

**“LA ACCIÓN REINSTALATORIA”**



**TESIS**

Que para obtener el Título Profesional de  
**LICENCIADA EN DERECHO**  
Presenta

*Aljandra Coronado Acosta*

Director de Tesis: **Lic. Sergio Córdova Casas**

Hermosillo, Sonora.



Año 2006.

# Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



“El saber de mis hijos  
hará mi grandeza”



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

# LA ACCION REINSTALATORIA

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducción.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Capítulo No. 1.- Metodológico.....</b>                                     | <b>7</b>  |
| 1.1.- Planteamiento del problema .....  | 7         |
| 1.2.- Objetivos .....   | 7         |
| 1.3.- Justificación del problema.-.....                                       | 8         |
| 1.3.1.- Magnitud del problema.- .....   | 8         |
| 1.3.2.- Vulnerabilidad y Factibilidad del Problema. ....                      | 9         |
| 1.4.- Hipótesis .....   | 9         |
| 1.5.- marco Teórico. ....   | 10        |
| 1.6.- Fuentes Bibliográficas.....   | 10        |
| <b>Capítulo 2.- Aspectos Generales .....</b>                                  | <b>12</b> |
| 2.1.- Generalidades .....   | 12        |
| 2.2.- Conceptos.....  | 19        |
| 2.2.1.- Trabajador.....   | 19        |
| 2.2.2.- Patrón.....   | 19        |
| 2.2.3.- Trabajador de Confianza.....  | 19        |
| 2.2.4.- Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo.....                     | 20        |
| 2.2.5.- Nacimiento y duración de las Relaciones Individuales de Trabajo. .... | 20        |
| 2.2.6.-Acción.....  | 21        |
| 2.2.7.- Pretensión. ....  | 22        |
| 2.2.8.- Diferencia entre Acción y Pretensión.....                             | 23        |
| 2.2.9.- Reinstalación del Trabajador.....                                     | 23        |
| 2.3.- Principios Generales del Derecho del Trabajo.-.....                     | 26        |
| <b>Capítulo 3.- Condiciones Generales de Trabajo.-.....</b>                   | <b>29</b> |
| 3.0.- Generalidades.-.....  | 29        |
| 3.1.- Jornada de Trabajo .....  | 29        |
| 3.2.- Días de Descanso .....  | 33        |
| 3.3.- Vacaciones.....   | 34        |
| 3.4.- Salario.....  | 35        |
| <b>Capítulo 4.- La Reinstalación en el Trabajo.- .....</b>                    | <b>37</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.1.- Generalidades.....   | 37        |
| 4.2.- La Reinstalación en el Trabajo como Acción. ....   | 38        |
| 4.2.1.-Requisitos para la Acción de Reinstalación .....  | 39        |
| 4.2.2.- Actitudes del demandado frente a la acción de Reinstalación .....  | 44        |
| 4.2.2.1.- Allanamiento .....   | 44        |
| 4.2.2.2.-Controvertir .....  | 46        |
| 4.2.2.3.- Negación de los Hechos y del Derecho .....   | 46        |
| 4.2.2.4.- Oposición de Excepciones .....   | 47        |
| 4.2.2.4.1.- La Excepción en Sentido Abstracto.....   | 47        |
| 4.2.2.4.2.- La Excepción en Sentido Concreto .....   | 47        |
| 4.2.2.5.- Distinción entre Excepción y Defensa .....   | 48        |
| 4.2.2.6.- Reconvención .....   | 49        |
| 4.2.2.7.- Rebeldía.....  | 50        |
| 4.2.2.8.- Del Silencio y de las Evasivas.....  | 52        |
| 4.2.2.9.- Insumisión al Arbitraje .....  | 53        |
| 4.2.2.10.- Ofrecimiento del trabajo .....  | 56        |
| 4.2.2.3.- Problemas Prácticos sobre el Tratamiento de la Reinstalación como<br>acción cuando la Invalidan por el Rechazo del Trabajador al Ofrecimiento del<br>Trabajo ..... | 56        |
| 4.3.- La Reinstalación como Secuencia del Ofrecimiento del Trabajo luego de<br>Intentar.....   | 62        |
| <b>CAPITULO 5.- El Ofrecimiento del Trabajo.- .....</b>  | <b>63</b> |
| 5.1.- Ofrecimiento del Trabajo .....   | 63        |
| 5.1.1.-Ofrecimiento del Trabajo de Buena Fe.....   | 64        |
| 5.1.2.- Ofrecimiento del Trabajo de Mala Fe .....  | 73        |
| <b>Conclusiones.-.....</b>   | <b>74</b> |
| <b>Bibliografía Consultada .....</b>   | <b>76</b> |
| <b>Legislación Consultada .....</b>  | <b>77</b> |

## INTRODUCCION

En el presente trabajo, se exponen los elementos teóricos y prácticos relativos a la figura de la reinstalación en el trabajo, los problemas que esta presenta al ser tratada, ya sea como acción por parte del trabajador o como estrategia del patrón para revertir la carga de la prueba al trabajador. Todo lo anterior en forma propositiva.

Partiremos de que la figura de la reinstalación en el trabajo garantiza la estabilidad en el empleo, si un trabajador ha sido despedido en forma injustificada de su trabajo, si ya gozaba de una contratación indeterminada. Existen dos principios tuteladores de la estabilidad en el empleo comprendidos dentro del derecho del trabajo uno de ellos es el contrato de trabajo por tiempo indefinido y el otro constituye la reinstalación en el empleo.

Es sobre el segundo de los principios antes mencionados a que se avocara el estudio de la presente tesis.

La reinstalación en el trabajo consiste precisamente en el acto de que un trabajador sea reinstalado en sus actividades de prestación de servicios personales y subordinados a su patrón, luego de que fuera separado de ellas.

Dicha reinstalación debe llevarse a cabo en las mismas condiciones en que el trabajo se venia desarrollando con los incrementos y mejoras salariales que tengan lugar respecto al puesto especifico donde el trabajador se incorporará, respetándose a su vez todos sus derechos laborales.

En tal virtud, en caso de que el trabajador que haya sido separado de su trabajo opte por la reinstalación, debe tomarse en cuenta con especial precaución que sus derechos no se vean afectados y que al momento en que este se integre de nuevo la fuente de trabajo, sea con las condiciones debidas.

En la práctica del derecho laboral la reinstalación en el trabajo, a pesar de ser uno de los principios tuteladores de la estabilidad en el empleo, presenta ciertos conflictos para ser tratada como tal, atendiendo a su naturaleza y elementos. Procesalmente el propósito de la misma, lejos de lograr la conciliación entre las partes en conflicto, se ha reducido a una estrategia para revertir la carga de la prueba en relación al despido en que se base.

El presente trabajo pretende delimitar los problemas mas comunes respecto a la reinstalación y exponer la problemática que esta presenta al ser tratada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El presente trabajo fue dividido en cinco capítulos; en el capitulo primero se expone la metodología a partir de la cual se desarrollo el presente trabajo, partiendo de un planteamiento del problema, se establecieron los objetivos, desarrollando también la justificación del problema para establecer su magnitud, así como la vulnerabilidad y la factibilidad de su ejecución; en este capitulo también proponemos una hipótesis que pretende dar respuesta al problema planteado, para culminar con el marco teórico referencial así como la bibliografía empleada

En el capitulo segundo, el lector se servirá a encontrar los aspectos generales del derecho del trabajo, el cual resulta básico para encuadrar el presente trabajo, estableciendo los conceptos propios de esta rama del derecho como son trabajador, patrón, trabajadores de confianza, contrato de trabajo y relación de trabajo, el nacimiento y duración de las relaciones individuales del trabajo, los conceptos de acción y pretensión, la reinstalación del trabajador propiamente y los principios generales aplicables al derecho del trabajo.

En el capitulo tercero exponemos las condiciones generales del trabajo tales como la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones y el salario.

En el Capitulo cuarto, hago referencia a la Reinstalación en el Trabajo que es el tema toral de mi tesis, por lo que se expone la Reinstalación como acción , requisitos para la acción de Reinstalación, Actitudes del demandado frente a la acción de Reinstalación, allanamiento, Controvertir, Negación de los hechos y del derecho, oposición de excepciones, la excepción en sentido abstracto así como lo es en concreto, la distinción entre excepción y defensa, reconvención, rebeldía, del silencio y de las evasivas, insumisión al arbitraje, ofrecimiento del trabajo, problemas prácticos sobre el tratamiento de la reinstalación como acción cuando se invalidan por el rechazo del trabajador al ofrecimiento del trabajo y la reinstalación como secuencia del ofrecimiento del trabajo luego de intentar.

En el capitulo quinto y ultimo de el presente se habla del ofrecimiento del trabajo en general incluyendo el ofrecimiento del trabajo de buena y mala fe.

Finalmente expongo las conclusiones a las que llegue en el presente trabajo, y que sin duda constituye la aportación del mismo, mismas que pongo a consideración de la Comisión Revisora y del Sínodo que habrán de evaluar este trabajo.

# **CAPITULO 1**

## **METODOLOGIA**

### **1.1.- Planteamiento del problema.-**

En el presente trabajo me propongo plantear las diferencia existentes entre la Reinstalación en el trabajo con motivo de demandarla como pretensión principal y la Reinstalación que resulta del ofrecimiento de trabajo, como actitud del demandado ante el despido del que se le acusa cuando se le reclama la indemnización constitucional, a su vez a lo largo del presente, expondré las diferencias y características comunes de los dos supuestos, así como sus requisitos de procedencia, en atención a la naturaleza de la Reinstalación en el trabajo como principio tutelador de la estabilidad en el empleo, la cual independientemente de su origen debe ser cuidadosamente llevada a cabo, a efecto de que se obedezcan los lineamientos que la regulan para cumplir con sus objetivo, consistente en que mientras que el trabajador haga su trabajo como es debido y subsista la fuente, el vinculo laboral no debe ser quebrantado, a menos por supuesto, que exista causa justificada de por medio. Se analizará lo relativo a las obligaciones y consecuencias que los dos tipos de reinstalación acarrear al patrón, así como los conflictos que genera la aplicación de esta figura, desde sus dos perspectivas, es decir del trabajador y del patrón.

Ante la falta de regulación y criterios uniformes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en el trabajo se ha vuelto en sumo vulnerable, toda vez que se carece de un tratamiento específico.

### **1.2.- Objetivos**

Los objetivos del presente trabajo consisten preponderantemente en la distinción de características y especificación de consecuencias que derivan de la Reinstalación en sus labores del trabajador que ha sido separado de las

mismas, ya sea porque dicha reinstalación se reclame en un principio como acción principal o porque el patrón ofrezca el trabajo al demandante que reclama la indemnización constitucional.

Como objetivo particular, pretendo esclarecer la figura de la reinstalación en el trabajo a efecto de delimitar sus alcances y consecuencias procesales, así como su repercusión en la relación obrero patronal, todo ello a través del análisis de sus elementos.

