

QUIJANO ALVAREZ, Alejandro. *El Ofrecimiento del Trabajo. Importancia y Trascendencia en el Juicio Laboral*. Editorial Porrúa, México 2006. (188 páginas).

Carlos Reynoso Castillo

La doctrina jurídica en materia laboral no pasa por sus mejores momentos por lo menos en México, la raquítica producción de los laboristas, así como la pobreza en los escasos documentos que se publican, son una constante. Es por ello que cualquier intento por alimentar de manera documentada el debate en torno al significado de las normas laborales, no podemos más que agradecerlo y aplaudirlo, más allá de que estemos o no de acuerdo con sus contenidos. Por esta razón nos da mucho gusto encontrar novedades en la literatura dirigida a los laboristas; tal es el caso de la obra que nos permitimos comentar, la cual tiene, en lo general, dos cualidades: por un lado, se trata de un ejercicio poco realizado por los juristas y que consistente en centrar su atención en el análisis jurisprudencial que los tribunales han venido haciendo de un tema concreto al paso del tiempo. En efecto, en los derechos laborales nacionales como el mexicano, aparentemente estático, ha sido la jurisprudencia el espacio en el cual desde hace algunos años se han venido dando muchas de las más importantes transformaciones del derecho del trabajo. Y por otra parte, la obra trata de hacer un análisis puntual y detallado de una circunstancia que se presenta de manera cotidiana en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se trata efectivamente de una situación que ocurre normalmente en los litigios originados por un despido injustificado, en los cuales el trabajador afectado demanda ya sea la indemnización o la reinstalación, situación ante la cual el patrón muchas veces

niega el despido y ofrece el trabajo. El objetivo de la obra en comento, es mostrar la importancia y trascendencia de esta situación, el ofrecimiento al trabajador para que regrese a su trabajo, la cual si bien no está prevista expresamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT), sí ha sido objeto de una gran actividad jurisprudencial, a partir de la cual se pueden identificar los contornos de la misma. Esta eventualidad procesal, normal y común, conlleva una serie de implicaciones jurídicas, a pesar de no estar regulada en la Ley Federal del Trabajo.

El autor explica en los capítulos iniciales de la obra, la importancia de temas como la estabilidad en el empleo, entendida como el derecho de los trabajadores a permanecer en su empleo, la cual se ve afectada con los despidos de los trabajadores. Así, la estabilidad ha sido un tema de amplia regulación en países como México, pero que sin embargo ha sido abordada a veces de manera limitada en casos específicos como el caso de los trabajadores públicos de confianza, a pesar de que se han venido haciendo avances en algunos estados de la República, en los cuales pareciera poco a poco írseles reconociendo cierto grado de estabilidad en el empleo.

Pero tal vez el conflicto más numeroso que da lugar a problemas obrero-patronales es el despido, el cual si bien tiene un marco jurídico delimitado, desde la misma Constitución, sucede en condiciones irregulares, lo cual deriva en una gran cantidad de demandas. En estas demandas, el trabajador debe señalar expresamente si opta por la acción de indemnización o la de reinstalación en su empleo. Sin embargo, en buena medida el destino del juicio que se entable, depende de las pruebas que las partes tengan para ofrecer en el mismo; sobre el particular, recuerda el autor, corresponde al patrón (con base en el Art. 784 de la LFT) demostrar la causa o causas de la rescisión laboral.

Sin embargo, estas reglas de la prueba se pueden ver afectadas por el hecho de que el patrón haga un ofrecimiento del trabajo, que el autor considera que debiera denominarse más bien “ofrecimiento de reincorporación al trabajo”, ya que de esta manera el patrón busca deslindarse de la carga probatoria correspondiente. El ofrecimiento del trabajo al inicio del juicio, no constituye una excepción, ya que no busca destruir la acción ejercitada, ni busca demostrar lo infundado de las pretensiones del trabajador.

