




JURISPRUDENCIAS

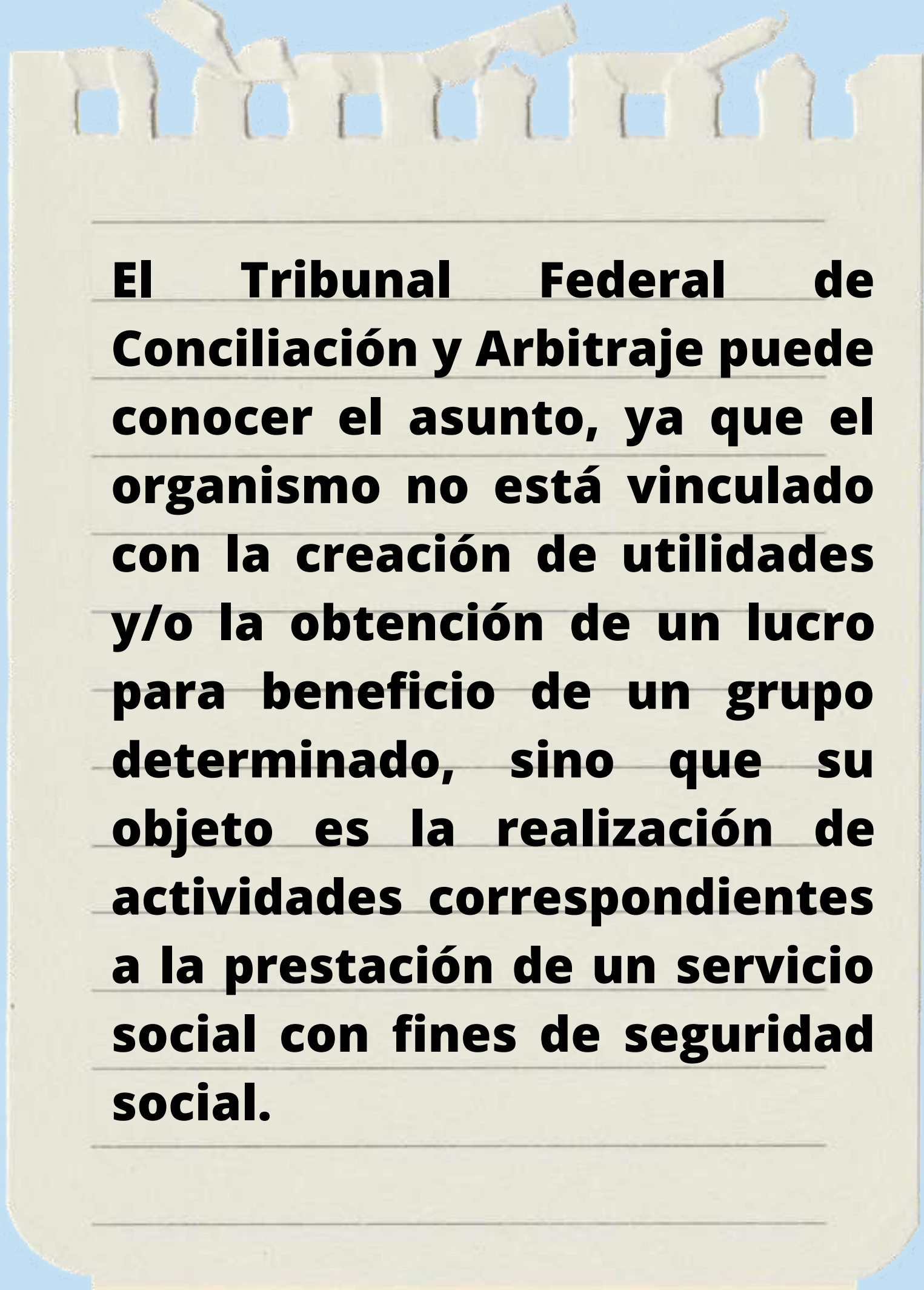
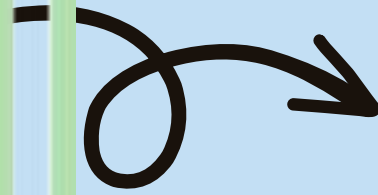
Corporativo de Estudios y Asesoría
Jurídica, A.C

The background features a white surface with decorative elements: a thick orange horizontal bar at the top left, a red circle with a light red outline at the top left, a thick orange horizontal bar at the bottom, and a red circle with a light red outline at the bottom right. The word "Competencia" is centered in a dark brown, bold, rounded font within a light orange rounded rectangle.

Competencia



El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para dirimir la controversia laboral que se suscita entre el organismo público descentralizado denominado Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.



El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede conocer el asunto, ya que el organismo no está vinculado con la creación de utilidades y/o la obtención de un lucro para beneficio de un grupo determinado, sino que su objeto es la realización de actividades correspondientes a la prestación de un servicio social con fines de seguridad social.

Registro digital: 2026832

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.10o.T.11 L (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES SUSCITADOS ENTRE LA CAJA DE PREVISIÓN PARA TRABAJADORES A LISTA DE RAYA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS TRABAJADORES. CORRESPONDE AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN RAZÓN DE QUE SU RÉGIMEN LABORAL SE RIGE POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL.

Hechos: La parte actora demandó al organismo público descentralizado denominado Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México, diversas prestaciones laborales relacionadas con el despido injustificado del que dijo fue objeto. La demanda la presentó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien se declaró incompetente para conocer del asunto al considerar que correspondía a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, por lo que declinó a su favor la competencia para conocer del juicio, quien no la aceptó y remitió los autos al Tribunal Colegiado de Circuito, al sostener que el demandado era un organismo descentralizado del gobierno local y las relaciones jurídicas entre éste y sus trabajadores se regían por el apartado B del artículo 123 de la Constitución General, de conformidad con el artículo 3 del Reglamento Interno que fija las Condiciones Generales de Trabajo de los Empleados de la Caja de Previsión para los Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para dirimir la controversia laboral que se suscita entre el organismo público descentralizado denominado Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.

