

Registro: 2021320

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 74, Enero de 2020; Tomo III; Pág. 2619, Número de tesis: I.16o.T.36 L (10a.)

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICATIVA TRATÁNDOSE DE ADULTOS MAYORES COMO GRUPO VULNERABLE. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversas tesis jurisprudenciales que la naturaleza jurídica de la oferta del trabajo es la de una propuesta conciliatoria para que continúe la relación laboral interrumpida, además de que tiene el efecto procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador para demostrar el hecho del despido, si el ofrecimiento es de buena fe. También ha sostenido que para calificar la oferta ha de atenderse al resultado de un análisis lógico jurídico con base en las siguientes reglas: a) estudiar el ofrecimiento en concreto; b) relacionarlo con los antecedentes del caso, la conducta procesal de las partes, las circunstancias en que se da y con todo tipo de situaciones; y, c) concluir de manera prudente y racional que la proposición revela la intención del patrón de continuar la relación laboral. En este sentido, si se cumplen esas reglas la oferta es de buena fe, pero si del análisis se advierte que el patrón pretende engañar y burlar la norma que lo obliga a probar la justificación del despido o hostiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamo, habrá mala fe. Tomando en cuenta esos aspectos, en los casos en que el trabajador sea una persona mayor, la autoridad al calificar la oferta del trabajo, debe poner especial cuidado y valorar la situación de aquél y la conducta del patrón en torno a los términos en que le ofrece regresar al trabajo. Por ello, cuando el trabajador tenga la condición de persona mayor debe tenerse en cuenta que forma parte de un grupo vulnerable que merece una especial protección por parte de los órganos del Estado y, por esa razón, no es creíble que la demandada al ofrecerle el regreso al trabajo tenga una sincera y honesta intención de reintegrar al accionante en su trabajo, aun cuando, según sea el caso, el ofrecimiento pueda resultar de buena fe y, en esas circunstancias, la oferta debe considerarse de mala fe, sin que ello implique que el patrón esté impedido para demostrar la inexistencia del despido con diferentes medios de prueba.

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

Amparo directo 472/2019. 6 de junio de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Tapia. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

Esta tesis se publicó el viernes 03 de enero de 2020 a las 10:04 horas en el Semanario Judicial de la Federación.