### **1.3.- Justificación del problema.-**

#### **1.3.1.- Magnitud del problema.-**

La figura de la Reinstalación en el trabajo se encuentra poco definida en la Ley Federal del Trabajo, sus modalidades y características, son variantes de acuerdo a su origen y al caso concreto, sin embargo se estima de nuestra parte que es pertinente una definición y delimitación más específica, para que sea tutelada con mayor precisión y efectividad por la autoridades del trabajo, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes son las facultadas para vigilar su debida ejecución.

Debe existir mas precisión y criterios unificados al respecto, atendiendo a que en la Ley Federal del Trabajo, poco contempla en cuanto a la figura de la reinstalación, sin embargo, pone a disposición de los trabajadores y patronos para solucionar sus conflictos en l proceso laboral, mismo que para alcanzar la justicia real y equitativa que se propone, debe ser llevado a cabo observándose la normatividad.

Al tener un esquema ilustrativo de la figura de la Reinstalación en el trabajo, sus particularidades y circunstancias posibles, se abatirá en una buena medida, las lagunas existentes al respecto en la legislación vigente de la materia , la cual presenta en forma esporádica y general lo que es básico para la

reinstalación , por lo que podría decidirse que en los ámbitos de aplicación de las disposiciones del trabajo existe una atmósfera de inseguridad jurídica respecto al tema principal de esta tesis, ya que en la practica se ven aplicados criterios muy variables en relación a ella, dejando vulnerable el principio a que debe obedecer, es decir el de la estabilidad en el empleo.

### **1.3.2.- Vulnerabilidad y factibilidad del problema.-**

Poco se ha determinado en la Ley Federal del Trabajo, sobre el tema a tratar en la presente tesis, por lo que se ha ido regulando atendiendo a la obediencia de los principios que rigen el derecho del trabajo, principalmente fundamentándose en el contenido de los criterios emitidos por las autoridades de amparo.

Pretendo subsanar en lo posible el problema existente de la falta de referencia, practica y sistematización relativa a la figura de la reinstalación en el trabajo, ante las evidentes lagunas legales en su regulación, enunciando los requisitos para que una reinstalación logre su objetivo, material y procesal visto esto desde ambas perspectivas, obrero y patronal.

Falta en la práctica jurídica, concretizar los alcances y consecuencias de la reinstalación como acción y como consecuencia del ofrecimiento del trabajo, pues no se cuenta con una eficiente referencia documentada, por lo que en este trabajo, se pondrá especial énfasis a la recopilación y sistematización de lo establecido en cuanto a la figura de estudio.

### **1.4.- Hipótesis.-**

Las autoridades del trabajo y de los litigante carecen de criterios definidos y uniformes en relación a la reinstalación en el trabajo y dejan de diferenciar los requisitos y consecuencias de la misma, ya sea que sea reclamada como acción o

que tenga su origen en el ofrecimiento del trabajo del patrón al trabajador que haya intentado la acción de indemnización Constitucional.

Como respuesta al Planteamiento de el problema propongo como hipótesis de mi trabajo, la siguiente: “Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, así como las partes litigante de las contingencias laborales, como consecuencia de la carencia de sistematización de los criterios establecidos por las autoridades de amparo en relación a las lagunas de la ley para regular la figura de la reinstalación en el trabajo, son deficientes al tratarla y dejan de observar correctamente los principios del derecho del trabajo y de los criterios aludidos, pues dejan de dar la reinstalación en atención a su origen, al tratamiento y regulación correctos, existe confusión y desinformación, al respecto, quedando vulnerables la garantía de legalidad de las partes del conflicto laboral.

**1.5.- Marco Teórico.-** En el desarrollo de este trabajo, dio principio como primera actividad, definir el tema a desarrollar, comenzando con la labor de acopio de información la cual constas de tres fuentes fundamentales: Fuentes Bibliográficas, la cual consiste en la captación de libros por autores destacados en el campo laboral; Fuentes de trabajos profesionales de investigación a nivel licenciatura; Fuentes contenidas en registros electrónicos, como lo vienen a ser bancos de datos contenidos en Internet del Instituto de Investigaciones Jurídicas del UNAM, INFO JUS, La Suprema Corte de Justicia de la Unión, etc. Dando como resultado el presente trabajo, de una manera sistematizada.

**1.6.- Fuentes Bibliográficas.-** Los autores a que haré referencia y cuyas obras sirvieron de base para estudio del presente material, son los siguientes:

a) BALTAZAR CAVAZOS FLORES. 40 lecciones de Derecho Laboral 9ª. Edición, Editorial Trillas, S. A de C. V; Av. Río Churubusco 385, México D. F 1998.

b) CIPRIANO GOMEZ LARA, Teoría General del Proceso 9ª. Edición, Editorial Oxford University Press S. A de C. V. México 1996.

c) NESTOR DE BUEN LOZANO. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D: F. 2000.

d) UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano p2 Decimaquinta Edición México, 2001.

e) JOSE OVALLE FAVELA. Derecho Procesal Civil. Edición. Editorial OXFORD, Antonio Caso 142 México D. F.

f) Jurisprudencia y tesis aisladas emitidas por los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación Publicadas en el Semanario Judicial de la federación a partir de 1917 (Quinta a Novena Época), contenidas en la compilación de Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2005.

Se analizara al respecto dentro del cuerpo de este material.

## **CAPITULO 2**

### **ASPECTOS GENERALES**

**2.1.- Generalidades.-** Para que un trabajador sea reinstalado, es preciso que ya sido separado de su trabajo por causas injustificadas, siendo esta la permisa de la que parte el estudio del presente trabajo.

Ahora bien, dado lo anterior el trabajador, puede haciendo uso de su derecho subjetivo de acción, comparecer ante la Junta Local o Federal de Conciliación Y Arbitraje, según corresponda, a demandar por el pago de tres meses de indemnización o bien de su contrato, es decir, la reinstalación en el trabajo que venia desempeñando tal, y como lo prevé el artículo 123 de la Constitución.

La reinstalación en el trabajo puede derivar como consecuencia de la actualización de dos hipótesis, la primera es que habiendo el actor ejercitado la acción de indemnización constitucional, el patrón niegue el despido y ofrezca reinstalar al actor en su trabajo, y la segunda consiste en que el trabajador desde un principio solicite la reinstalación en el trabajo de que se estima separado injustificadamente.

Se toma como referencia el siguiente extracto de la ejecutoria dictada con motivo de la **contradicción de tesis 6/2001. Entre las sustentadas por el sexto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito (ahora primer tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito). Resuelta por la segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación por unanimidad de cinco votos.**, misma que mas adelante servirá para el tratamiento de la reinstalación como acción, ejecutoria en la cual, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sintetiza los aspectos

básicos de la figura de la reinstalación y que para el presente trabajo es de suma importancia tomar en cuenta y son a saber:

Al respecto, debe tenerse presente lo que dispone el artículo 123, apartado A, fracción XXII. De la Constitución Federal:

**“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 controvertir 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:

“XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnización con el importe de tres meses de salario. ....”

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

**“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. ....”

El derecho del trabajo tiene como propósito asegurar los derechos sociales del trabajador, parte esencial de los derechos humanos. Por ello, sin desconocer los derechos de los empresarios, procura las soluciones que armonicen con su naturaleza y sus propósitos.

Así el artículo 123, apartado A, fracción XXII, constitucional, en concordancia con el 48 de la Ley Federal del Trabajo, regulan un aspecto fundamental de las relaciones individuales, el despido arbitrario de un trabajador, otorgando a éste dos acciones, a su elección:

- a) La de cumplimiento de contrato; y,
- b) El pago de una indemnización.

En ambos casos, procederá el pago de salarios caídos o vencidos desde la fecha en que se ubique el despido hasta que quede satisfecha la pretensión del trabajador de volver al trabajo que puede ser en la sustanciación del juicio cuando se le ofrece el retorno al empleo, lo acepta y éste se efectúa; o cuando dicha reinstalación se lleva a cabo en cumplimiento a la condena impuesta en el laudo.

En relación con el pago de los salarios vencidos, es importante puntualizar que la condena procede con independencia de que expresamente se hubieran reclamado, ya que son una consecuencia inmediata y directa de las acciones derivadas por despidos o rescisiones imputables al patrón.

Es aplicable la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 574, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 466, que es del tenor literal siguiente:

**“SALARIOS VENCIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES POR DESPIDO.** El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen

los salario vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo; por tanto, conforme a lo establecido en este precepto legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación derivada correspondiente a los salarios vencidos.”

Con frecuencia , los patrones a los que se les demanda por despido injustificado, sea cual fuere la acción que intente el trabajador (cumplimiento del contrato mediante la reinstalación o indemnización) ofrecen al trabajador el retorno al empleo, conducta procesal que cuando se realiza bajo ciertas condiciones, entre ellas, respetando la forma en que se venia desempeñando el servicio, especialmente en relación a la categoría, horario y salario , y es calificado dicho ofrecimiento de buena fe, produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga procesal del despido alegado.

Ilustran las aseveraciones anteriores las tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que enseguida se transcriben:

**“DESPIDO, CON OFRECIMIENTO, CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE.** Los casos de despido, cuando la parte patronal ofrece el trabajo al obrero en las mismas condiciones en que se encontraba con anterioridad a la fecha de dicho despido, existe una reversión de la prueba quedando a cargo del obrero la justificación de ese despido, pues frente a la actitud del demandado, el contrato de trabajo subsiste con todo sus efectos legales y si se pretende obtener las indemnizaciones provenientes del despido, existe la necesidad de demostrar este acto jurídico.” (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen XLVI, Quinta Parte, pagina 21).

**“DESPIDO INJUSTIFICADO CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO.** Cuando un trabajador demanda a la empresa por despido injustificado y está ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo desempeñaba, si dicho trabajador estima que el trabajo no se le ofrece en dichas condiciones y la empresa prueba lo contrario, opera la inversión de la prueba y corresponde al actor acreditar el despido.” (Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen CVI, Quinta Parte, página 12).

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

(Sexta Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen CIX, Quinta Parte, página 25).

Es pertinente que el ofrecimiento de trabajo, cuando la acción intentada es de cumplimiento de contrato, no constituye un allanamiento por parte del patrón a las pretensiones del obrero, ya que la naturaleza jurídica de ambas figuras procesales es distinta.

En efecto, el allanamiento requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indudable, la procedencia de la acción intentada, la veracidad o aceptación de los hechos narrados y los fundamentos de derecho

invocados, esto implica la aceptación de que asiste el derecho al actor para demandar.

En cambio, el ofrecimiento de trabajo no implica reconocimiento ni de los hechos ni del derecho, ya que siempre va asociado a la negativa del despido como supuesto fáctico generador de la acción de cumplimiento de contrato, esto es, la parte demandada no admite derecho al trabajador para demandarlo, sin embargo, debido a la inexistencia del despido accede a que el operativo vuelva al servicio.

Es aplicable la jurisprudencia 344 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 281 del Apéndice y Tomo antes consultado, que textualmente dice:

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

ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en la pruebas aportadas al juicio resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación”.

