

“LA REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO”

Diana Aracely Coronado Gutiérrez

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MANUEL MERCADO AMPARANO

**COMISIÓN REVISORA: LIC. RAMÓN EUGENIO ROMO MÉNDEZ
LIC. RUBÉN RIVERA CERVANTES
LIC. SERGIO CORDOVA CASAS
LIC. MIGUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**

HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO, MARZO DE 2006

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 REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO”

TESIS

Que para obtener el Título Profesional de
LICENCIADA EN DERECHO
Presenta

Diana Aracely Coronado Gutiérrez

Director de Tesis: Lic. Manuel Mercado Amparano

Hermosillo, Sonora.



Marzo de 2006.

EL SABER DE MIS HIJOS
HARÁ MI GRANDEZA

A mis padres:

Don Armando Coronado Zazueta

Doña Ramona Gutiérrez Camargo

Señora María de los Ángeles Coronado Gutiérrez

LA REINSTALACION EN EL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se exponen los elementos teóricos y prácticos relativos a la figura de la Reinstalación en el trabajo, los problemas que ésta presenta al ser tratada. Todo lo anterior de forma propositiva.

Existen dos principios tuteladores de 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 avocará 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 venía desarrollando con los incrementos y mejoras salariales que tengan lugar respecto al puesto específico donde el trabajador se reincorporará, respetándose a su vez todos sus derechos laborales.

CAPITULO 1:

METODOLOGIA

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

En el presente trabajo me propongo plantear las diferencias 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 de la 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 su objetivo, consistente en que mientras que el trabajador haga su trabajo como es debido y subsista la fuente, el vínculo 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 acarrearán al patrón, en sí se analizarán los conflictos de esta figura, desde sus dos perspectivas, es decir del trabajador y del patrón.

1.3.- JUSTIFICACION 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 las autoridades del trabajo, es decir, las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, quienes son las facultadas para vigilar su debida ejecución.

Debe existir más 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 el 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 decirse que en los ámbitos de aplicación de las disposiciones del

1.4.- HIPOTESIS.-

Las autoridades del trabajo y los litigantes 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 se 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 del Problema propongo como hipótesis de mi trabajo, la siguiente: "Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, así como las partes litigantes 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 los criterios aludidos, pues dejan de dar a la reinstalación en atención a su origen, el tratamiento y regulación correctos, existe confusión y desinformación al respecto, quedando vulnerables la garantía de legalidad de las partes del conflicto laboral.

2.2.- FUENTES BIBLIOGRAFICAS.-

Los autores a que haré referencia y cuyas obras sirvieron de base para estudio del presente material, son los siguientes:

a) BALTASAR 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 GÓMEZ LARA, Teoría General del Proceso 9ª. Edición, Ed. Oxford University Press S.A. de C.V. México 1996.

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

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

e) JOSE OVALLE FAVELA. Derecho Procesal Civil. 8va. 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

CAPITULO 3:

ASPECTOS GENERALES

Para que un trabajador sea reinstalado, es preciso que haya 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 por el cumplimiento de su contrato, es decir, la reinstalación en el trabajo que venía 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.

"...

"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 indemnizarlo 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,

sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios 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 venía 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. En los casos de despido, cuando la parte patronal ofrece el trabajo al obrero en las

haber ofrecido el patrón el trabajo al actor en las mismas condiciones y términos en que lo venía 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 aclarar que el ofrecimiento del 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 operario vuelva al servicio.

las pruebas aportadas al juicio, resolver la concierne 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 sólo a él 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 quedará satisfecha, sea cual fuere la acción intentada, esto es, cumplimiento de contrato o pago 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 éste lo rechaza, los efectos jurídicos que produce esa 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

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.

b) PATRON:

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 los pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

c) TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos en nuestro derecho laboral, es el relativo a los que primero se conoció 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

recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

e) NACIMIENTO Y DURACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO:

La relación laboral, como se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empiezan 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.²

f) ACCION:

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

² BALTASAR CAVAZOS 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.

g) PRETENSION:

“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 si, 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, sino un acto: algo que se hace pero no que se tiene... Nada impide que el objeto del proceso esté integrado por un simple acto, pues el

II.- Como Institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto 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 órdenes de trabajo (a. 329 LFT).

