

Registro: 2018117

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 59, Octubre de 2018; Tomo III; Pág. 2407, Número de tesis: II.1o.T.44 L (10a.)

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES INOPERANTE SI EL TRABAJADOR ADUCE QUE CON ANTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE FUE DESPEDIDO SE LE MEJORARON SUS CONDICIONES LABORALES, Y EL PATRÓN NIEGA LO ANTERIOR Y REFIERE QUE AQUÉL DEJÓ DE ASISTIR A TRABAJAR ANTES DE ESA FECHA. Es inoperante el ofrecimiento de trabajo realizado por la demandada, cuando el trabajador aduce que con anterioridad a la fecha en que fue despedido, se le mejoraron sus condiciones laborales y, contrario a ello, el patrón niega lo anterior y refiere que antes de esa fecha en que el actor señaló se le mejoraron sus condiciones laborales, éste dejó de asistir a trabajar, toda vez que para que el ofrecimiento sea de buena fe y revierta la carga probatoria al trabajador, es necesario que se realice en los mismos o mejores términos que se habían concertado al momento del despido, por lo que corresponde al patrón demostrar cuáles eran las condiciones laborales del trabajador; sin embargo, ante esa circunstancia, debe acreditar que el actor sólo trabajó hasta el día en que afirma laboró y, que por ello, no pudo haberle mejorado sus condiciones laborales en la fecha que refirió, al ser posterior a aquella en que el demandado dijo que dejó de trabajar, pues de esa forma desvirtuaría el posterior despido alegado por el trabajador. De lo contrario, se tendría por cierto que al actor le fueron mejoradas sus condiciones laborales y el ofrecimiento se habrá de calificar de mala fe; por consiguiente, el ofrecimiento de trabajo es inoperante, porque si para que sea calificado de buena fe, el patrón tendría que demostrar que el actor trabajó hasta un día anterior de aquel en que afirmó dejó de presentarse a laborar, lo cual desvirtuaría plenamente el despido (si no existe prueba en contrario que acredite ese evento), al quedar evidenciado que la trabajadora dejó de asistir a sus labores con anterioridad a la fecha en que se dijo despedida, por lo que ya no sería necesario asignar carga probatoria alguna ni, por ende, resolver si en virtud de la oferta se revierte la carga probatoria pues, uno de los requisitos de la reversión de la carga probatoria del despido, lo es que de las pruebas no se acredite plenamente la existencia o inexistencia del despido, porque toda asignación de carga probatoria sólo se justifica en la medida en que exista incertidumbre acerca del hecho a probar, empero, desvirtuado el despido, y no habría necesidad de asignar carga probatoria al respecto, porque ya estaría desvirtuado ese hecho.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 155/2017. Gabriela Andrade Leal. 13 de febrero de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretario: Edgar Iván Jordán Chávez.

Esta tesis se publicó el viernes 19 de octubre de 2018 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación.