



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AGRARIO

NOMBRE DE LA INVESTIGACION:

“INCLUSIÓN A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO DE LOS REQUISITOS LEGALES, A
EFECTO DE CALIFICAR LA BUENA O MALA
FE DEL DEMANDADO, AL OPONER LA
OFERTA DE TRABAJO, FRENTE A LA
ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN
CONSTITUCIONAL”

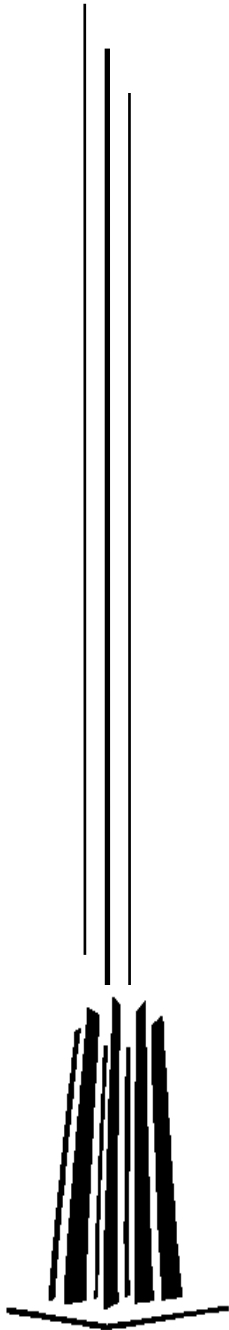
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARTÍN TREJO BRISEÑO MARÍN

ASESOR:

LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN



MÉXICO, ARAGÓN

2012



FES Aragón



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 A DIOS POR DARME LA OPORTUNIDAD
DE ESTAR ESTE DIA CON LA GENTE QUE MÁS QUIERO,
Y POR ESTA EN TODO MOMENTO CONMIGO.*

*GRACIAS A MIS PADRES, QUE SIEMPRE HAN SIDO MI
VIDA. GRACIAS POR SU CARIÑO, POR SU TIEMPO Y
POR SU AMOR. LOS QUIERO.*

*GRACIAS A LA UNIVERSIDAD, QUE ME PERMITIÓ
FORMAR PARTE DE LA ELITE UNIVERSITARIA DURANTE
TANTO TIEMPO. GRACIAS POR LA SANGRE AZUL Y PIEL DORADA.*

I N D I C E

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	---

CAPÍTULO I: ORIGEN DE LA FIGURA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

1.1	Constitución de 1917 y Origen del Artículo 123.....	1
1.2	Historia del Derecho Laboral.....	6
1.3	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	9
1.4	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	13
1.5	Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	16
1.6	Devenir jurídico del Ofrecimiento de Trabajo.....	18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

2.1	Concepto de Derecho.....	22
2.2	Clasificación del Derecho.....	24
2.2.1	Derecho Público.....	24
2.2.2	Derecho Privado.....	25
2.2.3	Derecho Social.....	26
2.3	Concepto de Derecho Laboral.....	28
2.4	Elementos del Derecho Laboral.....	30
2.4.1	Trabajo.....	30
2.4.2	Trabajador.....	32
2.4.3	Patrón.....	34
2.4.4	Relación de Trabajo.....	35
2.4.5	Contrato de Trabajo.....	38
2.4.6	Acciones del Trabajador.....	44
2.4.7	Excepciones y Defensas.....	49
2.4.8	Ofrecimiento de Trabajo.....	54

CAPÍTULO III: MARCO JURÍDICO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

3.1	Condiciones de Trabajo.....	59
3.2	Obligaciones Procesales.....	67
3.3	Naturaleza Jurídica del Ofrecimiento de Trabajo.....	72
3.4	Momento procesal oportuno para hacer el Ofrecimiento de Trabajo.....	74

3.5	Efecto Jurídico del Ofrecimiento de Trabajo.....	81
3.6	Calificación del Ofrecimiento de Trabajo.....	83
3.6.1	Casos genéricos que se presentan en el Ofrecimiento de Trabajo.....	89
3.6.2	Casos especiales que se presentan en el Ofrecimiento de Trabajo.....	96
3.6.3	Acción de Indemnización y Ofrecimiento de Trabajo.....	101
3.6.4	Acción de Reinstalación y Ofrecimiento de Trabajo.....	103

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS REQUISITOS LEGALES, A EFECTO DE CALIFICAR LA BUENA O MALA FE DEL DEMANDADO, AL OPONER LA OFERTA DE TRABAJO, FRENTE A LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

4.1	Hipótesis normativas del Ofrecimiento de Trabajo.....	107
4.2	Requisitos legales del Ofrecimiento de Trabajo.....	109
4.3	Conducta procesal al oponer la Oferta de Trabajo.....	113
4.4.	PROPUESTA.....	117

CONCLUSIONES.....	119
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	123
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se planteará la inquietud de analizar la figura del ofrecimiento de trabajo, sus orígenes, sus presupuestos legales, los efectos legales jurídicos que presenta dicha figura sui generis, y la importancia de incluir la oferta de trabajo en la legislación laboral, a efecto de que la misma sea valorada o calificada bajo un criterio uniforme por el juzgador.

En el primero de los capítulos, analizaremos la historia del Derecho Laboral en nuestro país, el marco legal que lo regula, sus antecedentes y la importancia del Derecho Laboral en México debido a que como Derecho Social es un logro derivado del movimiento social que dio origen a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el segundo capítulo, se establecerá al análisis del marco teórico conceptual del Derecho, así como los elementos y las ramas del Derecho, los elementos del Derecho del Trabajo, las personas que intervienen en el Derecho Laboral, a quienes les son aplicables las normas del Trabajo, que es lo que regula la legislación obrera, siendo lo más importante para esta rama el regular las relaciones obrero patronales, o bien dicho de otra forma, se encamina a vigilar que exista equidad entre el capital y el trabajo.

Por lo que toca al capítulo tercero, entraremos en sí al análisis del Derecho del Trabajo, a las entrañas de la Ley Federal del Trabajo, y a los elementos que la ley define para su aplicación, es un estudio del trabajo como tal, del obrero y del patrón, de las prestaciones laborales, de los derechos y obligaciones que tanto el trabajador como el patrón tienen; de las cargas y obligaciones procesales que las partes tienen; y del análisis de la figura del ofrecimiento de trabajo, materia central del presente estudio.

Por último, en el cuarto capítulo, se establecerá la propuesta del presente análisis, es decir, por qué debe ser conveniente el que la figura del ofrecimiento de trabajo se incluya en la legislación laboral y bajo qué términos

debiera de formar parte en la vida legal; y cuales son en sí los efectos jurídicos del ofrecimiento de trabajo.

La inquietud del presente trabajo, es debido a que en la vida jurídica laboral, opera con frecuencia la oferta del empleo, y es esta un factor determinante en el fondo de los criterios del juzgador; afectando en forma rotunda y directa las garantías de las partes, pues depende de una calificación bien hecha a la oferta de trabajo, que una empresa siga generando empleos en nuestra país, o bien se le condene al pago de cantidades inimaginables, que la pudieran llevar a la quiebra. Como se puede ver, el tinte social del presente trabajo, radica en la importancia de conservar y preservar la economía de nuestro país.

CAPITULO I

ORÍGEN DE LA FIGURA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

A través del presente tema desarrollaremos los aspectos más importantes de lo que ha sido la evolución del Derecho Laboral, del Derecho Social, sus principales representantes y creadores de la integración de los conceptos mencionados; así como el proceso jurídico de la legislación laboral y de órganos judiciales laborales tales como son las Juntas de conciliación y arbitraje; se presentará además la naturaleza de la oferta de trabajo en el devenir jurídico.

1.1 CONSTITUCION DE 1917 Y ORIGEN DEL ARTICULO 123

Es necesario destacar que el origen de la constitución de 1917 y su artículo 123, no solo se remonta al hecho social vivido en la época revolucionaria, es decir que a pesar de la materialización jurídica concentrada en la Carta Magna misma que refleja el triunfo revolucionario, se debe sumar la etapa independiente, y la lucha por esta etapa en nuestro país, pues es conveniente matizar que los principios de una libertad total son los mismos con los que hoy en día contamos para la elección de un modo de vida justo, digno, legal y propio del ser humano. Por lo que toca a la etapa independiente mexicana debemos referirnos al hecho en que el cura Hidalgo el 6 de Diciembre de 1810, en la ciudad de Guadalajara, determinó abolida la esclavitud. Morelos en los Sentimientos de la Nación determinó que los empleos fueran solo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha. El proyecto de Constitución de 1824, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

El proyecto de Constitución de junio de 1856 consigno la libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo, que sea útil y honesto; la justa

retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo. Se manifestó que la faena y la producción confirman y desarrollan el derecho de propiedad; la ocupación precede al trabajo pero se realiza por el trabajo. Mientras que la ocupación existe sola, tiene algo de abstracto, en cierto modo indeterminado a los ojos de los demás, y el derecho que funda es oscuro; pero cuando el desempeño se asocia a la ocupación la declara, la determina, le da una autoridad visible y cierta; hasta hoy el trabajo, es decir, la actividad inteligente y libre ha estado a disposición de la materia, en lo sucesivo es indispensable incluir que la materia quede a disposición de la tarea. En 1875 se constituye el Gran Círculo de Obreros, organización que posteriormente será fundamental en la lucha contra los empresarios y el gobierno, para reclamar los derechos laborales de sus afiliados y de todos los trabajadores del país incluyendo a los del campo, que organizaron en 1876 el primer congreso de México.¹

Se resalta que a principios de la época del México independiente, aproximadamente en 1820, existieron dos premisas que fueron las bases de la Constitución de 1857, la primera de ellas alude a la calidad de hombre libre por el simple hecho de pisar territorio nacional, que dio origen a la libertad de nuestro Estado, y que remarco que todo mexicano en el ejercicio de una labor propia de su elección conserva la libertad que la Carta Magna le otorga.

Por lo que toca a la etapa constituyente de 1857, y siendo esta la que legislativamente dio origen al reconocimiento de los derechos laborales plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917, marco como principales conceptos a la ocupación y al trabajo, siendo ambos diferentes, mas no opuestos, pues la unión de ambos conceptos de una manera legal consistió principalmente en la materia, punto específico de la relación trabajo-ocupación, pudiendo existir

¹ BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ED. Ed. Porrúa, México, 1985. pp. 80,81

la segunda sin necesidad de la primera mas nunca la primera sin necesidad de la segunda, es decir que todo hombre que haya elegido una ocupación, no quiere indicar que tenga trabajo, sin embargo todo hombre que tiene trabajo es porque ya eligió una ocupación, por lo que es necesario que todo hombre que tiene una ocupación desempeñada a un trabajo, tal ocupación deba ser aplicada a una materia.

Por su parte el gobierno de Porfirio Díaz, actuando en contubernio con los empresarios, aparento actuar desinteresadamente en las relaciones obrero-patronales; la política laboral de Porfirio Díaz tenia como fundamento el de no intervenir en las relaciones obrero-patronales ni fijar normas acerca de las condiciones de trabajo. Sin embargo cuando determinados conflictos como los de Cananea, Río Blanco o las Huelgas de los Ferrocarrileros de 1906 y 1908, por su magnitud forzaron su participación, invariablemente esta se inclino por defender los intereses del capital y reprimir el descontento de los obreros, cualquiera que fuera su origen. La intromisión del gobierno porfirista en los asuntos laborales quedo totalmente clara y pública, participando como juez y como árbitro, en los conflictos laborales dictaba resoluciones con carácter de laudos.²

Por lo que hace a las bases revolucionarias, se pudo notar que las mismas fueron producto de la desigualdad que existía en la clase trabajadora, siendo esta integrada en su mayoría por obreros, jornaleros y peones, que antes de ser considerados como trabajadores, eran considerados como instrumentos o maquinas de producción, producto de la desmedida explotación física, mental y social a las que eran sometidos. Así mismo se puede ver el origen de conflictos con carácter capitalistas resueltos de una manera directa por el poder Ejecutivo desplazando toda intervención judicial, ya que por lo general tal intervención era de carácter administrativa.

² LEÓN MELÉNDEZ George. La Unificación del Sistema de Justicia Laboral Ed. Porrúa, México. 2000. pp.97-99.

La Constitución de 1857 solo logro establecer la libertad de trabajo, dejando la justicia laboral en caso de conflicto en manos de los tribunales del fuero común, es decir, en los juzgados civiles, que más tarde fueron rechazados debido a la corrupción, despotismo, autoritarismo. Aunque para 1910 se habían efectuado muchos movimientos de trabajadores en diversas partes del país, los derechos reclamados por la clase trabajadora aun no formaban parte de un programa claramente establecido.

Al calor de la Revolución Mexicana, los obreros fueron conquistando sus derechos laborales tal vez por la propia coyuntura y debido a las demandas que existían desde mucho tiempo atrás acerca de la justicia laboral, así el 24 de agosto de 1912 aparece la casa del obrero y a partir del 1 de Mayo de 1913 adopto su nombre definitivo: Casa del Obrero Mundial; con el triunfo de la revolución, después de la renuncia de Porfirio Díaz aparecieron dos organizaciones obreras importantes; a principios de 1912 surge la Confederación de Círculos Obreros Católicos y en este mismo año la Casa del Obrero Mundial, la primera estableció el primer proyecto integral orgánico del derecho del Trabajo en México, estableciendo la necesidad de preservar el hogar como fundamento de tranquilidad y el orden social; exigió que se fijara un salario mínimo para cada tipo de industria y región, así como la reglamentación del trabajo de mujeres y niños, estableció el seguro obrero y consejos permanentes de Arbitraje; recalco la urgencia de estudiar las bases para el reparto de las utilidades de las empresas. Sus principios repercutieron en el artículo 123 de la constitución de 1917.

Así tenemos que las ideas expresadas durante la Revolución Mexicana y en específico de las laborales, fueron la base para la creación de las diversas leyes del trabajo que fueron promulgando y lo que finalmente sería el artículo 123 constitucional. El cual se fue elaborando mediante largas discusiones, y su historia atañe que tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de

costura a las mujeres se les explotó inicualemente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, igualmente fueron objeto de explotación los niños; por todo ello se consigno en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que “ La mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo resulta perjudicada en demasía y a la larga perjudica e influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños dada también su naturaleza débil si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia mas tarde a ser hombres inadaptables para lucha por la vida”.

Así mismo se señalo que la jornada máxima será de ocho horas con el efecto de garantizar la libertad de los individuos, su vida y sus energías; pues hasta en ese entonces los obreros mexicanos habían sido más que carne de explotación. También es preciso señalar “que no es justa retribución aquella que se acepta en virtud que hay libre concurrencia, no es justa la que esta originada en la competencia de otros compañeros de trabajo; no es justa retribución aquella que se obtiene por que no hay otro medio mas que soportar, en virtud de infinidad de circunstancias se estimo que la justa retribución será aquella que se basa en los beneficios que obtenga el capitalista. A fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, y dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura, se dio principio y origen al referido artículo.³

De lo anterior se desprende que nos solo las condiciones opresoras de los trabajadores fueron las que llevaron a lucha por un reconocimiento, primeramente jurídico pero esencialmente humano; pues si bien es cierto que todos aquellos movimientos obreros anteriores a la revolución se enmarcaron con un tinte legal, también es cierto que fueron originados por condiciones sociales, económicas, y

³ BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ed, Ed. Porrúa, México, 1985. pp. 84-87

políticas, y en dado caso hasta influenciada por cuestiones religiosas, mismas que obligaron a todo trabajador a formar organizaciones protectoras del trabajo y del reconocimiento de las condiciones de trabajo, siendo cierto que toda persona debe de ser tratada con esa calidad, mas no se debe de abusar de la calidad y de las condiciones de vida de la gente para lograr ostentosos capitales, pues esto ultimo fue la plataforma que se respeto y a la fecha se respeta para lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, pues lo que se trataba de obtener en ese entonces iba más allá de un reconocimiento jurídico expreso y aplicado en la vida jurídica, sino que también estaba dirigido a elevar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la mediación entre los beneficios obtenidos por el capital y la intervención que el trabajo tenga para tales beneficios.

Ya analizada la Constitución de 1917, junto con su articulo 123, mismo que es relativa al derecho laboral, este también tiene gran relevancia dentro de la historia del derecho social debido a que es el derecho social mismo el que se ha desarrollado junto con la historia nacional de una manera protectora, y dado lo anterior se procederá al estudio y desarrollo de la historia del Derecho Social nacional.

1.2 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

El propósito de este subtema, es principalmente mostrar el desarrollo, y el devenir del Derecho Laboral, ya sea en el derecho sustantivo como en el derecho adjetivo que sean aplicados a la materia, así como también el mostrar que las condiciones laborales en México han sido siempre cuestiones de regulación jurídica propias.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez dignifica la vida humana, facilita y fomenta el desarrollo de la razón y de la conciencia, y que se ha venido presentando y

desarrollando en cada una de las etapas nacionales y de las cuales se presentan las mas importantes y destacadas.

En la época precolonial, se tiene una idea general sobre el sistema jurídico de los antiguos mexicanos basada en las pinturas jeroglíficas, en la política, en tradiciones y tendencia de los pueblos antiguos en la época mexicana; y que en este periodo los mexicanos tenían los siguientes oficios: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, sastres, tejedores, fabricantes de calzado principalmente entre artesano y obreros libres pero debido a la existencia de la esclavitud, su conocimiento fue escaso. De lo anterior y de las costumbres del antiguo pueblo mexicano, se desprende que en la ciudad de México, había un tribunal compuesto de cuatro jueces miembros del consejo, que ejercían la jurisdicción civil y criminal, con excepción en materia laboral, de lo relativo a las clases especiales privilegiadas, quienes tenían jueces especiales. Estos jueces eran el Tecoyahuàctli, el Exhuahuàctli, el Acayacapenècatli y el Tequixquinahuactli, delante de ellos se encontraban los litigantes y detrás los ejecutores.⁴

Durante la época colonial se limitó a los indígenas al ejercicio de las artes, oficios y su actividad se desarrolló en un régimen de servidumbre en el campo (esclavitud), o a través de los gremios en las ciudades mediante los cuales gozaban de una gran autonomía y el derecho que dictaban en las relaciones de trabajo se encontraban por voluntad de las mismas sin que se tuviera que comparar o integrar legalmente contra otra ley o derecho.

Pero a pesar de la situación prevaleciente en la nueva España contra el indígena se crearon y dictaron reglamentos que mejoran hasta ciertos aspectos la situación de los conquistados, tal es el caso de la gran trascendencia de las leyes de indias, en cuyas disposiciones aisladas se encuentran aspectos concernientes al derecho del trabajo. La ley de Indias es la legislación social modelo de lo actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado ya que

⁴ CHAVERO, D. Alfredo. México a través de los siglos, Vol.8. Cumbre México, 1998. p. 245

esta ley estaba destinada a proteger al indio americano e impedir la explotación despiadada que llevan a cabo los encomenderos, tenían disposiciones de carácter proteccionista a favor de los indios contra la explotación de los conquistadores en la colonia, pero hubo muchos aspectos negativos como era el ansia de riqueza que tenían los españoles al llegar a América, sus procedimientos no se ajustaban a los principios generales de la ley. Además de que el indio americano pertenecía a una clase desprotegida la cual carecía de una conciencia de clase, estas leyes reconocieron a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales ante los demás.

Durante la etapa de la independencia, la situación era crítica, los litigantes, gobernantes y legisladores se encontraban ocupados en la política que sucesivamente tentaban los diferentes gobiernos en el poder, no se preocuparon de lleno a tratar los derechos del trabajador, dejando al azar los aspectos comerciales e industriales.

Las acciones de los sistemas de gobierno que rigieron desde septiembre de 1821, fecha en que se proclamó la Independencia hasta el 5 de febrero de 1917, en que se promulgó la Constitución Política de la República Mexicana, no pudieron en conjunto, contrarrestar la maleficencia influencia de las renombradas Leyes de Indias, para que en México naciera el Derecho del Trabajo.

Como se pudo apreciar en párrafos anteriores el derecho laboral en México, desde tiempos prehispánicos siempre ha sido y ha estado dirigido a clases seleccionadas, pues tenemos en ese entonces tribunales especiales y propios de jurisdicción laboral destinados a dirimir los conflictos originados por violaciones a los trabajadores de esa época destacando además que en tal momento existía la condición de esclavo por lo que esto elevaba al derecho de trabajo prehispánico destinado a clases privilegiadas, es decir al menos para personas que reunieran condiciones de libertad y económicas en igualdad.

Por lo que hace a la época colonial, aquí podemos encontrar que el trabajador apuntalado por el indígena al servicio del español en el campo, fue claramente marginado de condiciones legales propias de un ser humano, pues como se pudo destacar no eran tomados como entes de razón sino como entes de trabajo.

Así mismo se pudo desprender de lo anterior que se presento en la misma época el principio de una ley de trabajo pues si bien la Ley de Indias fue creada para regular el maltrato a los indígenas en esta se presentaron puntos propios de protección a un trabajador indígena, así como prohibiciones a medidas despiadadas, procedimientos violatorios por la Ley en las relaciones de trabajo de dicha época y lo más importante es que tal ordenamiento legal trataba de eliminar la desigualdad política y social de la que era victima el indígena.

El Derecho Laboral tiene como objeto primordial el regular las relaciones obrero patronales, para lo cual como ya se mostró en el presente tema era necesaria una legislación propia que no admitiera el principio de supletoriedad ni en el aspecto adjetivo, ni mucho menos en el sustantivo ya que los efectos jurídicos de los sujetos para los cuales se dirige son destinados a una igualdad y equidad social, por lo que era fundamental la creación de una Ley Federal del Trabajo; y para los efectos de este estudio se hará remembranza de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En este apartado, se analizará que el Derecho Laboral ha mostrado siempre cuestiones de garantías sociales mismas que han sido protectoras y que han prevalecido o que se han presentado a través de la distintas legislaciones que han sido efectivamente aplicables a la historia jurídica laboral nacional; así mismo se harán notar las diferencias procedimentales que han marcado al Derecho Laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, cubrió una etapa importante de la vida económica mexicana, al ser el único eslabón jurídico entre trabajadores y empresarios, para buscar por un lado su acercamiento y por otro dirimir las contiendas que surgieron a los años posteriores a su promulgación. Dentro de los puntos importantes de dicha Ley se destaca:

a) Que el contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida;

b) El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a la consecuencias que se generen conforme a la buena fe, al uso o a la ley (Art. 33)

c) En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores. (Art. 15).