En el caso de un riesgo de trabajo, el patrón reinstalará 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 hubiera 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 más elevada (a. 50 LFT), en las siguientes situaciones de excepción: que se trate de trabajadores con antigüedad menor de un año; si a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje el trabajador en razón del trabajo que ejecuta o la naturaleza de sus actividades, esta en contacto permanente y directo con el empresario, de tal forma que fuera imposible

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 correspondiente de los salarios vencidos desde el momento de su 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 último problema, la Ley es omisa por cuanto concierne a los ajustes económicos de los salarios reclamados, particularmente importantes, 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 inflacionario, la compensación idónea por la devolución y pérdida 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 mas 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,

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 huelga señalan la fracción XVIII "A" del artículo 123 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 del 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, pagina 423-426). Sin embargo resulta evidente que al margen de que se encontraran ciertos principios mas o menos encubiertos (oralidad, inmediatez, sencillez, gratuidad, 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.

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 determinen 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.⁷

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

⁷ NESTOR DE BUEN LOZANO. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina 15, México D. F. 2000, Págs. 66, 67 y 68.

Art. 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está 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 dé 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.

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 presente la jornada humanitaria, cuya aplicación puede conducir a que el tiempo legal sea disminuido en atención a que el trabajo por realizar, aun 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 tanto el ruido como las vibraciones podrían lesionar al trabajador si trabajara más de 4 horas, por lo que la jornada humanitaria no debe exceder de este 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 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º, fracción III.

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

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 fracc. VIII del art. 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 la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% 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 sólo puede tener un máximo de nueve horas extra a la semana.

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

4.3.- VACACIONES.-

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

Art. 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

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

Art. 80. los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

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

LA REINSTALACION EN EL TRABAJO

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

analizadas, como más adelante se precisará, 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, más 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.

5.2.- LA REINSTALACION EN EL TRABAJO COMO ACCION.-

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 tal supuesto ha 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, éste tiene dos opciones, la primera de ellas consiste en reclamar la indemnización constitucional y la segunda en pedir la reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, esto en términos del artículo 123 fracción XXII de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

5.2.1.- REQUISITOS PARA LA ACCION DE REINSTALACION.-

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 que 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 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 demandada en estado de indefensión.

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

PATRÓN 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 del 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 de 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 pronunciar un laudo que involucre sujetos abstractos; porque sería absurdo sancionar "a quien resulte responsable", sin mencionar en contra de quién se emite el laudo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 550/98. María Elizabeth Durán Muñiz. 4 de agosto de 1998. 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 Luis Ortiz Rodríguez. 11 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo 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 no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó 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. Asimismo, 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 aquél, caso en que 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 éste 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

5.2.2.- ACTITUDES DEL DEMANDADO FRENTE A LA ACCION DE REINSTALACION.-

5.2.2.1.- 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 éste abandona su oposición a la pretensión del demandante" (T. I, p. 532).⁸

El allanamiento es de naturaleza distinta al ofrecimiento del 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 de 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 la reinstalación, en virtud de que en el caso pueden darse diferentes circunstancias.

⁸ NESTOR DE BUEN LOZANO. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina 15, México D. F. 2000, Pág. 542.

5.2.2.2.- CONTROVERTIR.-

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

5.2.2.3.- 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 falsos algunos 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 avocarse un estudio pormenorizado de la litis.

pretensión, o que, en caso de que se llegue a tal pronunciamiento, produzcan 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.¹⁰

5.2.2.4.2.- LA EXCEPCION EN SENTIDO CONCRETO.-

En segundo término, con la expresión *excepción* se suele designar 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 se han satisfecho 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 extintivos, 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... No discuten la pretensión de fondo, sino solo el cumplimiento de las formas procesales.¹¹

¹⁰ JOSE OVALLE FAVELA. Derecho Procesal Civil. 8va. Edición. Editorial OXFORD, Antonio Caso 142 México D.F., 1999, Pág. 80.

¹¹ JOSE OVALLE FAVELA. Derecho Procesal Civil. 8va. Edición. Editorial OXFORD, Antonio Caso 142 México D.F., 1999, Pág. 81.

anteriormente, pero que se basa en la distinción formulada por CHIOVENDA en relación con el derecho romano, entre circunstancias a favor del demandado que obran *ipso jure* (es decir, que podían 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 sí mismos no excluyen 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 sí mismo excluyen la acción, de modo que una vez comprobada por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado. Son ejemplos de excepciones en sentido propio, la compensación, la prescripción, etcétera. Son ejemplos de excepciones impropias o defensas, el pago, la novación la condonación del adeudo, etcétera.¹²

5.2.2.6.- RECONVENCIÓN.-

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

¹² JOSE OVALLE FAVELA. Derecho Procesal Civil. 8va. Edición. Editorial OXFORD, Antonio Caso 142 México D.F. , 1999, Pág. 103.