Justificación: Lo anterior es así, en atención a que en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2016 (10a.), de título y subtítulo: "ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUÉLLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (*)].", la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó el criterio que se decanta por la libertad del legislador secundario para regir las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores, de acuerdo con los apartados A o B del artículo 123 constitucional, inclusive de manera mixta, sin que deban sujetarse a alguno de ellos en especial, con lo cual se reconoció un criterio de libertad de configuración; en consecuencia, si la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México tiene el carácter de organismo descentralizado local, conforme al artículo 1 de su estatuto orgánico y, en términos de la fracción I del artículo 3 del aludido reglamento, las relaciones jurídicas entre dicho organismo y sus trabajadores se rigen por el apartado B del artículo 123 de la Constitución General, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer del conflicto, en razón de que el 29 de enero de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se declararon reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México, por lo que el Distrito Federal pasó a denominarse Ciudad de México y se elevó a rango de entidad federativa y, como tal, goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa y, conforme al artículo 122, apartado A, de la Constitución General, el gobierno de la Ciudad de México está a cargo de sus poderes locales, en los términos establecidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, de manera específica la fracción XI del citado precepto señala que las relaciones de trabajo entre la Ciudad de México y sus trabajadores se regirán por la ley que expida la Legislatura Local, con base en el artículo 123 referido y sus leyes reglamentarias. En consecuencia, si el indicado organismo descentralizado regula sus relaciones laborales por el artículo 123, apartado B, de la Carta Magna, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer del conflicto, sin que sea obstáculo para arribar a la anterior conclusión el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, de la Carta Magna, ya que éste se refiere específicamente a las empresas que "sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal" y no a los organismos descentralizados que dependan de los gobiernos locales; aunado a que dicho organismo público descentralizado local no comparte la naturaleza jurídica a que se refiere la citada hipótesis normativa, en virtud de que no se trata de una "empresa", ya que su finalidad no está vinculada con la creación de utilidades y/o la obtención de un lucro para beneficio de un grupo determinado, sino que su objeto es la realización de actividades correspondientes a la prestación de un servicio social con fines de seguridad social, de modo que en atención al régimen legal que regula la relación jurídica laboral, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer del juicio laboral.

Competencia Laboral

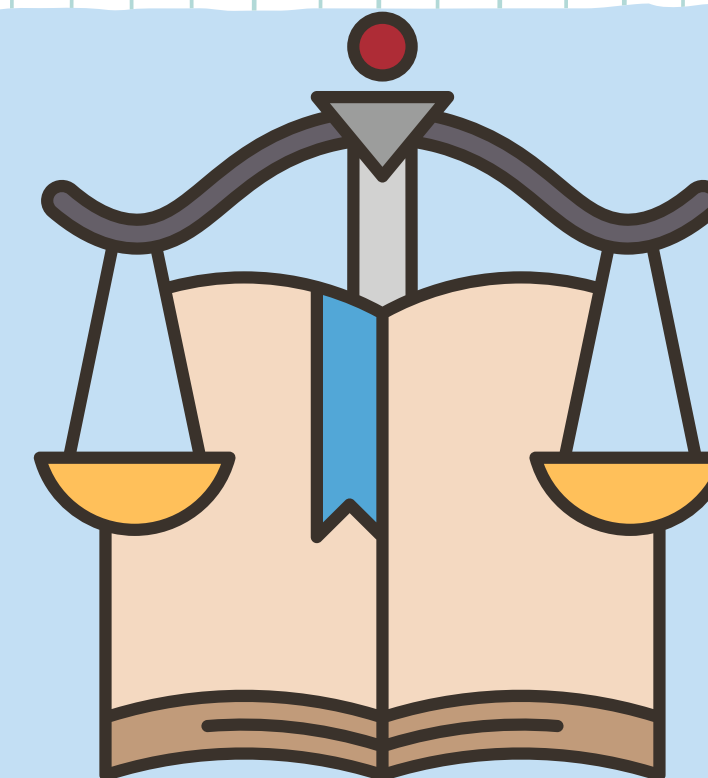
COMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. SI EL DEMANDADO ES UNA SOLA PERSONA CON DIVERSOS DOMICILIOS, CONFORME A LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN LOS INCISOS A), B) O C) DEL ARTÍCULO 700, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL ACTOR PUEDE ELEGIR EL TRIBUNAL ANTE EL CUAL PRESENTAR SU DEMANDA.



SINTESIS:

CUANDO SE TRATE DE COMPETENCIA EN ASUNTOS INDIVIDUALES SE DEBE TOMAR LO RESPECTO A LOS INCISOS DEL ARTICULO 700, ES DECIR, EL DOMICILIO DEL LUGAR DONDE SE CELEBRA, EL DEL DOMICILIO DE CUALQUIERA DE LOS DEMANDADOS O EL DOMICILIO DEL LUGAR DE LA PRESTACION DE SERVICIOS, PERO ES IMPORTANTE PRECISAR QUE CUANDO SE REFIERE AL DOMICILIO DE CUALQUIERA DE LOS DEMANDADOS NO SE DEBEN AGREGAR DIVERSOS DOMICILIOS, YA QUE ESTO GENERA UNA CONFUSION AL MOMENTO DE TURNAR AL TRIBUNAL COMPETENTE

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para fijar la competencia por razón de territorio en los conflictos individuales de trabajo, si el demandado es una sola persona con diversos domicilios, conforme a los supuestos previstos en los incisos a), b) o c) del artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el actor puede elegir el tribunal ante el cual presentar su demanda



Registro digital: 2026834

Tesis: L10o.T4 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Aislada

COMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. SI EL DEMANDADO ES UNA SOLA PERSONA CON DIVERSOS DOMICILIOS, CONFORME A LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN LOS INCISOS A), B) O C) DEL ARTÍCULO 700, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL ACTOR PUEDE ELEGIR EL TRIBUNAL ANTE EL CUAL PRESENTAR SU DEMANDA.