Así mismo se intento determinar la presunción de existencia del contrato, entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera. También fue posible, al amparo de esta ley, celebrar contrato de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrolla la labor estas figuras salieran del ámbito del derecho del trabajo, en atención a la voluntad de las partes.⁵

Se puede apreciar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, enmarcó los puntos principales de una relación laboral, pero siempre que estos puntos se encuentren contenidos y expresamente establecidos en las cláusulas del contrato

⁵ BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ed, Ed. Porrúa, México, 1985. pp.112-113.

laboral, contando este con un principio de pacto de buena fe, que no este en contra del derecho o las buenas costumbres para establecer las condiciones laborales del trabajador; por lo anterior se puede desprender que dicho contrato presentaba un elemento volutivo propio y reconocido en la naturaleza civil, así mismo se estableció el principio de la irrenunciabilidad a los derechos laborales, ya que tales son propios y plenos de todo trabajador, por lo que esta ley marca las bases para establecer la nulidad de cláusulas que atenten contra los derechos laborales.

Por otra parte se puede destacar que la presunción de la existencia del contrato de trabajo regulada por dicha ley, era cuando una persona no prestaba un servicio personal, omitiendo la característica de la subordinación siendo esta un elemento propio de toda relación laboral.

Por otra parte, las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contempladas en dicha ley, enmarcaban la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Al comparecer el demandado tenía que aclarar en el mismo acto, pero si no comparecía, se señalaría una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario de no presentarse tampoco. No estando las partes conformes con los hechos o al manifestarse de acuerdo con tales, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba, lo mismo si las partes lo pedían y en caso de haberse tenido contestada la demanda en sentido afirmativo.

A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias del desahogo de pruebas, e inclusive a desahogar diligencias fuera de su propio

local, por lo que se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito.

De inmediato se concedían a los representantes del capital y del trabajo 24 horas para que en su caso solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo la practica de nuevas diligencias. Concluida la tramitación se formulaba por el auxiliar del Presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrosé del laudo, firma de los representantes y notificación a las partes. Los laudos deberían de dictarse a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.⁶

De lo anterior se percibe la naturaleza social y jurídica de un conflicto laboral, así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como también lo efectivo y expedito del procedimiento laboral regulado por dicho ordenamiento, cabe mencionar que la función principal de la creación del procedimiento señalado era con la finalidad de causar el menor perjuicio posible al demandante, toda vez que dada la celeridad mediante la cual dicho procedimiento actuaba, el trabajador tenía una seguridad de que se le respetaran sus garantías de seguridad jurídica.

Ya habiendo sido citada la Ley Federal del Trabajo de 1931, es necesario señalar que debido a su relación con el derecho social, es imprescindible que se manifiesten cambios formales y de fondo que puedan ser aplicados a las necesidades sociales, políticas, económicas pero sobre todo jurídicas

⁶ CARPINTERO URRIBARRI Gonzalo. El Arbitraje en México. Ed. Oxford, México. 1999.pp. 90-92.

correspondientes a la época nacional, por lo que el sistema jurídico se vio obligado a evolucionar en la materia laboral lo que dio origen a la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que continuación se estudiara.

1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Antes de comenzar el estudio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es necesario mencionar que dicha ley trajo reformas procesales que marcaron los principios de personalidad jurídica, lo que trajo cambios importantes respecto de su antecesora.

En 1960, el presidente Adolfo López Mateos ordeno la integración de una comisión que estudiara la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. La promulgación de la nueva ley la hizo el presidente Díaz Ordaz el 2 de Diciembre de 1969 y entro en vigor el primero de mayo de 1970.

De acuerdo con la teoría moderna y con las necesidades y exigencias jurídicas y sociales de la época, en dicha ley se llego a la conclusión de que la relación de trabajo, es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho de trabajo se propone garantizar la vida, la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso en la integridad del individuo, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.⁷

Así mismo la referida Ley modifico el sistema anterior como sigue: en el aspecto orgánico, se atribuyo a las juntas la facultad necesaria para arbitrar conflicto de menor cuantía, es decir, con valores cuyo monto no excediera de los tres meses de trabajo. Además quedo establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integrarán las Juntas

⁷ BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ed, Ed. Porrúa, México, 1985.p.113

Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diferentes Estados de la Republica. Tanto los gobernantes de los Estados como el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer lo mismo, por lo que deberían fijar el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales, ya que hicieron mas fáciles las notificaciones, aligeraron los tramites de incidentes, aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores, suprimieron el tramite de las competencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas, y mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento intento cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de Conciliación, Demanda y Excepciones. En el capitulo de pruebas se incluyo la de inspección omitida en la Ley anterior y se facilito el desahogo de las periciales. Se incluyo un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica principal era la celebración de una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento Admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo. La ley de 1970 ciertamente trajo consigo importante avances en materia procesal.

De lo señalado por el autor encontramos que la Ley de 1970, tuvo sus mas principales avances en la parte objetiva del derecho laboral, pues en tal ley el procedimiento laboral quedo debidamente establecido bajo los principios que al mismo lo rigen, pues tuvo a bien el de concentrar una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, sin embargo en la practica dicha concentración se cuestiona por las imprecisiones que se presentan durante tal audiencia, es importante indicar que sin bien trato la Ley de 1970 de buscar un celeridad en el procedimiento laboral, en la vida jurídica no es la realidad que se plantea en tal ley; pues si bien un procedimiento

laboral es netamente proteccionista del trabajador también es cierto que en la mayoría de los casos y debido a la tardanza que se presenta en el órgano jurisdiccional se atenta contra los derechos laborales.

Por el lado sustantivo dicha ley maneja la diferencia entre contrato y relación de trabajo, pues bien la relación de trabajo puede existir sin un contrato laboral, por lo que trae como consecuencia que dichos conceptos concentran elementos diferentes, ahora bien, todo lo que crea una relación de trabajo es una seguridad del derecho de trabajo al trabajador mediante una prestación de servicios, lo que trae como conclusión que aquella prestación de trabajo personal y subordinada es un patrimonio propio del trabajador que le ofrece una seguridad en el nivel y la calidad humana y de vida.

La comentada ley dio atribuciones meramente propias a los ejecutivos de las entidades federativas, al ser ellos los encomendados para solicitar la creación de nuevas juntas Federales de Conciliación y Arbitraje con residencia en su entidad, siendo del mismo modo en el Distrito Federal.

La ley Federal del Trabajo es la materialización misma del Derecho Social nacional, por lo que esta no puede permanecer estática, sino que debe de ser de carácter dinámico, para evitar una condensación del Derecho, por lo que el derecho debe de atender a las necesidades sociales correspondientes; y es en este caso que las reformas de 1980 a la Ley Federal de Trabajo atendieron a una situación de carácter sustancial y adjetiva que afectaba al Derecho Laboral, razón por la cual es necesario puntualizar los puntos más importantes de tales reformas en el siguiente apartado.

1.5 REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para modificar los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, así como una adición sustancial a la última parte del artículo 47 en lo referente a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas de despido. Por primera vez en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza el derecho individual de trabajo se debió a una verdadera revolución procesal.

Las reformas procesales del trabajo de 1980, al definir de una buena vez y para siempre al derecho procesal del trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que agregar un segundo principio posesivo para la conformación y eficacia del sistema: la suplencia de la queja, que implica la posibilidad de la junta o tribunal de llevar a juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidos por la parte débil.

La suplencia de la queja en materia laboral se encontraba circunscrita al juicio de amparo cuando el quejoso era el trabajador; sin embargo la Ley reformada la extendió al proceso ordinario en el caso de la demanda del trabajador, cuyos defectos deberá subsanar la Junta, y también habrá de operar en beneficio del trabajador en la caducidad del juicio por falta de promoción a su cargo tales medidas son para el efecto de que la Juntas deben ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en trámite del juicio para efectos de regularizarlo. Esto tiene un doble efecto favorable: impide dilaciones retardos y maniobras en perjuicio de la parte débil y constituye a la junta en vigilante activo y directo responsable de la correcta marcha del proceso.

La mayor concentración del proceso, también fue ordenada por las reformas al establecer una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones,

ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual funcionará en la medida en que se cumplan los principios de participación mencionados.

Por lo que se refiere al desahogo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las reformas se innovaron al disponer que si ninguna de las partes estaba presente en el periodo de demanda y excepciones se tenían por reproducida y ratificada la demanda y por contestada la misma en sentido afirmativo.

Por ultimo cabe destacar que los elementos mas importantes de las reformas se establecieron con el propósito de implantar una administración eficaz y equilibrada en la impartición de justicia; se actualizo la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento así como higiene y seguridad, se introdujo el capitulo sobre las acumulaciones de los procesos, se reguló con mayor amplitud el capitulo de pruebas, se incluyó la inspección, se facultó a las juntas para subsanar las deficiencias de la demanda en los términos previstos en la Ley, así como apreciar libremente la pruebas ofrecidas por las partes, incluyendo la comparecencia personal de las partes en la etapa de conciliación, cuya finalidad es el encuentro directo de las partes, proponiendo el entendimiento de la solución del conflicto.

La Ley Federal del Trabajo con las reformas de 1980 quedo integrada por dieciséis títulos, siendo el titulo catorce del Derecho Procesal del Trabajo.

Por lo que hace a las reformas de 1980 se comprueba una vez más que el derecho laboral fue creado para tutelar los derechos de los trabajadores, así mismo se insertó y se le dio el carácter al derecho procesal laboral como Derecho Social de Clase, atendiendo a las necesidades del Derecho Laboral. Por lo que hace a las reformas sustanciales de dicho año en la mencionada Ley, se destaca que las mismas son de carácter proteccionista del trabajador pues para hacer posible que se respeten los derechos laborales, se le atribuyo a las Juntas de

Conciliación y Arbitraje la facultad de subsanar todas aquellas deficiencias que se pudieran presentar en el escrito inicial de demanda, o bien durante el procedimiento a efecto de que el trabajador se viera totalmente tutelado por no solo el derecho laboral, sino también por los órganos judiciales laborales.

Una vez analizadas las legislaciones laborales nacionales, es de importante mención que tales legislaciones necesitan de órganos jurídicos propios que velen por su observancia y correcta aplicación, y para el caso que nos ocupa los órganos jurídicos propios de la materia laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo origen se encuentra en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, por lo que es imprescindible el estudio de tales autoridades judiciales, así como su desarrollo histórico y jurídico, motivo por el cual se continua como siguiente punto la evolución de dichas autoridades jurisdiccionales.

1.6 DEVENIR JURIDICO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Es necesario señalar que el objetivo de la presente investigación, parte precisamente del estudio de la figura del Ofrecimiento de Trabajo, sus orígenes y los efectos que produce en el procedimiento laboral; y que elementos son estudiados por las autoridades laborales para su valoración.

El artículo 47 de la Ley federal del Trabajo, establece como un requisito formal de validez la obligación patronal de comunicar al trabajador por escrito las causas de rescisión, respetando así la garantía de audiencia, legalidad y seguridad jurídica, dándole a conocer en forma clara y concreta los motivos de la determinación y la posibilidad de impugnarlos en el juicio.

El aviso deberá entregarse al trabajador, y en caso de negativa a recibirlo, se tiene la obligación dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión de

hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a través de un procedimiento paraprocesal, proporcionando a este el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al interesado, esta última hipótesis, solo produce sus efectos cuando el afectado rechaza su recepción.

Luego entonces, la imposibilidad para entregar el aviso de rescisión solo se actualiza, cuando se demuestra fehacientemente que se agotaron todos los medios para hacer la entrega del documento; la incapacidad, inasistencias, vacaciones y cualquier circunstancia similar no constituyen un obstáculo para rescindir la relación laboral, siempre y cuando se comunique al trabajador en su domicilio particular, mientras la relación se encuentre vigente.

El término de cinco días hábiles, es explicable por tratarse de lapsos que corresponden a las actividades normales de la Juntas de Conciliación y Arbitraje. Una vez notificado el aviso del despido, el patrón no podrá en el juicio, aducir o alegar otras causales distintas, pues de hacerlo se dejaría al actor en total estado de indefensión.

La sanción legislativa de considerar injustificado el despido “iure et de iure” por la omisión de esta formalidad –es excesiva- sin olvidar que antes de las reformas de 1980, nunca se cumplía con esta obligación, sin mayores consecuencias.

Las interpretaciones actuales de H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, han superado los alcances del precepto, toda vez de que sostiene el criterio de que el patrón tiene la obligación previa de demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso para que surta efectos su entrega por conducto de la autoridad laboral, aunado a la problemática de acreditar también las causales de rescisión, lo que constituye una carga procesal que desalientan su aplicación.

Los requisitos de procedibilidad antes mencionados, provocan que en innumerables casos se omita el aviso de la rescisión, recurriendo a la negativa

del despido y el ofrecimiento del trabajo, esta estrategia en la actualidad representa el tema central de la mayoría de los asuntos laborales. La controversia se reduce a la calificación de la buena o mala fe de la propuesta, más que a la obligación de acreditar el despido.

Inicialmente con forme a la doctrina procesal la justificación del despido debería probarlo quien lo alega, bajo estos principios el Máximo Tribunal sostuvo, que en los casos de despido, correspondía al trabajador acreditar la existencia de la relación de trabajo, y al patrón la causa justificada de la rescisión laboral.

En la ejecutoria “Eusebio Pérez Cortina” (2914/35), del 24 de agosto de 1925 la Cuarta Sala de la Corte, advirtiendo las dificultades de los trabajadores para acreditar el despido, modificó su criterio, afirmando que el patrón que niega la separación injustificada debe probar el abandono voluntario del empleo; y si el obrero reclamó el cumplimiento de las obligaciones de trabajo, lo único que tiene que acreditar es la existencia de la relación laboral.

Con la influencia de este antecedente, tiempo después la jurisprudencia definida, consideró que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, produce el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador, ya que se establece la presunción de subsistencia del vínculo de trabajo, en estas condiciones en caso de que de insistir en el despido, le corresponde al trabajador la carga de la prueba.

La anterior Cuarta Sala de la Corte (actual Segunda Sala) han coincidido, por lo tanto que el ofrecimiento de trabajo es un institución sui generis de creación jurisprudencial ya que no existe en la Ley Federal del Trabajo disposición alguna que la regule, ni bibliografía que la analice metodológicamente, no obstante su enorme trascendencia en los conflictos individuales.

Es importante destacar, que la figura del ofrecimiento de trabajo como tal, no la encontramos regulada por la legislación laboral, ya que su origen es propiamente creación de la jurisprudencia, y tal figura, al momento de considerarla, lleva implícito el análisis de los elementos esenciales de la relación de trabajo, así como el estudio y valoración de las condiciones generales laborales, la cuales están sujetas a ser acreditadas por los medios probatorios, que en el momento procesal oportuno el juzgador valorará, a efecto de calificar la buena o mala fe de la oferta de trabajo, situaciones que con posterioridad, se analizarán en el siguiente estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 CONCEPTO DE DERECHO

En nuestra lengua, la palabra Derecho se corresponde a la latina *Ius*, de cuyo radical, tenemos múltiples derivados para expresar lo relacionado con el Derecho, es decir “lo jurídico”. Este vocablo –*ius*- según se afirma, tiene origen indoeuropeo, en la Edad Media, por el término *directum* –Derecho- que proviene del lenguaje vulgar y cuyo sentir recogen la mayor parte de las lenguas modernas, latinas, germánicas o sajonas. Derecho deriva del latín *directum*, pasivo de *dirigere* que, a su vez, es compuesto, de *regere* (de *rectum*) significando lo que es conforme a una regla. Refleja, como sus derivados *rectus-recto-* o *regula*.

El derecho en principio puede decirse que es el marco armonizante de los fenómenos sociales, que como síntesis de aquellos permite programar la vida social de acuerdo a la voluntad popular y pretendiendo lograr promover la condición humana a una realidad más justa.

Así tenemos como concepto de Derecho que es un conjunto de normas de convivencia que regulan aquellos actos externos del hombre, indispensables para vivir en sociedad, cuyo cumplimiento puede exigirse en forma coactiva, es decir es el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida en sociedad.⁸

Dado lo anterior se pueden distinguir las características, el objeto material y formal del Derecho, pues no basta con señalar que el derecho es el conjunto de normas de carácter coercitivas, imperativas, reguladoras de la conducta humana en sociedad, pues estas mismas son además de carácter obligatorio y jurídico,

⁸ PANERO GUTIÉRREZ, Ricardo. *El Derecho y Lo Jurídico*. Ed. Tirank Lo. Blanch. México. 1997. p.30

de lo que se puede desprender que dicho conjunto no solo es un simple conjunto de normas, ya que estas normas son una fórmula o expresión imperativa basadas en la ley y dirigidas a la voluntad humana, destacando que intrínsecamente llevan una regla obligatoria prescribiendo un deber.

Por lo que hace a los objetos, material y formal de Derecho, se indica que como objeto material del Derecho se encuentra la norma en sí, ya que esta es pleno estudio del Derecho; y por lo que hace al objeto formal, se nota que es el estudio de la norma por sus últimas causas, por lo que se concluye que el objeto del Derecho es el estudio de la norma a través de sus últimas causas.

Así mismo es importante señalar que de los conceptos anteriores se distingue el fin del Derecho, haciendo hincapié en que este es totalmente diferente al objeto y a las características del Derecho, pues este se puede señalar de la siguiente manera, el fin del Derecho, está encaminado a regir la conducta humana, y de una manera más subjetiva, el Derecho se encamina a la voluntad del sujeto, toda vez que rige sus actos con base a la necesidad moral.

Según el concepto anterior, el Derecho se muestra como: Una norma de convivencia y aparece como un instrumento pacificador de los conflictos entre los hombres. Gracias a él, cada uno sabe lo que es suyo, lo que debe y puede exigir. Evita, lo que sin él, podría ser una guerra de todos contra todos.

Del anterior tema se desprende que el derecho como conjunto de normas está destinado principalmente a la conducta humana, y que esta conducta jurídicamente se manifiesta en base a actos y hechos jurídicos siendo estos últimos los que le atribuyen una clasificación específica al Derecho como tal, razón por la que a continuación se mostrará la clasificación del Derecho.

De las anteriores consideraciones, se puede concluir que el Derecho, más que un conjunto de normas, es un sistema de normas jurídicas, coercitivas,

obligatorias e imperativas, que tienen como finalidad, el regular la conducta del ser humano en sociedad.

2.2 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO

El Derecho como tal, y como medio de regulación de conducta no puede ser conceptualizado de una manera general, por lo que es necesario dividir al Derecho en función al ejercicio del imperio del Estado. De lo que se puede señalar que el derecho se clasifica en Derecho Público cuando el Estado actué como ente soberano, en Derecho Privado cuando las relaciones para las que esta dirigido se dan entre iguales, incluyendo al Estado mismo, siempre que este no haga facultad de su imperio; y en Derecho Social, cuando las normas de este mismo se han destinado a la protección de ciertos grupos o sectores de la sociedad.

2.2.1 DERECHO PUBLICO

El derecho público se relaciona a las cosas de interés colectivo.

El derecho Público es el conjunto de normas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinado y creando órganos competentes para ejercitarla, el contenido posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento mediante el cual dichos actos deben realizarse.⁹

Cabe destacar que dentro del concepto de Derecho Público se consideran dos elementos existenciales, por lo que son el Estado y su imperio y el ejercicio de la autoridad; por lo que hace al imperio del Estado, es necesario señalar que este se aplica en base a la soberanía, pues es esta misma la que la da la facultad al Estado para poder establecer todos y cada uno de los órganos necesarios para el

⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, 12ª ed. Ed. Porrúa. P.1032

ejercicio de la autoridad; y por lo que toca al ejercicio de la autoridad, es necesario indicar que la autoridad es aquella capacidad de servicio y dirección, ahora bien, para un desempeño cabal de su ejercicio, toda autoridad debe tener en sí dicha capacidad, o de lo contrario nos encontraríamos en un voluntarismo jurídico regulado por el Derecho Público. Es necesario señalar que todo derecho es público en cuando emana de un órgano del Estado.

El Derecho Público se divide en las siguientes ramas: Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Penal, Derecho Procesal, Derecho Internacional público.

2.2.2 DERECHO PRIVADO

El derecho privado es el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en dichas relaciones, investida de autoridad estatal.¹⁰

Se indica del anterior concepto de Derecho Privado, que este está dirigido:

1. A las relaciones jurídicas entre personas iguales; y
2. Que tales personas carecen de autoridad.

De lo que se desprende que el Estado no actúa como ente soberano dentro de este derecho, ahora bien es decir que en tales relaciones jurídicas solo se protegen las garantías del gobernado; por lo que derecho también es privado, en cuanto tiende a la regulación de las relaciones entre personas.

¹⁰ Ibidem.

El Derecho Privado atendía el interés particular y se manifestaba en los preceptos del derecho natural, de gentes y civil.

El Derecho Privado se divide en las siguientes ramas: Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho Internacional Privado, Derecho Bancario

2.2.3 DERECHO SOCIAL

Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan los diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.¹¹

Del anterior concepto, es necesario hacer notar que el derecho social es un derecho de clases, destinado directamente a terminar esa lucha de clases, o bien a buscar la igual jurídica mediante la igualdad social, siendo que esta última nunca existiría sin antes existir una igualdad social , por lo que el Derecho Social tiene como fin primordial lograr una igualdad jurídica mediante la justicia y la igualdad sociales, principios fundamentales de un derecho de protección a las clases, grupos o sectores vulnerables debido a sus condiciones sociales, políticas y económicas.

Al lado del Derecho del Estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas, existe un derecho social creado por las corporaciones, que atienden primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico, esto es, por el trabajo que desempeña.