Derivado del ofrecimiento del empleo, el trabajador puede aceptar retornar al mismo o no, pues es una decisión personal que solo atañe resolver, cuyos efectos jurídicos dentro del juicio son relevantes, dado que de llevarse a cabo la reinstalación, no hay duda de que la pretensión principal quedara satisfecha, sea cual fuere la acción intentada, esto es, cumplimiento de contrato o paga de indemnización.

En cambio, cuando el trabajador demanda cumplimiento del contrato y el patrón le ofrece el retorno al empleo en los mismos términos y condiciones y este lo rechaza, los efectos jurídicos que produce esta conducta no resultan claros como en la hipótesis anterior; por ello debe fijarse el alcance que ese proceder tendrá para el resultado del juicio, ya que la resolución de la contradicción importa determinar si ese proceder entraña desinterés en la prosecución del juicio hasta lograr el dictado de un laudo condenatorio.

El concepto de acción y sus elementos no están contemplados en la Ley Federal del Trabajo, pero como tales figuras jurídicas importan al derecho procesal, se recurre a los criterios doctrinarios para determinar en qué consiste la acción y cuales son sus elementos.<sup>1</sup>

Para que tenga lugar la reinstalación deben observarse ciertos requisitos obligados para su procedencia, los cuales se analizaran y precisaran en el presente trabajo, mismos que son esenciales.

---

<sup>1</sup> Extracto de la ejecutoria dictada motivo de la contradicción de tesis 6/2001. Entre las sustentadas por el sexto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito (ahora primer tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito). Resuelta por la segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación por unanimidad de cinco votos.

La Junta de Conciliación y arbitraje ante quien se vaya a llevar a cabo la reinstalación en el trabajo deberá vigilar que la misma sea de acuerdo a los lineamientos establecidos tanto en La Ley Federal del Trabajo como en la jurisprudencia y criterios emitidos por las autoridades de amparo.

## **2.2.- Conceptos.-**

Previo a establecer la finalidad de la Reinstalación en el trabajo, y entrar al fondo del presente trabajo, es pertinente definir los siguientes conceptos, básicos para la materia del estudio que se emite:

**2.2.1.- Trabajador.-** La definición que nos proporciona el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que previene: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Así los elementos que podemos desprender de ese precepto son:

- A) el trabajador siempre tiene que ser una persona física;
- B) presta un servicio personal subordinado.

**2.2.2.- Patrón.-** 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 o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

**2.2.3.- Trabajadores de confianza.-** Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos en nuestro derecho laboral, es el relativo a los que primero se conoce con el nombre de empleados y después, trabajadores de confianza.

Desde su denominación, que desde luego y para variar, no es muy feliz, todo lo que se ha escrito en torno a dichos trabajadores es de suyo bastante confuso y discutible. A Contrario Sensu, podría entenderse que todo aquel trabajador que no fuere de confianza, tendría que ser de desconfianza.

Durante mucho tiempo se pensó que el “título” o “grado académico” de trabajadores de confianza, derivaba de la voluntad de las partes, es decir, de lo que se conviniera o pactara en los contratos colectivos de trabajo, lo que por supuesto era erróneo, habida cuenta de que el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos.

#### **2.2.4.- Contrato de trabajo y la relación de trabajo.-Diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo:**

Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

#### **2.2.5.- Nacimiento y duración de las relaciones individuales de trabajo.-** La relación laboral, como se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios, y su duración de acuerdo con el artículo 35

de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.<sup>2</sup>

**2.2.6.- Acción.-** Entendemos por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.

Es conveniente dejar asentada la idea de que la acción, en sentido procesal, cuando menos tiene tres acepciones distintas:

**1.- Como sinónimo de derecho**

Es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice “el actor carece de acción”, o sea, se identifica a la acción con el derecho de fondo o sustantivo, en todo caso, se le considera una prolongación del derecho de fondo a ejercitarse ante los tribunales.

**2.- Como sinónimo de pretensión y de demanda**

La acción en este supuesto se interpreta como la pretensión de que se tiene un derecho válido y en razón del cual se promueve la demanda respectiva. De ahí que se hable de demanda fundada e infundada.

**3.- Como sinónimo de provocar la actividad de la jurisdicción**

Se alude, entonces, a un poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en cuyo nombre es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo pretensión. El hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta a la

---

<sup>2</sup> Baltasar Cabazos Flores. 40 Lecciones de Derecho Laboral 9ª Edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Av. Río Churubusco 385, México D. F., 1998, pág. 106

naturaleza del poder jurídico de accionar; pueden promover sus acciones en justicia aun aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón.<sup>3</sup>

**2.2.7.- Pretensión.-** “Pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración”. (Guasp, T. I, P. 217).

De esta definición se desprenden las siguientes características:

La pretensión es una declaración de voluntad pero no se confunde con las que conoce el derecho civil, propias de los negocios jurídicos, ya que se trata de una declaración petitoria.

Por medio de la pretensión se reclama una cierta actuación del órgano jurisdiccional que el pretendiente precisa. Tiene la pretensión como destinataria a la autoridad, no a la parte contraria. Se satisface procesalmente “tanto si es efectivamente actuada como sí, por las razones que se den, se rechaza su actuación” (Guasp, ibidem)

La pretensión debe interponerse, necesariamente, frente a persona determinada y distinta del autor de la reclamación.

Señala Guasp que de lo dicho se desprende que la pretensión es, en realidad, “no un derecho, sin un acto: algo que se hace pero no se tiene...Nada impide que el objeto del proceso esté integrado por un simple acto, pues el acto no es solo la pura mutación de la realidad que se agota en un instante , sino también el evento o situación final que produce; y esta situación permanente, que engendra la

---

<sup>3</sup> Cipriano Gómez Lara, Teoría General del proceso 9ª edición, Ed. Oxford University Press S.a. de C.V. México 1996 Pág. 85

pretensión como acto, es la que constituye , según antes se vio, el objeto del proceso (ibidem), pp. 217-218).<sup>4</sup>

**2.2.8.- Diferencia entre acción y pretensión.-** La diferencia según, Carnelutti, es que la acción, aunque no se confunde con el derecho material es, de todas maneras, un derecho (procesal) que genera, por lo mismo, una relación, en tanto que la “pretensión es un hecho, y más concretamente, un acto jurídico”. Por ello estima Carnelutti que ambos conceptos pertenecen a zonas distintas o aún opuestas de la ciencia “cuales son la estática y la dinámica del derecho” (Instituciones, T. I. p 317).<sup>5</sup>

### **2.2.9.- Reinstalación del trabajador.-**

I.- “Es la restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre el trabajador y patron, en virtud de la prestación de los servicios” (De la Cueva).

II.- Como institución garante de la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en cuanto no ofrezcan un motivo para ello. De esta suerte frente, a los supuestos de despido, el trabajador cuenta con un plazo de dos meses (a. 518 LFT), para demandar de las autoridades, la declaración de la injustificación del despido, que en caso de prosperar, le habilita para decidir entre la indemnización por tres meses de salario o su reinstalación en el trabajo (a. 48 LFI). Idéntico derecho asiste al trabajador a domicilio si se le suspenden las ordenes de trabajo (a. 329 LFT)

---

<sup>4</sup> Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D.F 2000, Pág. 247.

<sup>5</sup> Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D.F. 2000, Pág. 247.

En el caso de un riesgo de trabajo, el patrón reinstalara al trabajador de lograr conservar sus aptitudes y reintegrarse a sus labores dentro del año siguiente a la fecha de la determinación de la incapacidad.

Este derecho no podrá exigirse si el trabajador hubiere recibido la indemnización por incapacidad permanente o total (a.498 LFT).

**III.-** No sin serias objeciones y el afán de flexibilizaran un tanto, el principio de estabilidad en el empleo, el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización mas elevada (a. 50 LFT), en las siguientes situaciones de excepción: que se trate de trabajadores con antigüedad menor de una año; si a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje el trabajador en razón del trabajo que se ejecuta o la naturaleza de sus actividades, esta en contacto permanente y directo con el empresario, de tal forma que fuera imposible el normal desempeño de las relaciones de trabaja; en el caso de trabajadores de confianza; en trabajo domestico, o tratándose de trabajadores eventuales ( a. 49 LFT). En este sentido durante las reformas constitucionales de 1962, se adiciono la Frac. XXII del apartado A. del a. 123 de la C. La restauración del trabajador en sus derechos, incluye el disfrute de aquellos que logro adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió de haber adquirido mediante la prestación de los servicios, durante el periodo que duro la suspensión.

**IV.-** Con frecuencia se ha objetado que el reconocimiento de la reinstalación obligatoria como expresión de la estabilidad absoluta en el empleo, resulta antijurídica, pues desnaturaliza el contrato de trabajo, pretendiendo prescindir de la voluntad de los patronos, a parte de romper con el principio de que nadie puede ser forzado a recibir el trabajo sin su libre y total consentimiento (interpretación en contrario del Art. 5 const.) Pensamos que este planteamiento no es exacto, pues nuestro ordenamiento laboral recoge la teoría relacionista que atribuye a la prestación de los servicios, el origen de las relaciones de trabajo confiriéndoles con su autonomía la naturaleza de una situación jurídica objetiva. Por lo que

concierno la jurisprudencia la SCJ ha sentado en el siguiente criterio: “cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y en el sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma con comitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario por haberse extinguido la acción principal de la que devino”. (Apéndice 1975, 5a. Parte 4a. Sala Tesis 195 p 186).

Con las reformas constitucionales de 1962 y en particular con la adición a la Fr. XXI del apartado A del a 123 de la C. prescribiendo su aplicación a las acciones consignadas en la Fr. XXII, se suprime el arbitraje facultativo a este respecto, consignándole la obligatoriedad de la reinstalación de los trabajadores como, ya se ha señalado, de declararse injustificado el despido, el trabajador podrá reclamar también el pago correspondientes de los salarios vencidos desde el momento de sus despido hasta la fecha de la ejecución del laudo (a a. 123 fr. XXII, Apartado A de la C. y 48 de la LFT), con respecto a este ultimo problema, la Ley es omisa por cuanto concierno a los ajustes económicos de los salarios reclamados, particularmente importante, frente a los supuestos de hiperinflación.

Hay que reparar de manera inmediata, en que no basta tan solo el ajuste material de los salarios a los aumentos progresivos que reciban durante el tiempo que corra hasta la reinstalación.

Como ya se ha operado en otros sistemas, ha menester que los tribunales del trabajo realicen, además de un ajuste infraccionario, la compensación idónea por la devolución y perdida del poder adquisitivo del dinero. Todo ello, sin detrimento de aplicar a la suma reclamada, salarios vencidos en la especie integrada en esta forma, el más elevado interés bancario, vigente al momento de su liquidación.