Hechos: Un trabajador demandó como acción principal su reinstalación y otras prestaciones accesorias a una persona moral por despido injustificado; en el capítulo de hechos de su demanda señaló diversos domicilios de dicha empresa, todos ubicados en la Ciudad de México y precisó que sus servicios personales y subordinados los prestó en un Municipio del Estado de Hidalgo. La demanda la presentó ante un Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México, el cual se declaró incompetente por razón de territorio y ordenó remitirla al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca de Soto. Por su parte, éste no aceptó la competencia declinada, porque de la demanda se advertía que los domicilios de la empresa demandada se ubican en la Ciudad de México.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para fijar la competencia por razón de territorio en los conflictos individuales de trabajo, si el demandado es una sola persona con diversos domicilios, conforme a los supuestos previstos en los incisos a), b) o c) del artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el actor puede elegir el tribunal ante el cual presentar su demanda.

Justificación: El artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece que tratándose de la competencia por razón de territorio en los conflictos individuales, el actor puede escoger entre el tribunal: a) del lugar de celebración del contrato; b) del domicilio de cualquiera de los demandados; o, c) del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será el tribunal del último de ellos. De ello se advierte que el legislador confiere una facultad optativa al promovente; de ahí que aun cuando el inciso b) de la fracción II del citado artículo 700 establezca "el domicilio de cualquiera de los demandados", no es obstáculo para que si el trabajador demanda a una sola persona física o moral con diversos domicilios, pueda elegir entre cualquiera de los supuestos de los incisos a), b) o c) del referido precepto; una interpretación diferente atentaría contra lo establecido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.



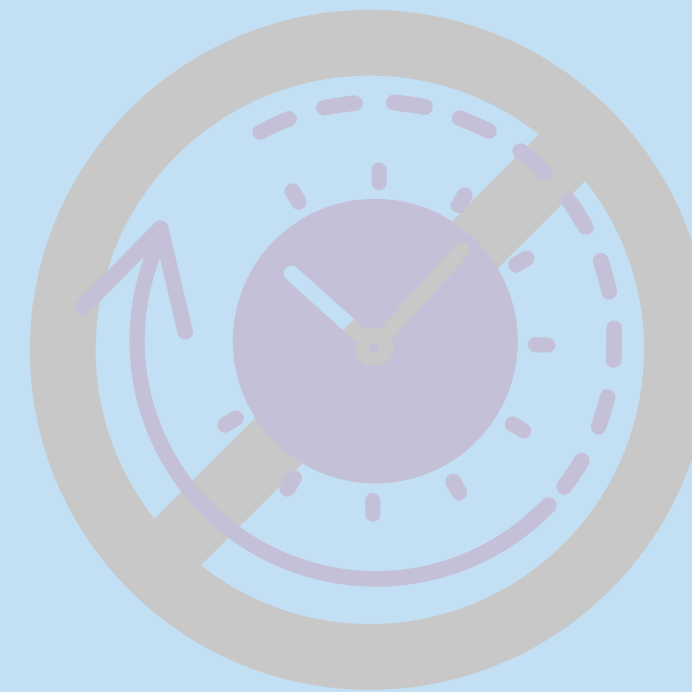


Seguridad Social

El derecho a la pensión por concubinato es imprescriptible.

Para su otorgamiento en caso de fallecimiento del pensionado, solo se deberá acreditar la calidad de concubino (a), y demás requisitos que señale la ley.

La solicitud para su otorgamiento no estará condicionada a ningún plazo.



Registro digital: 2026853

Undécima Época

Materia(s): Laboral,
Administrativa

Tesis: VII.2o.A. J/3 A (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Tipo: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de
2023 10:14 horas

PENSIÓN POR CONCUBINATO OTORGADA POR EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE). LA APLICACIÓN DEL PUNTO 3 DE LAS "POLÍTICAS PARA EL REGISTRO DE PROBABLES DEUDOS CON FECHA POSTERIOR AL FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR Y PENSIONADO DIRECTO FINADO", EL CUAL DISPONE QUE LA SOLICITUD PARA SU OTORGAMIENTO DEBERÁ PRESENTARSE DENTRO DEL PERIODO QUE NO EXCEDA DE 18 MESES POSTERIORES AL FALLECIMIENTO DEL (DE LA) TRABAJADOR (A) O PENSIONADO (A) DIRECTO (A), ES ILEGAL.

Hechos: La quejosa promovió juicio de amparo indirecto contra la negativa del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), de otorgarle la pensión por concubinato, al considerar ilegal la determinación de prescripción de ese derecho, sustentada en el punto 3 de las "Políticas para el registro de probables deudos con fecha posterior al fallecimiento del trabajador y pensionado directo finado", que prevé un plazo de 18 meses posteriores al fallecimiento del trabajador o pensionado para solicitar dicha pensión.

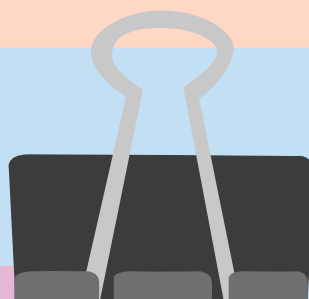
Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la aplicación del punto 3 de las políticas citadas, el cual dispone que **la solicitud para el otorgamiento de la pensión por concubinato deberá presentarse dentro del periodo que no exceda los 18 meses posteriores al fallecimiento del (de la) trabajador (a) o pensionado (a) directo (a), es ilegal.**

Justificación: Lo anterior, porque conforme al artículo 186 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, vigente hasta el 31 de marzo de 2007 (de contenido similar al diverso 248 de la vigente) y a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 114/2009, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, **el derecho a la pensión por concubinato es imprescriptible.** Asimismo, el otorgamiento de una pensión está inmerso dentro del derecho a la seguridad social contenido en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del que deriva el principio de previsión social. Ahora bien, de los artículos 73, 74, 75, fracción II (correlativo del actual 131, fracción II) y 186 de la citada ley se advierte que el derecho a la pensión se origina por la muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, así como por la de un pensionado por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada o invalidez, dando origen a la pensión por concubinato, entre otras, teniendo derecho a ésta la concubina sola o en concurrencia con los hijos, y que ese derecho es imprescriptible, **ya que su función esencial es permitir la subsistencia de los trabajadores, pensionados o sus beneficiarios.** En tales condiciones, **para el otorgamiento de la pensión por concubinato solamente se requiere acreditar esa calidad y los demás requisitos previstos en dicha ley en caso del fallecimiento de un pensionado, sin que la solicitud para su otorgamiento esté condicionada a un plazo determinado.**

Seguridad Social



DECLARATORIA DE BENEFICIARIOS Y DEVOLUCIÓN DE RECURSOS ACUMULADOS EN LA CUENTA INDIVIDUAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CONSTITUYEN UN RECLAMO INDISOLUBLE, SIENDO COMPETENTE PARA CONOCERLO UN TRIBUNAL LABORAL FEDERAL.