¹¹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, op, cit. P. 1032

El Derecho no responde en nuestros días a un concepto, ni a una doctrina individualista; es social. Esto implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario. Sin dejar de reconocer que la esencia del derecho radica en el principio que considera al hombre como integrante de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Las normas jurídicas que atienden a esta realidad, buscan la preservación del hombre. El derecho es considerado en la actualidad, un derecho de socialización, de la comunidad. Esto informa la idea de que el hombre asilado no existe ni siquiera desde el punto de vista jurídico, ya que el Interés de los demás, limita su acción y al mismo tiempo, preserva sus garantías.¹²

Cabe señalar que el derecho Social además de ser un derecho creado por un sector social a efecto de resguardar sus garantías sociales, es también un Derecho que atiende principalmente a las necesidades de dichos sectores, de lo que se desprende que sus normas están basadas y encaminadas a mejorar las condiciones de los sectores que las han creado, por lo que se puede distinguir que el Derecho Social es una creación de normas jurídicas imperativas, coercitivas y obligatorias destinadas a proteger las condiciones mínimas de determinado sector social.

Las ramas que comprenden el Derecho Social son: Derecho Del Trabajo, Derecho Agrario, Derecho Económico, Derecho de Seguridad, Derecho de Asistencia y Cultural.

Una vez puntualizada la clasificación del Derecho se distinguió que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Social, y es fundamental resaltar todo lo que este lleva en si, como lo es la finalidad del Derecho del Trabajo, el nacimiento del mismo en nuestro país, el sector al que esta destinado, las relaciones de trabajo y su regulación, las persona sujetas al Derecho del Trabajo, el bien que tutela este Derecho del Trabajo, las sanciones que impone, y las

¹² BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ed, Ed. Porrúa, México, 1985. p. 63

acciones establecidas en las normas jurídicas del trabajo, conceptos de análisis en el presente estudio jurídico.

2.3 CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.

El Derecho Laboral regula las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador en tanto es miembro de esa clase.¹³

De la definición anterior de Derecho Laboral se desprenden tres importantes elementos como son: relaciones obrero- patronales, trabajador y patrón; así mismo se indica para que esta destinado el Derecho Laboral, por lo que se destina a regular tales relaciones, sin embargo se hace notar que tales relaciones se manifiestan en un marco jurídico propio de de ellas y que este marco jurídico es única y especialmente aplicado a tales relaciones, mostrando en un plano jurídico al patrón y al trabajador en calidad de iguales, a efecto de proteger al trabajador y a sus derechos; y por lo que toca al patrón, este Derecho se hace efectivo cuando se demuestro que tal sujeto nunca agredió los derechos del trabajador.

Es por esto que el Derecho Laboral esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El Derecho Laboral esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen origen en la relación de trabajo.

¹³ Ibidem.

De las anteriores consideraciones, es importante destacar que el Derecho del Trabajo, ha logrado conjugar la obligatoriedad de la norma jurídica con la conciliación de intereses de dos grupos distintos, en la búsqueda de un objetivo común: por su naturaleza por su derecho social y de orden público, pero por sobretodo, por los fines que plantea de equilibrio y justicia social para los trabajadores y patronos.

El Derecho del Trabajo, es el sistema de normas jurídicas, encaminadas a regular, las relaciones obrero-patronales, equilibrar el poder del capital ante la igualdad y justicia sociales.

En nuestro sistema jurídico, encontramos el Derecho del Trabajo, como producto de la fuente materia, siendo esta la Revolución social, misma que trajo consecuencias jurídicas tan grandes como lo es el Derecho Social.

Uno de los resultados materiales y normativos de este movimiento, es el Derecho del Trabajo, debidamente regulado en el Artículo 123, en cual se fundamentan las cuestiones legales laborales de la relaciones de trabajo, pero de manera fundamentas, se establecen las normas sobre las cuales se deben de regular las relaciones de trabajo, los derechos y las obligaciones de patronos y trabajadores, las bases del procedimiento laboral, y las sanciones al violar las normas jurídicas del trabajo.

También en el referido ordenamiento legal, se establecen los elementos básicos del Derecho del Trabajo, los principios y las reglas del procedimiento, la creación de las figuras de la conciliación y del arbitraje, a las que se someten los conflictos derivados de patronos y trabajadores; estableciendo también, las cargas probatorias de las partes en los procesos laborales; cuestiones que mas adelante se analizarán.

2.4 ELEMENTOS DEL DERECHO LABORAL

Una vez que se indicó lo que es el Derecho Laboral se enmarcaron dentro de este mismo los elementos cruciales de dicho Derecho, de los cuales se pueden distinguir como elementos del Derecho Laboral al Trabajo, al Trabajador, al Patrón, a la Relación Laboral y al Contrato de Trabajo, elementos que rigen en todas y cada una de las relaciones obrero-patronales, y mencionados en los artículos 8, 10, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo.

2.4.1 TRABAJO

Dentro del marco jurídico nacional encontramos regulado tanto el Derecho del Trabajo, como al trabajo en sí, en los artículos 5 y 123 constitucionales, entre otros, sin embargo los mencionados, asientan las bases constitucionales y principios del derecho laboral y para tal efecto se señala:

Artículo 5º:

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

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

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

“...El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

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

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

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

Del anterior ordenamiento legal, se desprende que como característica constitucional del trabajo, existe la libertad de elegirlo, de ejercerlo y de profesarlo.

Por lo que toca al artículo 123 Constitucional:

“Artículo 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a efecto, se promoverán la creación de empleos, y la organización social para el trabajo conforme a la ley...”

Del anterior ordenamiento, como características del trabajo, se desprenden la dignidad del trabajo, y la utilidad del trabajo para con la sociedad.

Por lo que si elaboramos una definición constitucional del trabajo podemos señalar que:

El trabajo, es aquella profesión, comercio o industria, que libre y dignamente ejerce el individuo, con la finalidad de reflejar un beneficio social.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8, en el segundo párrafo, define al trabajo como:

“se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”

Legalmente el trabajo es una simple actividad, sin embargo se olvida señalar que el trabajo es un derecho que constitucionalmente se le reconoce a todo individuo, y que el mismo, siempre puede ser de la preferencia propia del sujeto atendiendo a las limitantes marcadas en ley.

Es necesario señalar que el trabajo no solo es un derecho reconocido, sino que también es una actividad inherente del ser humano, misma que no se le puede desprender, ni mucho menos arrebatar o limitar su ejercicio; pues el trabajo forma parte del patrimonio de la persona debido a que mediante este, el hombre logra dignidad, una seguridad económica y social, propia y para su familia.

2.4.2 TRABAJADOR

En atención a lo señalado por el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo, que a la letra dice

“Artículo 8: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado...”

Así los elementos que podemos desprender de este precepto son:

a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores.

b) La prestación de un trabajo personal. Es decir, que esa prestación de servicios, siempre debe ser de persona a persona.

c) Y tal prestación debe de tener el elemento de subordinación.

La subordinación es un elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

La prestación de los servicios debe ser personal y subordinada. Personal implica que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía, una persona física inicia la prestación de servicios y, con el propósito de no interrumpir la actividad llama a un sujeto diverso para que continúe la labor; en ese momento, la primera relación laboral desaparecerá y nace una nueva.¹⁴

Con acierto nuestra Ley precisa conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

A lo anterior se le puede agregar que el trabajador es además aquel sujeto protegido por la ley laboral, que si bien es cierto que debe ser una persona física, también es cierto que tal personal debe de tener las condiciones legales que le pueden dar la facultad para emplearse o para laborar, es decir que todo

¹⁴ BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ed, Ed. Porrúa, México, 1985. P. 139.

trabajador para poder obtener esta calidad y así ser protegido legalmente, necesita además ser una persona plena en ejercicio de sus capacidades jurídicas para que se le pueda reconocer tal calidad ante la ley.

2.4.3 PATRÓN

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación con los plebeyos, etc.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

Del concepto de patrón se desprenden tres elementos

- a) El patrón puede ser una persona física o moral

- b) El patrón es quien recibe los servicios por parte del trabajador en forma personal o subordinada.

- c) El patrón dará cierta remuneración al trabajador a cambio de dicho servicio.

El patrón es la persona física o moral que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

De lo conceptos anteriores tenemos que es una persona que se obliga a remunerar el trabajo prestado, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de esta prestación.

El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, bastándose únicamente con que lo identifique para que pueda ser demandado.

Es necesario establecer que el patrón no solo tiene la obligación de retribuirle al trabajador por la prestación del servicio personal y subordinado; pues también como patrón se cuentan con otras obligaciones que además de ser de carácter jurídico, estas obligaciones están debidamente reconocidas por la ley en base a la exigencia social, por lo que el patrón debe de facilitar al trabajador todos los medios necesarios para contribuir a su seguridad social, así como también el patrón debe de proveer de los elementos suficientes para que el trabajador puede desempeñar sus actividades laborales de una manera plena y eficaz.

2.4.4 RELACIÓN DE TRABAJO

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

Se pretende por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laboral es cuando el surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato de trabajo o no.¹⁵

¹⁵ GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18ª ed. Ed. Porrúa. México 1994. P.30

Del concepto anterior se puede señalar como elemento fundamental del trabajo a la relación laboral, pues ésta es el supuesto normativo de todo conflicto laboral, ya que es el objeto del Derecho del Trabajo, debido a que este último está destinado a regir tales relaciones, haciendo notar también que todo contrato de trabajo lleva en sí a la relación laboral, mas no toda relación laboral lleva en sí un contrato de trabajo, pues bien es fácil indicar que la relación de trabajo existe en sí misma por el simple hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado, y que los efectos legales que toda relación laboral conlleva en sí, son los de reconocer que debido a que existe una relación de trabajo, se le atribuyen derechos y obligaciones a sus integrantes, es decir al trabajador y al patrón.

Para considerar una relación jurídico laboral debe reunir los siguientes requisitos.

A) **Carácter Humano:** La presencia del hombre resulta necesaria en el punto inicial de la actuación.

B) **Carácter Productivo:** que se refiere al trabajo manual o intelectual, lo importante es que el trabajo se manifieste en una actitud profesional.

C) **Carácter Libre:** se refiere a la libertad de trabajo.¹⁶

Se le puede atribuir a los anteriores requisitos que toda relación laboral lleva en sí un carácter económico, que es la base social de todo trabajo, pues los efectos económicos de una relación laboral son los que logran que el individuo conforme una estabilidad, debido al producto de su trabajo, por lo que no se puede descartar este requisito, ya que el mismo debería de existir en relación proporcional al carácter productivo.

¹⁶ MORELO MANGLANO Carlos. Derecho Laboral, Editorial Reus, Madrid, 1980. P.22

La relación de trabajo es un Acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones. Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario. Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador. Se presupone la existencia de una subordinación de trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse.

En nuestra opinión, si solo se acepta la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa. La relación patrón-trabajador no se agota con un simple acuerdo de voluntades, ésta se refiere a situaciones de trascendencia social y acata, como premisa fundamental, el imperio de la norma jurídica que condiciona y puede sustituir la voluntad de las partes.

Es importante destacar, para los efectos de este estudio, que la relación de trabajo, en nuestro Sistema Jurídico Nacional, finca sus principios reguladores en el artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

Artículo 123:

“... ”

El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:...”

De lo que se desprende que las relaciones de trabajo, son materia de regulación propia del Congreso de la Unión, por lo que sus principios son de aplicación federal.

2.4.5 CONTRATO DE TRABAJO

En nuestra legislación laboral, de manera específica, en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo se define de la siguiente manera:

“Artículo 20:

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

Es un contrato por el cual una persona, empleador, obrero, doméstico; se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, mediante una remuneración estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar.

El contrato de trabajo además de ser una obligación entre sus contratantes, este es en estricto sensu de carácter formal, por cuanto hace a los requisitos que debe de contener, y que en tales requisitos se deben de respetar las garantías mínimas y las condiciones de trabajo de todo trabajador, mas que nada se podría decir que el contrato de trabajo es en si la materialización de la seguridad jurídica y social de un trabajador, pues es necesario señalar que ningún contrato de trabajo puede estar por encima de la ley ni mucho menos puede agredir las condiciones del trabajador, ya que toda estipulación que le atribuya condiciones inferiores y lleven en si la renunciabilidad de los derechos laborales del trabajador será simplemente nula y carecerá de efectos jurídicos.

El contrato laboral, es aquel mediante el cual dos o mas partes se obligan solidariamente a la realización de un esfuerzo productivo, preocupándose una de las partes por la dirección de dicho esfuerzo y otra, por la realización de éste; como objeto común de dicho contrato se halla la obtención de un resultado económico, y como causa del mismo para unos es la realización de un esfuerzo,

y para otros la dirección inteligente del trabajo, y como todo contrato regido por la Ley correspondiente, cuenta con elementos respectivos de existencia y de validez, agregando a este un tercer grupo de electos debido a la naturaleza jurídica y social de este contrato como son elementos sociales.

Se pueden distinguir como elementos de existencia del contrato laboral al consentimiento y al objeto, que bien son propios de todo contrato pero que aplicados directamente al contrato laboral se analizaran de la siguiente manera:

CONSENTIMIENTO

El consentimiento es aquella voluntad de celebrar un contrato, y es un elemento complejo formado por la integración de dos voluntades que se conciertan. El consentimiento es un acuerdo de voluntades: dos quererres que se reúnen y constituyen una voluntad común.

El consentimiento se forma de dos emisiones de voluntad sucesivas, dos declaraciones unilaterales: la oferta, y la aceptación. El consentimiento no es la oferta sola, ni es la aceptación sola. Ambas se reúnen y se funden. El acuerdo de voluntades se forma cuando una oferta vigente es aceptada lisa y llanamente.

OBLIGACIONES

Por lo que toca al contrato laboral el consentimiento se da entre la oferta de un empleo y la aceptación de este, pero enmarcado en un marco social y real no es un simple acuerdo de voluntades, debido a que para el efecto de ser contratado el trabajador se debe de someter a la unilateralidad del patrón empezando por un sistema de selecciones que le pudieran dar la calidad de trabajador, por lo que para el caso que no ocupa, la voluntad es menor a la necesidad del trabajador y a la decisión del patrón.

OBJETO

El objeto del contrato laboral, radica principalmente en la prestación de un servicio personal y subordinado y en la remuneración. Por lo que hace a la primera, es propia del trabajador, y esta debe de estar siempre sujeta a las cuestiones exigidas por la ley; y por lo que toca a la segunda esta retribución debe de ser en base al principio protector de igualdad en el trabajo igual salario, por lo que no puede ser menor al esfuerzo prestado por el trabajador.

Los elementos de validez del contrato que nos ocupa los aplicaremos al contrato en sí, como son la capacidad de los contratantes, en este caso del trabajador y del patrón; la licitud del objeto, como lo es que sea un trabajo lícito y las cuestiones mínimas exigidas por la ley marcadas por la ley a efecto de proteger al trabajador.

CAPACIDAD

Para el caso de la materia laboral, nosotros entendemos que la capacidad es la posibilidad de cumplir con derechos y obligaciones. Es el caso del problema de los menores trabajadores, la edad mínima para trabajar es a partir de los 14 años y menores de 16 años, siempre y cuando hayan terminado su educación obligatoria, se entiende por ésta a la instrucción primaria que impone de manera gratuita el Estado en cumplimiento por lo dispuesto en el artículo tercero Constitucional, además de contar con la autorización del padre o tutor, a falta de ellos el Sindicato al que pertenezcan o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio nombrará un inspector de trabajo o en su caso a la autoridad política del lugar del que se trate.

De lo anterior se puede distinguir que la capacidad en el contrato laboral, primeramente se le atribuye, a la capacidad de goce y ejercicio plenas del trabajador siempre que éste sea mayor de edad pues así pueda ser sujeto de

derechos y obligaciones que se encuentre protegido por la ley laboral, y por lo que hace a los menores, éstos deben de cumplir con las calidades exigidas legalmente.

LICITUD DEL OBJETO.

Se desprende legalmente que todo objeto en un contrato debe de ser lícito, por lo que hace al objeto en el contrato laboral, éste va a radicar principalmente en que el trabajo o la prestación del servicio personal y subordinado a cargo del trabajador se debe desarrollar en un marco legal, es decir que no se puede prestar una actividad personal no subordinada con fines ilícitos y que se encuentre prohibida por la ley.

CONDICIONES MÍNIMAS EXIGIDAS POR LA LEY.

Se entiende por condiciones mínimas aquellas que no pueden ser en un grado menor, y por lo que hace al contrato laboral de trabajo estas condiciones se refieren a los principios irrenunciables de los trabajadores que deben de estar señalados y contemplados en todo contrato laboral. Estas condiciones mínimas son: jornada máxima de ocho horas diarias, igual trabajo igual salario, vacaciones, días de descanso, horario, categoría del trabajador, etc.; lo anterior conforman las condiciones generales de trabajo que deben de estar plasmadas en todo contrato de trabajo, y que dicho contrato de trabajo en caso de que llegara a incluir cuestiones de renunciabilidad de derechos laborales, mismo carecerá de efectos en la vida jurídica.

El contrato laboral además de contener elementos de existencia y de validez, éste cuenta con elementos sociales que rigen en la vida jurídica laboral; es decir que estos elementos sociales tienen un efecto legal importante, y como tales se pueden destacar el elemento económico, la relación entre la producción y el salario, y la seguridad social.

ELEMENTO ECONÓMICO.

Se puede considerar al elemento económico como aquella necesidad propia de laborar del ser humano es decir que el elemento económico del contrato laboral se encuentra relacionado al salario el cual es aquella retribución que por derecho le corresponde a un trabajador por haber prestado un servicio personal y subordinado.

RELACIÓN ENTRE LA PRODUCCIÓN Y EL SALARIO.

Es cuestión fundamental de todo contrato laboral que exista una relación proporcionada entre la producción que un trabajador realiza a efecto del enriquecimiento de capital, y el salario que éste recibe, pues en una medida protectora esa relación es un principio del derecho social toda vez que aplica una igualdad entre las clases sociales.

SEGURIDAD SOCIAL.

La seguridad social es un elemento causado por los efectos de una relación de trabajo, para mayor abundamiento es necesario señalar que la seguridad social es una garantía reconocida constitucionalmente al trabajador debido a pertenecer a un sector específico de la sociedad, y que tal sector cuenta con dichas prerrogativas. La seguridad social es un efecto del trabajo toda vez que debido a la prestación de un servicio personal y subordinado, el trabajador tiene derecho a al seguridad social para él y además para su familia.

Para los efectos legales, el contrato de trabajo y su formalidad los encontramos regulados en los artículos 24, 25, 26 y 27 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra mencionan:

Artículo 24

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26

La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

De los referidos ordenamientos, se depende la formalidad del contrato de trabajo, los elementos que este deberá contener, y la consecuencia,

de la omisión del mismo. Es importan destacar la importancia del análisis tanto de la relación de trabajo, como del contrato de trabajo, pues en éste último, en donde se fijan las bases de la condiciones generales de trabajo de todo relación de laboral, y mismas que deberán de considerarse a efecto de calificar el ofrecimiento de trabajo.

2.4.6 ACCIONES DEL TRABAJADOR

Se entiende por acción a aquella petición que hace un sujeto ante el órgano jurisdiccional que por ende le corresponde, es el derecho a perseguir en juicio lo que nos es debido.

La acción encuentra su fundamento en el Artículo 17 Constitucional, cuando otorga facultades expresas al ciudadano para acudir ante el órgano jurisdiccional y solicitar su intervención en la solución del conflicto planteado.

Es por ello, que el propósito fundamental de la Asamblea Constituyente, desde un principio fue asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo efecto dotó a los trabajadores de los medios adecuados para las defensas de sus derechos.

Estos medios son de dos especies: el primero, se forma con los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de despido, y el segundo, con el derecho a la separación del trabajo con causa justificada.

En el caso de los derechos por despido, nos encontramos en presencia de dos supuestos, uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrón conocido con los nombre de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo; y el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario.

A razón de lo anterior, cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, este puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, teniendo un plazo para ello de dos meses, y estas son: acción de cumplimiento del contrato o reinstalación, y acción de indemnización constitucional.

Es necesario aclarar, que el trabajador debe de elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización constitucional, ya que no es posible y resultarían contradictorias si se ejercitan las dos al mismo tiempo.

Lo anterior en virtud de que la acción de reinstalación, como en su nombre lleva implícito, el trabajador al ejercitarla, solicita se le reintegre en su trabajo, con todas las prerrogativas que ya había logrado hasta el momento en que injustificadamente se le despidió; mientras que por lo que toca a la acción de indemnización constitucional, el trabajador, solicita se le indemnice, en virtud de que la relación de trabajo se termina, debido al despido injustificado que sufrió, lo anterior sin la intención de regresar a laborar para la patronal.

Es importante destacar, que para el objeto y el análisis del presente estudio, se tomará en cuenta y como base, la acción de indemnización constitucional, lo anterior en virtud, del deseo del trabajador a ser indemnizado con el importe de tres meses de salario, sin el deseo de incorporarse nuevamente a su empleo.

El marco legal de la acción de indemnización constitucional, tiene su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, fracciones XXI y XXII que a la letra dice:

“Artículo 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

...

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

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

Por lo que toca a la Ley Federal del Trabajo, esta establece, en el artículo 48, del referido ordenamiento, lo siguiente:

"Artículo 48

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

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

De la sana y armónica interpretación de los artículos citados, se desprenden las hipótesis mediante las cuales un trabajador, se puede hacer acreedor al pago de la acción constitucional, consistente en el importe de tres meses de salario y tales hipótesis se analizan de la siguiente forma:

a) Es necesario, que en primer término, exista una relación de trabajo; es decir que entre el trabajador y el patrón, exista ese vínculo laboral, con las características propias de una relación laboral, es decir que el trabajador, haya prestado para el patrón un trabajo personal y subordinado.

b) Una vez reconocida la relación de trabajo, ésta, debe ser fracturada en forma injustificada, es decir que el trabajador no se encuentre dentro de lo establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"...Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la

rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Del referido, se desprende una condición que da origen a todo despido injustificado, y esa es, que si el patrón, no da aviso mediante el cual se exprese la causa del cese laboral al trabajador, esto, es suficiente para que el trabajador ejercite la acción de indemnización constitucional, derivada del un sufrido despido injustificado.

c) Una vez, que el trabajador es despido en forma injustificada, el trabajador tiene dos meses para ejercitar ante el órgano jurisdiccional correspondiente, que en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje, la acción de indemnización constitucional.

Lo anterior tal y como lo establece el artículo 518, de la Ley Federal del Trabajo, que e la letra establece:

“...Artículo 518

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación...”