V.- Cláusula de exclusión, despido, patrón. V. Bibliografía: Barajas Montes de Ocasamiago, “Derecho del Trabajo” Introducción al Derecho Mexicano, México,

UNAM, 1981, t II, Buen Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo, t, II. Derecho Individual, Derecho Colectivo, 4a. Ed. México, Porrúa; Cavazos Flores, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, México Trillas 1982; Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. I. Historia, Principio Fundamentales, derecho individual y trabajos especiales; 6ª. Ed. México, 1980; Guerrero, Euquerio, Manal del Derecho del Trabajo; Ed. México Porrúa, 1983. Héctor Santos Azuela.<sup>6</sup>

### **2.3.- Principios generales del derecho del trabajo.-**

En el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo se expresa el propósito de las normas laborales, de “conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, que define un principio populista, pero en una clara tesis de capitalismo socializado. A su vez el artículo 3°, puso de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber sociales subrayando además una generosa catarata de ideas, los principios de dignidad, respeto, libertad garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia. En el segundo párrafo se consagro el principio fundamental de la igualdad de trato entre los trabajadores y en el art. 18, el de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Entre los principios que no merecieron, en el orden sustantivo, una referencia expresa, se encuentran, sin embargo, otros de importancia excepcional. La condición tutelar, en beneficio del trabajador, es un principio indiscutible del derecho individual que comparte con el administrativo laboral.

El principio del equilibrio entre las partes, como meta normativa, por la vía legislativa o a través de la contratación colectiva, resalta como la condición particular del derecho colectivo. Podría encontrarse su fundamento en los propósitos que a la huelgan señalan la fracción XVIII “A” del artículo 123

---

<sup>6</sup> UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano p2 Decimaquinta Edición México 2001. PP. 2768 y 2769.

constitucional y la fracción I del artículo 450 de la Ley, y que se hacen consistir en la armonía de los derechos del trabajo con los de la capital.

Los principios del derecho procesal no se expresaron en cambio, con claridad en las reglas de la ley de 1931 ni en la de 1970. Ciertamente podrían inferirse, como lo hizo Alberto Trueba Urbina, en el Derecho Procesal del Trabajo de 1941 y que quedó ratificado en las subsecuentes ediciones ( en la edición de 1971, página 423-426.) Sin embargo resulta evidente que al margen de que se encontraran ciertos principios más o menos encubiertos (oralidad, inmediatez, sencillez, gratitud, etc.) Lo fundamental es que el derecho procesal laboral respondía a la idea de la igualdad de las partes en el proceso. En eso radicaba una diferencia importante que indebidamente vinculaba esas reglas mucho más al espíritu predominante en el derecho colectivo que en el individual o en el administrativo.

El nuevo título 14 de la Ley, a partir de 1980, ha puesto en cambio de manifiesto, una nueva política procesal que destaca los principios y rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar.

No obstante esta coincidencia actual, si resulta necesario poner de manifiesto las semejanzas y diferencias que presenta los principios sustantivos y procesales.

En primer término, es obvio que tanto del derecho sustantivo como el procesal intenta la realización de la justicia social. A este efecto ambos estiman que existe un evidente desigualdad entre las partes, sustancialmente derivadas de la diferencia económica y como consecuencia, cultural, en que se encuentra. En virtud de ello procura la igualdad como meta.

El derecho sustantivo, estableciendo de manera impositiva, inclusive por encima de la voluntad del trabajador, determinados derechos mínimos y ciertas

obligaciones máximas. El derecho procesal reconociendo que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora, de manera que al momento de quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa. Las diferencias son, a su vez, evidentes. Cada uno de los grandes capítulos del derecho sustantivo está destinado, en lo fundamental, a consagrar los derechos de los trabajadores o reglamentar las vías para que estos sean mejorados (contratación colectiva).

En cambio del derecho procesal contiene las normas que pueden ser efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones o sirve de instrumento, para que aplicando las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes como una finalidad laboral, se determina coactivamente nuevos derechos.

Ambas finalidades claramente se expresan mediante principios distintos. Estos son pues los vehículos para el cumplimiento de los objetivos de cada una de estas ramas del derecho del trabajo.<sup>7</sup>

Como comentario a la enunciación de Néstor de Buen Lozano, antes transcrita, me permito señalar que la práctica la ventaja económica o de recursos entre sobre el trabajador por parte del patrón podría no darse, tratándose de demandas físicas con ciertas características, existen pues sus excepciones que deben ser apreciadas como tales atendiendo el principio de verdad sabida y buena fe guardada con el que la junta debe emitir sus resoluciones.

---

<sup>7</sup> Néstor de Buen Lozano, Derecho procesal del Trabajo 9ª Edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina 15, México D.F. 2000, Págs. 66, 67 y 68.

## **CAPITULO 3.**

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

**3.0.- Generalidades.-** Las condiciones de trabajo, son precisamente las condiciones en las cuales un trabajador realiza su trabajo y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal de Trabajo tal y como lo establece el artículo 56 de la misma y que se transcribe:

ART. 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, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Ahora bien, las referidas condiciones vienen a ser las siguientes:

#### **3.1.- Jornada de trabajo.-**

La jornada de trabajo se encuentra definida en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58.

**ART. 58.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo, atendiendo a la prestación del servicio, es de tres clases: ordinaria, de emergencia y extraordinaria.

**1.-** La ordinaria puede ser diurna, nocturna o mixta.

**2.-** La de emergencia consiste en que el trabajador preste servicios distintos de aquellos para los que fue contratado. Esta jornada se presenta cuando por

siniestro o riesgo inminente hay peligro para las personas o los bienes. En estos supuestos el trabajador tiene la obligación de prestar servicios de auxilio a las personas o los bienes en peligro.

El auxilio que el trabajador de en estos casos es un deber de humanidad, pero además es una obligación jurídica, y su incumplimiento es tan grave que puede dar lugar a la rescisión del contrato.

**3.-** La jornada extraordinaria obedece a la satisfacción de necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de 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.

Este artículo trata de conciliar el principio de la autonomía de la voluntad con el de la jornada humanitaria, que limita y relativiza la libertad de las partes en la determinación de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, para ser realmente humanitaria, debe tomar en cuenta dos aspectos:

**1.-** No debe exceder de 8 horas

**2.-** Debe fijarse tomando en cuenta la naturaleza del trabajo, con objeto de evitar que sea una jornada notoriamente excesiva o inhumana, dada la índole del trabajo.

**ARTÍCULO 60.-** Jornada diurna es la comprendida entre las 16 y las 20 horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas.

Jornada mixta, es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas, se reputara jornada nocturna.

La jornada de trabajo, de acuerdo con la hora en que ha de prestarse el servicio, y el tiempo que debe durar tal prestación es de tres clases: diurna, nocturna y mixta.

**Artículo 61.-** La duración máxima de la jornada será: 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7 horas y media la mixta.

Pese a la disposición terminante de este artículo, debe tenerse siempre la jornada humanitaria, cuya aplicación puede conducir a que el tiempo legal sea disminuido en atención a que el trabajo por realizar, aún estando dentro del límite señalado por la ley, podría resultar dañino para el trabajador; tal sería el caso de un trabajador que barrenara pavimento, pues el tanto el ruido como las vibraciones podrían lesionar al trabajador si trabajara mas de 4 horas, por lo que la jornada humanitaria no debe exceder de ese tiempo como máximo.

El patrón que viole el artículo 61 se hace acreedor a la sanción estipulada en el artículo 994 de la Ley Laboral.

**Artículo 662.-** Para fijar la jornada de trabajo se observara lo dispuesto en el artículo 5° fracción III.

Este artículo complementa al anterior y determina la jornada humanitaria de trabajo.

**Artículo 63.-** Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

**Artículo 64.-** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

La frase “Lugar donde presta sus servicios” obviamente se refiere al área concreta en que el trabajador desempeña sus labores.

**Artículo 65.-** En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligra la vida del trabajador, de sus compañeros y del patrón, o la existencia misma de la empresa la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Debe distinguirse entre jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo; en la primera, la causa obedece la satisfacción de necesidades técnicas o económicas; en la segunda, el origen de la prolongación de la jornada es un siniestro.

En el primer caso, el patrón debe probar su necesidad; en tanto que en el segundo, esta será notoria e inobjetable.

**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.

Dada la naturaleza de la relación de trabajo, corresponde al patrón resolver cuando hay circunstancias extraordinarias que merezcan el tiempo extra; pero nótese que no hay obligación de prestar tiempo extra en forma expresa salvo en el caso previsto en la frac. VIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y en lo que se pacte en un contrato individual o colectivo.

**Artículo 67.-** Las horas de trabajo a que se refiere el Art. 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de jornada.

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

El objeto fundamental de fijar la jornada de trabajo consiste en permitir que el trabajador disponga de tiempo libre para descanso y recreación; es por ello que el trabajo extra debe pagarse como realizado en tiempo de descanso, y por lo mismo debe tener un salario diferente

El trabajador solo puede tener un máximo de 9 horas extra a la semana.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinaria que exceda de 9 horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

### **3.2.- Días de descanso.-**

La Ley Federal de Trabajo al respecto prevé lo siguiente:

**Artículo 69.-** Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.

**Artículo 70.-** En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar el descanso semanal.

**Artículo 71.-** En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25 %, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**Artículo 73.-** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

### **3.3.- Vacaciones.-**

A este respecto a su vez la Ley Federal del Trabajo establece:

**Artículo 76.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales, y que aumentara en dos días laborales hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada 5 de servicios.

**Artículo 80.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25 % sobre los salarios que correspondan durante el periodo de vacaciones.

La prima vacacional tiene por objeto dar una percepción extra, con el fin de que pueda disfruta de un descanso especial que le permita reponer las energías gastadas.

**Artículo 81.-** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio. Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

### **3.4.- Salario.-**

**Artículo 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su 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.

**Artículo 87.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentre 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 este.

Artículo 88.- Los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

## **CAPITULO 4**

### **LA REINSTALACION EN EL TRABAJO.-**

**4.1.- Generalidades.-** La finalidad de la reinstalación en el trabajo consiste en que se respete y cumpla el contrato de trabajo, en caso que haya sido interrumpido injustificadamente por el patrón, para que el trabajador continúe con sus actividades laborales, obteniendo por ello su subsistencia y la de su familia. Esa es la finalidad implícita en lo dispuesto en el artículo 123 de la constitución de la Ley Federal de Trabajo.

Ahora bien, es pertinente poner en relieve la finalidad práctica de la referida reinstalación, cuando sea reclamada como acción principal o bien como consecuencia del ofrecimiento del trabajo por parte del patrón cuando se demanda la indemnización constitucional.

Si la reinstalación en el trabajo es reclamada como acción en una demanda, consecuencia de un supuesto despido injustificado, la materialización de la pretensión del actor, ya sea por el ofrecimiento de trabajo, allanamiento de contraparte o por acatamiento de un laudo, pone fin al conflicto ellos sin que tal situación se ha óbice para que las condiciones en que se lleve a cabo se han analizadas, como mas adelante se precisara, pudiendo dar lugar a que del resultado de ese análisis se desencadenen otras cuestiones.