SINTESIS:

LA CUENTA DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO NO PUEDE DIVIDIRSE NI DETERMINAR QUE SE TRATA DE ACCIONES DIVERSAS, PUES SE TRATA DE UN SOLO HECHO, EN ESTE CASO, LA MUERTE DEL TRABAJADOR, DE TAL FORMA QUE NO SE PUEDE FRAGMENTAR, PUES DARIA PIE A MUCHOS LITIGIOS Y DIVIDIRÍA LA CONTINENCIA DE LA CAUSA.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la declaración de beneficiarios y la devolución de los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador fallecido constituyen un reclamo indisoluble, porque tienen su génesis en un solo hecho: el deceso del trabajador. Por tanto, si la pretensión principal consiste en que se entreguen los fondos acumulados en las subcuentas del trabajador fallecido, no únicamente la declaratoria de beneficiarios, no es factible dividir la continencia de la causa, por lo que es competente para conocer de esos juicios un Tribunal Laboral Federal.



Registro digital: 2026839

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.16o.T.16 L (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

DECLARATORIA DE BENEFICIARIOS Y DEVOLUCIÓN DE RECURSOS ACUMULADOS EN LA CUENTA INDIVIDUAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CONSTITUYEN UN RECLAMO INDISOLUBLE, SIENDO COMPETENTE PARA CONOCERLO UN TRIBUNAL LABORAL FEDERAL.

Hechos: Una persona presentó demanda laboral solicitando ser declarada legítima beneficiaria de los derechos laborales de su extinto padre y la devolución de los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales que conoció del juicio dividió la continencia de la causa y fijó su competencia para conocer únicamente sobre la "devolución de aportaciones de seguridad social"; sin embargo, al advertir que no se había agotado la etapa conciliatoria respecto de dicha acción decretó la inadmisibilidad de la demanda; en cuanto al reclamo relativo a "la declaración de beneficiarios" decidió que carecía de competencia y remitió los autos al Tribunal Laboral local. Éste se declaró incompetente con el argumento que no era posible dividir la continencia de la causa y fragmentar la unidad del juicio laboral, por lo que debía conocer de la controversia el primero de los mencionados, con lo que se generó un conflicto competencial.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la declaración de beneficiarios y la devolución de los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador fallecido constituyen un reclamo indisoluble, porque tienen su génesis en un solo hecho: el deceso del trabajador. Por tanto, si la pretensión principal consiste en que se entreguen los fondos acumulados en las subcuentas del trabajador fallecido, no únicamente la declaratoria de beneficiarios, no es factible dividir la continencia de la causa, por lo que es competente para conocer de esos juicios un Tribunal Laboral Federal.

Justificación: Cuando se pretende la declaración de beneficiarios con el fin de obtener los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador fallecido el reclamo no puede dividirse, toda vez que la petición –declaración de beneficiario– no se explica sin el objetivo de buscar el pago de lo acumulado en las cuentas del trabajador finado, además de que el reconocimiento de beneficiario es un mero acto declarativo que debe estar seguido necesariamente de una prestación en dinero o en especie, por tanto, el juzgador federal, al ser competente para resolver sobre la devolución de aportaciones de seguridad social, no puede dividir la continencia de la causa y determinar que se trata de dos acciones diversas ya que la demanda tiene su origen en un solo hecho: el fallecimiento del trabajador, por lo que es incorrecto que se fragmente el proceso para obligar a que el actor primero lleve la declaración de beneficiarios ante un juzgado diverso, pues ello daría lugar a la multiplicidad de litigios y dividiría la continencia de la causa, lo cual no está permitido. Además, con ello se inobservan los principios de economía procesal y administración de justicia pronta y expedita, atrasando el procedimiento en perjuicio de las partes.



Laboral Individual

"El que afirma tiene que probar su dicho"

En principio, ante la negación de la relación laboral, corresponde al actor acreditar su existencia.



Sin embargo, la carga de la prueba corresponderá a la parte demandada cuando al negar la relación laboral, también menciona no tener ningún trabajador bajo su servicio, pero de su objeto social se desprenden datos que no hacen creíble su defensa, por ejemplo, datos en los que se desprende que si existen trabajadores bajo su mando.

Registro digital: 2026864

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.5o.T. J/9 L (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.


Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

RELACIÓN LABORAL. CORRESPONDE A LA PERSONA MORAL DEMANDADA LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO LA NIEGA LISA Y LLANAMENTE Y PUNTUALIZA QUE NO TIENE TRABAJADORES A SU SERVICIO, PERO DE SU OBJETO SOCIAL SE DESPRENDEN DATOS QUE NO HACEN CREÍBLE SU DEFENSA.