Ya establecido, tanto el marco y el origen legal, de la acción de indemnización constitucional, es importante destacar, que tal acción, es el origen antagónico de la figura del ofrecimiento de trabajo, tal y como se analizará de manera posterior en el presente trabajo.

2.4.7. EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

Al abordar este tema, debe tenerse presente que doctrinalmente no se ha establecido con claridad la diferencia que existe entre excepción y defensa, conceptos utilizados como sinónimos por no pocos tratadistas.

Hugo Alsina expone al respecto: “En la práctica se llama excepción toda defensa que el demandado opone a la presentación del actor, sea que se nieguen los hechos en que se funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretenda derivarse, sea que se limita a impugnar la regularidad del procedimiento. Es decir que la excepción se opone a la acción: frente al ataque la defensa; de ahí que relacionándola con la competencia, un viejo principio romano, que no ha perdido vigencia establece que el juez de la acción es el juez de la excepción. Pero en sentido mas restringido, por excepción se entiende la defensa dirigida a paralizar el ejercicio de la acción o a destruir su eficacia jurídica, fundada en un omisión procesal o en una norma sustancial” 17

En el Diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares, referentes a la excepción en el derecho moderno encontramos los siguientes conceptos: “Excepción, dice Estriche: “es la exclusión de la acción, esto es, la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor”. Agrega que las Leyes de Partida llaman a la excepción defensión, por que toda excepción es un defensa, pero no toda defensa es una excepción en sentido propio... Caravantes sigue el mismo camino que Estriche: “Por excepción se entiende, el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor”... E. Garssonet, dice: “La acción corresponde al demandante, las defensas son los diversos medios que el demandado le opone; sea que niegue pura y simplemente el derecho del demandante; sea que señale algún vicio de la demanda, o que se niegue a responder hasta la expiración de cierto término o hasta la realización de determinada formalidad; sea, en fin, que tomando la ofensiva, presente a su vez una demanda que tendrá por efecto, si es admitida, suprimir o atenuar la condenación que lo amenaza.

17. ALSINA Hugo, Tratado Teórico Procesal de Derecho Procesal Civil y Comercial, segunda edición, tomo III, pp. 78 y 79.

Se llama más especialmente defensa, la negación del derecho del demandante. Cuando el demandado sin entrar en el fondo de la demanda, critica su forma o pretende retardar su examen, se dice que invoca una excepción"... Según él tiene mucha importancia distinguir las defensas de las excepciones por las siguientes consecuencias procesales que cada una de las dos produce, y con este motivo entra al fondo del problema: "¿Dónde acaba la excepción? ¿Dónde comienza la defensa? El Derecho Romano y la antigua jurisprudencia, presentan poca ayuda esta materia, y los textos del derecho actual están muy lejos de resolver todas las cuestiones que surgen con este motivo"...¹⁸

En cuanto al concepto de defensa en la obra citada dice Pallares: "Se entiende también por defensa los hechos o argumentos que hace valer en juicio el demandado para destruir la acción o impedir su ejercicio. Doctrinalmente se distingue la defensa de las excepciones, pero los jurisconsultos no están de acuerdo en la naturaleza jurídica de estas últimas ni en sus diferencias respecto de aquellas."¹⁹

En su obra sobre derecho procesal civil, Eduardo J. Couture expone que la doctrina se debatió por mucho tiempo frente al tema de la distinción entre las excepciones temporales y permanentes provenientes del derecho romano, tocando apenas el punto relativo a la naturaleza misma de la excepción, por la preocupación de distinguir entre defensas y excepciones.

Explica también que dentro del sistema del derecho alemán existe el concepto genérico de objeción, que abarca dos formas especiales de oposición, que son las negativas del derecho que tienden a demostrar que no existe el del reclamante, por no haber nacido o por haberse extinguido, y las

18. PALLARES Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, tercera edición, pp. 298 y 290

19. PALLARES Eduardo. Ob. cit, pp. 198

excepciones que tienden a anular el derecho del demandante configurando verdaderos contraderechos oponibles a los otros.

Siguiendo estos conceptos, señala que a la teoría de la acción como derecho concreto corresponde la teoría de la excepción configurada como contraderecho, en tanto que a la teoría de la acción como facultad jurídica abstracta corresponde la excepción como un poder abstracto de defensa; así al establecer la naturaleza jurídica de la excepción precisa que: “Mientras que los partidarios de la acción como derecho concreto, configuran la excepción como un contraderecho, solo perteneciente a los que tienen una facultad de resistencia legítima, los otros conciben al excepción como un poder abstracto de defensa, que combate aún los que no tienen razón y que aspira a que un sentencia se pronuncie sobre el fundamento de su oposición”²⁰

Rafael de Piña y José Castillo Larrañaga, principian por señalar que en sentido amplio la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, “bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal la absuelva totalmente o de modo parcial”. Después, partiendo de la terminología francesa, establecen la distinción entre excepción y defensa en los términos siguientes: “la excepción se dirige a oponer un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho materia pretendido en la demanda”²¹

20. COUTURE Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, pp. 38, 39 y 40

21. DE PIÑA Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA José, Instituciones de Derecho Procesal Civil, sexta edición, pp.153, 154 y 155.

Como puede observarse, no existe una distinción clara entre defensa y excepción, siendo válido estimar que genéricamente ambas son medios de oposición a las pretensiones del actor, y que en especial, en tanto que la defensa conlleva la negativa de los hechos fundatorios de la acción, en la excepción se hacen valer hechos que se contraponen a aquellos en que se sustenta la propia acción.

Correspondiendo al concepto genérico mencionado puede citarse la jurisprudencia número 199 de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 614 de la cuarta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1975, que dice:

“EXCEPCIONES. Proceden en juicio, aun que no se exprese su nombre, bastando con que se determine con claridad en que consiste la defensa que se hace valer”.

En cambio, dentro del concepto específico, esta Sala, en la tesis publicada en la página 453 de la parte y compilaciones citadas, sostuvo lo siguiente:

“EXCEPCIONES Y DEFENSAS. Existen excepciones en sentido propio y excepciones en sentido impropio o defensas. Las primeras descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante la oportuna alegación y demostración de tales hechos. En cambio, las defensas o excepciones impropias, se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no, el demandado. Son ejemplos de excepciones en sentido propio, la compensación, la prescripción, etc. Son ejemplo de excepciones impropias o defensas, el pago, la novación, la condonación del adeudo, la confusión, etc. La prescripción puede hacerse valer por vía de acción pero también puede hacerse valer por vía de

excepción, puesto que como se acaba de indicar, se trata de una excepción en sentido propio”

Se puede concluir, que una excepción es la defensa que mediante la alegación y la demostración, el demandado hace valer para obtener una sentencia absolutoria; mientras que la defensa, en sí misma, está encaminada a la destrucción de la acción del actor, y como consecuencia obtener también una sentencia absolutoria.

2.4.8 OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Ha quedado señalado que la figura del ofrecimiento de trabajo, de gran trascendencia en los conflictos individuales en los que se demanda el pago de la indemnización constitucional, es producto de la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación.

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

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

Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una jurisprudencia que aparece publicada con el número 49 en la página 63 de la quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965, repetida con el número 65 en las páginas 74 y 75 de la quinta parte del Apéndice de dicho Semanario, publicado en el año de 1975, con el número 76 en la página 71 de la quinta parte del Apéndice de 1985 y con el número 630 en las páginas 1068 y 1069, del Apéndice de 1988, segunda parte, estableció el siguiente criterio:

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA. *En los conflictos originados por despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo”* ²²

Conforme a este criterio puede sostenerse que los casos motivados por un despido tiene el trabajador a su favor la presunción de que es cierto tal hecho, corresponde al patrón la carga de la prueba de sus excepciones, en los términos señalados en la jurisprudencia transcrita. Lo anterior se explica por el contenido eminentemente social del Derecho del Trabajo y por el sentido proteccionista al obrero de las disposiciones legales que sin duda motivaron que en ese criterio jurisprudencial se tomara en cuenta lo difícil que resulta para el trabajador probar su despido, dado que es un hecho que por las consecuencias que acarrea normalmente, no se realiza ante testigos.

Pues bien, precisado que según el mandato constitucional el trabajador despedido sin causa justificada tiene derecho a que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a su elección, en los casos

22. Semanario Judicial de la Federación

en que se demanda esta última prestación y como contrapartida a la situación creada por la jurisprudencia a la que antes se hizo mención surge la figura del ofrecimiento de trabajo que tiene gran trascendencia, por que los efectos que produce pueden cambiar definitivamente el rumbo del procedimiento.

Su origen lo encontramos también en la jurisprudencia de la Cuarta Sala, que en la tesis compilada con el número 50 en la página 64 de la quinta parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicada en el año de 1965, repetida con el número 66 en la página número 76 de la quinta parte del Apéndice correspondiente al año de 1975, consideró lo siguiente:

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador, y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones”²³

Según esta jurisprudencia, la primera condicionante para que opere el ofrecimiento de trabajo, es que el patrón a quien se impute el despido, niegue ese hecho, por que si no es así, el patrón admite que despidió al actor, el ofrecimiento que haga del trabajo, no reunirá las condiciones fundamentales para considerarlo de buena fe y producir así los efectos procesales derivados de la propia tesis, cuenta habida de que no puede considerarse que exista esa buena fe, en quien primero despide a una persona, y después le ofrece un nuevo trabajo, por lo que su conducta procesal debe entenderse como la simple pretensión de revertir al demandante la carga de la prueba del despido.

23. Semanario Judicial de la Federación

Sobre el particular el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo, en la tesis número 6 publicada en la página 195, del informe de 1980, tercera parte, sostuvo el siguiente criterio:

“DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA. *El ofrecimiento de trabajo hecho a quien reclama el pago de la indemnización constitucional por haber sido despedido injustificadamente del mismo, no produce el efecto de hacer recaer la carga de la prueba en este último, si el demandado a la vez que le hace tal ofrecimiento, reconoce que lo despidió por alguna causa que estimó justificada, correspondiendo a éste probar en el juicio la existencia de dicha causa”*

El mismo segundo Tribunal, precisando este aspecto del tema, sentó la tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, en el tomo I, segunda parte, página 344, y que a continuación se transcribe:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SE DEBE NEGAR EL DESPIDO PARA QUE SURTA SUS EFECTOS EL. *El presupuesto fundamental para que surta sus efecto procesales el ofrecimiento de trabajo, es la negativa del despido, por lo que si el demandado reconoce que separó al trabajador, aun cuando alegue causa justificada para ello y fecha distinta, ese ofrecimiento no puede surtir ningún efecto en relación con la carga probatoria del despido, por se este un hecho ya admitido por el patrón”²⁴*

De las anteriores tesis, se desprende el origen de la figura del ofrecimiento de trabajo, así como también las bases legales exigibles para que surta los efecto procesales correspondientes, y los elementos que deberán de considerarse al momento de calificarlo de buena o mala fe, consideraciones que a detalle se analizaran posteriormente en el presente estudio.

24. Semanario Judicial de la Federación

Como se pudo apreciar dentro del marco teórico conceptual, encontramos consideraciones básicas legales, que ayudan a esclarecer la figura del ofrecimiento de trabajo, sin embargo, es menester del presente estudio, analizar a fondo cuales son los elementos con los cuales se califica de buena o mala fe la oferta de trabajo, establecer fundamentos legales con los que el juzgador debiera de contar a efecto de calificar correcta y legalmente dicha oferta, y principalmente, delimitar las cargas procesales a efecto de que las consecuencias jurídicas al oponer la oferta de trabajo, sean las establecidas por la ley y la jurisprudencia; situaciones que se mencionarán en el capítulo siguiente.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1 CONDICIONES DE TRABAJO.

En el presente capítulo, analizaremos las condiciones generales de trabajo, bajo las cuales el trabajador se desempeña al servicio de la patronal, condiciones que se encuentran tuteladas por la ley, y que jamás pueden ser inferiores a las que en ellas se establecen, ya que para caso contrario, se estarían violentando las garantías laborales, lo anterior tiene sustento jurídico en términos de lo establecido por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 56

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Es importante destacar que tales condiciones se analizarán de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mismas que son: el salario, jornada de labores, categoría, días de descanso, fecha de ingreso; prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo; y las extralegales, entre otras; pero que todas ellas tienen gran relevancia tanto al ofertar el empleo por parte de la demanda, como al momento de calificar tal oferta.

Las condiciones de trabajo, deben de estar estipuladas en el contrato individual de trabajo, a efecto de acreditar que el trabajador, presta un servicio personal y subordinado regulado y tutelado legalmente, tal y como lo

establecen los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra indican:

"Artículo 24

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón".

De tales ordenamientos se desprende como se desenvolverá la relación de trabajo, misma que al ser objeto de una litis jurídica, se deben de analizar a conciencia por el juzgador.

Así empezaremos a analizar las fracciones de correspondientes a cada condición laboral:

A) SALARIO: Hemos establecido que es aquel pago, o aquella retribución que el patrón hace al trabajador, a cambio de la prestación de un

servicio personal y subordinado. Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 82, 83 y 84, establece que:

“Artículo 82

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

De las citadas hipótesis normativas se concluye que el salario es una retribución a cambio del trabajo prestado; cuales son las bases para fijarlo, y que conceptos integran lo integran, pues el salario no solo es la paga periódica que otorga la patronal, sino que son todos aquellos elementos con los que el trabajador se desempeña al servicio del empleador.

B) JORNADA DE LABORES: Por lo que toca a la jornada de labores, esta la podemos definir como el periodo o la duración del tiempo en que el trabajador presta sus servicios personales y subordinados al patrón, y que en todo momento se encuentra subordinado a este último. En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, se defina la jornada de labores como:

“Artículo 58

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

Del anterior ordenamiento, se desprende un concepto de suma importancia para la regulación de las relaciones de trabajo, pues la jornada de

trabajo tiene sus limitantes, como lo es, que una jornada laboral no puede exceder de 48 horas a la semana; sus modalidades, las cuales estriban en que esta puede ser fijada a consideración de las partes y repartir la horas de trabajo, sin que se excedan los máximos legales; y por último, sus clasificaciones, pues una jornada puede ser diurna, nocturna o mixta; tal y como lo señala el Código Obrero en sus artículos 59, 60 y 61, que a la letra dicen:

"Artículo 59

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Es importante señalar, que durante el tiempo en que el trabajador preste sus servicios al patrón, podrá tener un periodo de descanso, para efecto de que repose y recupere energías, siendo este periodo no menor de treinta minutos, estipulado en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

En referencia también a la jornada de trabajo, tenemos también a la jornada extraordinaria, que es aquel periodo de tiempo, por el cual se prolonga la prestación de servicios del trabajador por encima de los máximos legales, y tal jornada lleva una mayor retribución, teniendo como sustento jurídico lo establecido en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que indican:

"Artículo 66

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley".

C) CATEGORÍA: Podemos concluir que la categoría, es aquella clasificación que atiende a las características del trabajo que presta el empleado, u oficio que éste desarrolla, siendo siempre correlativos a las capacidades físicas e intelectuales del trabajador, llevando en sí, una intrínseca relación con el salario a recibir. La categoría debe siempre esta estipulada mediante el contrato de trabajo.

D) DIAS DE DESCANSO: Los días de descanso, deben estar también debidamente indicados en el contrato individual de trabajo, y por lo regular la Ley Federal del Trabajo indica que por cada seis días de trabajo, el empleado gozará de un día de descanso con goce de salario íntegro. Existe también la modalidad en esta condición, ya que para el caso en que la labor deba ser continua, el patrón y el trabajador podrán pactar los días en que descansará este último. Lo anterior tiene sustento jurídico en lo establecido por los artículos 69 y 70 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra indican:

"Artículo 69

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal”.

Dentro de esta condición de trabajo, también se encuadran los días de descanso obligatorio, días en los que todo trabajador goza de descanso obligatorio con paga de salario, existiendo la condicionante en la que para el caso en que sea necesario laborar, el patrón y los trabajadores deberán de convenir el numero de empleados para desarrollar las faenas, en caso contrario, la Junta de Conciliación Permanente o en su caso la de Conciliación y Arbitraje, determinarán el numero de empleados encaminados a laborar. Es importante destacar que los obreros que realicen las tareas en esos días, gozarán del importe del doble de su salario. Lo anterior tiene sustento jurídico en los artículos 74 y 75 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece:

“Artículo 74

Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75

En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.”

F) FECHA DE INGRESO: Esta condición, es también parte formal del contrato de trabajo, y básicamente tiene efectos por cuanto toca a la antigüedad del trabajador, así como al periodo vacacional, pues esta se modifica en beneficio del empleado a razón de que este último genere antigüedad al servicio del patrón. También surte efectos, por cuanto toca a los derechos de preferencia y ascenso, pues en razón al Código Obrero, los trabajadores de mayor antigüedad son los primeros en poder ocupar mejores plazas laborales.

G) PRESTACIONES: Se puede definir a estas, como el conjunto de prerrogativas y derechos tutelados por la ley a favor del trabajador, otorgados por el patrón con la finalidad de salvaguardar su dignidad en el trabajo; estas pueden ser legales o extralegales, las primeras por lo general son: vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

H) VACACIONES: Las definimos como el periodo anual de descanso que goza el trabajador con goce de sueldo, tal periodo se modifica en beneficio del empleado a razón de que genera antigüedad al servicio del patrón. Tienen su fundamento legal en los artículos que van del 76 al 79, de la Ley Federal del Trabajo, que para tal efecto indican:

"Artículo 76

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”.

I) PRIMA VACACIONAL: Es el pago que se le otorga al trabajador, no menor al veinticinco por ciento, respecto del correspondiente al periodo vacacional, así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80.

"Artículo 80

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

J) AGUINALDO: También se puede definir como el pago anual, no menor a quince días, en lo equivalente al salario diario, que se otorga a los trabajadores, durante el mes de diciembre, teniendo como máximo para realizarse hasta el día veinte de diciembre, teniendo sustento jurídico en los términos establecidos por el artículo 87 del Código Obrero.

"Artículo 87

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.

Por lo que toca las prestaciones extralegales, estas las definiremos, como a las prerrogativas que se encuentran por encima de Ley, que se le otorgan al trabajador, formando parte integrante de su salario, y que pueden ser pactadas desde el momento de la contratación, o bien se pueden generar durante el tiempo en que dure la relación de trabajo. Alguno ejemplos de estas son: cuando se le contrata al trabajador con el periodo vacacional a razón de veinte días anuales, o

con una prima vacacional a razón del cincuenta por ciento respecto del periodo vacacional, o bien, con un aguinaldo a razón de treinta días anuales, entre otros.

3.2 OBLIGACIONES PROCESALES

Para los efectos del presente estudio, concluiremos en que las obligaciones procesales, son aquellas cargas que se le imponen a las partes en el proceso, a efecto de que acrediten su dicho y lo alegado en el juicio. Encontramos en nuestro sistema jurídico, que por lo que toca en el Derecho del Trabajo, existen obligaciones u cargas procesales que las parte deben de soportar por mandato de ley y para tales efectos, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, establece las obligaciones que durante el procedimiento el patrón debe de soportar en caso de existir controversia, tal hipótesis normativa establece:

"Artículo 784

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

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

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

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

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

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

XII. Monto y pago del salario;

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

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

En términos de la parte inicial, el patrón tiene la parte inicial de probar los extremos expresamente consignados en la Legislación, relevando de la obligación procesal al trabajador cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, considerando que se debe de exhibir en el juicio, los documentos que el patrón legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley; su incumplimiento trae aparejada la sanción de tener por ciertos los hechos que el actor afirma en su demanda.

La primera parte del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

"Artículo 804

El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan”.

Por lo tanto, cuando el patrón no cuente con los documentos que la Ley le obliga a conservar y exhibir en juicio, perderá irremisiblemente todas las reclamaciones que sobre los diversos extremos se mencionan en el precepto concepto.

Por la importancia del presente trabajo, es necesario referirnos a cada uno de los supuestos especiales de las cargas probatorias específicas, mencionadas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

La fecha de ingreso o la antigüedad del trabajador que constituye el inicio de la relación de trabajo y que tiene diversos efectos como el pago de antigüedad y derechos de escalafón y ascensos entre otros, por regla general debe acreditarse con el contrato individual de trabajo u otros documentos idóneos; de lo que se infiere la importancia de contar con este instrumento; de lo contrario se tiene por cierta la antigüedad que el trabajador invoque en su demanda.

La fecha de ingreso en ocasiones es distinta de la antigüedad, ya que pueden existir periodos de suspensión o interrupción entre los diversos contratos de trabajo eventuales que el patrón también debe acreditar. En los caso de incapacidades por riesgo de trabajo o maternidad, la antigüedad no tiene afectación, ya que en el artículo 127 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, se les considera como trabajadores en servicio activo.

Los controles de asistencia que pueden utilizarse desde una simple lista o tarjeta, hasta los mas sofisticados electrónicos, también son de importancia trascendental, ya que de no contar con estos documentos no se podrán acreditar las faltas de asistencia, ni la duración ordinaria de la jornada de labores, sin dejar

de considera que conforme al artículo 776 de la Ley, son admisibles todos los medios de prueba, y por ende puede acreditarse por otros medios probatorios como la testimonial.

Las causales de rescisión imputables al trabajador le corresponden al patrón; los medios para acreditarlo dependerán de la naturaleza de la causal invocada, tales medios pueden ser documentales, testigos, actas de investigación administrativa, tarjetas de asistencia, reportes, peritajes contables o de otra índole, etc.

Sin embargo, debe tomarse en consideración que el incumplimiento de la obligación señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el precepto invocado establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.

La fracción V del artículo 53 de la Ley, establece la obligación patronal de justificar las causas de terminación del contrato individual de trabajo, entre otros supuestos; el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término de inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, y las causas de terminaciones de la relaciones colectivas previstas en el artículo 434 de la Ley.

Conforme a los principios anteriores, también existe la obligación de probar la renuncia al empleo, como decisión unilateral del trabajador de concluir el vínculo laboral, y conforme a lo establecido por la jurisprudencia 2a./J. 27/2001, emitida por la Segunda Sala, y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, en la página 429 , es carga de la patronal acreditar la subsistencia de la relación de trabajo entre el día en que se afirma el despido y la renuncia, jurisprudencia señala:

"CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE, SINO QUE SE REQUIERE QUE TAL HECHO ESTÉ REFORZADO CON DIVERSOS ELEMENTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MOMENTO HASTA EL CUAL EL TRABAJADOR ACUDIÓ A LABORAR.