Por otra parte el ofrecimiento del trabajo por si mismo, hecho voluntariamente por el patrón demandado, tiene la finalidad mas que del respeto al contrato de trabajo, la de relevar al demandado en este caso, de la carga de acreditar su dicho respecto a la inexistencia del despido que se le imputa.

Deben analizarse oficiosamente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje las condiciones en que ese ofrecimiento es realizado, para que surta los efectos conducentes.

#### **4.2.- La Reinstalación en el trabajo como acción.-**

Se considera que tiene acción para demandar la reinstalación en el trabajo, todo aquel trabajador que haya sido separado injustificadamente del mismo, para ello el actor que estime encontrarse en el tal supuesto a de comparecer ante la autoridad laboral a ejercitar su derecho subjetivo de acción.

En caso de que un trabajador se estime separado injustificadamente de su trabajo este tiene dos opciones, la primera de ellas consiste en reclamar la indemnización constitucional y la segunda en pedir la reinstalación en el trabajo que venia desempeñando, esto en términos del artículo 123 fracción XXII de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

A la vez de ejercitada la referida acción, correctamente el actor puede intentar de forma accesoria el ejercicio de las consistentes en:

- a) El pago de los salarios devengados y no cubiertos, pues al considerar quebrantado el vínculo laboral por responsabilidad del patrón, los salarios que el actor haya dejado de percibir, constituye una afectación directa que se estima debe resarcir el responsable. Su exigencia expresa no es necesaria para su procedencia, según se ha determinado en la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 574, publicada en el apéndice al semanario judicial de la Federación 1917-2000, Tomo v, Materia del Trabajo, página 466, con rubro: SALARIOS VENCIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES DE DESPIDO. Misma que ya ha sido citada en el presente trabajo.

b) Pueden reclamarse además de los salarios, todas aquellas prestaciones que el actor haya dejado de percibir y que recibía por la prestación de sus servicios personales y subordinados del patrón tales como vacaciones, aguinaldo, y además prestaciones conforme a derecho, incluso las autoridades de amparo han establecido jurisprudencia al respecto. En virtud de que en caso de proceder la pretensión del actor, se considera que dichas prestaciones han dejado de percibirse por responsabilidad del patrón.

#### **4.2.1.- Requisitos para la acción de reinstalación.-**

Para la procedencia de la reinstalación como acción debe obviamente haber existido un contrato de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, es decir, verbal, por escrito, por tiempo definido, por tiempo indefinido o por obra determinada.

Así mismo para que el trabajador cuente con el derecho subjetivo de acción debió haber sido objeto de un despido injustificado, es decir, que se haya quebrantado el vínculo laboral sin su responsabilidad.

Tal y como se desprende de la legislación laboral y de reiterados criterios jurisprudenciales emitidos por las autoridades de amparo, el procedimiento laboral debe ser sencillo, concentrado e inmediato, no requiriéndose forma específica para los escritos, comparecencias, promociones o alegaciones, siempre y cuando se especifiquen los siguientes puntos petitorios.

En el caso del ejercicio de una acción, el trabajador deberá ser claro en cuanto a los elementos de modo, tiempo y lugar de los hechos que lo motiven, toda vez que si bien es cierto, no se requiere forma específica y son requisitos mínimos los de la forma, debe cuidarse que no quede la demanda en estado de indefensión.

Al promover la demanda, el actor debe cuidar que en ella se contengan especificados:

a) **LA FUENTE DE TRABAJO**, cuando menos, en virtud de que el artículo 712 de la ley federal de trabajo en su artículo establece:

**ART. 712.** – Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde se labora o laboró, deberá precisar, cuando menos en su escrito inicial de demanda, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedicaba el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

Como se desprende del artículo antes transcrito, la Ley Federal del Trabajo, exime al trabajador de proporcionar el nombre del patrón, para efectos del emplazamiento, aunque resulte impráctico, pues a pesar de ser uno de los principios proteccionistas que se contienen en la legislación laboral, ha sido reiterado en varios criterios jurisprudenciales que si la condena emitida en un laudo, no va dirigida en contra de una persona determinada, ésta es inejecutable, tal y como se desprende de la siguiente jurisprudencia:

**No. Registro: 191,371**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XII, Agosto de 2000**

**Tesis: II. T J/9**

**Página: 1098.**

### **PATRON INDETERMINADO, NO PUEDE SER MATERIA DE CONDENA.**

La posibilidad de ejercitar acciones contra una persona incierta, obedece a la prerrogativa contenida en el artículo 712 de la Ley Federal de Trabajo, a favor de quienes desempeñen funciones subordinadas, mediante el pago de un salario por ignorar el nombre del patrón o la denominación o razón social de la fuente de trabajo. Empero, ello no implica la posibilidad de producir condena in genere, sin expresión concreta del obligado, pues si no consta elemento del juicio que determine si el patrón es una persona física, una asociación civil, sociedad anónima o de cualquier otra naturaleza, susceptible a tener derechos y contraer obligaciones, la junta debe evitar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar “ a quien resulte responsable”, sin mencionar en contra de quien se emite el laudo.

### **TRIBUNAL COLEGIADO EN, MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo directo 550/98. Maria Elizabeth Duran Muñiz. 04 de agosto de 1198. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria Lorena Figueroa Mendieta.

Amparo directo 325/2000. Elías Méndez García. 10 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.

Amparo directo 278/2000. José Luís Ortiz Rodríguez. 11 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz Secretaria. Yolanda Leiva Zetina.

Amparo directo 243/2000. Eduardo Pantaleón Hernández. 24 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario Raúl Díaz Infante Vallejo.

Amparo directo 347/2000. Fermín Vázquez Araujo, propietario de Mueblería Vázquez. Unanimidad de votos. 24 de mayo de 2000. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Por lo anterior es ampliamente recomendable y conveniente, realizar una investigación para conocer el nombre del patrón o responsable de la fuente de trabajo previo al emplazamiento, ya que a pesar la Junta competente se

encuentra obligada a averiguarlo por los medios posibles, en la práctica y sin que lo justifique el cúmulo de trabajo de las mismas, dicha investigación casi siempre deja de tener lugar, la obligación apenas aludida tiene sustento en la jurisprudencia que se transcribe:

**No. Registro: 190,735**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XII, Diciembre de 2000**

**Tesis: 2ª. /J. 98/2000**

**Pagina: 272.**

CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO: ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZON SOCIAL O DENOMINACION DEL PATRON, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUEL. No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar porque solo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y solo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena, en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo puede llevarse a cabo en el domicilio donde se practico el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada.

Así mismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquel, caso en que se procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que este quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer previsto en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal de Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar en su caso la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboro el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos esta en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etc.) , a fin de que le proporcione el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre la sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de 4 votos.

Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitron. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de Jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 6 de octubre del año 2000.

b) El actor a su vez al ejercitar su acción de reinstalación, deberá indicar las condiciones en que venia prestando sus servicios, tales como:

Horario.

Salario

Actividades y su modalidad

Prestaciones extralegales

Especificar las prestaciones adeudadas al trabajador en caso de que existan.

#### **4.2.2.- Actitudes del demandado frente a la acción de reinstalación.-**

##### **4.2.2.1.- Allanamiento.-**

Dice Pallares que allanamiento “Es el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra” (Diccionario. . . , p. 79) Guasp en una versión diferente, dirá que “El allanamiento es una declaración de voluntad del demandado por la que este abandona su oposición a la pretensión del demandante” (T. I, p. 532).<sup>8</sup>

El allanamiento es de naturaleza distinta al ofrecimiento de trabajo. El allanamiento puede darse en cuanto a la acción de reinstalación intentada por el trabajador y consiste en el reconocimiento de la procedencia de la acción lo cual es distinto al ofrecimiento del trabajo como una medida conciliatoria, el que se hace valer cuando se niega la acción pero se pone de manifiesto la buena fe del patrón para no dejar lugar a dudas de que el despido aludido es inexistente.

El allanamiento a la acción de Reinstalación por parte del demandado, trae distintas consecuencias que no necesariamente llevan a la materialización de

---

<sup>8</sup> Néstor de Buen lozano, Derecho Procesal del Trabajo 9ª Edición, Editorial porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D.F. 2000. Pág. 542.

la reinstalación, en virtud de que en el caso pueden darse diferentes circunstancias.

El referido allanamiento puede ser total, que en la práctica no se da mucho, pero se trata de que el patrón deje de controvertir la totalidad de lo que el actor plantea en su demanda.

Lo anterior implica cargar con las responsabilidades consecuentes del origen de la pretensión, pues para que una demanda por reinstalación sea admitida por la junta deberá reunir los presupuestos establecidos en la Ley Federal del Trabajo para que sea procedente, específicamente descansar sobre hechos claros y creíbles.

Ahora bien, teniendo lugar un allanamiento total, se aceptara el origen de la acción, que deberá a su vez de consistir en un despido injustificado o en que se haya actualizado una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, por lo que el patrón deberá cubrir los salarios generados y no cubiertos y demás prestaciones accesorias a ese hecho que se hayan reclamado, todo esto al tener la junta como consecuencia de la actitud del patrón, que es responsabilidad de este ultimo que el vinculo laboral se haya suspendido y los perjuicios que con ello se ocasionaron al actor.

El allanamiento, requiere para su existencia y eficacia, cuando se contesta una demanda donde se intenta la acción de reinstalación, que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción intentada, la veracidad o aceptación de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, esto implica la aceptación de que asiste el derecho al actor para demandar.

#### **4.2.2.2.- Controvertir.-**

Esta controversia puede ser total o parcial, en base al dicho del demandado respecto a las pretensiones del actor, formular su contestación a las mismas oponiendo las excepciones y defensas que estime convenientes.

#### **4.2.2.3.- Negación de los hechos y del derecho.-**

Otra de las actitudes que el demandado podrá asumir al contestar la demanda donde se ejercite la acción de Reinstalación es negar los hechos o bien negar el derecho, o ambos, como en el caso de la negativa lisa y llana de la relación laboral.

El negar los hechos consiste en decir que son falsas algunas o todas las consideraciones fácticas en que descansa la pretensión del actor.

El negar el derecho consiste en oponerse a que el derecho le asista al actor, es cuando las controversias se resumen a resolver sobre un punto de derecho.

Por lo general las contestaciones de demanda son una combinación de negaciones de derecho y hechos, es lo interesante de cada una de ellas, que a cada caso debe abocarse un estudio pormenorizado de la litis.

El artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, prevé la negación de los hechos y del derecho respectivamente como sigue:

“. . . La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho”

#### **4.2.2.4.- Oposición de Excepciones.-**

La palabra excepción ha tenido y tiene numerosos significados en el derecho procesal. La exceptio se origina en la etapa del proceso formulas del derecho romano como un medio de defensa del demandado. Consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado, insertaba en la formula para que el juez, si resultaban probadas las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera este, aún cuando se considerara fundada la intención del actor. La posición de la exceptio en la formula era entre la intención y la condenatio.