Aquí se puede dar también la situación de falta absoluta de comparecencia, en cuyo caso es entendible la sanción, o sólo de falta formal, que se produce cuando el demandado persona física o el representante legal de la demandada persona moral, no acuden de plano a la etapa de conciliación, lo que les obliga es una discutible medida legislativa, a 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 art. 879, pero no se explica cuando a ella concurren apoderados de la demandada 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 art. 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 el concepto de excepción y el concepto de defensa. La regla del art. 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.

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, sólo podría referirse, en consecuencia, a que dicho adeudo no existió, no a que sí fue cubierto. No obstante, la Corte califica de excepción propia a la defensa.¹⁴

5.2.2.8.- DEL SILENCIO Y LAS EVASIVAS.-

En el art. 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 aducidos en la demanda) sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario".

Por silencio debe entenderse que en 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.

¹⁴ NESTOR DE BUEN LOZANO. Derecho Procesal del Trabajo 9ª. Edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina 15, México D. F. 2000, Pág. 351.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el art. 123, fracc. 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 la intentada, 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
Página: 559

INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 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 Estados 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

al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido "de la obligación de cumplir el contrato" en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo 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, ésta 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: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 61/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de abril de dos mil cuatro.

5.2.2.10.- OFRECER EL 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 sí como OFRECIMIENTO DE TRABAJO es de naturaleza distinta al allanamiento, en virtud de que cuando la acción intentada es el cumplimiento de contrato (Reinstalación),

Tal y como se advierte del artículo 123 Constitucional, la Legislación laboral vigente y 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 en la Ley Federal del 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, éste 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 articulado establece el siguiente procedimiento:

c) Sigue la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, donde ambas partes ofrecen las probanzas que estime convenientes, objetan las de su contraria, la junta las admite o las desecha.

En cuanto a las que haya admitido y requieran desahogo posterior, les fijará fecha y hora para el efecto. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas 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 elaborará el proyecto de laudo que contendrá:

a) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención 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.

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 DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS 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 aquél 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 esencial de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación.

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 éste fue ofrecido y solo hasta entonces determinar la procedencia de la acción no antes, pues estarían vulnerando las garantías del trabajador.

5.3.- LA REINSTALACIÓN COMO CONSECUENCIA 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 actitudes 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

CAPITULO 6:

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

6.1.- 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 estimó la Segunda Sala de la Suprema Corte 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 más 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, sino la manifestación del patrón para que continúe la relación de trabajo;

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

- I. Fecha de ingreso del trabajador.*
- II. Antigüedad del trabajador.*
- III. Faltas de asistencia del trabajador.*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.*

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 prestó sus servicios, lo cual quedará determinado luego del estudio de la litis y las pruebas ofrecidas, ahora bien, establecidas éstas debe estudiarse como fue ofrecido, las siguientes jurisprudencias dan la pauta:

No. 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 CONTESTACION. 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

jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que deben tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1096/91. Wilfrido 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. 1° de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 6996/94. José Manuel Rivera Corona. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

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

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

Página: 563

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE EL PROPUESTO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESARROLLANDO, AUNQUE NO SE

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, porque de lo contrario, de aceptarse dicho ofrecimiento las percepciones estarían disminuidas en relación con las que le 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 Arreguín. 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 de tribunal autorizado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 6629/98. Jorge Israel Lugo Sánchez. 24 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

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

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

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

6.1.2.- 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.

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 debe prejuzgarse sobre 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 proveer aplicando la ley y los criterios jurisprudenciales, a efecto de que se cumplan los objetivos de la reinstalación.

INDICE

Introducción

Capítulo 1.- Metodología

- 1.1.- Planteamiento del Problema.
- 1.2.- Objetivos.
- 1.3.- Justificación del Problema.
 - 1.3.1.- Magnitud del Problema.
 - 1.3.2.- Vulnerabilidad y Factibilidad del Problema.
- 1.4.- Hipótesis.

Capítulo 2.- Marco Teórico.-

- 2.1.- Generalidades.
- 2.2.- Fuentes Bibliográficas.

Capítulo 3.- Aspectos Generales.-

- 3.1.- Conceptos.
- 3.2.- Principios Generales del Derecho del Trabajo

5.2.3.- Problemas prácticos sobre el tratamiento de la Reinstalación como acción.

5.3.- La reinstalación como consecuencia del ofrecimiento del trabajo luego de intentada la acción de Indemnización Constitucional.

Capitulo 5.- Conclusiones.

Bibliografía Consultada.

Legislación Consultada.