De lo previsto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión, lo que se justifica por la circunstancia de que aquél es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de tal relación, en el entendido que si no lo hace, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda. Ahora bien, aunque es cierto que el escrito de renuncia en determinada fecha indica, lógicamente, que hasta entonces subsistió la relación de trabajo, también lo es que ese elemento no hace prueba plena, sino que constituye un indicio que, por sí solo, no puede válidamente desvirtuar la presunción legal que los artículos mencionados establecen en favor del actor. En efecto, si la defensa del patrón implica la afirmación de que la relación laboral continuó hasta la fecha de la renuncia, los mencionados artículos le atribuyen la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo laborando, para lo cual no basta la sola exhibición de la renuncia, pues el valor indiciario que tiene sobre la verdad buscada es puramente lógico, sin correspondencia necesaria con la realidad de los hechos, aspecto que es fundamental en el ámbito probatorio del juicio laboral, lo que se infiere de lo dispuesto en el artículo 841 de la señalada ley. En consecuencia, la renuncia como simple indicio, debe estar reforzada con otros elementos que allegue el patrón, cuando la invoca en su beneficio y es controvertida por el trabajador, medios probatorios que no son los que simplemente perfeccionen el escrito de renuncia, sino que conforme al contenido de los artículos 776, 804 y 805 de la propia ley, puede ser cualquiera que tenga relación directa con el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar, como las tarjetas checadoras, los comprobantes de pago de los días en que se afirma existió el despido y la fecha de la renuncia, el aviso de baja al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros, cuya valoración quedará al prudente arbitrio de la Junta que conozca del juicio".²⁵

25. Semanario Judicial de la Federación.

La fracción VII, del artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo, al preceptuar que corresponde al patrón acreditar el contrato individual de trabajo, implícitamente comprende a las condiciones de trabajo, tanto a las iniciales pactadas, como a las vigentes.

En ese orden de ideas, corresponde la carga de la prueba patronal, acreditar en juicio con documentación idónea el cumplimiento de sus obligaciones legales, como lo es el disfrute y pago de las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo; así el monto y pago del salario, y en caso de que exista controversia ante estas condiciones, el pago de estos conceptos debe acreditarlos el patrón.

El aspecto de mayor trascendencia que ha ocasionado múltiples aberraciones y abusos procesales, es la de controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, en otro orden de ideas la jornada efectiva; subsistiendo la presunción de la certeza del horario de labores señalado por trabajador en su demanda y el desarrollo del tiempo extraordinario; que de no desvirtuarse fehacientemente se ocasionará un perjuicio al demandado.

3.3 NATURALEZA JURÍDICA DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Ha quedado señalado que la figura del ofrecimiento de trabajo, es de gran trascendencia en los conflictos individuales en los que se demanda el pago de la indemnización constitucional, es producto de la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para establecer su naturaleza jurídica conviene precisar que se genera cuando, frente a la pretensión del actor de ser indemnizado con el pago de tres meses de salario por el despido injustificado del que dice haber sido víctima, el demandado niega ese hecho y le ofrece que vuelva trabajar en los

mismos términos y condiciones en que lo desempeñaba, buscando así la continuación del vínculo contractual laboral cuya ruptura no admite.

Pues bien, los principios doctrinales y Jurisprudenciales permiten sostener que el ofrecimiento de trabajo no es una excepción, por cuanto a que esta descansa en hechos que no excluyen la acción, pero tienden a destruir o retardar su curso; tampoco es una defensa, por que esta se apoya en un hecho que en sí mismos excluyen la acción, lo que no acontece en el ofrecimiento de trabajo. En ese sentido puede citarse la Jurisprudencia número 7 publicada en la página 10 del informe de 1984, segunda parte, que a la letra dice:

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

Establecido como está que el ofrecimiento de trabajo no es una excepción ni una defensa, si naturaleza jurídica es la de una fórmula conciliatoria, por que ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia de un despido, el patrón que niega ese hecho, la ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía, propiciando así la terminación de la controversia por la vía de la conciliación.

Es pertinente precisar que según lo expuesto con anterioridad, la negativa del despido es un presupuesto lógico del ofrecimiento de trabajo, pero no constituye parte del mismo, de ahí que a esta no pueda considerársele una defensa, como tampoco una excepción pues se repite que el ofrecimiento de trabajo, como tal, dada su connotación, no es un hecho que se oponga al constitutivo de la acción.

3.4 MOMENTO DE PROCESAL OPORTUNO PARA HACER EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º. de mayo de 1980, buscando una administración de justicia pronta y expedita que es aspiración permanente de la clase trabajadora, introdujeron como principio básico el de la concentración del proceso, desahogándose así en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en los juicios ordinarios.

Ahora bien, por su naturaleza, el ofrecimiento del trabajo necesariamente debe hacerse en esa primera audiencia del juicio, lo que se discute es cuál de sus etapas constituye el momento procesal oportuno, existiendo sobre el particular tres comentarios de opinión perfectamente definidas.

La primera sostiene que el ofrecimiento del trabajo debe hacerlo el patrón en la etapa de conciliación, porque es el momento en que se busca avenir e las partes a través de proposiciones justas que pongan fin a sus diferencias. Dentro de esta corriente pueden citarse las siguientes tesis de los tribunales federales:

“OFRECIMIENTO DE REPOSICIÓN EN EL TRABAJO, CUANDO NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA. Para que se revierta la carga de la prueba, el ofrecimiento de reponer al trabajador en su empleo, por el patrón, debe hacerse en términos hábiles, esto es, en las mismas condiciones en que se venía desempeñando sin controvertir el salario, pero además con la debida oportunidad procesal, es decir, en la primera audiencia ante la autoridad laboral que conozca conciliatoriamente del conflicto, para demostrar la buena fe en dicho ofrecimiento” (Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, Informe de 1972, tercera parte, página 212).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO POR EL PATRÓN. Momento legalmente oportuno para hacerlo en términos de la nueva Ley Federal del Trabajo. La Junta responsable no viola los Arts. 775 y 776 de la Ley Federal del Trabajo al no reinvertir la carga de prueba del despido injustificado al actor, a pesar de que el ofrecimiento del trabajo se hizo por la parte demandada en la audiencia de demanda y excepciones, que es en donde compareció por primera vez en juicio, porque si bien es cierto este último, de las constancias respectivas aparece que también pudo haber ocurrido a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas celebrado ante la Junta Municipal Permanente de Conciliación en este Puerto y no lo hizo, aun cuando fue oportuna y legalmente notificada. Luego, si el juicio laboral de donde demanda el acto reclamado, se inició ante esta última autoridad en términos de lo dispuesto por el Art. 748 de la Ley de la Materia, era en esa audiencia de conciliación en la que la parte demandada, y aquí quejosa, debió ocurrir a hacer el ofrecimiento del trabajo al actor en las mismas condiciones que lo desempeñaba para de esta manera lograr un avenimiento o arreglo, de conformidad con la fracción III del invocado precepto legal, en relación con la fracción I del Art. 753, precisamente por ser la etapa procesal conciliatoria por excelencia. Al no haber avenimiento entre las partes, por la inasistencia de la demanda y, decretar la Junta Municipal del conocimiento la remisión del expediente a la Local de Conciliación y Arbitraje de este Estado, en este momento concluyó la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, y si la junta Especial Número 4, ahora responsable, a quien le fue returnado aquél abrió el periodo de arbitraje, y citó a los contendientes a una audiencia de demanda y excepciones al tenor del Art. 757 de la Ley en consulta; es indiscutible que si en esta audiencia la Empresa referida ofreció el trabajo al actor en las mismas condiciones que lo venía desempeñando, tal ofrecimiento resulta inoperante, por extemporáneo, para reinvertir la carga de la prueba por despido injustificado.” (Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, informe de 1973, tercera parte, páginas 5 y 6).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO. Revierte la carga de la prueba del despido. (Interrumpe jurisprudencia anterior). Este Tribunal Colegiado en la tesis de la jurisprudencia publicada en la página 303 del Informe rendido por el presidente de la H. Suprema Corte de Justicia al terminar el año de 1974, sostuvo el siguiente criterio: ‘Si el patrón ofreció el trabajo en el periodo conciliatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquél ofrecimiento no produce el efecto de arrojar sobre el trabajador la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y de donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el periodo conciliatorio que no tiene más finalidad que el procurar una avenencia entre las partes’. Sin embargo, este propio Tribunal con apoyo en el Art. 194 de la Ley de Amparo considera necesario interrumpir dicha jurisprudencia. En efecto, si el ofrecimiento del trabajo se ofrece en el periodo conciliatorio suerte efectos para revertir la carga de la prueba a la parte trabajadora, pues ello, además de que revela buena fe de la parte patronal demandada, puesto que pone de manifiesto su voluntad de que se logre un arreglo conciliatorio o avenimiento que termine el conflicto a través de la

reinstalación en el empleo en las mismas condiciones en que el obrero lo veía desempeñando, implica el ofrecimiento más oportuno, dado que si la inaceptación de dicha reinstalación, origina que se dé por concluido el periodo de conciliación y enseguida se pase al de demanda y excepciones, carece de razón y de consistencia jurídica, que de nuevo se vuelva a exigir al demandado otro ofrecimiento de la reinstalación tanto porque es lógico pensar que implícitamente subsistió tal ofrecimiento y sólo depende de la parte trabajadora que la acepte, por cuanto que tampoco existe motivo legal alguno, para obligar al demandado a que insista en realizar tal ofrecimiento, cuando sabe de antemano que no lo ha retirado, por lo que tal ofrecimiento pudiera ser aceptado por el trabajador. Por otro lado, no debe olvidarse que el procedimiento laboral se inicia con la presentación y admisión de la demanda, y así, la audiencia de conciliación forma parte de aquella secuela, por lo que todo lo que se realice dentro de dicho periodo, suma efectos; luego si la reinstalación se ofrece en esa fase, ello trae como consecuencia la reversión de la carga procesal de probar el despido injustificado". (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, Informe de 1976, tercera parte, tesis número 13, página 426).

Conviene aclarar que aun cuando estas tesis corresponden a una época anterior a la reforma procesal de 1980, es oportuno citarlas porque también en ese entonces las disposiciones del Art. 752 de la Ley Federal del Trabajo establecían como etapas de la primera audiencia las de conciliación y de demanda y excepciones, por lo que en ese aspecto la situación era igual que en las disposiciones vigentes.

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

En este sentido se había pronunciado el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, como puede verse en la jurisprudencia publicada en la página 303 del Informe de 1974 tercera parte, que bajo el rubro Ofrecimiento del trabajo en el periodo conciliatorio. Caso en el que no revierte la carga de la prueba del despido, a la letra dice: "si el patrón ofreció el trabajo en el periodo conciliatorio pero no lo hizo en el arbitraje, aquel ofrecimiento no produce el efecto de arrojar sobre el trabajador la carga de prueba y del despido, dado que es en la audiencia

de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el periodo conciliatorio que no tiene más finalidad que el de procurar una avenencia entre las partes”. Sin embargo, este Tribunal interrumpió su jurisprudencia en los términos de la tesis antes transcrita, en la que sostuvo que la oportunidad procesal era la etapa de conciliación.

También pueden citarse dentro de esta segunda corriente las siguientes tesis:

“CARGA DE LA PRUEBA. *No reinversión de la, si se ofrece el trabajo en periodo conciliatorio. Si bien es cierto que cuando se ofrece el trabajo cuya reinstalación se demanda y ésta no es aceptada por el trabajador, tal dificultad es suficiente para desplazar la carga de la prueba al actor, pero también es cierto, que siendo la autoridad de demanda y excepciones en donde se fija la litis, deberá ser en esta audiencia en la que se haga el ofrecimiento del trabajo aludido aun cuando se hayan hecho en audiencia de conciliación, porque en esta última únicamente plantean situaciones con el fin de avenir a las partes a un arreglo, sin que hasta tal momento se precise la controversia.”* (Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Informe de 1977, tercera parte, tesis número 10, página 389).

“OFRECIMIETNO DEL TRABAJO. *Oportunidad para hacerlo. La negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones, ya que en dicha etapa es cuando la demanda tiene oportunidad de referirse a las acciones ejercitadas y no en la etapa de conciliación, en la que la junta pretende que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio.”* (Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, Informe de 1984, tercera parte, tesis número 12, página 215).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. *Momento procesal para hacerlo. Es la audiencia de demanda y excepciones cuando con oportunidad procesal debe hacerse el ofrecimiento del trabajo del patrón al trabajador que alegue despido, por ser cuando queda fijada la litis y se está en condiciones de establecer la correspondiente carga de la prueba.”* (Tribunal Colegiado Supernumerario. Informe de 1987, tercera parte, tesis 12, página 809)”.

La tercera corriente de opinión estima que el ofrecimiento del trabajo puede hacerse válidamente en cualquiera de las dos primeras etapas de

la audiencia inicial del juicio, esto es, en la de conciliación o en la de demanda y excepciones.

En este sentido se pronunció el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, en la tesis número 7 publicada en las páginas 195 y 196 del Informe de 1980, tercera parte, que a la letra dice:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL. Y ofrecimiento del trabajo. *En los casos en que el trabajador ejercita acción por despido injustificado y el patrón niega el mismo ofreciendo el trabajo en iguales términos y condiciones en que se venía desempeñando, tal ofrecimiento no es inoportuno ni puede estimarse de mala fe porque se haga en el periodo conciliatorio, toda vez que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, es un todo y por lo tanto en cualquiera de sus etapas puede hacerse válidamente ese ofrecimiento.”*

Igual criterio se sostiene en las siguientes tesis:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. *Es procedente en la fase conciliatoria o en la demanda y excepciones. Es incorrecto afirmar que el ofrecimiento de trabajo sólo surte efectos legales cuando se hace en la fase conciliatoria, ya que también existe la demanda y excepciones, siendo en ésta en la cual se fija la litis y por ende en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje está en aptitud de determinar a quién corresponde la carga de la prueba. Por lo tanto, es de estimarse que la fase de conciliación no es el único momento procesal válido para ofrecer el trabajo, sino que también puede hacerse en la de demanda y excepciones.”* (Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Informe de 1987, tercera parte, tesis 12, páginas 419 y 420).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. *La revista de la carga de la prueba opera si se hace en la etapa de conciliación o en la de demanda y excepciones. Cabe desestimar en argumento consistente en que el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón no debe tomarse en cuenta si se efectúa en la etapa de demanda y excepciones y no en la de conciliación, porque si el ofrecimiento del trabajo hecho en términos de ley produce la reversión de la carga de la prueba cuando no hay conciliación, es evidente que no tan sólo puede hacerse en la etapa de conciliación sino también en la de demanda y excepciones por ser éste el momento procesal en donde de acuerdo con el Art. 878 de la Ley Federal del Trabajo se fija la litis ante las juntas.”* (Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Informe de 1986, tercera parte, tesis 19, páginas 447 y 448).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO. *Sólo se revierte la carga de la prueba, cuando se hace en las*

etapas de conciliación o de demanda y excepciones. Cuando en un juicio laboral en que se reclama el despido injustificado, el patrón lo niega y ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador acreditar el despido injustificado. Pero la reversión sólo opera cuando el ofrecimiento se hace en los periodos conciliatorios o de demanda y excepciones, en el primero, porque el ofrecimiento implica la propuesta de un arreglo y en el segundo por constituir el momento procesal en que se establece la litis. Si el ofrecimiento se hace posteriormente a esas etapas, no se surte la reversión de la carga probatoria, pues la litis se encuentra ya demarcada, con sus consecuencias legales, las cuales, repercuten en las cargas probatorias.” (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Informe de 1986, tercera parte, tesis 26, página 488)”.

Tomando en cuenta la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo, que como antes quedo establecido corresponde a la de una fórmula conciliatoria, es la tercera corriente de opinión la que debe prevalecer, porque siendo al de conciliación y la de demanda y excepciones etapas de una misma audiencia, el ofrecimiento que se haga en cualquiera de ellas es oportuno debido a que, en la primera, se busca avenir a las partes en conflicto y si el ofrecimiento es en esencia una fórmula conciliatoria resulta oportuno que se haga en esa etapa, y a que la segunda, además de iniciarse con una prolongación de la de conciliación atento lo preceptuado en la fracción I del Art. 878 de la vigente Ley Federal del Trabajo, siendo el momento en que se fija la litis a concretar las partes sus pretensiones, es correcto interpretar que una de las pretensiones de la demanda es la de resolver la controversia a través de la reintegración del actor a su trabajo, lo que también hace oportuno el ofrecimiento en esta etapa.

Sin embargo, es pertinente destacar que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolverla contradicción de tesis 19/90, estableció la jurisprudencia número 7/91 publicada en la página 58 del tomo VII, mayo de 1991, de la octava época del Semanario Judicial de la Federación, cuyo texto es el siguiente:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. *El momento procesal para hacerlo es la etapa de demanda y excepciones de la audiencia. El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada en el rubro de*

“Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo, reversión de la carga de la prueba”, publicada con el número 693 de la Compilación de 1988, 2ª parte, página 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccionen 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 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, a oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en ésta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, esta proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón está en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis; en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones”.

Finalmente, conviene precisar que el ofrecimiento que se haga en cualquier otro momento del juicio, incluyendo la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la primera audiencia, será notoriamente inoportuno y por tanto no surtirá ningún efecto procesal tratándose de conflictos individuales de trabajo en los que se demanda el paso de la indemnización constitucional por despido injustificado.

Puede citarse al respecto la siguiente tesis:

“DESPIDO. *Reversión de la carga de la prueba. Inoperancia cuando aunque se ofrezca el trabajo, se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo. Si un trabajador demanda reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente, y si el patrón, a quien se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, en la etapa de ofrecimiento de pruebas le ofrece al actor el trabajo en los mismo términos y condiciones en que lo había desempeñado y es aceptado por éste, tal situación no exime a la demanda de demostrar la inexistencia por la actora, en términos de lo dispuesto por el Art. 755 de la Ley Federal del Trabajo aplicable, que dispone que, en la*

situación que se contempla, el demandado sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o probar que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda por virtud de que el allanamiento a la reinstalación no formó parte de la litis”. (Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. Informe de 1982, tesis número 12, página 146).

3.5 EFECTO JURÍDICO DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

Partiendo de la base de que es una fórmula conciliatoria, el efecto que produce es de índole procesal y deriva del criterio establecido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para delimitar su alcance, se aclara que no presupone la existencia del despido, porque en esencia lo único que se reconoce al ofrecer al trabajador que vuelva a laborar es que existió una separación, pero no que sea consecuencia de un despido. En apoyo de este criterio puede citarse la tesis número 9 del Primer Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito, publicada en el Informe de 1982, tercera parte, páginas 144 y 145 que a la letra dice:

“DESPIDO, EL OFRECIMIENTO DE REINSTALACIÓN NO PRESUPONE LA EXISTENCIA DEL. *Es inexacto que el hecho de que el patrón ofrezca la reinstalación al trabajador presuponga su despido previo, pues tal reinstalación solamente presupone la separación de éste de su empleo, sin que de la sola expresión de tales términos se desprenda que dicha separación fue por voluntad patronal, lo cual debe acreditar el reclamante, con los medios probatorios que tenga a su alcance”.*

Establecido lo anterior, para fijar el efecto procesal del ofrecimiento es conveniente recordar el contenido de la jurisprudencia número 66 del más alto tribunal de la República, publicada en la página 76 de la compilación de 1975, conforme a la cual se menciona que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido. Aquí se encuentra claramente definido el efecto

procesal del ofrecimiento del trabajo, que consiste en revertir al trabajador la carga de la prueba del despido.

Para que surta ese efecto se requiere que el ofrecimiento sea de buena fe, lo que lleva al examen de las condiciones en que se hace y a la consiguiente calificación. Sobre este punto, durante muchos años las juntas actuaron con gran libertad, lo que trajo como consecuencia que bastara con que se hiciera el ofrecimiento para que sin ningún análisis de sus condiciones se arrojara al trabajador la carga probatoria del despido, desvirtuándose así el alcance del criterio jurisprudencial del que deriva.

Lo anterior lleva a sostener que esa calificación del ofrecimiento del trabajo deba hacerse con toda severidad, para evitar que se convierta en una simple argucia de la parte demandada tendiente a arrojar al trabajador la difícil carga de la prueba del despido.

Es pertinente destacar que cuando se hace el ofrecimiento la junta que conoce el caso no tiene la obligación de requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta, no de señalar fecha específica para la reinstalación, cuenta habida por una parte, que la ley y la jurisprudencia no establecen esos requisitos, y por otra, que partiendo del principio de buena fe en cualquier momento el trabajador, ante el ofrecimiento del patrón, puede presentarse a reanudar sus labores. Se cita al respecto la tesis número 15 del Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, publicada en las páginas 436 y 437 de la tercera parte del Informe de 1977, que es el del tenor literal siguiente:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MATERIA LABORAL. *No es necesario requerir al trabajador para que manifieste si lo acepta. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en el sentido de que cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido”, pero la jurisprudencia de mérito no exige que la Junta responsable requiera al trabajador para que manifieste si acepta o no la proposición reinstalatoria; luego, la falta de requerimiento no es obstáculo para la operancia de la reversión de la carga*

probatoria, máxime si el ofrecimiento se hizo en una audiencia en que estuvieron presentes los trabajadores, por lo que tuvieron pleno conocimiento del ofrecimiento formulado”.

En contrapartida, si el oferente injustificadamente se niega a reinstalar al trabajador en la fecha señalada por la Junta o cuando se presenta a la fuente de trabajo para tal efecto, el ofrecimiento no revierte la carga probatoria con independencia de las condiciones en que se hubiese efectuado, porque esa negativa demuestra que en realidad el patrón no desea la continuación del vínculo contractual y por ende la oferta no es de buena fe.

3.6 CALIFICACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Ante el efecto jurídico que produce el ofrecimiento del trabajo, lo fundamental es analizar si se hizo de buena o de mala fe y concluir en consecuencia si revierte o no la carga de la prueba.

Para esa calificación debe analizarse la forma en que se hace por cuanto a las condiciones básicas de la prestación del servicio, como son el salario, el horario, la categoría y en algunas ocasiones el lugar del trabajo.