9

**4.2.2.4.1.- La excepción en sentido abstracto.-** En primer termino, con la expresión excepción se designa, con un sentido abstracto, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, cuestiones que o bien impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión, o que, en caso que se llegue a tal pronunciamiento, produzca la absolución del demandado. Aquí la expresión excepción tiene un sentido abstracto: Designa solo el poder del demandado, independientemente de las cuestiones concretas que oponga en ejercicio de tal poder.<sup>10</sup>

**4.2.2.4.2.- La excepción en sentido concreto.-** En segundo termino, con la expresión excepción se suele destinar las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor, con el objeto de oponerse a la continuación del proceso, alegando que no sean satisfechos los presupuestos procesales ( excepciones procesales), o con el fin de oponerse al reconocimiento por parte del juez, de la fundamentación de la pretensión de la parte actora, aduciendo la existencia de hechos extintivo, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandante ( Excepciones sustanciales). En este sentido concreto se suele hablar más de excepciones que de excepción. . . .

---

<sup>9</sup> José Ovalle Favela. Derecho Procesal Civil. 8va. Edición. Editorial Oxford, Antonio Caso 142 México D.F., 1999. Págs. 79 y 80.

<sup>10</sup> José Ovalle Favela. Derecho Procesal Civil 8va. Edición. Editorial Oxford, Antonio Caso 142, México D.F, 1999, Pág. 80.

. . No discute la pretensión de fondo, si no solo el cumplimiento de las formas procesales.<sup>11</sup>

#### **4.2.2.5.- Distinción entre Excepción y defensa.-**

Debe hacerse referencia a la distinción entre excepciones y defensas. Esta distinción, que no ha sido acogida en la Legislación Mexicana, se ha intentado siguiendo diversos criterios.

Por una parte en el derecho francés considera que “la defensa implica la discusión relativa al derecho subjetivo (pretensión de fondo); mientras que la excepción se refiere a la regularidad de las formas de procedimiento”. En esta distinción las defensas equivalen a las excepciones sustanciales y las excepciones a las que se han caracterizado como procesales.

Por otra parte, también en la doctrina se suele distinguir entre excepciones y defensas, tomando como base que las primeras implican afirmaciones del demandado en relación con los supuestos procesales, o con la fundamentación de la pretensión, en tanto que las segundas – las defensas – implican meras negaciones formuladas por el demandado, respecto a los hechos o al derecho invocados por el actor : “ La defensa, en sentido estricto, existe – sostiene Davis Echandia- cuando el demandado se limita a negar el derecho pretendido por el actor o los hechos en que este se apoya o su exigibilidad o eficacia en el proceso”.

Por ultimo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha intentado distinguir entre excepciones y defensas siguiendo un criterio diferente de los mencionados anteriormente, pero se basa la distinción formulada por

---

<sup>11</sup> José Ovalle Favela. Derecho Procesal Civil. 8va Edición. Editorial Oxford, Antonio Caso 142. México D.F., 1999, Pág. 81.

CHIOVENDA, en relación con el derecho romano, entre circunstancias a favor del demandado que obran ipso jure (es decir, que podía ser tomadas en cuenta de oficio por el juez) y las que obran solo ope exceptionis. Para la Suprema Corte:

Las excepciones descansan en hechos que por si mismos no excluye la acción, pero dan al demandado la facultad de destruirla mediante oportuna alegación y demostración de los hechos, en cambio, las defensas o excepciones impropias se apoyan en hechos que por si mismos incluyen la acción de modo que una vez comprobada por cualquier medio, el juez esta en el deber de estimarlas de oficio invóquelas o no el demandado. Son ejemplos de excepciones en sentido propio, la compensación, la prescripción, etcétera. Son ejemplos de excepciones impropias o defensas, el pago, la novación, la condonación de la deuda, etcétera. <sup>12</sup>

#### **4.2.2.6.- Reconvención.-**

Pallares, en una definición simple y cierta, dice que “la reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda”. En realidad la reconvención es una contra demanda que por economía procesal deber hacerse valer al momento de contestar la demanda principal.

En ese sentido la reconvención debe satisfacer los mismos requisitos de la demanda previstos en el artículo 872: Precisión de los hechos y peticiones, con la posibilidad de acompañar las pruebas de que reconvenga considere pertinente para demostrar sus pretensiones. Pero si es claro que si el demandado que reconviene es el patrón, la Junta no tendrá por que mejorar la demanda en los términos del artículo 685 ni advertir de sus obscuridades o vaguedades.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> José Ovalle Favela, Derecho Procesal Civil 8va Edición. Editorial Oxford, Antonio Caso 142 México D.F., 1999, Pág. 103.

<sup>13</sup> Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D. F. 2000, Pág. 348.

#### **4.2.2.7.- Rebeldía.-**

La LFT, establece la regla general de que “la audiencia ( de conciliación, demanda y excepciones en el procedimiento ordinario), se llevara a cabo, aún cuando no concurren las partes” ( Artículo 879). Se trata de la expresión de un principio de impulso procesal por parte de la autoridad congruente con las características de concentración y celeridad que se procuran para el procedimiento laboral.

Ya vimos ante los efectos de la ausencia del actor, que lo coloca en una posición de relativa incomodidad. La contumacia del demandado tiene efectos mucho más contundentes. El tercer párrafo del artículo 879 es, en ese sentido rotundo: “Si el demandado no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo sin perjuicio de que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

Aquí se puede dar también la situación de falta absoluta de comparecencia, en cuyo caso es entendible la sanción o solo de falta formal, que se produce cuando el demandado persona física o el representante legal de la demanda persona moral, no acuden de plano a la etapa de conciliación lo que les obliga es una discutible medida legislativa, acudir personalmente a la siguiente. Ello ha sido entendido por muchas juntas en el sentido de no admitir en esa segunda etapa la presencia de simples apoderados. La falta de apoderado o del demandado en la segunda etapa justifica la sanción del artículo 879, pero no se explica cuando a ella concurren apoderados de la demanda a los que, en ausencia del principal, no se les deja actuar.

El interés del problema, a la vista de la solución del tercer párrafo del artículo 879, radica en los alcances de ese demostrar “que el actor no era

trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

Aquí estamos en presencia del factor fundamental de diferencia entre concepto de excepción y el concepto de defensa. La regla del artículo 879, obviamente se refiere, precisamente, a la idea de defensa esto es, a la alegación y prueba en contrario de los hechos de la demanda.

A partir de una apreciación teórica el problema parece ser claro. No lo es tanto cuando se atiende a la realidad de todos los días nadie puede dudar de la imposibilidad de probar en contrario una excepción de prescripción, si se parte del supuesto de que las excepciones implican la admisión del hecho invocado pero la presencia de otro que lo destruye, resulta evidente que no es congruente con el concepto de excepción, la prueba en contrario de los hechos que no fundan la pretensión.

Pero hay situaciones procesales en que los límites entre excepción y defensa son absolutamente débiles. Pallares dice que el pago constituye una excepción material o substantiva (“que se refiere a los derechos y obligaciones materia del juicio o como ahora se dice de la relación jurídica subyacente en el proceso”, diccionario. . . , p 356), pero también puede pensarse que la invocación de la deuda, como simple hecho, puede ser contra dicha por el contrario del pago. De ese manera contra la afirmación del actor de que se le debe declarada presuntamente cierta por la contumacia del demandado, se podría considerar la posibilidad de la prueba del pago sin oposición de excepción alguna.

En el caso del despido, la diferencia entre la excepción no oponible y la posibilidad, por vía de defensa, de probar en contrario, parece más fácil. El demandado rebelde no podrá probar que despidió con causa justificada, ya que

ello configura claramente una excepción, pero si que no despidió (v. gr., presentando una constancia de renuncia firmada por el actor).

En el mismo sentido, será factible, probar en contrario las condiciones de trabajo invocadas por el actor en su demanda o antigüedad a la vista de la naturaleza del pago como excepción o como defensa que dichas condiciones fueron cumplidas.

En rigor, debe aceptarse que el pago es motivo de excepción, ya que encuadra en el concepto antes invocado: aceptación del hecho fundante; invocación de un nuevo hecho. La prueba en contrario del adeudo, solo podría referirse en consecuencia, a que dicho adeudo no existió, no a que si fue cubierto. No obstante, la corte califica de excepción propia a la defensa.<sup>14</sup>

#### **4.2.2.8.- Del silencio y las evasivas.-**

El artículo 878, la fracción IV que alude al contenido de la contestación indica que “el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos (hechos adusados en la demanda), sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario”.

Por silencio debe entenderse que la contestación no se haga referencia alguna a un determinado hecho. Evasiva es un medio (efugio), para eludir una dificultad, que implica una especie de subterfugio para no contestar de plano saliéndose por la tangente, dándole vueltas al asunto.

En ese caso no se podrá probar en contrario, de acuerdo a la clara exigencia de la ley.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av Republica Argentina 15, México D. F. 2000, Pág. 351.

<sup>15</sup> Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D.F. 2000, Pág. 347 y 348

#### **4.2.2.9.- Insumisión al arbitraje.-**

La insumisión al arbitraje es una figura contemplada específicamente en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que patrón se niegue a cometer sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado.

Por su parte, íntegramente el aludido numeral establece:

**ARTICULO 947.-** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptare el laudo pronunciado, la Junta:

**I.-** Dará por terminado la relación de trabajo.

**II.-** Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

**III.-** Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracs. I y II.

**IV.-** Además, condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de la antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el art. 123, frac. XXII, Apartado A de la Constitución.

Del citado artículo tenemos que la figura de insumisión al arbitraje, existe y tendrá lugar únicamente en el caso de que sea la acción de reinstalación reintentada, como bien sostiene la contradicción de tesis emitida aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que a continuación se transcribe:

**No. Registro: 181,541**  
**Jurisprudencia**  
**Materia(s): Laboral**  
**Novena Época**  
**Instancia: Segunda Sala**  
**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**  
**Tomo: XIX, Mayo de 2004**  
**Tesis: 2ª. / J. 61/2004**  
**Pagina: 559.**

INSUMICIÓN AL ARBITRAJE. SOLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QU ESTABLECE EL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos establece la “insumisión al arbitraje”, consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución solo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón esta obligado a pagar al obrero, a titulo de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulte del conflicto, que se refiere del originado por el cumplimiento del contrato laboral y no del que pudiera surgir de las demás acciones que integran de la litis natural, responsabilidad que se fija en atención al tiempo de duración de la relación laboral en términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida es claro que las indemnizaciones que el patrón esta obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones prima vacacional, aguinaldo y horas extra, entre otras, puesto que

aquellas se fijaron como una retribución a la consecuente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las formas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado A, Constitucional fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandado el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación pero también se considero la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón que de eximido “ de la obligación del cumplir del contrato”, en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que solo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, esta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamenta la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio constituyente permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda.

Contradicción de tesis 128/2003- SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en materia de trabajo del primer circuito. 23 de abril de 2004. Cinco Votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: AIDA García Franco.

Tesis de Jurisprudencia 61/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión del 30 de abril del 2004.