En la obra se polemiza con los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), la cual ha considerado que la figura del ofrecimiento del trabajo es de creación jurisprudencial, a lo cual el autor señala que si bien la oferta de trabajo tuvo su origen en la práctica, la misma ha sido regulada por la jurisprudencia, pero no es creación de ésta.

El ofrecimiento de trabajo, hace su aparición, dice el autor, desde la Quinta época, allá por el año de 1933, y se iría reiterando en los años cincuenta bajo la idea que tenía como efecto procesal la reversión de la carga de la prueba, situación que algunos autores como Alberto Trueba Urbina, calificarían como una “inversión antisocial”.

Desde entonces la SCJN determinó que si el trabajador rechazaba el ofrecimiento de trabajo, la consecuencia sería que ya no se causaban los salarios caídos en caso de que se hubiera optado por la acción de cumplimiento de contrato (reinstalación). Tal situación derivó en la necesidad de que la SCJN empezara a modular los ofrecimientos de trabajo, con el fin de ponerle límites y requisitos; así fue, señala el autor como nació la idea de que el ofrecimiento podría ser de buena o mala fe, a partir de diferentes criterios que al paso de los años se han venido estableciendo.

El autor considera que existen presupuestos esenciales para que proceda un ofrecimiento de trabajo, como son: que el trabajador ejercite una acción derivada de despido injustificado, que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo. Así mismo el ofrecimiento debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones, aunque hay algún criterio de la novena época que señala que el ofrecimiento puede aceptarse en cualquier etapa del juicio, hasta antes de que se cierre la instrucción.

Una vez hecho el ofrecimiento, en principio la Junta debe dar vista al actor para que se manifieste sobre el mismo, en el sentido de si lo acepta o no, incluso existen criterios que consideran que si la Junta no hace esta interpelación al trabajador, estaríamos ante una violación al procedimiento. Se discutió en su momento si esta fase del ofrecimiento del trabajo daría lugar a un incidente específico sobre el particular; sin embargo, los criterios que prevalecieron sostuvieron la idea de que las Juntas, antes de requerir al trabajador sobre la aceptación o rechazo de la oferta de trabajo, debe calificar si el ofrecimiento es de buena o mala fe, y que esta calificación debe realizarse en la misma etapa de demanda y excepciones. El autor señala, que en esta tarea de la Junta de calificar las características del ofrecimiento, no se cuentan con los suficientes elementos para hacerlo, ya que no se está aun en la etapa de pruebas, por lo que sólo cuenta la autoridad con los señalamientos de las partes.

En caso de que el trabajador acepte la oferta, la Junta debe ordenar fecha de reinstalación material del trabajador y comisionar al actuario para tales efectos.

El ofrecimiento del trabajo acarrea diversas consecuencias jurídicas que van a depender de si el trabajador lo acepta o la rechaza y de si el ofrecimiento se hizo de buena o de mala fe.

El autor considera que la figura del ofrecimiento de trabajo, ha venido a modificar el procedimiento laboral en algunos puntos específicos como la reversión de la carga de la prueba, la improcedencia de la acción de reinstalación por rechazo de la oferta del trabajo de buena fe y la interrupción de los salarios caídos, y lo que es más preocupante, que no existe algún mecanismo para impugnar los efectos que la jurisprudencia le ha atribuido al ofrecimiento de trabajo.

El autor concluye su trabajo proponiendo que la ley regule expresamente el tema del ofrecimiento de trabajo, con la finalidad de que quede claro, en qué momento se puede dar, los términos y condiciones para hacerse, y los elementos que permitan considerarla de buena o mala fe.

Sección *Reseñas y Comentarios de Libros*

Como puede advertirse, se trata de un trabajo documentado que busca adentrarse, sobre todo desde la óptica de la interpretación de los tribunales, en los particularismos de un tema que si bien forma parte de la vida cotidiana en los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no ha sido abordado de manera detallada por la doctrina especializada.

Este tipo de estudios ayudan, no sólo a ver a detalle temas desatendidos, sino a rescatar una vieja práctica hoy tan ausente en los estudios jurídicos, de regodearse en el análisis “microscópico” del derecho del trabajo.