Ahora bien, en cuanto a esas condiciones, el ofrecimiento se puede hacer en los mismos términos y condiciones señalados por el trabajador, en mejores condiciones que las por él indicadas o en condiciones que le sean desfavorables, hipótesis que a su vez pueden presentar diversas peculiaridades, por lo que serán analizadas por separado.

a) Ofrecimiento del trabajo en las mismas condiciones. El ofrecimiento del trabajo que hace el patrón al actor en las mismas condiciones por éste señaladas, o sea con igual salario, horario, categoría y lugar de prestación del

servicio, se califica de buena fe y tiene el efecto procesal apuntado con anterioridad, cuando esas condiciones están dentro de los límites señalados por la ley; por lo tanto, es importante destacar que no basta con que se diga que el ofrecimiento se hace en las mismas condiciones señaladas por el trabajador para calificarlo de buena fe, pues deben estudiarse con cuidado para determinar si esas condiciones se encuentran dentro de los límites de la ley.

Para clarificar esta hipótesis, pueden citarse como casos en los que a pesar de hacerse el ofrecimiento en las mismas condiciones precisadas por el trabajador no revierte la carga de prueba, aquéllos en los que el horario señalado es mayor que el máximo legal o el salario indicado es menor que el mínimo general o especial según el caso, fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la zona económica en la que se presta el servicio. Es evidente que en estos casos no puede existir buena fe porque, a pesar de hacerse el ofrecimiento en las mismas condiciones laborales señaladas por el trabajador, esas condiciones son contrarias a las disposiciones legales.

Entre otros criterios de los Tribunales Federales se citan los siguientes:

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador se dice despedido y el patrón niega este hecho y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, y aquél insiste en que si lo fue, le corresponde demostrar que efectivamente fue despedido, ya que, en tal caso, se establece la presunción de que no fue el patrón quien le rescindió el contrato de trabajo pero, es de advertirse que tal ofrecimiento, para que surta el efecto de hacer que la carga de la prueba sea para el trabajador, debe ser hecho en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando sus labores, lo que hace presumir buena fe”. (Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. Informe de 1972, tercera parte, página 140).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, HECHO DE BUENA FE. Puede afirmarse que el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón a los obreros demandantes es de buena fe, si se ofreció en la misma forma y términos en que lo venía desempeñando, únicos requisitos que se requieren para considerarse que es de buena fe, sin que para tal calificación deban invertirse otros criterios como los invocados por la junta responsable y que se refieren a que el patrón demandado

no expresó que los trabajadores sustitutos de los demandantes hubieran sido contratados de manera temporal, para cubrir la ausencia voluntaria de los últimos y a que el patrón haya pagado vacaciones con posterioridad a la fecha del abandono del trabajo por parte de los obreros demandantes, demostrativo según la responsable, de que no existía en el ánimo de dicho patrón la disposición de recibir nuevamente en su trabajo a los demandantes y que, finalmente, al absolver posiciones el demandado haya reconocido que ofreció el trabajo para evitarse problemas". (Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, tesis número 32. Informe de 1977, tercera parte, página 405).

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. *Carga de la prueba. Reversión. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde a este demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insisten que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones". (Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, tesis número 7. Informe de 1978, página 424).*

b) *Ofrecimiento del trabajo en mejores condiciones.* En esta hipótesis, el patrón convierte algunas de las condiciones básicas de la prestación del servicio a que antes se hizo referencia, señalando en lugar de las mencionadas por el trabajador otras distintas pero que son favorables a éste.

En tal caso, el ofrecimiento necesariamente debe calificarse de buena fe, pues a pesar de la controversia se están fijando al trabajador mejores condiciones para que rijan la prestación del servicio al reanudarse, como pueden ser un mejor salario o una jornada de trabajo más reducida.

Lo esencial en esta hipótesis es destacara que el patrón no tiene la carga de probar esas condiciones que controvierta para los efectos de calificación del ofrecimiento, precisamente al beneficiar al trabajador y ser las que prevalecerán al reiniciarse las labores. Son indicativas de la buena fe del oferente.

Sin embargo, en algunos casos esas condiciones controvertidas deben probarse por el patrón a fin de resolver lo que proceda en cuanto a

prestaciones diversas de las que derivan del despido. En efecto, quedó precisado que para los fines de calificar el ofrecimiento del trabajo, el patrón no tiene la carga de probar las condiciones de la prestación del servicio que controvierte para fijar otras favorables al demandante, pero si esta controversia incide en condiciones como el salario y la jornada de trabajo, en el caso de que se reclamen también prestaciones tales como diferencias de salario u horas extras, sí debe probar el patrón las que aduce en su contestación a la demanda, no para los efectos de la calificación del ofrecimiento por las razones expuestas con anterioridad, sino para dilucidar lo relativo a esas prestaciones que no derivan del despido.

Por ejemplo, si el actor manifiesta en su demanda que laboraba de las siete a las dieciséis horas de lunes a sábado y reclama también el pago de tiempo extra, contestando el demandado que esa jornada era la de siete a las quince horas de lunes a sábado, para la calificación del ofrecimiento no tiene que probarla por ser favorable al trabajador y estar dentro de los límites legales, pero para los efectos de resolver lo relativo a tiempo extra si debe probar esa jornada, de acuerdo con lo previsto en la fracción VIII del Art. 784 de la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo ocurre en el caso de que el trabajador reclame, además de la indemnización constitucional como prestación derivada del despido, el pago de diferencias de salario afirmando que se le pagaba uno inferior al mínimo general o especial que le correspondía; si el patrón manifiesta que le cubría ese salario mínimo general o especial no tendrá que acreditarlo por lo que hace a la calificación del ofrecimiento, pero sí deberá probarlo para no ser condenado al pago de las diferencias demandadas, según lo previsto en la fracción XII del Art. 784 al que antes se hizo referencia.

En cuanto a la categoría, es de tomar en cuenta que el ofrecer una mejor no siempre resulta indicativo de buena fe, porque puede ocurrir que el trabajador no esté capacitado para esa actividad y en ese caso, si la acepta, puede dar motivo a que con posterioridad por su incapacidad para el desempeño

de esas labores sea despedido del trabajo, desapareciendo así el aparente beneficio. Luego entonces, sobre este particular lo determinante será que esa mejor categoría no implique la imposibilidad del actor para desempeñar el trabajo, y si es así, no tendrá el patrón la carga de la prueba de esa categoría; pero si esa mejor categoría conlleva el desempeño de actividades para las que el trabajador no está capacitado, el patrón debe probar tal categoría para que el ofrecimiento pueda calificarse de buena fe.

Referente a este tema, se citan las siguientes tesis:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MEJORES CONDICIONES. *Si el demandado niega el despido y ofrece el trabajo, afirmando que el actor percibía un salario mayor que el que éste dijo y que laboraba menos horas dentro de la misma jornada, incuestionablemente opera la reversión de la carga de la prueba, correspondiéndole al actor acreditar el hecho del despido, conforme a la tesis jurisprudencia número 50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 64 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en virtud de que debe considerarse que el ofrecimiento del trabajo en todo caso se realizó en mejores condiciones que en aquéllas en las que se venía desarrollando según el actor”. (Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Informe de 1975, tercera parte, páginas 228 y 229).*

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL CASO DE DESPIDO. *Si bien es cierto que se ha sustentado el criterio de que para que el ofrecimiento de volver a las labores sea eficaz, es necesario que se proponga al trabajador que vuelva a prestar sus servicios en las mismas condiciones en que lo hacía, tal criterio se ha establecido en beneficio del trabajador, con el fin de impedir que se trate de obligarlo a trabajar con distinto horario, diverso salario o categoría en diferentes actividades, así como para evitar que el ofrecimiento en cuestión no sea sino un subterfugio para desplazar en su perjuicio la carga de la prueba, pero no se ha dicho que si en vez de un perjuicio lo que se le ofrece es liberarlo o eximirlo de una parte de las obligaciones que el propio trabajador afirmó que tenía, resulta ineficaz la oferta de readmitirlo en el trabajo. Ciertamente, no puede estimarse que si el trabajador ha venido desempeñando determinadas actividades, tiene derecho a seguir haciéndolo, sin que el patrón pueda encomendar alguna o algunas de ellas a otra persona, siempre y cuando no afecte el sueldo y la categoría que aquél tenía asignados, ya que carece de base legal la pretensión de que por haber realizado tales actos, se ha adquirido el derecho a continuar realizándolas aún contra la voluntad del patrón, pasando por alto que aquél está obligado a poner a disposición de éste su fuerza de trabajo y tiene derecho por ello a cobrar el salario respectivo, pero el patrón no está obligado, ni el trabajador*

puede exigir que dicho patrón le emplee forzosamente , quedando a su conveniencia el hacerlo o no”. (Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, Informe de 1972, tercera parte, páginas 143 y 144).

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. Caso en que el ofrecimiento del trabajo revierte la carga de la prueba. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en la tesis de jurisprudencia número 10, correspondiente al Apéndice al Semanario Judicial de la Federación editado en 1975, parte correspondiente a la Cuarta Sala, que si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, se revierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador demostrar que hubo despido. Ahora bien, es verdad lo afirmado en la demanda de garantías, respecto de que el ofrecimiento del trabajo para que tenga el efecto de revertir la carga de la prueba debe hacerse en las mismas condiciones que el trabajador lo venía desempeñando. Pero este requisito sólo puede considerarse establecido a favor del trabajador; de manera que si el trabajo se ofrece en condiciones mejores a las que el obrero lo realizaba, según lo afirmado por éste en su demanda laboral, es evidente que este ofrecimiento también tiene el efecto de revertir la carga probatoria. Así acontece en casos como el presente, en que las trabajadoras afirman en su demanda laboral que no se les cubría el salario mínimo, y el patrón aun cuando controvierte ese hecho, pues afirma que sí lo pagaba, también ofrece el trabajo en estas condiciones, es decir, mediante el pago del salario mínimo, lo que evidentemente debe entenderse como un ofrecimiento de buena fe puesto que resulta en beneficio de la parte laborante; entonces, el ofrecimiento contiene las características necesarias para la operación de la reversión probatoria”. (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, tesis número 10, Informe de 1977, tercera parte, páginas 432 y 433).

“DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIÉNDOSE LA JORNADA DE LABORES QUE ADUCE EL TRABAJADOR. No implica mala fe. Si el actor afirma que trabajaba más horas de la jornada legal, no implica mala fe de parte del patrón, el ofrecer el trabajo en las mismas condiciones y por ocho horas de labores, pues al hacerlo así, no se modifican dolosamente las condiciones en que el trabajador venía prestando sus servicios, en razón de que la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas, de conformidad con el Art. 61 de la Ley de la Materia, independientemente de que el trabajador labora más tiempo de la jornada legal”. (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, tesis número 14, Informe de 1983, tercera parte, página 320).

3.6.1 CASOS GENÉRICOS QUE SE PRESENTAN EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

a) Ofrecimiento de trabajo en condiciones desfavorables al trabajador. Este caso se presenta cuando al hacer el ofrecimiento el patrón controvierte alguna o algunas de las condiciones esenciales de la prestación del servicio, señalando en lugar de las indicadas el trabajador otras que le son desfavorables.

Por lo general, la controversia se suscita en cuanto al horario, el salario o la categoría. Ha motivado confusiones porque en principio se pretende que el ofrecimiento del trabajo debe hacerse necesariamente en las mismas condiciones precisadas por el actor, de donde se concluye que si se convierten algunas de ellas y se señalan otras desfavorables al trabajador, ese ofrecimiento, sin mayores disquisiciones, resulta de mala fe.

Es indudable que esta interpretación, por lo simplista, no puede ser aceptada; admitirla implicaría una denegación de justicia, al dejar en estado de indefensión a la parte demandada.

En efecto, si el patrón controvierte esas condiciones y señala otras desfavorables al trabajador, la consecuencia jurídica es que adquiere la carga procesal de probar sus afirmaciones en cuanto a los hechos controvertidos, ya que de lo contrario se le dejaría en completo estado de indefensión. Esto es, en la hipótesis que se analiza no basta la simple controversia de las condiciones señaladas para calificar de mala fe el ofrecimiento, pues lo importante es examinar si el patrón prueba o no lo que al respecto afirma para así dilucidar en cuanto a la bondad o no del ofrecimiento, siempre y cuando esas condiciones que señala se encuentren dentro de los términos de la ley.

Por ejemplo, si un trabajador que desempeña labores a las que no corresponde ningún salario especial señala en su demanda que percibía uno mayor que el mínimo general, en caso de que el demandado que controvierte ese hecho afirme que el percibido era precisamente el mínimo general por ser el que le correspondía conforme a las actividades que desarrollaba, si durante el curso del procedimiento acredita que efectivamente el salario del actor era el mínimo general, el ofrecimiento del trabajo, a pesar de la controversia, por haberse probado el punto de objeción y estar dentro de los límites de la ley, debe calificarse como hecho de buena fe.

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

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

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

Se citan a continuación diversas tesis de los Tribunales Federales que guardan relación con los puntos expuestos y que además ilustran en cuanto a particularidades de esos casos generales.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. Carga de la prueba, carga de la prueba cuando el patrón controvierte el salario. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el Contrato de Trabajo; por tanto, cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si el patrón niega el despido, controvierte el salario y ofrece el trabajo y no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba, por estimarse que el ofrecimiento de trabajo no se hizo en los mismo términos y condiciones en que se venía desempeñando”. (Cuarta Sala, tesis, Informe de 1975, segunda parte, página 59).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO EXISTE CONTROVERSIA DEL MONTO DEL SALARIO. En el caso de que el patrón niegue haber despedido al actor y le ofrezca el trabajo, controvirtiendo el monto del salario que aquél dijo tenía asignado, señalando uno inferior, corresponde a dicho patrón acreditar el salario, que devengaba el actor, para que opere la reversión de la carga de la prueba; advirtiéndose que es evidente que también deben examinarse las pruebas aportadas en contrario por el reclamante, quien está en la posibilidad legal de acreditar que percibía el salario afirmado en su demanda”. (Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Informe de 1974, tercera parte, página 197).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, HECHO DE BUENA FE. No es óbice para considerar de buena fe el ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón a los trabajadores demandantes el hecho de que el propio patrón ahora quejoso controvirtió al salario que afirmaban los trabajadores, ya que dicho quejoso probó, durante el periodo de ley, que el salario verdadero fue señalado por él al contestar la demanda y ofrecer la reinstalación, produciéndose con ello la consecuencia de que estando subjúdice el salario afirmado por el patrón para tener por comprobada la buena fe de la reinstalación, y la afirmación del despido sostenida por los trabajadores para rechazar justificadamente la reinstalación, correspondiéndole a cada uno la carga de la prueba de sus afirmaciones, debió la junta ya que consideró que el patrón si probó su afirmación, tener por hecho de buena fe el ofrecimiento de la reinstalación y rechazado como fue, examinar en consecuencia si los trabajadores acreditaron sus afirmaciones y al no hacerlo así, violó las garantías individuales del patrón quejoso”. (Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, tesis número 31, Informe de 1977, tercera parte, página 404).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. Cuando se controvierte el salario tratándose de taxistas. Si se niega el hecho del despido y se ofrece el trabajo controvirtiéndose el monto del salario, no se modifica en ese punto la contratación, pues es inconcuso que atendiendo a la naturaleza del servicio que prestan los conductores abordo de automóviles de pasajeros los propietarios de

aquellos ignorar el ingreso que como producto de su trabajo obtienen dichos conductores, ya que el trabajador recibe directamente del pasajero la cantidad de dinero que corresponde al servicio de autotransporte, y la suma que se alcanza en una jornada de trabajo, es variable en función del número de pasajeros que hayan sido transportados. Por tanto, si la demandada al referirse al salario que dijo su contraparte percibía, acredita el hecho respectivo, y explicó que era el propio trabajador que se cubría su salario y pagaba al propietario del automóvil una cuenta determinada diariamente, debe entenderse que lo así explicado no implicó modificación a los términos de la contratación”. (Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis número 25, Informe de 1981, tercera parte, página 204).

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN TRABAJADOR QUE PERCIBE SALARIO Y PROPINAS. Cuando un trabajador de este tipo se dice despedido y el patrón lo niega ofreciendo admitirlo en el trabajo con el mismo salario y en idénticas condiciones, ese ofrecimiento es operante para desplazar la carga de la prueba al actor, aunque haya negado que éste recibía propinas de los clientes, porque tal negativa no implica que en caso de volver al trabajo se le prohíba recibir dichas propinas o se les despojará de las que los clientes pudieran darle, que sería lo que causara perjuicios al no ser remunerado su trabajo en los mismos términos en que antes lo era, ni entraría el desconocimiento por parte del patrón de una obligación a su cargo, supuesto que por su naturaleza las repetidas propinas no son cubiertas por el patrón”. (Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis número 10, Informe de 1982, tercera parte, página 145).

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO IMPLICA MALA FE. Para que se revierta la carga probatoria es necesario que el ofrecimiento que se haga al trabajador sea de buena fe; es decir, que no se ofrezca el trabajo en condiciones que lesionen los intereses del trabajador, lo que no ocurre en la especie, toda vez que, el trabajador en su demanda señaló que al ser despedido, el patrón le cubría cincuenta pesos de salario diario, hecho aceptado por el mismo patrón al contestar la demanda; y como quiera que, ese salario era inferior al mínimo legal establecido para la zona económica correspondiente al lugar de prestación de los servicios debe convenirse, entonces, que el ofrecimiento que se hizo para que el trabajador continuara desempeñando sus funciones en los términos en que lo hacía, esto es, percibiendo un salario inferior al mínimo legal, no puede considerarse de buena fe, pues tal situación en sí misma, implica una violación a las garantías mínimas que la Constitución, en su Art. 123, fracción VI, han plasmado a favor de la clase obrera”: (Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, tesis número 31, Informe de 1982, tercera parte, página 336).

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO Y LA ANTIGÜEDAD. Cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo al actor, en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, se revierte la carga de la

prueba respecto al despido, en perjuicio del trabajador; sin que sea óbice que el patrón controvierta el salario, si este acredita en autos que el monto del mismo es el que señala; y sin que obste tampoco, que se controvierta la antigüedad del trabajador, puesto que esta es una cuestión que no afecta la reincorporación a las labores “. (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, tesis número 8, Informe del 1984, tercera parte, página 300).

“DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA. *Cuando el trabajador señala que percibía salario por comisión e indica la cantidad que obtuvo como último ingreso; y por su parte el patrón acepta el porcentaje base de la comisión, pero controvierte la suma del último ingreso. El ofrecimiento del trabajo es en los mismos términos y condiciones en que se prestaba, puesto que la objeción al salario no implica ninguna modificación, porque subsistió el porcentaje base de la comisión”. (Primer Tribunal Colegiado del primer Circuito en Materia de Trabajo, tesis número 7, Informe de 1984, tercera parte, página 213).*

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO NO ES DE BUENA FE. *Cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y le ofrece el trabajo controvirtiendo el horario que aquél dijo tenía asignado, señalándolo dentro de una jornada diurna, en tanto que el trabajador dijo que su jornada era nocturna, debe acreditar la jornada que realmente tenía el actor, para que opere la reversión de la carga de la prueba y en caso de no hacerlo el ofrecimiento del trabajo no debe ser considerado de buena fe, porque se varían las condiciones de trabajo en forma sustancial.” (Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, tesis, Informe de 1974, tercera parte, página 197).*

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. *Reversión de la carga probatoria. Aunque en el caso, se controvirtió el horario que se dice tenían los trabajadores; el patrón dijo que no había horario de entrada ni de salida de los trabajadores, lo cual, en caso de modificar las condiciones de trabajo, hubiera sido benéfico para los operarios y, por ende, al controvertirse el horario, no puede decirse que el patrón obró de mala fe, de modo que debe considerarse que en la especie si operó la reversión de la carga probatoria”: (Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, tesis número 60, Informe de 1983, tercera parte, página 417).*

“DESPIDO. *Carga de la prueba cuando aunque se ofrezca el trabajo, se controvierte la categoría sin probarse, en los casos en que el trabajador afirma que tenía una determinada categoría y al contestar la demanda, se niega al despido y se ofrece el trabajo como una categoría inferior a la que afirmó el trabajador, y ésta no se prueba, el ofrecimiento del trabajo debe considerarse de mala fe y de que se pretende modificar en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando, esto es, se pretende que el trabajador reingrese con una categoría diferente con lo que desde luego se implantan nuevas condiciones de trabajo y en tal virtud, no proceda la inversión*

de la carga de la prueba en contra del trabajador”. (Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, tesis número 6, Informe de 1980, tercera parte, página 181).

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. *Carga de la prueba cuando el patrón controvierte la calidad del trabajo que desempeñaba el actor. Si el patrón controvierte la actividad que dice el trabajador desempeñaba, y dentro del juicio acredita que efectivamente le ofreció a aquél el trabajo que venía realizando antes del conflicto laboral, es evidente que tal ofrecimiento lo hizo de buena fe, por lo que, en este caso se opera la reinversión de la carga de la prueba”:* (Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, tesis número 4, Informe de 1981, tercera parte, página 402).

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. *Carga de la prueba, cuando el patrón controvierte la actividad laboral. Cuando el patrón al contestar la demanda niegue el despido, ofrece el trabajo y controvierte la actividad laboral, pero demuestra que éste fue la que él señaló, se revierte la carga de la prueba del despido al trabajador, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando”.* (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, tesis número 4, Informe de 1982, tercera parte, página 278).

Ahora bien, en congruencia con lo expuesto en capítulos anteriores, por cuanto a lo que fundamental es analizar el ofrecimiento desde el punto de vista de la condiciones esenciales de la prestación del servicio, es pertinente señalar que cuando la controversia incide en diversos aspectos de la relación laboral distintos de esas condiciones esenciales, para nada influyen en cuanto a la calificación del ofrecimiento. Esto acontece en el caso de que lo controvertido sea la antigüedad del trabajador, cuenta habida de que esa antigüedad nada tiene que ver con la prestación del servicio, independientemente de las consecuencias que pueda tener para otro tipo de prestaciones. Así lo consideró la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia número 5 publicada en la página 8 de la segunda parte del Informe de 1983, que dice:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD. *No implica mala fe. Existe mala fe*

de parte del patrón al ofrecer le trabajo, en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma, que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierte la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo”.