#### **4.2.2.10.- Ofrecimiento del trabajo.-**

Una de las posiciones que puede adoptar el patrón que contesta la demanda interpuesta en su contra donde se le reclama la reinstalación del trabajador en su empleo, es ofrecer el trabajo, mismo que se recalca: En si como OFRECIMIENTO DE TRABAJO, es de naturaleza distinta al allanamiento, en virtud de que cuando la acción intentada es el cumplimiento de contrato (Reinstalación), el referido ofrecimiento de trabajo no constituye un allanamiento por parte del patrón a las prestaciones del obrero, ya que la naturaleza jurídica de ambas figuras procesales es distinta.

El ofrecimiento de trabajo no implica reconocimiento ni en los hechos ni del derecho, ya que siempre va asociado a la negativa del despido como supuesto fáctico generador de la acción de cumplimiento de contrato, esto es, la parte demandada no admite derecho al trabajador para demandarlo, sin embargo debido a la inexistencia del despido accede a que el operario vuelva al servicio.

Como se ha apuntado, una de las posibilidades a darse la controversia laboral lo es el que el patrón ofrezca el trabajo, lo cual con lleva una serie de consecuencias que se abordaran en el estudio de esa figura en el presente trabajo.

**4.2.2.3.- Problemas prácticos sobre el tratamiento de la reinstalación como acción, cuando la invalidan por el rechazo del trabajador al ofrecimiento del trabajo.-** Cada una de las actitudes del demandado respecto a la acción de reinstalación, en la practica tiene sus aristas y deben de estudiarse especialmente en cada caso tal y como se advierte del articulo 123 Constitucional, la legislación laboral vigente de los criterios jurisprudenciales, el trabajador que estime se han violentado sus derechos laborales tiene derecho a recurrir a las autoridades del trabajo a hacerlos valer, mediante el ejercicio de las acciones correspondientes.

Ahora bien, dentro de lo estipulado de la Ley Federal de Trabajo tenemos que existen varios procedimientos a seguir para distintos supuestos consistiéndose en:

**a) PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.**

**b) DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES**

**c) PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.**

**d) PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

Como se desprende del presente trabajo, este se avoca al estudio de la Reinstalación en el empleo cuya exigencia y materialización tiene lugar dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, regulado por el capítulo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su artículo establece el siguiente procedimiento:

**1.-** Se iniciara el procedimiento con la presentación de la demanda, la que deberá ser por escrito, pudiéndose acompañar de las pruebas que se tenga.

**2.-** La Junta dentro de las 24 horas siguientes radicara y fijara la fecha y hora para que tenga lugar dentro de los 15 días siguientes la celebración de la audiencia de conciliación. Demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

**3.-** Deberá emplazarse a la demanda en términos de ley, es decir con 10 días hábiles de anticipación a la fecha y hora señalada para la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

**4.-** La audiencia a que se refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo consiste en:

- a)** Etapa conciliatoria: Donde se exhorta a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio.
- b)** Etapa de demanda y excepciones: Es donde el actor ratifica, modifica, amplía o aclara su demanda y el demandado a su vez le da contestación en los términos que precise, es en esta etapa cuando al trabajador se le hace el ofrecimiento del trabajo y se le pregunta si lo acepta o no.
- c)** Sigue la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, donde ambas partes ofrecen las probanzas que estime conveniente, objetan las de su contrario, la Junta las admite o las desecha.

En cuanto, a las que haya admitido y requieran desahogo posterior, les fijara fecha y hora para el efecto. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba únicamente pueden ser ofrecidas y admitidas las que se refieran a hechos supervenientes.

**5.-** Una vez desahogadas todas las pruebas se cierra la instrucción, y se pone el expediente para alegatos.

**6.-** Habiéndose hecho lo anterior, se elabora el proyecto del laudo que contendrá:

**a)** Un extracto de la demanda y de la contestación replica y contra replica y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.

**b)** El señalamiento de los hechos controvertidos.

- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso de lo alegado y probado.
- e) Los puntos resolutivos

7.- Dicho proyecto del laudo es puesto a votación por la totalidad de los miembros de la Junta, una vez votado y aprobado por la mayoría, es elevado a categoría de laudo.

Con lo anterior concluye el procedimiento ordinario.

En la práctica del derecho laboral, nos encontramos con la falta de unificación de criterios y deficientes interpretaciones a los emitidos por las autoridades de amparo, principalmente en una situación por demás delicada como lo es la invalidación de la acción de Reinstalación.

Es estimado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje invalidar la acción de Reinstalación cuando le es ofrecido el trabajo al actor y este no lo acepta, sin permitirse el estudio de las condiciones de trabajo, fundamentando por lo general su proceder en el contenido de la contradicción de tesis que a continuación se transcribe:

**No de Registro: 189,289**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.**

**Tomo: XIV, Julio de 2001**

**Tesis: 2ª./J. 24/2001**  
**Página: 468.**

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDO LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO. POR ENTRAÑAR DESINTERES EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.** Los artículos 123 apartado A fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente, la posibilidad de que, a su elección ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante reinstalación, o bien la de pago de una indemnización procediendo en ambos casos el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que quede satisfecha la pretensión que eligió, aunque no se demanden expresamente. Ahora bien si opta por la primera acción y el patrón le ofrece regresar al trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pero aquel rechaza dicha oferta, ello traerá, como consecuencia la imposibilidad de la Junta para condenar a la Reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye la pretensión de reinstalación, en virtud, de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción que ejerció ( cumplimiento de contrato), aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario, puesto que el interés constituye un elemento esencia de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación.

Contradicción de tesis 6/2001. Entre las Sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ( ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito). 30 de mayo de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Abalos Díaz.

Tesis de Jurisprudencia 24/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 8 de junio de dos mil uno.

Consiste la Contradicción de Tesis antes transcrita, en el sustento recurrente del criterio adoptado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje para declarar improcedente o invalidar la acción de Reinstalación intentada por un trabajador al rechazarse el ofrecimiento del trabajo, sin embargo, como aspecto proposito de la presente tesis, se señala que , es deficiente tal postura toda vez que la contradicción de tesis aludida, únicamente atiende a uno de los aspectos a tomarse en cuenta para invalidar la acción de referencia, toda vez que solo se remite al estudio del interés con relación al ejercicio del derecho subjetivo de acción, lo que es correcto desde esa perspectiva, sin embargo, se considera incorrecto prejuzgar sobre la procedencia de una acción sin que se atienda a todos sus elementos , mas al tratarse de la figura de la Reinstalación.

Como ya ha quedado asentado, haciendo referencia al razonamiento emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el ofrecimiento del trabajo es de naturaleza distinta al allanamiento, por lo tanto su estudio es preponderante y obligatorio para el establecimiento y resolución de la litis.

Con el ofrecimiento del trabajo no necesariamente se están aceptando los hechos en que el actor sustenta su acción por lo que su estudio debe forzosamente tener lugar y no prejuzgar sino dirimir en el laudo como debe de ser al haberse sometido a la Junta el Conflicto en cuestión.

Es por lo anterior que se considera que previo a que se determine sobre la improcedencia o invalidez de la acción de reinstalación por la postura del actor de no aceptar el trabajo debe hacerse un estudio minucioso de las condiciones en que este fue ofrecido y solo hasta entonces determinar la procedencia de la acción no antes, pues estarían vulnerando las garantías del trabajador.

**4.3.- La reinstalación como secuencia del ofrecimiento del trabajo, luego de intentada la acción de indemnización constitucional.-** Al intentarse la acción de Indemnización Constitucional, el patrón puede asumir las mismas aptitudes que se señalaron en el capítulo que antecede pudiendo incluso ofrecer el trabajo.

La diferencia que existe entre el ofrecimiento del trabajo ante la acción de Reinstalación y la de indemnización constitucional, consiste en que ante la primera, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la práctica prejuzgan sobre la improcedencia o invalidez de la acción intentada, atendiendo únicamente al interés como elemento de la acción, omitiendo esperar al momento procesal oportuno para la valoración del referido ofrecimiento del trabajo, en cambio, cuando se trata del segundo de los supuestos apenas aludidos, el estudio del ofrecimiento del trabajo se da hasta el laudo, en donde se distribuyen las cargas probatorias atendiendo al resultado de dicha calificación.

En la práctica, más que una propuesta conciliatoria, constituye el ofrecimiento de trabajo en una estrategia procesal para revertir la carga de la prueba, como más adelante se estudiara en el capítulo relativo al ofrecimiento del trabajo.

## **CAPITULO 5**

### **EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO**

#### **5.1.- Ofrecimiento del trabajo.-**

El ofrecimiento del trabajo es una figura sui generis de creación jurisprudencial, consistente en que el patrón pone a disposición del actor el trabajo que venía desempeñando.

Atendiendo a la naturaleza de la figura del ofrecimiento del trabajo y lo establecido en criterios jurisprudenciales se arriba a las conclusiones que estimo la Segunda Sala de Justicia de la Nación, por unanimidad de cuatro votos, en la tesis de jurisprudencia 77/99, al resolver la contradicción entre las tesis sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Cuarto Circuito y Tercero del Segundo Circuito al resolver, respectivamente, los amparos directos 184/97 y 246/92, conclusiones que se enuncian tal y como fueron sostenidas por nuestro mas Alto Tribunal , como sigue:

- a) Que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo al actor que demanda por despido injustificado no constituye una excepción, si no la manifestación del patrón para que continúe la relación del trabajo;
- b) Que dentro del juicio laboral ese ofrecimiento del trabajo tiene el efecto de revertir al actor la carga de probar el despido siempre y cuando el ofrecimiento sea de buena fe.
- c) Que si el aludido ofrecimiento es de mala fe el patrón continué con la carga de la prueba en los términos especificados en la Ley Federal del Trabajo.

d) Que la mala fe, para los efectos del inciso anterior, puede provenir de múltiples circunstancias, como modificar en perjuicio del trabajador las condiciones en que venía desempeñando el trabajo; oponerse el patrón a la reinstalación después de que ofreció el trabajo y el actor aceptó; en ofrecer el patrón el trabajo mientras en otro juicio demanda al trabajador la rescisión del contrato por causas imputables a este, sin que esta enumeración de casos tratados por la jurisprudencia agote las hipótesis de mala fe de que se viene tratándose.<sup>16</sup>

Como se desprende de lo anterior y atendiendo a las condiciones en que el ofrecimiento del trabajo haya sido formulado, este puede ser calificado de buena o mala fe.

#### **5.1.1.- Ofrecimiento de trabajo de buena fe.-**

Para que se considere que el ofrecimiento del trabajo es de buena fe, tuvo que haber sido ofrecido en los mismos términos y condiciones en que las labores del actor se venían prestando.

Para ello la Junta debe analizar el dicho de ambas partes y determinar si las condiciones de trabajo se encuentran o no controvertidas.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, establece en gran parte las cargas probatorias de las partes, en el procedimiento laboral, tal y como de su contenido se desprende:

**ART. 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que,

---

<sup>16</sup> Tesis de Jurisprudencia 77/99 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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 art. 37 frac. I y 53, frac. 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 dominicales, vacacionales y de antigüedad.