Hechos: Un trabajador demandó su reinstalación por despido injustificado a una persona moral cuyo objeto social es la adquisición y construcción de toda clase de bienes inmuebles urbanos, así como el arrendamiento y compra de bienes muebles o inmuebles necesarios para el cumplimiento de aquél, entre otras actividades. En su defensa, la empresa negó la relación laboral con el actor de manera lisa y llana; además, aseveró que no tiene trabajadores a su servicio y que, por ello, no le reviste el carácter de patrón. La Junta absolvió a la demandada sobre la base de que el actor no demostró la relación laboral.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que **corresponde a la persona moral demandada la carga de la prueba cuando niega lisa y llanamente la relación laboral y puntualiza que no tiene trabajadores a su servicio, pero de su objeto social se desprenden datos que no hacen creíble su defensa y, sólo colmada esta exigencia, corresponderá al operario la carga de desvirtuarlo.**

Justificación: Se estima de esta manera, porque tanto el que afirma determinados hechos en calidad de actor, como el que lo hace en calidad de demandado, deben aportar al juzgador los elementos de que dispongan para probar su dicho; por tanto, ante la negativa lisa y llana de la relación laboral, en principio corresponde al trabajador la carga de la prueba de su existencia; pero no sucede lo mismo en los casos en que la parte demandada introduce a la litis el motivo que justifica la inexistencia del vínculo de trabajo, como lo es que no tiene empleados a su servicio y que, por ello, no le reviste el carácter de patrón, cuando de su objeto social se desprenden datos que no hacen creíble esa defensa. Por esta razón, no puede eximirse a la demandada de la carga de probar, pues ello mermaría de manera considerable la actividad de la autoridad que, al emitir su fallo, debe formarse una idea clara y completa de los hechos que sirven de sustento en la aplicación de las normas. Además, esta conclusión guarda coherencia con los principios protectores de la clase obrera y conforme a la carga probatoria contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que sustituye de ese débito al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, puede requerirse al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes (no sólo la ley laboral) tiene la obligación legal de conservar, al disponer de más y mejores elementos para justificar lo que afirma, frente al desequilibrio de fuerzas, recursos económicos y probatorios de los que participa el trabajador. De considerar lo contrario, bastaría que la demandada se exceptionara en ese sentido para liberarla de la obligación de probar, haciendo nugatorios los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo en favor de la clase obrera.



El elemento de la acción de pago de honorarios, consistente en la prestación de los servicios profesionales contratados, puede acreditarse por los abogados durante el término probatorio en el juicio instaurado contra su cliente.



No incluir dicha documentación con la demanda, no lleva a la preclusión de la posibilidad de presentarla posteriormente.

Registro digital: 2026825

Undécima Época

Materia(s): Civil

Tesis: IX.2o.C.A.6 C (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

ACCIÓN DE PAGO DE HONORARIOS. EL ELEMENTO CONSISTENTE EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PROFESIONALES CONTRATADOS, PUEDE ACREDITARLO EL PROFESIONISTA EN DERECHO DURANTE EL TÉRMINO PROBATORIO DECRETADO EN EL JUICIO INSTAURADO CONTRA SU CLIENTE (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ).

Hechos: Una trabajadora celebró contrato de prestación de servicios profesionales con unos licenciados en derecho, mediante el cual éstos asumieron el reclamo de prestaciones adeudadas a aquélla por su patrón, derivado de una relación de trabajo, pactando por concepto de honorarios el 40 % de la cantidad que se obtuviera como condena. Al no pagarles dicha contraprestación demandaron a su clienta, quien opuso la excepción de improcedencia de la acción, sustentada en que los actores debieron acompañar a la demanda las actuaciones de la controversia laboral donde conste su patrocinio, por ser la documentación en que fundaron su derecho, en términos del artículo 92 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de San Luis Potosí, por lo que la misma no se les debió admitir con posterioridad durante la dilación probatoria. En primera y segunda instancias se estimó correcta su admisión y eficacia demostrativa, por lo cual la demandada promovió juicio de amparo directo, en el que planteó la violación procesal en los términos de la excepción que opuso en el juicio de origen.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que **el elemento de la acción de pago de honorarios, consistente en la prestación de los servicios profesionales contratados, puede acreditarse por los profesionistas en derecho durante el término probatorio decretado en el juicio instaurado contra su cliente.**

Justificación: Lo anterior se considera así, porque si la prestación exigida por los abogados consistió en el cumplimiento de la obligación de pago contraída por su clienta como ejecución debida por los servicios profesionales que le prestaron, debe considerarse que el documento en que aquéllos fundaron su derecho en contra de ésta lo constituye el contrato de prestación de servicios profesionales suscrito por ambas partes, el cual requiere ser presentado con la demanda. En ese sentido, las actuaciones judiciales consistentes en la controversia laboral no constituyen la documentación en que la parte reclamante fundó su derecho a los honorarios, conforme al precepto 92 referido. Por tanto, la falta de presentación de dicha documentación con la demanda de pago de honorarios no lleva a la preclusión de la posibilidad de aportarla posteriormente durante el término probatorio decretado en el juicio respectivo, ya que no constituye la base de lo reclamado en la demanda civil, que es el pago de honorarios.

**PERITOS EN CALIGRAFÍA,
GRAFOSCOPIA Y
DOCUMENTOSCOPIA. LOS
DESIGNADOS EN LOS JUICIOS
LABORALES DEBEN ACREDITAR
QUE CUENTAN CON LA
AUTORIZACIÓN QUE PARA TAL
CASO EXPIDE LA DIRECCIÓN DE
PROFESIONES DE LA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
(LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE
CHIHUAHUA).**

Peritos en caligrafía, grafoscopia y documentoscopia deben exhibir la documentación idónea que los avale para fungir con tal carácter en los juicios laborales tramitados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

AUTORIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82, FRACCIÓN XVI DE LA LEY DE PROFESIONES PARA EL EDO DE CHIHUAHUA, CUANDO ACUDEN AL JUICIO COMO PERITOS CON CONOCIMIENTO TÉCNICO.

• TÍTULO Y CÉDULA, CUANDO SE OSTENTAN COMO LICENCIADOS EN DETERMINADA MATERIA

• AUTORIZACIÓN DE PASANTE QUE EXPIDE LA DIRECCIÓN DE PROFESIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Registro digital: 2025854

Tesis: XVII.1o.CT.6 L (118.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Aislada

PERITOS EN CALIGRAFÍA, GRAFOSCOPIA Y DOCUMENTOSCOPIA. LOS DESIGNADOS EN LOS JUICIOS LABORALES DEBEN ACREDITAR QUE CUENTAN CON LA AUTORIZACIÓN QUE PARA TAL CASO EXPIDE LA DIRECCIÓN DE PROFESIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE CHIHUAHUA).

Hechos: Un trabajador demandó su reinstalación y otras prestaciones accesorias en virtud del despido injustificado del que refirió fue objeto. La parte demandada negó el despido y exhibió una renuncia que adujo suscribió el actor; dicho documento fue objetado, para lo cual se ofreció la prueba pericial en grafoscopia y caligrafía. Los peritos del actor y tercero en discordia que acudieron al juicio se ostentaron con el carácter de licenciados en criminología; sin embargo, no justificaron tal calidad con el título profesional respectivo, ni exhibieron la autorización que para ello prevé la Ley de Profesiones para el Estado de Chihuahua.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los peritos en caligrafía, grafoscopia y documentoscopia deben exhibir la documentación idónea que los avale para fungir con tal carácter en los juicios laborales tramitados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chihuahua, esto es: a) título y cédula, cuando se ostentan como licenciados en determinada materia; b) la autorización de pasante que expide la Dirección de Profesiones de la Secretaría de Educación del Estado de Chihuahua, para las personas cuya titulación se encuentra en trámite; y, c) la autorización prevista en el artículo 82, fracción XVI, de la citada ley, cuando acuden al juicio como peritos con conocimiento técnico.

Justificación: El artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual versa su dictamen; si la profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley; por tanto, en los juicios tramitados ante la justicia laboral local, la Junta debe verificar que los peritos designados en las materias de caligrafía, grafoscopia y documentoscopia cumplan con tales requisitos, pues de conformidad con los artículos 2, 3, 18, fracción VIII, 58, 63 y 82, fracción XVI, de la Ley de Profesiones para el Estado de Chihuahua, la Dirección Estatal de Profesiones debe extender la autorización para el ejercicio profesional de personas que aún no cuenten con el título y cédula profesionales, así como para el desempeño de actividades periciales específicas que no sean propias de las profesiones reguladas en dicha ley. En tal virtud, si de conformidad con la reglamentación señalada se requiere de un documento que contenga la autorización expresa de la Dirección Estatal de Profesiones para que las personas que aún no cuentan con su título puedan ejercer en determinada rama, y aquellas con conocimientos técnicos puedan desempeñar actividades periciales; entonces, los peritos designados en los juicios laborales para dictaminar en materias de caligrafía, grafoscopia y documentoscopia deben acreditar estar legalmente autorizados para tal efecto, exhibiendo alguna de las constancias antes descritas, pues de lo contrario se transgrede el artículo 822 de la legislación laboral y, con ello, se actualiza la violación al procedimiento a que alude el artículo 172, fracción III, de la Ley de Amparo.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. EL PROVEÍDO QUE ORDENA "CORRER TRASLADO" A LA PARTE ACTORA CON LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y LE FIJA EL INICIO DEL PLAZO PARA OBJETAR LAS PRUEBAS DE SU CONTRAPARTE, FORMULAR RÉPLICA Y OFRECER LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN EN QUE SUSTENTE ESAS OBJECIONES, BAJO EL APERCIBIMIENTO QUE DE NO HACERLO PRECLUIRÁN ESOS DERECHOS, NO DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE, SINO A TRAVÉS DE BOLETÍN JUDICIAL, SIEMPRE QUE NO EXISTA RECONVENCIÓN.

ANTECEDENTE

Dos Tribunales Colegiados de Circuito arribaron a conclusiones diferentes al analizar si fue jurídicamente correcto o no, que una persona secretaria instructora, adscrita a un tribunal laboral, haya ordenado que se notificara a la parte actora únicamente por medio de boletín judicial, el proveído mediante el cual le "corrió traslado" con la contestación de demanda y sus anexos, y además le fijó el inicio del plazo para que objetara las pruebas de su contraparte, formulara réplica y, en su caso, ofreciera los medios de convicción para sustentar esas objeciones

DIFERENCIAS

Bastaba que fuere notificado mediante boletín judicial

Proveído debía ser notificado personalmente a la parte actora

CONCLUSIÓN

No debe ser notificado de manera personal a la parte accionante, sino únicamente por medio de boletín judicial, siempre y cuando no exista reconvencción en dicha contestación de demanda.



Registra digital 202603	Última época	Materia(s): Laboral
Tesis PL/LD/1904/314	Instancias: Plena Regional	Tipo Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación	Publicación: Viernes, 7 de julio de 2023 10:24 horas	

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. EL PROVEÍDO QUE ORDENA "CORRER TRASLADO" A LA PARTE ACTORA CON LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y LE FUM EL INICIO DEL PLAZO PARA OBJETAR LAS PRUEBAS DE SU CONTRAPARTE, FORMULAR RÉPLICA Y OFRECER LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN EN QUE SUSTENTE ESAS OBJECIONES, BAJO EL APERCIBIMIENTO QUE DE NO HACERLO PRECLURRÁN ESOS DERECHOS, NO DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE, SINO A TRAVÉS DE BOLETÍN JUDICIAL, SIEMPRE QUE NO EXISTA RECONVENCIÓN.

Hechos. Dos Tribunales Colegiados de Circuito arribaron a conclusiones diferentes al analizar si fue jurídicamente correcto o no, que una persona secretaria instructora, adscrita a un tribunal laboral, haya ordenado que se notificara a la parte actora únicamente por medio de boletín judicial, el proveído mediante el cual se "corrió traslado" con la contestación de demanda y sus anexos, y además se fijó el inicio del plazo para que objetara las pruebas de su contraparte, formulara réplica y, en su caso, ofreciera los medios de convicción para sustentar esas objeciones, pues mientras un Tribunal consideró que dicho proveído debía ser notificado personalmente a la parte actora, el otro sostuvo que bastaba que fuera notificado mediante boletín judicial.

Criterio jurídico. El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que con base en la Ley Federal del Trabajo, en su texto posterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2023, el proveído mediante el cual se **persona secretaria instructora ordena "correr traslado" a la parte actora con la contestación de la demanda y sus anexos (pruebas)**, es decir, **con el que pone a su disposición en el local del tribunal esos documentos, y además se fija el inicio de plazo para que objete las pruebas de su contraparte, formule réplica y, en su caso, ofrezca los medios de convicción para sustentar esas objeciones**, **no debe ser notificado de manera personal a la parte actora, sino únicamente por medio de boletín judicial, siempre y cuando no exista reconvencción en dicha contestación de demanda**.