Siguiendo el mismo principio pero relacionado con la inscripción del trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social y en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, existe la tesis número 11 del Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, visible a fojas 145 de la tercera parte del Informe de 1982; que dice:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO QUE NO INCLUYA LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL IMSS E INFONAVIT. *No implica mala fe. Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de norma que regulen las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral. Por tanto, si el trabajador demanda indemnización por despido injustificado y si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, sin controvertir, salario, categoría y horario, pero sin ofrecerle la inscripción ante el IMSS e INFONAVIT, tal ofrecimiento de trabajo no puede considerarse de mala fe, por virtud de que el trabajador tiene expedito su derecho para solicitar su inscripción ante dichas instituciones, en términos del Art. 21 de la Ley del Seguro Social, y 32 y 33 de la Ley del Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores por lo que en tales condiciones, es procedente la reversión de la carga de la prueba”. El sentido de la tesis obedece a las razones antes expuestas, esto es, a que la inscripción en esas instituciones es ajena a las condiciones esenciales de la prestación del servicio, que son las atendibles para los efectos de calificar el ofrecimiento.*

Por último, si bien el ofrecimiento de trabajo debe hacerse en la audiencia inicial del procedimiento ordinario, ya sea en la etapa de conciliación o en la demanda y excepciones, la calificación se efectúa al pronunciarse el laudo y con base en el resultado la junta determina cual de las partes corresponde la carga probatoria relativa al despido.

3.6.2 CASOS ESPECIALES QUE SE PRESENTAN EN EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

En el capítulo anterior se expusieron los casos genéricos y algunas particularidades que cada uno de ellos pueden presentar.

Sin embargo, la evolución del problema durante los últimos años ha rebasado esos casos, presentándose cada vez con mayor frecuencia otros de características especiales que dan origen a soluciones también especiales.

a) Suele ocurrir que al negarse el despido se nieguen también los hechos íntegros de la demanda, sin expresar las condiciones en que laboraba el actor, caso en el cual aunque se diga que el ofrecimiento del trabajo se hace en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, no surte ningún efecto procesal precisamente por la omisión de expresar esas condiciones. Así lo estimó el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito en la tesis número 34 publicada en el Informe de 1977, tercera parte, página 406, que dice:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN MATERIA LABORAL, CUANDO NO SE REINVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA. *Tampoco el ofrecimiento del trabajo pudo surtir sus efectos jurídicos, porque siendo una consecuencia de la negativa del despido debe tenerse como hecho en forma legal, al no surtir ningún efecto jurídico la negativa del despido, pero además, al negarse íntegramente la demanda y no expresarse por el patrón las condiciones en las que laboraba el trabajador, no puede tenerse como ofrecimiento de buena fe si aunque se expresó que se ofrecía en las mismas condiciones que se venía desempeñando, se negó íntegramente la demanda y se omitió expresar cuáles eran esas condiciones”.*

En este orden de ideas, insistiéndose en que la calificación del ofrecimiento debe hacerse con toda severidad para evitar que se convierta en una simple argucia tendiente a desplazar la carga de la prueba del despido al trabajador, conviene aclarar que si éste no señala en su demanda alguna de las

condiciones esenciales de la prestación del servicio a las que reiteradamente se ha venido haciendo referencia, para que el ofrecimiento sea de buena fe el demandado está obligado a precisar ese punto, pues de lo contrario quedaría a su discreción determinar lo que estimara conducente. Este criterio lo sostuvo el Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito en la tesis número 8 publicada en el Informe de 1982, tercera parte, página 166, que dice:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. *No puede considerarse de buena fe si no se precisa el salario. El ofrecimiento del trabajo no puede considerarse de buena fe si no se precisa el salario con el que se hace, pues aún cuando la actora no hubiera hecho referencia al mismo en su demanda. la enjuiciada estaba obligada a precisarlo para demostrar su buena fe, ya que el salario es una de las condiciones esenciales de la prestación del servicio”.*

b) Precisamente porque el ofrecimiento del trabajo muchas veces se hace con el solo propósito de revertir la carga de la prueba del despido al trabajador, en ocasiones la parte demandada se niega después a efectuar la reinstalación o pone obstáculos para que ésta se realice.

En estos casos, aun cuando el ofrecimiento del trabajo se hubiera hecho en los mismos términos y condiciones, no surte ningún efecto procesal porque la aparente buena fe queda desvirtuada con la negativa posterior a la reinstalación. Al respecto pueden citarse los siguientes criterios de los Tribunales Federales:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. *Reversión inoperante de la carga de la prueba. Si en el juicio laboral el trabajador reclama la indemnización constitucional por considerarse despido injustificadamente y el patrón demandado niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, y si habiendo aceptado el actor dicho ofrecimiento el patrón posteriormente se opone a reinstalarlo, tal ofrecimiento no tiene el efecto de revertir la carga de la prueba”.* (Cuarta Sala, tesis número 38, Informe de 1984, segunda parte, página 36).

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CUANDO EL PATRONO OFRECE LA REINSTALACIÓN Y NO LA CUMPLE. *Carga de la prueba. No basta con el que el*

patrono ofrezca readmitir al trabajador nuevamente en su puesto para que la carga de la prueba del despido corresponda a éste, si de las actuaciones procesales consta que cuando se trató de reponerlo no fue admitido, en este caso, debe entenderse que el trabajador en realidad resultó separado en su puesto y, por tanto, a él no le corresponde la carga de probar el despido de que fue objeto, porque a partir de la negativa del patrono, la Junta debe fijar una nueva litis, pues la controversia no se concreta ya a la separación inicial, sino a la que provino después de la pretendida reinstalación del trabajador". (Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, tesis número 43, Informe de 1983, tercera parte, página 408).

“DESPIDO. Carga de la prueba. *No obstante que la demandada ofrezca reinstalar al actor, en los mismos términos y condiciones en que venía desarrollando sus labores, no se revierte la carga probatoria del despido alegado si dicha demanda da lugar, con su actitud omisiva, a que no se efectúa la reinstalación. (Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, tesis número 8, Informe de 1984, tercera parte, página 213).*

c) En otros casos, a pesar de hacerse el ofrecimiento del trabajo al actor, el patrón demuestra con su conducta que no desea la continuación de la relación laboral. Esto acontece, por ejemplo, si a pesar de hacer el ofrecimiento, en diverso juicio demanda la rescisión del contrato por causas imputables al trabajador, o bien reconviene tal rescisión dentro del mismo juicio, pues en ambas hipótesis es evidente la intención de que no subsista el vínculo contractual y por ende el ofrecimiento no puede considerarse como hecho de buena fe.

Se citan sobre el particular las siguientes tesis:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DEMANDANDO RESCISIÓN EN DIVERSO JUICIO. *Reversión de la carga de prueba improcedente. Si el patrón formula ofrecimiento de trabajo al demandante en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando y en diverso juicio demanda rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, independientemente de que esta acción no prospere, es obvio que por tal circunstancia el ofrecimiento no puede considerarse de buena fe pues no existe voluntad para continuar la relación laboral y por tanto no se revierte la carga de la prueba". (Cuarta Sala, tesis número 253, Informe de 1981, segunda parte, página 191).*

“DESPIDO INJUSTIFICADO. *Ofrecimiento de reinstalación del patrón. No produce efecto el. Si el patrón contesta la demanda negando el despido*

injustificado de que el Trabajador dijo que fue objeto, ofreciéndole la reinstalación pero además, reconviniéndole por la rescisión de la relación laboral aduciendo para ello que el actor incurrió en una o varias causales de dicha rescisión, tal ofrecimiento del Demandado, no produce efecto alguno que determine la reversión de la carga de la prueba sobre ese despido, puesto que la contrademanda resulta contradictoria con el ofrecimiento apuntado, y revela más bien, al propio tiempo, que la verdadera intención del patrón es la de hacer cesar la relación de trabajo, en cuyas condiciones, a él corresponde probar los hechos constitutivos de las causales que invoca". (Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, tesis número 2, Informe de de 1980, tercera parte, página 253).

d) Cuando se ofrece el trabajo pero se controvierten hechos de la demanda laboral haciéndose valer en particular frente al despido que fueron los actores quienes dejaron de presentarse a laborar o abandonaron el trabajo, esa controversia no influye en la calificación del ofrecimiento.

En efecto, insistiendo en que éste es una fórmula conciliatoria, ninguna trascendencia tiene que al negarse el despido se trate de explicar el por qué de la ausencia de los trabajadores, invocando en ese aspecto que dejaron de presentarse o que abandonaron sus labores, ya que esa controversia para nada influye en lo relativo a las condiciones esenciales de la prestación del servicio, que son las determinantes para hacer la calificación.

Se hace notar que el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, en la tesis publicada en la página 336 de la tercera parte del Informe de 1974, sostuvo el siguiente criterio:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CUANDO AL HACERLO SE CONTROVIERTEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA LABORAL. *Son infundados los conceptos de violación transcritos. En efecto, si bien es verdad que de las constancias que integran el juicio de trabajo de que emana el acto reclamado, se aprecia que la litis quedó planteada con la exigencia del pago de indemnización constitucional, de salarios caídos, así como de otras prestaciones y, con la contestación del patrón negando el despido, ofreciendo el trabajo y oponiendo la excepción de abandono; también lo es, que este Tribunal ya ha sustentado el criterio de que cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, pero además de esto se exceptiona, oponiendo por ejemplo, como en el caso la excepción de abandono, aquel ofrecimiento del trabajo no surte el efecto*

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

Sin embargo, por las razones expuestas con anterioridad, se reitera que es intrascendente para la calificación del ofrecimiento el que se controviertan determinados hechos de la demanda laboral, distintos de los que constituyen las condiciones esenciales de la prestación del servicio, pues independientemente de esos hechos lo que importa son los términos en que reanudará sus labores el trabajador como consecuencia del ofrecimiento que hace la parte demandada. En este sentido existen las siguientes tesis:

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ABNDONO DEL TRABAJO. *En los casos de que el patrón niegue haber despedido al trabajador y le ofrece el empleo en los mismos términos y condiciones, afirmando además que el actor dejó de presentarse en sus labores, opera la reversión de la carga de la prueba conforme a la tesis jurisprudencial número 50 de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la página 64 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, sin que se óbice para llegar a esa conclusión que pueda considerarse que la expresión del patrón en el sentido de que el trabajador dejó de presentarse a sus labores, constituye un hecho fundatorio de la excepción de abandono de trabajo o de rescisión voluntaria por parte del actor, porque tal manifestación es de carácter secundario ante la defensa fundamental que consistió en la negativa del despido, y el ofrecimiento del trabajo”.* (Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis, Informe de 1975, tercera parte, página 223).

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. *Carga de la prueba. Como la parte demandada negó haber despedido a los trabajadores, agregando que éstos no se habían presentado a laborar, ofreciendo a los actores el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venían presentando, la carga de la prueba respecto del despido corresponde a los trabajadores, sin que lo impida el hecho de que se alegue como defensa que los obreros no fueron despedidos y que éstos dejaron de presentarse a laborar; pues para que se revierta la carga de la prueba sólo es necesario que el ofrecimiento de trabajo se haga en los mismos*

términos y condiciones en que se venía desempeñando y no se condicione ese ofrecimiento a alguna circunstancia que afecte las condiciones del trabajo, pero no a que el demandado oponga las defensas que considere conveniente". (Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, Informe de 1982, tercera parte, página 344).

3.6.3 ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Se ha analizado el concepto de Indemnización Constitucional, su origen, quienes son acreedores al pago de tal prestación, y cuales son las hipótesis normativas que se deben satisfacer para obtener tal pago; por lo que respecta al ofrecimiento de trabajo se ha analizado si origen, su naturaleza jurídica, así como los elementos jurídicos que debe de satisfacer tal figura; sin embargo en este punto, se analizarán los efectos que se presentan en la controversia jurídica cuando el demandado frente a la acción de Indemnización Constitucional, opone la figura del Ofrecimiento de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, emitió la Jurisprudencia, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Tomo IX, en Marzo de 1999, en la página 127, la siguiente Tesis, que a la letra indica:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. 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. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esta parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización

constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso., prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras”.

De la Tesis citada, es claro que se limitan los efectos de la controversia jurídica, limitando la litis al análisis de la existencia del despido, teniendo como consecuencia, en caso de que tal despido se haya acreditado, a la condena del pago de los salarios caídos desde la fecha en que sucedió el despido, hasta la fecha en que materialmente se realizó la reinstalación, por lo que una vez efectuada la reinstalación, no se deben generar salarios caídos, pues se está en el entendido que la relación laboral continúa.

También se menciona, que la controversia jurídica, se limita al estudio del reclamo de diversas prestaciones, pues estas son independientes de la acción de Indemnización Constitucional, ya que el pago de tales, como son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras, devienen del derecho del actor o bien, del trabajador, de haber laborado el tiempo necesario legalmente para generarlas.

Por último hace referencia al pago de la prima de antigüedad, misma que, para el caso de efectuarse la reinstalación, es improcedente su pago, pues se entiende que la relación de trabajo continúa, por lo que al no haber despido, no se genera un supuesto normativo básico, para reclamar el pago de tal derecho, a menos de que el trabajador tenga quince años de servicios a favor

del demandado, pues este es otro supuesto para generar el pago de la prima de antigüedad.

3.6.4 ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

Dentro de la complejidad del tema surge también, como hipótesis particular, aquella en la que el trabajador ejercita la acción de reinstalación por el despido del que se dice víctima y el patrón, que niega ese hecho, le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba.

Para resolver el problema es necesario partir de la premisa ya establecido en el sentido de que el ofrecimiento del trabajo es una fórmula conciliatoria cuyo efecto procesal consiste, cuando se califica de buena fe, en revertir al trabajador la carga de la prueba del despido.

Pero además, también se ha señalado que este ofrecimiento tiene particular trascendencia en los casos en que se ejercita como acción principal derivada del despido, la del pago de tres meses de salario por concepto de indemnización en términos de los Arts. 123 constitucional, apartado A, fracción XXII, y 48 de la Ley Federal del Trabajo. Esto obedece a la propia naturaleza de la figura jurídica que se estudia y su particularidad consiste en que frente a la pretensión del trabajador de ser indemnizado como consecuencia del despido, el patrón le propone algo distinto, o sea que vuelva a laborar en los términos y condiciones en que lo hacía, que es lo que se ha denominado ofrecimiento del trabajo.

Fijado estos conceptos es claro que cuando la acción ejercitada como consecuencia del despido es la de reinstalación, lo que pretende el actor precisamente es seguir trabajando y en estas condiciones, si el patrón niega el

despido y le propone que vuelva a laborar en los términos y condiciones en que lo hacía, técnicamente no pueden considerarse que se esté en presencia de la figura jurídica del ofrecimiento del trabajo, porque no se está proponiendo nada distinto de lo pretendido por el actor, sino que se está accediendo a su petición.

Luego entonces, ante esa coincidencia entre lo demandado y lo propuesto en la contestación, aun cuando se haga referencia a un ofrecimiento del trabajo en realidad lo que existe es un allanamiento tácito a lo pretendido por el reclamante, con todas las consecuencias jurídicas inherentes al caso, entre ellas las de hacer prosperar la acción conforme al criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación contenido en las siguientes tesis:

“ALLANAMIENTO A LA REINSTALACIÓN, CASO DE CONDENA CUANDO EXISTE EL. Si hay allanamiento del patrón a la pretensión del trabajador de ser reinstalado, la Junta debe proveer lo necesario para llevar a efecto la reinstalación; y si no lo hace durante el procedimiento, al pronunciar el laudo debe condenar al patrón a la citada reclamación, de lo contrario se aparta de la litis por no atender a dicho allanamiento”. (Tesis número 13, Informe de 1978, segunda parte, página 16).

“REINSTALACIÓN, CONDENA EN CASO DE ALLANAMIENTO. El allanamiento del patrón a reinstalar al trabajador, implica el consentimiento para la reinstalación y si la Junta en el laudo absuelve de la acción de reinstalación intentada, la cual prosperó en virtud del allanamiento, comete una violación de garantías en perjuicio del trabajador, porque su derecho a ser reinstalado deriva de su propia petición al respecto y de haberse allanado el patrón a dicha petición”. (Tesis número 65, Informe de 1978, segunda parte, página 38).

Por lo tanto, si en estos casos lo que existe es un allanamiento tácito a la pretensión del actor, no tiene porque hacerse la calificación de ese llamado ofrecimiento del trabajo, dado que en forma alguna puede tener las

consecuencias de reversión de la carga de la prueba que son connaturales cuando se demanda el pago de la indemnización por despido; esto es, si la acción ejercitada es la de reinstalación, el llamado ofrecimiento del trabajo no es sino un tácito allanamiento a la pretensión del actor pues no se le propone nada diferente a lo pedido, o sea la reinstalación, como lo ha estimado el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo en la jurisprudencia número 11 publicada en la Gaceta número 39 del Semanaria Judicial de la Federación, página 161, cuyo texto es el siguiente:

“DESPIDO, ACCIÓN PRINCIPAL EN CASO DE. *No puede existir ofrecimiento del trabajo cuando la ejercitada es la de reinstalación. Es incorrecto que la responsable analice el conflicto como si se tratara de un problema de ofrecimiento del trabajo, porque si la acción principal ejercitada por la actora fue de reinstalación, al proponerle el patrón regresar a laborar no le ofreció nada distinto de lo que aquella le exigió, sino simplemente se allanó a la pretensión de la trabajadora de ser reinstalada en su empleo, por lo que no se puede hablar de que existiera un ofrecimiento del trabajo y menos aun hacerse consideraciones para calificar el mismo como de buena o mala fe”.*

Sin embargo, aun cuando la acción de reinstalación prospera por el simple allanamiento tácito derivado del llamado ofrecimiento del trabajo, no ocurre lo mismo con el pago de los salarios caídos, ya que para decidir al respecto debe establecerse a quién corresponde la carga probatoria del hecho generador de la acción.

En efecto si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación del actor pero se excepciona frente al despido haciendo valer abandono o cualquier otra causa de terminación de la relación, le corresponde la carga de probar este hecho y si no lo hace procede la condena al pago de salarios caídos conforme al criterio de la Cuarta Sala contenido en las siguientes tesis:

“REINSTALACIÓN, ALLANAMIENTO A LA, Y EXCEPCIÓN DE ABANDONO. *En caso de que el trabajador ejercite la acción de reinstalación y el patrón se excepciona alegando abandono, pero allanándose a la reinstalación, la acción principal queda agotada y deberá probar el abandono, y si no lo hace,*

procede el pago de salarios caídos hasta la fecha del allanamiento". (Tesis número 68, Informe de 1984, segunda parte, página 57).

En cambio, si el demandado se allana tácitamente a la reinstalación, niega el despido y no opone ninguna excepción respecto al mismo, conforme al principio de carga probatoria derivado de la tesis antes transcrita es el actor a quien corresponde la carga de probar que efectivamente fue despedido, y solo en el caso de que acredite ese hecho procede la condena al pago de los salarios caídos. Así se establece en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la página 419 del tomo V, segunda parte-1, del Semanario Judicial de la Federación, octava parte, que a la letra dice:

“REINSTALACIÓN. *Cuando debe probar el actor su despido. Si el trabajador reclama ser reinstalado en el trabajo afirmando que fue despedido por el patrón y éste se limita a negar el despido sin oponer excepción alguna y además manifiesta su conformidad respecto de que continúe presentándole servicios con el mismo salario, horario, categoría que en su demanda dijo tener, independientemente de que procede la reinstalación, la carga de la prueba del despido para los efectos del pago de salario caídos recae en el actor”.*

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

Ya establecidas las hipótesis normativas que debe satisfacer la Oferta de Trabajo, así como los efectos jurídicos de esta figura sui generis, podemos concluir que como fórmula conciliatoria, lo que se busca es la continuación del vínculo laboral, y revertir la carga de la prueba del despido al trabajador; en base a lo anterior en el siguiente capítulo se establecerán las hipótesis normativas a efecto de que regule por la Ley, la figura del Ofrecimiento de trabajo.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA INCLUSIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LOS REQUISITOS LEGALES, A EFECTO DE CALIFICAR LA BUENA O MALA FE DEL DEMANDADO, AL OPONER LA OFERTA DE TRABAJO, FRENTE A LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

4.1 HIPÓTESIS NORMATIVAS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

Es importante puntualizar para los efectos del presente estudio, que la figura del ofrecimiento de trabajo, no tiene su origen en la Ley, sino que, como ya se analizó es una figura jurisprudencial con efectos conciliatorios, y que presenta sus efectos jurídicos en la resolución laboral, es por ello su trascendencia en el procedimiento.

Para establecer las hipótesis normativas del ofrecimiento de trabajo, procederemos en forma holística y armoniosa, al análisis y a la interpretación de Ley Federal del Trabajo por cuanto toca a la calificación de dicho ofrecimiento, ya que es ésta última, la que afecta los resultados finales de todo juicio laboral en donde aparece la citada figura.

Con base a lo establecido por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 841

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

De donde se desprenden tres elementos importantes a efecto del momento en que sean dictados: “...a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia,...”, los cuales son de suma importancia para calificar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo, y si este ofrecimiento en realidad logra el efecto buscado, que es el de revertir la carga de la prueba al trabajador.

Por lo que toca al artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, este establece que:

"Artículo 842

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

En consideración con los artículos citados, es de concluirse que al momento de dictarse el laudo, se deben de tomar en cuenta los hechos controvertidos que forman parte de la litis, y los medios probatorios con los que las partes pretenden acreditar sus dichos; ya que es, al momento de la valoración de la pruebas cuando se califica la oferta de trabajo, y el efecto o consecuencia procesal del ofrecimiento de trabajo realizado de buena fe, es que corresponde al trabajador acreditar en el juicio el despido, por haber operado la reversión de la carga de la prueba.

La condición indispensable para que surta efectos la carga de la prueba, es que el ofrecimiento de trabajo sea de buena fe, lo que implica el examen al momento de emitir el laudo de los términos y condiciones en que fue formulado, sus circunstancias particulares, la conducta procesal de las partes y las pruebas aportadas.