**XII.-** Monto y pago del salario

**XIII.-** Pago de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas.

**XIV.-** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

El momento procesal oportuno para que quede determinado quien acredita su dicho es hasta la emisión del Proyecto del Laudo y en su caso el Laudo Definitivo, toda vez que en ese momento se establecerá la litis, es decir, de especificar cuales son los puntos controvertidos y mediante la valoración de las pruebas conforme a derecho se determinara quien haya acreditado su dicho.

Es incorrecto que como en el caso que se ha expuesto en el capitulo que antecede, en la practica se prejuzgue sobre la invalidez o improcedencia de la acción en el caso de la Reinstalación intentada como acción esto cuando el trabajador rechace el ofrecimiento del trabajo.

Los lineamientos para la calificación del ofrecimiento del trabajo se han establecido jurisprudencialmente, siendo las que se transcriben, las más relevantes a observarse al respecto:

Para la calificación del ofrecimiento del trabajo, debe tomarse en cuenta primeramente cuales fueron las condiciones de trabajo en que el actor presto sus servicios , lo cual quedara determinado luego del estudio de la litis y las pruebas ofrecidas, ahora bien, establecidas estas debe estudiarse como fue ofrecido , las siguientes jurisprudencias dan la pauta:

**No. De Registro: 204, 188**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: II, octubre de 1995**  
**Tesis: IV. 3º. J/7**  
**Página: 381.**

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SU ANALISIS DEBE SER CON BASE AL CONJUNTO DEL ESCRITO DE CONTESTACIÓN.** El ofrecimiento de trabajo no debe interpretarse de modo abstracto o aislado, sino conjuntamente con el resto del escrito de contestación, pues se trata de una proposición para continuar la relación de trabajo interrumpida de hecho por un acontecimiento previo del juicio, que va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo resaltarse que el ofrecimiento de trabajo no se califica en forma rígida o abstracta, si no de acuerdo a los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permiten concluir si dicha oferta revela la intención del patrón de que continúe la relación laboral.

#### **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.**

Amparo directo 553/94. Matías Ovalle Martínez y otro. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente Ramiro Barajas Placencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo 669/94. Agustín Míreles Salinas y Coags. 17 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Migue García Salazar. Secretario Ángel Torres Zamarrón

Amparo directo 92/95. Manuel Contreras Bravo y otros. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de Votos. Ponente Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Amparo directo 117/95. Matiza Ovalle Martínez y otro. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

**No. Registro: 205,387**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuitos.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.**

**Tomo: I, Marzo de 1995**

**Tesis: I.6º.T.J/1**

**Página: 44**

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESNCIALES DE LA RELACION LABORA.**

Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda. Especificándose en ella las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consiste en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben tonarse en cuenta para determinar la buena o mala de del ofrecimiento de trabajo.

**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 1096/91. Wilfredo Vázquez García. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo 2062/93. María Guadalupe Bureos Padrón. 1º de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 6996/94. Jose Manuel Rivera Coroan. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: Maria Eugenia Olascuaga Garcia.

Amparo directo 11366/94. Iris Pérez Galindo. 31 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: J Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: Maria Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 656/95. Max Zyman Harthur. 10 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretaria: Maria Eugenia Olascuaga García.

**No. Registro: 179,525**

**Jurisprudencia Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XXI. Enero de 2005**

**Tesis: 2a/J. 1/2005**

**Pagina: 563.**

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE EL PROPUESTO EN LOS MISMO TERMINOS EN QUE SE VENIA DESARROLLANDO, AUNQUE NO SE PRECISEN LAS CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL NO CONTROVERTIDAS.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la jurisprudencia 2ª./J. 125/2002, que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral, deben tomarse en consideración las condiciones fundamentales de ésta, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos términos de los ya pactados , términos que pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del escrito de demanda o su contestación: Ahora bien, dicho ofrecimiento no puede calificarse por si solo de mala fe cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas, pues además de que no se advierte

inconformidad del trabajador respecto de esos puntos, admitir lo contrario obligaría al patrón a probar aspectos no debatidos.

Contradicción de tesis 191/2004. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y los Tribunales Colegiados, el ahora Primero y el Segundo del Tercer Circuito, todos en Materia del Trabajo. 8 de diciembre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Oscar Rodríguez Álvarez.

Tesis de Jurisprudencia 1/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de enero de dos mil cinco.

**No. Registro: 185,700**

**Jurisprudencia**

**Materia(s): Laboral**

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: XVI, Octubre de 2002**

**Tesis: I. 9º.T. J/45**

**Página: 1227.**

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRECISIONES QUE DEBE CONTENER EN CUANTO AL SALARIO, PARA QUE SEA DE BUENA FE.** Cuando entre la fecha del despido y aquella en que se ofrece el empleo, media un lapso dentro del cual la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acuerda un incremento a los mismos, que hace presumir que en la empresa demandada se otorgaron aumentos, el ofrecimiento de trabajo para que sea considerado de buena fe, debe realizarse haciendo mención que se incluyen todas las mejoras que hubiese tenido el salario, por que de lo contrario, de aceptarse dicho ofrecimiento las percepciones estarían disminuidas en relación con las que corresponderían al trabajador de no haber sido separado.

## **NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 2129/96. Isaac Estrada Fonseca. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 2139/96. Antonio Trejo Arreguin. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 5849/98. Olga Hernández Moreno. 4 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Castillo Muñoz, Secretario del Tribunal autorizado por el Pleno del consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones del Magistrado. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfí.

Amparo directo 8619/2002. Humberto Salazar Naranjo. 18 de septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Adriana Maria Minerva Flores Vargas.

La consecuencia de que el ofrecimiento del trabajo sea de buena fe, es revertir la carga de la prueba al trabajador, en lo que hace al hecho del despido, tal y como se ha establecido por reiterados criterios de las autoridades de amparo, y particularmente en la siguiente jurisprudencia:

**No. Registro: 204,881**  
**Jurisprudencia**  
**Materia(s): Laboral**  
**Novena Época**  
**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**  
**Tomo: I, Junio de 1995**  
**Tesis: V. 2º. J/5**  
**Página: 296.**

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

### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.**

Amparo directo 414/91. Ramón Ángel Rivera Martínez. 21 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado.

Amparo directo 420/92. Mexicana de Cananea, S.A de C.V. 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Amparo directo 275/93. Víctor Urías Urquides. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covian Ramírez.

Amparo directo 470/94. Bimbo del Noroeste, S.A. de C.V. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria María de los Ángeles Peregrino Uriarte.

Amparo directo 154/95. Alfredo Andrade Arce. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

### **5.1.2.- Ofrecimiento de trabajo de mala fe.-**

Se considera de mala fe el ofrecimiento de trabajo que es efectuado en condiciones distintas a las en que el actor venía prestando realmente sus servicios al patrón, o bien con condiciones ilegales. Así mismo es considerado de mala fe el trabajo que es ofrecido y por causas imputables al patrón, la reinstalación no se lleva a cabo.

Los efectos de ese ofrecimiento de trabajo de mala fe pueden consistir en ocasiones en una confesión expresa (dependiendo de lo que diga en cuanto a las condiciones de trabajo), o bien carece de eficacia para la reversión de la carga de la prueba, la cual en ese caso, sigue recayendo en el patrón

## CONCLUSIONES

Es viable concluir sobre el presente trabajo que tal y como quedo expuesto en los capítulos que anteceden, existen diferencias entre la reinstalación como acción y la consecuente al ofrecimiento del trabajo cuando la acción intentada es la indemnización constitucional, si bien es cierto existen múltiples elementos convergentes tanto en una como en la otra, nos avocamos a los que pudieran servir para distinción buscada, así como en los que nos dieran claridad sobre las diferencias mas importantes que hay que poner en relieve al momento de tratar a la reinstalación teórica y procesalmente.

Para que la reinstalación logre la finalidad con la que fue creada, deben atenderse los elementos con el que el trabajo es puesto de nueva cuenta a disposición del trabajador actor, debe la Junta de Conciliación y Arbitraje llevar a cabo el más eficiente estudio de las condiciones de trabajo, la litis y las pruebas.

Como se ha señalado con anterioridad en la presente tesis, la estabilidad en el empleo y el cumplimiento obligatorio del contrato de trabajo, debe ser observado hasta en tanto el trabajador no de motivo para que se rescindido, previéndose en los ordenamientos legales aplicables la acción de reinstalación, susceptible a ejercitarse por los trabajadores que consideren que han sido separados de sus labores injustificadamente, dichos trabajadores pueden optar ya sea por el cumplimiento obligatorio de su contrato (reinstalación), o por la indemnización constitucional con sus accesorias.

En atención a los principios del Derecho del Trabajo y específicamente en relación a las cargas probatorias establecidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, no deben prejuzgarse sobr

procedencia de la Acción de Reinstalación por el solo hecho de que el actor rechace el ofrecimiento del trabajo, toda vez que la junta debe estudiar los términos en que fue ofrecido y el momento procesal oportuno para ello es en el laudo, no antes.

Y en cuanto al ofrecimiento de trabajo efectuado por el demandado ante la acción de Indemnización constitucional, se estima que debe aplicarse especial cuidado al estudio de las condiciones en que es ofrecido y las autoridades laborales deberán prever aplicando la ley y los criterios jurisprudenciales, a efecto de que se cumplan los objetivos de la reinstalación.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

### BIBLIOGRAFIA

1.-**BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Trillas. Edición Septiembre 1997.

2.- **BALTAZAR CAVAZOS FLORES**. 40 Lecciones de Derecho Laboral 9ª. Edición, Editorial Trillas, S.A de C.V., Av Río Churubusco 385, México D.F., 1998.

3.-**CORDOVA ROMERO**, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y distribuidor México 1992.

4.- **DE BUEN LOZANO, NESTOR**. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D.F. 2000.

5.- **DIAZ DE LEON**, León Marco Antonio. Derecho Procesal Laboral. Editorial Porrúa S.A. México, 1990. Primera Edición.

6.- **JOSE OVALLE FABELA**. Derecho Procesal Civil. 8va. Edición. Editorial OXFORD, Antonio Caso 142 México D.F.

7.- **GOMEZ LARA, CIPRIANO**. Teoría General del Proceso 9ª Edición, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina 15, México D.F. 2000

8.- **ROSS GAMEZ**, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 2°. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.

9.- **UNAM**. Diccionario Jurídico Mexicano. Pág. 2 Decimaquinta Edición México, 2001.

## **LEGISLACIÓN CONSULTADA**

- Jurisprudencia y tesis aisladas emitidas por los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la federación Publicadas en el Semanario Judicial de la Federación a partir de 1917 (Quinta Novena Época), contenidas en la compilación de Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS 2005.

**1.- La Ley Federal del Trabajo.**

**2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

**3.- Ley Federal del Trabajo Comentada,** Juan B. Climent Beltrán. Editorial Esfinge. México, 2001.

**4.- JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. SCJN. C.D. IUS 2001.**