

**CRITERIO QUE SE DEBE UTILIZAR EN AQUELLOS CASOS EN QUE SE EJERZA LA ACCION DE REINSTALACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO, Y AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRON NIEGA EL DESPIDO, OFRECIENDO LA REINSTALACIÓN.**

*Por Lic. Arturo Méndez Preciado.*

El día 12 de febrero del presente, se llevó a cabo el taller de aplicación de jurisprudencia en materia de ofrecimiento del trabajo, en el marco del curso del programa académico de capacitación y especialización que se lleva a cabo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tijuana, particularmente el módulo de capacitación para Secretarios de Acuerdos.

Resalto como tema de interés la aplicación de la jurisprudencia 177237, bajo el rubro "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 24/2001)." Del cuerpo de esta tesis se entendía que, en aquellos casos en que el trabajador ejercía la acción de reinstalación por despido, y el patrón oponía la defensa de negar el despido ofreciendo el trabajo, debía calificarse previamente el ofrecimiento, debiéndose abrir un incidente para tal efecto, a lo que me permito transcribir dicha tesis:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 24/2001). El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "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.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de requerir al trabajador para ser reinstalado, califique provisionalmente si el ofrecimiento es de buena fe; en caso afirmativo deberá formular el requerimiento indicado

y si el trabajador rechaza el ofrecimiento tendrá que determinar si ello obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas, para lo cual dará vista al patrón con lo manifestado por el actor y, si fuera el caso, sustanciará el incidente relativo para calificar en definitiva si hubo o no buena fe en el ofrecimiento del trabajo. Hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajador invalida o no la acción de reinstalación.

Contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 12 de agosto de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 97/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de agosto de dos mil cinco.

Nota: En términos de la resolución de diecisiete de febrero de dos mil seis, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el expediente de aclaración de sentencia en la contradicción de tesis 74/2005-SS, el rubro y texto de la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, abril de 2006, página 208, sustituyen a los de ésta.

La aplicación de esta tesis de jurisprudencia trajo muchos problemas prácticos, pues siempre que se ejercía esta acción y se oponía esta defensa, se solicitaba la apertura de un incidente, con el consabido tramite: fecha de audiencia, notificaciones, ofrecimiento de pruebas, laudo interlocutorio, es decir, se abría un mini juicio dentro del juicio, lo cual nada abona a la celeridad y sencillez del procedimiento, tratándose de un incidente no reglamentado en el cual incluso se llegaban a ofrecer pruebas confesionales, inspecciones de nómina, cotejo de documentos, en fin, todo un juicio.

Bajo esta tesitura, se estuvo tramitando dicha calificación previa que concluía incluso con resoluciones contradictorias, ya que, por una parte, en el incidente se podía sostener que el ofrecimiento era de mala fe, y en el laudo de buena fe o viceversa; lo peor de todo es que se tendría que esperar hasta que se dictara la interlocutoria en el incidente para que el trabajador optara entre regresar o no a su trabajo, lo cual resulta absurdo. Nosotros nunca compartimos este criterio, ya que no es el espíritu de la figura del ofrecimiento del trabajo, ni de la celeridad y sencillez del procedimiento.

Con motivo de los trabajos académicos que se llevan en el Tribunal, en la sesión de fecha 12 de febrero del presente, nos permitimos diseccionar la jurisprudencia en cuestión, y estudiamos en conjunto con todos los Tribunales Laborales del Estado, los alcances de esta jurisprudencia, con motivo de su exhaustivo

análisis encontramos una modificación de la jurisprudencia, la cual nos permitimos invocar:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 24/2001). El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son: 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que se venía desempeñando. Así, para determinar si las consecuencias jurídicas del rechazo por parte del trabajador que demandó la reinstalación invalidan la acción de cumplimiento de contrato, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "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.", es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje califique el ofrecimiento de trabajo, y de estimar que éste es de buena fe, su rechazo entrañará desinterés en obtener un laudo condenatorio, de lo contrario, si es de mala fe habrá que determinar si la negativa del trabajador a ser reinstalado como resultado de la propuesta del patrón demandado obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas.

Aclaración de sentencia en la contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de febrero de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 97/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de marzo de dos mil seis.

Nota: En términos de la resolución de diecisiete de febrero de dos mil seis, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el expediente de aclaración de sentencia en la contradicción de tesis 74/2005-SS, el rubro y texto de esta tesis sustituyen a los de la tesis 2a./J. 97/2005, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, septiembre de 2005, página 329.

Resulta que del texto de la jurisprudencia, se aprecia la eliminación de la figura del incidente, es decir, ya no se expresa

categoricamente que se deba de abrir un incidente para la calificación previa, sigue existiendo la obligación de calificarlo de manera provisional, pero no de abrir el incidente; resulta que al navegar dentro de la ejecutoria encontramos que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que en los considerandos de la tesis original, en ninguna parte se incluía la figura de un incidente, y que sin embargo, en la tesis de la jurisprudencia se introdujo esa figura, en los considerandos de una manera clara expresa la Segunda Sala que no es congruente los razonamientos de la ejecutoria con la tesis publicada, y que habría que eliminarse la figura del incidente, que tantos problemas prácticos comenzó a generar.

La conclusión a que se llegó en los trabajos de referencia, fue que las Juntas cuando se ejerza la acción de despido o la acción de reinstalación por despido y se oponga la defensa de negativa del mismo y ofrecimiento del trabajo, no se tiene porque abrir incidente alguno, que si habría que hacer una calificación previa del ofrecimiento del trabajo y con los elementos contenidos en la demanda y en la contestación, debería resolverse el punto.

En efecto, si al redactar su demanda el trabajador invoca ciertas condiciones de trabajo y el patrón las controvierte pero ofrece el trabajo dentro de las condiciones legales establecidas por la Ley Federal del Trabajo, o mejores condiciones, entonces el ofrecimiento es de buena fe, calificado de manera somera, bajo el principio de buena fe y de manera provisional (algo así como la apariencia del buen derecho en materia de suspensión en amparo), finalmente, con motivo del caudal probatorio, hasta dictado del laudo se resolverá en definitiva, pudiendo incluso considerar en definitiva que el ofrecimiento es de mala fe con sus consecuencias legales.

Esa fue la conclusión de los trabajos de los Tribunales Laborales y el criterio que aplicarían las Juntas.