Luego entonces es evidente que la calificación del ofrecimiento de trabajo debe realizarse en el laudo o resolución definitiva que ponga fin al juicio, razón por la cual no es posible que la autoridad laboral pueda calificar los

términos de la propuesta de empleo en etapas anteriores como en el desahogo de pruebas, ya que no contaría con los elementos necesarios no el resultado obtenido del material probatorio aportado por las partes, sirve de sustento jurídico la Tesis emitida por el SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO, DEL SEPTIMO CIRCUITO, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Tomo XIX, en Mayo de 2004, página 1805, que a la letra indica:

“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”.

Una vez analizado el momento procesal correspondiente valorar la buena o mala fe de la oferta de trabajo, procederemos, a mencionar los requisitos legales, que serán objeto de estudio por el juzgador, a efecto calificar la oferta de trabajo, y si ésta, logra los efectos jurídicos consecuentes.

4.2 REQUISITOS LEGALES DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO.

En términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia definida, el ofrecimiento no debe calificarse en forma aislada, sino en su justo contexto con la controversia, sin sujetarse a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes y la conducta procesal de las

partes, que permitan de manera prudente y racional calificar la buena o mala fe la oferta de empleo.

Luego entonces la calificación de buena o mala fe en la propuesta de empleo, debe realizarse de acuerdo en las siguientes consideraciones:

a) Analizar el ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso.

Es importante destacar, que se han analizado las cargas u obligaciones procesales, las cuales las partes están sujetas a soportar, y en atención a que el ofrecimiento de trabajo, basa sus efectos en las condiciones generales labores, es menester del juzgador analizar que lo alegado por las partes, sea plenamente acreditado, ya que el actor por un lado indica las condiciones bajo las cuales se le contrató y prestó sus servicios para la patronal, mientras que por otra parte, la patronal al contestar tales condiciones, pudo haber afirmado o negado.

Para el caso en que el demandado haya afirmado las condiciones laborales señaladas por el actor mediante su escrito inicial de demanda o bien en sus aclaraciones a la misma, el juzgador deberá de analizar, si tales condiciones, están en términos de los establecido por la Ley Federal del Trabajo, sin ser inferiores o contrarias a las estipuladas en la Ley, pues para este último caso, la oferta de trabajo se considera de mala fe, por establecer condiciones inferiores a las legales, y ocasionar así un perjuicio a las garantías del trabajador.

b) Tomar en consideración la conducta procesal de las partes, las circunstancias y situaciones particulares.

Es importante que el juzgador, analice en forma conjunta las actuaciones que integran el expediente, pues de estas se desprende la conducta procesal de las partes, y para el caso que nos ocupa, si la autoridad observa un

engaño o burla a las reglas que obligan a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamación, habrá mala fe en la oferta de trabajo.

La conducta procesal, es un elemento que deberá ser calificado exhaustivamente por la autoridad, ya que de ahí se desprende si la verdadera intención del patrón es la de continuar con el vínculo laboral, o solo buscó revertir la carga probatoria del despido al trabajador, tal y como lo establece la Jurisprudencia, emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Tomo XXIX, en la página 2507, que al efecto indica:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA ACTITUD PROCESAL DE LAS PARTES ES UNO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES QUE LAS JUNTAS DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE.

Si se atiende a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que regulan la institución jurídico-procesal denominada ofrecimiento de trabajo en el proceso laboral, se advierten cuatro elementos determinantes para su calificación, a saber: la categoría del trabajador, el salario percibido por sus servicios, la jornada con que se realiza el ofrecimiento de trabajo y la actitud procesal de las partes; siendo esta última el elemento esencial para determinar la intención del patrón por arreglar la controversia en amigable composición, o su afán por revertir la carga procesal al trabajador; en tal virtud, cuando el patrón realice el ofrecimiento de trabajo las Juntas deben atender a los cuatro elementos citados, y de manera esencial a la actitud procesal de las partes para calificarlo de buena o mala fe”.

Se debe entender entonces, que la conducta procesal de las partes es un elemento sujeto a valoración, pero sobre todo sujeto a convicción, mismo que se desprende de las actuaciones, de los hechos alegados por las partes, y de las pruebas que las mismas ofertaron a efecto de acreditar sus dichos, sin embargo, cuando de autos se desprende que las partes se contradicen, la conducta procesal, se cuestiona y se valora en ese sentido, pues no puede obrar de buena fe, la parte que se contradice, existiendo pruebas de autos de donde se desprenden las contradicciones y los falsos hechos indicados. Al respecto tenemos la tesis emitida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,

en el Tomo XX de Agosto de 2004, en la página 1653, que indica los elementos sujetos a calificar la conducta procesal de las partes, misma que indica:

“PRESUNCIONES DERIVADAS DE LA CONDUCTA PROCESAL DE LAS PARTES.

La conducta procesal de las partes es un elemento básico, puesto que proporciona al juzgador elementos objetivos de convicción que deben tomarse en cuenta para derivar de ellas las presunciones que lógicamente y legalmente se deduzcan; por tanto, si se advierte que durante el juicio alguna de las partes obró dolosamente, al afirmar hechos o circunstancias de los que posteriormente se contradice, deberá ponderarse esa conducta contradictoria, la cual es un dato objetivo que puede utilizarse como argumento de prueba, el cual, administrado con el resto del material probatorio y las circunstancias del caso, será de utilidad para averiguar la verdad de los hechos controvertidos. La apreciación conjunta de estos elementos determinará el grado de probabilidad del hecho que se pretende demostrar, en la inteligencia de que el hecho presumido debe inferirse, de manera lógica, de la conducta procesal”.

c) Examinar los términos y condiciones de la oferta, en caso de controversia analizar su justificación en el procedimiento.

Es importante indicar, que los términos y condiciones de la oferta de trabajo deben calificarse atendiendo a que se realicen en los mismos o mejores términos en que se venía desempeñado el actor al servicio de la patronal, y de controvertirse, deben quedar plenamente acreditados, que no exista afectación al trabajador, y que no se contradiga la normatividad protectora.

A mayor abundamiento, si el demandado controvierte ya sea tanto el salario, horario o categoría del trabajador, deberá acreditar que el actor efectivamente se desempeñó bajo las condiciones alegadas; pero a pesar de que haya acreditado tales condiciones, si estas son inferiores a las establecidas por la Ley, es decir, que se le pague un salario inferior al mínimo, o que labore en una jornada mayor a la legal, la oferta de trabajo deberá calificarse de mala fe, sin surtir los efectos jurídicos legales que lleva implícita tal oferta.

4.3 CONDUCTA PROCESAL AL OPONER LA OFERTA DE TRABAJO.

Una vez analizadas las hipótesis normativas del Ofrecimiento de trabajo, se establecerán los elementos objetivos de la conducta procesal del demandado a oponer la oferta de trabajo, y para tal efecto, se definirá a la conducta procesal como aquellos elementos sujetos a convicción, valorados por el juzgador, velando por las garantías individuales, así lo establece la Jurisprudencia, emitida por la entonces Tercera Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice de 1995, en el Tomo IV, en la página 121, misma que indica:

“CONDUCTA PROCESAL DE LAS PARTES.

La conducta procesal de las partes es un dato objetivo de convicción para el juzgador, que debe tomarse en cuenta, sin que por ello se violen las garantías individuales”.

La conducta procesal, es un elemento que atiende en definitiva, a la valoración de las pruebas aportadas por las partes, a efecto de acreditar su dicho. Ya quedaron establecidas las cargas y obligaciones procesales que deberán soportar las partes en el proceso, y para tal efecto haremos un estudio en base a los elementos que debe analizar el juzgador y que están obligadas las partes a acreditar; estos elementos objetivos son el horario, el salario, la categoría y la conducta procesal.

Por lo que toca al salario, es carga del demandado acreditarlo en caso de existir controversia, por así establecerlo la fracción XII, del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se considera como cierto el indicado por el actor en su demanda. Frente a la oferta de trabajo si el demandado no acredita el salario mencionado, tal oferta es de mala fe. Como base y fundamento tenemos la Jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Tomo I, de Mayo de 1995, en la página 250, que a efecto indica:

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO POR EL PATRON.

Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, pero controvierte el salario y demuestra que es inferior al señalado por el actor, debe entenderse que el ofrecimiento es de buena fe porque la reincorporación ofrecida no modifica las condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la terminación de la relación de trabajo; por tanto, si el actor insiste en que hubo despido, se produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba y es a él a quien corresponde demostrar sus afirmaciones”.

Igual suerte corre el demandado si controvierte la categoría del trabajador al ofertar el empleo y no acredita su dicho, ya que no se podría continuar con el vínculo laboral si la categoría es distinta bajo al que se desempeñaba el accionante, pues para el caso de que sea inferior, se estaría afectando a las condiciones económicas del empleado, y si por el contrario, la categoría con la que se le ofrece el trabajo es mayor con la que se desempeñaba, también la oferta de trabajo es de mala fe, pues se entiende que el empleado no está capacitado para realizar tal trabajo, lo que no le brindaría estabilidad en el mismo. Para sustentar jurídicamente la carga procesal respecto de la controversia entre la categoría, sirve al respecto la tesis emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en Diciembre de 2009, en el Tomo II, en la página 1606, que al efecto indica:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI SE REALIZA CON UNA CATEGORÍA DE CONFIANZA SIN ACREDITARLA, DEBE CALIFICARSE DE MALA FE (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

Si la institución demandada negó el despido injustificado argumentado por la servidora pública y le ofreció el trabajo aduciendo que tenía el carácter de empleada de confianza sin acreditarlo, la oferta laboral debe calificarse de mala fe, toda vez que de conformidad con el artículo 10 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México, los servidores públicos de confianza quedan comprendidos en dicho ordenamiento únicamente en lo que hace a las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social que otorga el

Estado, careciendo de estabilidad en el empleo, lo cual es en perjuicio de la actora”.

Por lo que toca al horario de labores, en base a lo ordenado por la fracción VIII del artículo 874, de la Ley Federal del Trabajo, también es carga procesal del demandado, el acreditar su dicho respecto de la jornada de labores en caso de existir controversia, condición que también debe probar en juicio fehacientemente. Así lo establece la Jurisprudencia publicada en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Tomo XI, de Enero de 2000, en la página 20, misma que a la letra indica:

“HORAS EXTRAS. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO AUN EN EL SUPUESTO EN QUE EL TRABAJADOR AFIRME QUE LE FUE MODIFICADO SU HORARIO DE LABORES.

Corresponde al patrón demostrar la duración de la jornada de trabajo, aun en el supuesto de que el trabajador llegue a manifestar que le fue modificado el horario de labores, ya que esta circunstancia no desvirtúa el punto de la controversia relativo a la determinación de la jornada laboral y su duración; por tanto, la demanda de horas extras que se sustenta en la variación de horario no da lugar a revertir la carga probatoria de ese hecho al trabajador, pues no se trata de una modalidad que rebase el supuesto previsto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo”.

Las anteriores cargas procesales, son propias del demandado, debido a la protección que brinda el Derecho del Trabajo, aunado a que es el patrón quien tiene los medios necesarios para acreditar tales extremos.

Es importante señalar que la conducta procesal deberá ser calificada en base a los elementos citados, pues el juzgador al momento de valorar las pruebas aportadas por las partes, decidirá si la oferta de trabajo es de buena o mala fe atendiendo a las siguientes consideraciones:

a) será de buena fe una oferta de empleo siempre que no afecte los derechos del trabajador, ni contraríe la ley, y se trate del mismo servicio, es

decir en los mismos términos o condiciones laborales, bajo las que el accionante se venía desempeñando al servicio de la patronal, y

b) será de mala fe, cuando la oferta de trabajo lleve implícita cualquiera de las siguientes circunstancias: se afecta al trabajador en sus derechos, se pugne con la Ley, se oferte un trabajo diferente al que se venía desempeñando, se modifiquen los términos y condiciones de labores en perjuicio del trabajador; y asumir una doble conducta que contradiga el ofrecimiento de continuar la relación laboral.

Es importante concluir que la conducta procesal, atiende entonces, a la acreditación que las partes hagan de sus dichos, para poder así valorar la oferta de trabajo, pues en caso de existir controversia por cuanto toca a las condiciones laborales aducidas por el demandado, y si estas condiciones son acreditadas en su totalidad, la oferta de empleo es de buena fe y logra los efectos jurídicos de revertir la carga probatoria del despido al actor, tal y como lo establece la jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Tomo I, en Junio de 1995, en la página 296, que a efecto señala:

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

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

Es de concluirse, que si la oferta de trabajo realizada por el demandado, es calificada de buena fe, logra en primer término, revertir la carga de la prueba del despido al trabajador, y en segundo término, continúa con la relación laboral.

4.4 PROPUESTA

Con base en el presente estudio, hemos analizado el origen de la figura del ofrecimiento de trabajo, su naturaleza jurídica, los efectos que presenta, y los elementos que se deben de satisfacer plenamente, para que dicha oferta surta en la vida jurídica. Con base a estos conceptos podemos llegar al objeto principal del presente trabajo, que es el de incluir legalmente la figura del ofrecimiento de trabajo y sus elementos, en la Ley Federal del Trabajo, lo anterior debido a la frecuencia con la que aparece en la vida jurídica laboral.

Es importantes destacar que la oferta de empleo, por su naturaleza, no se puede situar como excepción en el ordenamiento legal laboral, ya que tal figura no destruye la acción principal del accionante, si no que sus efectos son meramente conciliatorios. Así mismo se deja en claro, que dicha oferta debe analizarse en forma holística, atendiendo al estado procesal de autos. Y para que surta sus efectos, es necesario que se analicen en conciencia y en forma armoniosa las pruebas aportadas por las partes, y si con ellas, acreditan sus dichos.

Con base a las anteriores consideraciones, la figura del ofrecimiento de trabajo, debería ser incluida en la Ley, y así dejar de ser una figura de origen jurisprudencial; y convertirse como tal en una institución jurídica, con regulaciones propias, las cuales deberán siempre atender a los principios que rigen el Derecho Laboral.

Para situar a la Oferta de Trabajo dentro de la Ley, debemos atender a que tal oferta se valora en forma conjunta con la totalidad de las pruebas ofrecidas por las partes, razón suficiente por la que la ubicaremos para

los efectos del presente estudio, en la parte de LAS RESOLUCIONES LABORALES, es decir en el capítulo XIII, del título CATORCE, de la Ley Federal del Trabajo; adicionando dos artículos integrantes del artículo 842 del referido ordenamiento, artículos en los que se establecerán la figura del ofrecimiento de trabajo, las hipótesis que la rigen y sus efectos jurídicos; por lo que se presentan a continuación:

“artículo 842 - A.

Para el caso en que el demandado ofreciera el trabajo, al dictarse el laudo respectivo, se deberán analizar exhaustivamente los términos y condiciones en que se realizó dicha oferta, atendiendo a que si existe controversia entre las condiciones generales de trabajo, el demandado deberá acreditar plenamente su dicho, previa valoración minuciosa de los medio probatorios aportados por las partes.

Artículo 842 - B.

Si del análisis realizado a la oferta de trabajo, se desprende que la conducta procesal del demandado atenta contra las garantías del trabajador, dicha oferta deberá calificarse de mala fe, por lo que no se revierte la carga de la prueba del despido al demandante”.

Ya habiendo analizado la figura del ofrecimiento de trabajo, es conveniente para el presente estudio indicar de que para el caso de que tal institución jurídica sea contemplada por la Ley en los términos señalados, las resoluciones laborales, se emitirían con más apego a la Ley, sin transgredir las garantías individuales tanto del trabajador como del patrón, y siempre velando por los derechos laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El Derecho del Trabajo, ha sido originado por la lucha de un sector social, razón principal por la que dicho Derecho tiene como función la de proteger a sus creadores, así como también la de presentarlos en un plano de igualdad, equidad y Justicia ante la Ley.

SEGUNDA:

La Legislación Laboral presenta un amplio criterio por cuanto hace a los principios rectores del procedimiento laboral, pero tales principios siempre han estado enfocados a proteger las Garantías de los Trabajadores, sin embargo al violentarse uno de estos principios se atenta contra las mencionadas garantías, y es menester señalar que dichas garantías han sido el objeto primordial del Derecho Social.

TERCERA:

El Derecho Laboral encuadra a todas y cada una de las Condiciones Generales de los Trabajadores, así como los principios irrenunciables de los mismos, y se debe de señalar que tanto las condiciones como los mencionados principios siempre deben de contenerse en un contrato de trabajo, ya sea este individual o colectivo, y que dicho contrato debe de contener tanto elementos jurídicos como sociales que lo hagan valido para que surta los efectos legales conducentes.

CUARTA:

En el Derecho del Trabajo, existen obligaciones o cargas procesales mismas que las partes deben soportar en juicio, sin embargo tratándose de la parte patronal, por ser esta quien tiene los recursos y los medios necesarios para aportar los elementos pertinentes, para el caso de existir controversia entre las condiciones general de trabajo, es la patronal quien deberá de acreditar su dicho soportando las cargas procesales correspondientes.

QUINTA:

Es importante destacar que como en toda rama del Derecho, existen acciones, como también excepciones y defensas; por lo que toca a la acción se puede definir como la facultad que tiene el gobernado de hacer valer sus derechos, a través del funcionamiento del órgano judicial; y por lo que toca a las excepciones y defensas, estas en lato sensu, es el derecho que tiene el demandado de oponer sus consideraciones de hecho y derecho, tendientes a destruir la acción.

SEXTA:

En cuanto toca a las excepciones y defensas, doctrinalmente no existe una diferencia deliberada que pudiera distinguir a las primeras de las segundas, sin embargo en virtud de lo establecido en el Derecho y la Jurisprudencia, podemos definir a la excepción, como aquella alegación que con base a los hechos señalados, destruyen a la acción; y por lo que toca a la

defensa, se puede concluir que es el derecho existente en la ley, que se le otorga al demandado e efecto de destruir la acción.

SEPTIMA:

Con base a la frecuencia con la que se utiliza el ofrecimiento de trabajo, es importante señalar que esta figura no pertenece ni a una excepción ni a una defensa, pues no tiende a destruir la acción, sino que solo se conforma como una formula conciliatoria, que tiene la finalidad de continuar con el vínculo laboral, dejando en la vida jurídica la acción promovida por el actor con todos los efectos legales que ella conduce.

OCTAVA:

La figura del ofrecimiento de trabajo, es de origen jurisprudencial, pues es en la Jurisprudencia donde encontramos los elementos jurídicos de su aplicación, las características de la oferta de trabajo, los medios de valoración jurídica, los presupuestos legales de su procedencia, y los efectos de tal oferta de trabajo.

NOVENA:

El ofrecimiento de trabajo cuando es calificado de buena fe, opera bajo las siguientes condiciones: a) que el actor haya demandado la acción de Indemnización Constitucional; b) que el demandado al momento de contestar la

demanda, niegue el despido y ofrezca el trabajo; y c) que la oferta de trabajo realizada sea en los mismos o mejores términos y condiciones, bajo los cuales se venía desempeñando el actor al servicio de la parte demanda.

DÉCIMA:

Si la oferta de trabajo es calificada de buena fe, la carga u obligación procesal legal del demandado de acreditar el despido se revierte a la parte actora, pues es esta la que insiste en dicho despido, por lo que se tendrá que valer de los medios legales necesarios que estime pertinentes a efecto de acreditar su dicho.

DÉCIMA PRIMERA:

Es importante incluir la figura del ofrecimiento de trabajo en la legislación laboral en virtud de que la misma opera con frecuencia en la vida jurídica laboral, y calificada mediante distintos criterios legales que en la mayoría de los casos no atienden a los principios jurisprudenciales que rigen tal figura, afectando así las garantías constitucionales de las partes.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- 1.- **ALENA GARRIDO, Ramón. Derecho Individual del Trabajo. 1ª ed. Ed. Impresora y Editorial Rodríguez, S.A. de C.V., México, 1999.**
- 2.- **BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. 4ª ed. Ed. Pac, S.A. de C.V., México, 2001.**
- 3.- **BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho del Trabajo. Ed. Jus Semper A.P.**
- 4.- **BECERRA BAUTISTA, José. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil. 4ª ed. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A. de C.V., México, 1985.**
- 5.- **BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, 1ª ed. Ed. Porrúa, México, 1985.**
- 6.- **CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales. 3ª ed. Ed. Trillas, S.A. de C.V., México, 1994.**
- 7.- **CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 7ª ed. Ed. Trillas, México, 1992.**
- 8.- **CERBÓN SOTO, Juan. Teoría General del Trabajo. 1ª ed. Ed. Trillas, México, 1992.**
- 9.- **CISNEROS BERMUDEZ, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Ed. Trillas, México, 1989.**
- 10.- **CLARIA OLMEDO, Jorge A. Derecho Procesal I. 1ª ed. Ed. Ediciones Palma, Argentina, 1982.**
- 11.- **COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil.**
- 12.- **DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo Primero. 13ª ed. Ed. Porrúa, S. A. de C. V., México, 2000.**
- 13.- **DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo Segundo. 16ª ed. Ed. Porrúa, S. A. de C. V., México, 2000.**

- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 15ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998.
- 15.- DE PIÑA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil.
- 16.- GÓMEZ ROSS, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 18 ed. Ed. Porrúa, México, 1980.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 2ª ed. Ed. Porrúa, México, 1994.
- 18.- MACCISE SAADE, Luis. Guía Práctica de Derecho Procesal Laboral. 1ª ed. Ed. Cajica, S.A., México, 1994.
- 19.- MORALES ITALO, Hugo y TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 6ª ed. Ed. Trillas, México, 2001.
- 20.- MORELO MANGLANO, Carlos. Derecho Laboral, Ed. Reus, Madrid, 1980.
- 21.- NITKER, Jorge. Como Elaborar una Tesis de Grado en Derecho. Ed. Pac, S.A. de C.V., México.
- 22.- PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo. 1ª ed. Ed. Impresiones y Ediciones Rodríguez, S.A. de C.V., México, 1999.
- 23.- RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael. Las Pruebas en el Derecho Laboral. 1ª ed. Ed. Universidad Regiomontana, Monterrey, México.
- 24.- SIERRA BRAVO, Restituto. Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica. 2ª ed. Ed. Paraninfo, S.A., España, 1988.
- 25.- SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General de Derecho del Trabajo. 1ª ed. Ed. Trillas, S.A. de C.V., México, 1992.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley Federal del Trabajo.
Ley de Amparo.
Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo de 1970
Código Civil para el Distrito Federal.
Código Civil para el Estado de México.

JURISPRUDENCIA.