

Registro: 2020576

Localización: [J]; 10a. Época; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 70, Septiembre de 2019; Tomo I; Pág. 350, Número de tesis: 2a./J. 118/2019 (10a.)

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA DETERMINAR UNA INDEBIDA CONDUCTA PROCESAL DE LA PATRONAL BASTA QUE SE DEMUESTRE LA EXISTENCIA DE DIVERSOS JUICIOS PREVIOS DE LOS QUE SE ADVIERTA LA ACCIÓN REPETITIVA DEL PATRÓN DE DESPEDIR AL TRABAJADOR TRAS REINSTALARLO, SIN NECESIDAD DE QUE ÉSTE OFREZCA MÁS PRUEBAS EN ESE SENTIDO.** En la jurisprudencia 2a./J. 93/2007, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO EN EL PROPIO JUICIO SE AFIRMA UN SEGUNDO DESPIDO POSTERIOR A LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR.", se establece que cuando en el juicio laboral el trabajador reinstalado con motivo de la aceptación de la oferta de trabajo se dice nuevamente despedido y hace del conocimiento de la Junta tal circunstancia para justificar la mala fe del ofrecimiento en el mismo juicio donde se ordenó la reinstalación, ese hecho debe considerarse para la calificación de la oferta respectiva debiendo, inclusive, recibirse las pruebas con las que pretenda demostrar su aserto. En ese sentido, cabe señalar que si bien dicho criterio hace mención a que la Junta inclusive deberá recibir las pruebas con las que el trabajador pretenda demostrar tal circunstancia, ello hace referencia a la obligación que tiene el trabajador de acreditar que, no obstante que el patrón le ofreció el trabajo y de haberse llevado a cabo la reinstalación, éste nuevamente lo despidió, es decir, demostrar la conducta reiterativa encaminada únicamente a revertirle la carga probatoria para demostrar el despido en el juicio. A partir de lo anterior, debe considerarse que la conducta procesal de la patronal puede demostrarse ya sea con las constancias ofrecidas de otros juicios laborales (en los que el trabajador haya reclamado el despido precedido de un ofrecimiento de trabajo previo y de la reinstalación respectiva), a través de la propia acumulación de juicios realizada por la responsable o inclusive por cualquier otro medio que permita evidenciar tal circunstancia. De ahí que el hecho de que el trabajador no haga alusión, en ulteriores juicios a que el patrón incurrió en una indebida conducta (ya sea en la diligencia de reinstalación o en relación con la existencia de despidos consecutivos) y no haya ofrecido pruebas en ese sentido, no implica la falta de demostración de que la patronal carecía de voluntad para reintegrarlo en su empleo. Lo anterior, dado que la conducta reiterada del patrón en ese sentido –advertida de cualquiera de las formas indicadas–, resulta suficiente para demostrar que su actuar al ofrecer el trabajo no se hizo con la finalidad real de reintegrarlo en sus labores, sino sólo con el objetivo de revertirle la carga de la prueba. Por lo tanto, si en autos queda demostrada la conducta reiterativa del patrón, resulta innecesario que el trabajador aporte otros elementos adicionales a fin de evidenciar tal circunstancia.

Contradicción de tesis 177/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito y Primero en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 3 de julio de 2019. Mayoría de tres votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora I. y José Fernando Franco González Salas. Disidentes: Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Juvenal Carbajal Díaz.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito, al resolver el amparo directo 401/2018, y el diverso sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, al resolver los amparos directos 563/2012 y 799/2012.

Tesis de jurisprudencia 118/2019 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de catorce de agosto de dos mil diecinueve.

Esta tesis se publicó el viernes 13 de septiembre de 2019 a las 10:22 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 17 de septiembre de 2019, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.