

Registro: 2019448

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 64, Marzo de 2019; Tomo III; Pág. 2703, Número de tesis: III.4o.T.52 L (10a.)

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUANDO EXISTEN ELEMENTOS OBJETIVOS PARA CONSIDERAR QUE HA SIDO DESNATURALIZADO Y, POR TANTO INOPERANTE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA DEFINIR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS SOBRE LOS HECHOS DEL DESPIDO. El ofrecimiento de trabajo tiene como objetivo que el trabajador regrese a su empleo en las mismas condiciones que disfrutaba, como si no hubiese existido la ruptura del vínculo con el patrón, por ser una manifestación que éste hace para que la relación laboral continúe y no una excepción tendente a destruir la acción. Como contrapartida, esta propuesta le concede al patrón el beneficio procesal de la reversión de la carga probatoria –cuando se califica como de buena fe–, partiendo de la premisa de que la oferta genera la presunción de la inexistencia del despido, ya que no es creíble que la separación haya ocurrido cuando se le está proponiendo al trabajador regresar a sus labores. En la dinámica para calificar el ofrecimiento de trabajo, existen criterios reiterados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que hacen énfasis en verificar todas las actitudes de las partes que puedan influir en su calificación y que permitan concluir, prudente y racionalmente, que aquella propuesta denota la intención sincera del patrón de que continúe la relación de trabajo y no sólo burlar la norma que le impone la obligación de acreditar sus excepciones y defensas sobre el despido. En ese sentido, cuando de los antecedentes del caso se advierte que el ofrecimiento de trabajo ya se hizo en diversas ocasiones en juicios diferentes y el actor luego de aceptar cada uno de ellos y ser reinstalado, volvió a demandar al patrón por despido, y éste insiste en ofrecer el empleo nuevamente, además de que en la contestación de la demanda se imputa al trabajador que éste confesó que sólo se trataba de una estrategia para obtener un lucro, se actualizan elementos objetivos suficientes para considerar que el ofrecimiento ha sido desnaturalizado y, por ende, debe estimarse como inoperante, ya que con sus múltiples ofrecimientos no se ha logrado alcanzar aquel objetivo primordial de que el trabajador recupere su empleo de manera permanente, sino sólo ha servido para prolongar indefinidamente la controversia, mediante múltiples asuntos en los que el actor se dice despedido una y otra vez luego de ser reinstalado y, a su vez, el patrón vuelve a proponerle regresar a su labor cada vez que es demandado. Por tanto, en respeto a los derechos humanos de impartición de justicia y de tutela judicial efectiva, previstos en los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que imponen a los juzgadores el deber de buscar en cada caso la interpretación más favorable al ejercicio de la acción, es necesario remover los obstáculos que de acuerdo con los elementos objetivos existentes han impedido obtener una determinación que solucione de raíz el conflicto entre las partes y, en consecuencia, la inoperancia del ofrecimiento de trabajo advertida, hace innecesario calificar su buena o mala fe, por lo que la litis debe resolverse con base únicamente en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual el patrón debe desvirtuar el despido.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 388/2018. Eduardo Camacho Martínez. 13 de diciembre de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Ernesto Pérez Hurtado. Secretario: Gustavo Juan Ariel Lezcano Álvarez.

Esta tesis se publicó el viernes 08 de marzo de 2019 a las 10:11 horas en el Semanario Judicial de la Federación.