Justificación. Lo anterior, porque si bien dada la forma en que se sustancia el procedimiento ordinario en el nuevo sistema de justicia laboral, la réplica es una etapa de la fase escrita, cuyo último ejercicio contribuye a la decide integración de la litis, pues en ese momento procesal es cuando la parte actora conoce tanto las excepciones y defensas que opuso su contraparte, como las pruebas que ofreció para demostrarlas y, por ello, a partir de ahí inicia el plazo legal para objetarlas, formular argumentos contra la propia contestación y, en su caso, ofrecer las pruebas para sustentar sus objeciones; lo cierto es que de la exposición de motivos de la que derivó el decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de mayo de 2023, este Pleno Regional arribó a la conclusión de que el artículo 3o. Ter, fracción VII, de la mencionada legislación, el cual dispone que "correr traslado" significa "poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta ley", debe entenderse en los términos estrictamente ahí contenidos, es decir, sin que quede equívoco a la obligación del tribunal laboral de notificar personalmente una determinada resolución judicial en específico, porque de esa manera se preserva el cumplimiento a las exigencias más importantes que persiguió la mencionada reforma laboral, esto es, la agilización de los procedimientos de conciliación y solución de conflictos en materia de trabajo, y a que esos procedimientos no estuvieran paralizados por la demora de sus notificaciones. Por tanto, si el artículo 373-B de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "El Tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte", entonces, debe entenderse que no fue intención del legislador ordinario que dicho proveído fuera notificado de manera personal a la parte demandante, lo cual se corrobora con el contenido del diverso artículo 742 de la citada legislación, en el cual no se contempla esa hipótesis como de aquellas que ameritan ser comunicadas a las partes de manera personal.



Constitucional

Constitucional Laboral



EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE POR EL HOMBRE. SE ACTUALIZA ESTA CATEGORÍA PROHIBIDA POR EL ARTÍCULO 21, NUMERAL 3, DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, CUANDO SE CELEBRA UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES ENTRE UNA TRABAJADORA Y SUS ABOGADOS, ESTABLECIÉNDOSE COMO HONORARIOS UN 40 % DE LA CANTIDAD QUE SE OBTENGA COMO CONDENA AL PATRÓN.

SINTESIS:

EL SALARIO, LA PRESTACION DE SERVICIOS Y LA SUBORDINACION SON ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA ASEGURAR UNA VIDA DIGNA, SEGUN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, DE LO CONTRARIO ACTUALIZA UNA AFECTACION PATRIMONIAL A LA DIGNIDAD HUMANA, YA QUE NO PUEDE GOZAR DE SUS NECESIDADES BASICAS ADECUADAMENTE



Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el contrato mencionado transgrede la prohibición genérica contenida en el artículo 21, numeral 3, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues el porcentaje de honorarios pactado (40 %) por la prestación de los servicios profesionales de los abogados, constituye un caso de explotación del hombre por el hombre.

Registro digital: 2026842

Undécima Época

Materia(s): Constitucional

Tesis: IX.2o.C.A.5-C (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE POR EL HOMBRE. SE ACTUALIZA ESTA CATEGORÍA PROHIBIDA POR EL ARTÍCULO 21, NUMERAL 3, DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, CUANDO SE CELEBRA UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ENTRE UNA TRABAJADORA Y SUS ABOGADOS, ESTABLECIÉNDOSE COMO HONORARIOS UN 40 % DE LA CANTIDAD QUE SE OBTENGA COMO CONDENA AL PATRÓN.

Hechos: Los quejosos (licenciados en derecho) celebraron un contrato de prestación de servicios profesionales con una trabajadora, con el objeto de obtener el pago de prestaciones no cubiertas a ésta por su patrón, pactando por concepto de honorarios el 40 % de la cantidad que se obtuviera como condena. Al no pagarles dicha contraprestación, demandaron a su clienta y tanto en primera como en segunda instancias se condenó a la demandada a su pago, pero conforme al arancel de abogados (5 %), al considerar que el porcentaje pactado constituía un acto de explotación del hombre por el hombre, prohibido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En contra de la resolución de segunda instancia los profesionistas promovieron juicio de amparo directo, en el que argumentaron que no se actualiza dicha prohibición.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el contrato mencionado transgrede la prohibición genérica contenida en el artículo 21, numeral 3, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues el porcentaje de honorarios pactado (40 %) por la prestación de los servicios profesionales de los abogados, constituye un caso de explotación del hombre por el hombre.

Justificación: Lo anterior es así, porque el salario justo de la trabajadora como producto de la prestación de su servicio personal y subordinado constituye el medio fundamental para asegurarle una vida digna, según deriva del artículo 123 de la Constitución General. Así, el convenio sobre honorarios con motivo de la prestación de servicios profesionales señalado actualiza una afectación tanto al patrimonio como a la dignidad de la trabajadora, en lo primero, porque lo excesivo del porcentaje es desproporcional y mengua en demasía la condena en su favor y, en lo segundo, porque vulnera su dignidad humana, pues le impide ejercer su derecho a recibir un salario justo, afectando el goce y la satisfacción de sus necesidades básicas y su calidad de vida.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y ADMINISTRATIVA DEL NOVENO CIRCUITO.





**Hostigamiento y/o
acoso sexual laboral**

Hostigamiento Laboral

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS



CRITERIO JURÍDICO: ESTE TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DETERMINA QUE EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE LA POSIBLE ACTUALIZACIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS.



SINTESIS:
EL ACOSO LABORAL ES EL EJERCICIO DE PODER EN UNA SUBORDINACION QUE SE EXPRESA EN CONDUCTAS VERBALES O FISICAS DE UN AGRESOR LABORAL Y CONSTITUYE UNA PROHIBICION AL TRABAJO LIBRE, CONVENCIONAL Y CONSTITUCIONAL PLASMADO EN DIVERSAS LEYES NACIONALES E INTERNACIONALES, ES POR ELLO QUE TODO ORGANO JURISDICCIONAL DEBE IMPARTIR JUSTICIA DE ACUERDO A LA PERSPECTIVA DE GENERO, VERIFICANDO SI SE ACREDITA UNA SITUACION DE VIOLENCIA O VULNERABILIDAD.



Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS.

Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, el juzgador debe aplicar la perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad sobre tales hechos.

Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran entre otros, el consistente en que en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, debe ordenarse el desahogo de las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis define al hostigamiento como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y al acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad de tales hechos. Lo cual también es acorde con lo previsto en los artículos 782, 841 y 886 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el principio de realidad material, que impone la búsqueda de la verdad por encima de cualquier formalismo, así como el papel proactivo de las autoridades laborales en el desarrollo del proceso para allegarse de los elementos que permitan el dictado de resoluciones que resuelvan efectivamente el problema planteado.

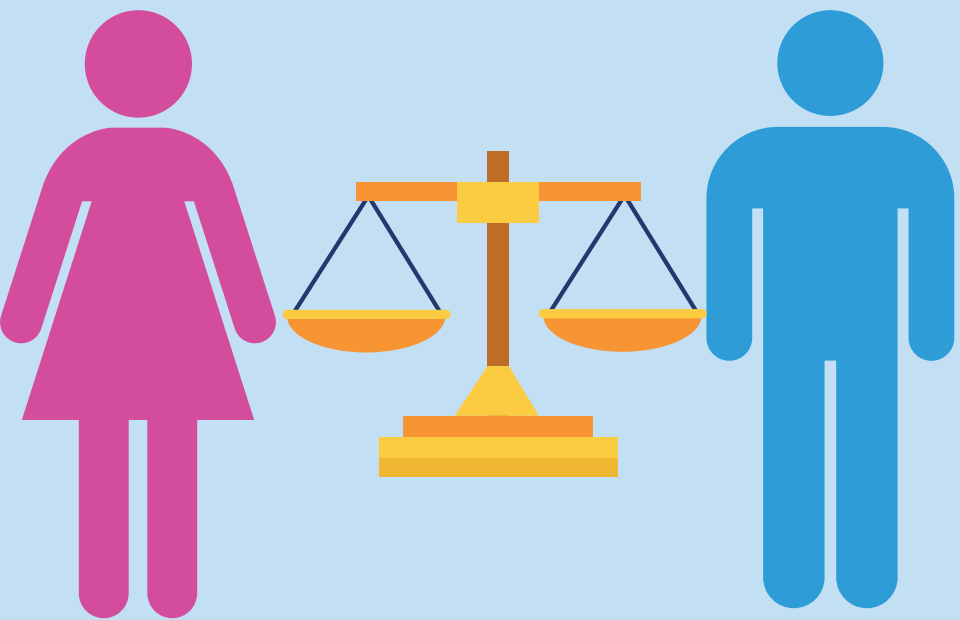
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 293/2022. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López.

Hostigamiento Laboral



HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. LA CALIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA, DE BASE O DE CONFIANZA, ES IRRELEVANTE Y NO JUSTIFICA INVISIBILIZAR ESAS CONDUCTAS, AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



SINTESIS:

TODO ORGANO JURISDICCIONAL DEBE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GENERO RECONOCIENDO LOS DERECHOS DE IGUALDAD Y DISCRIMINACION, ASI COMO VERIFICANDO SI EXISTE VIOLENCIA Y VULNERABILIDAD SIN QUE SEA RELEVANTE LA CALIDAD DE PERSONA TRABAJADORA, ES DECIR, SI ESTA ES DE BASE O DE CONFIANZA DE LO CONTRARIO FAVORECERIA SU PERPETUACION Y ACEPTACION SOCIAL

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que tratándose de casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, la calidad de la persona trabajadora, de base o de confianza es irrelevante y no justifica invisibilizar esas conductas, al juzgar con perspectiva de género.





Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. LA CALIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA, DE BASE O DE CONFIANZA, ES IRRELEVANTE Y NO JUSTIFICA INVISIBILIZAR ESAS CONDUCTAS, AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional, por lo que estableció que, al tratarse de una empleada de confianza no gozaba de estabilidad en el empleo y, por ende, absolvió del pago de la indemnización constitucional.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que tratándose de casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, la calidad de la persona trabajadora, de base o de confianza es irrelevante y no justifica invisibilizar esas conductas, al juzgar con perspectiva de género.

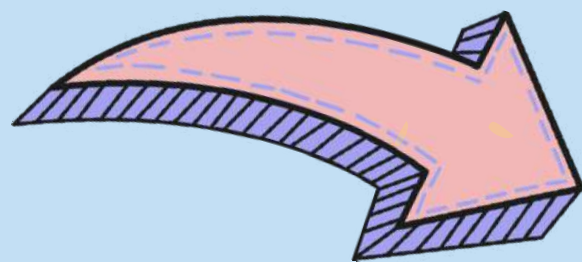
Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran, entre otros, el consistente en que de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, debe cuestionarse la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluarse el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis define al hostigamiento como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y al acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y analizar, en primer orden, si se presentó alguna conducta discriminatoria, sin que sea relevante para tal efecto la calidad de la persona trabajadora, es decir, si es de base o de confianza. Considerar lo contrario, esto es, que la calidad de base o de confianza determina la factibilidad del estudio de hechos que impliquen hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral implicaría una aplicación indiscriminada del derecho en donde la pretensión y el carácter de la persona empleada determinan si puede ser o no discriminada, lo cual llevaría a invisibilizar una posible situación de violencia y a convalidar la discriminación de trato por razones de género, lo que favorecería su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad, así como una persistente desconfianza en el sistema de justicia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 293/2022. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López.

The background features a white surface with decorative elements: a horizontal orange bar at the top left, a red circle with a light red outline at the top left, a horizontal orange bar at the bottom right, and a red circle with a light red outline at the bottom right. A large, light orange rounded rectangle is centered horizontally, containing the word "Amparo" in a dark brown, bold, sans-serif font.

Amparo



Constituye un acto de particular equivalente a uno de autoridad para efectos del juicio de amparo, la orden de suspender, retener o cancelar el pago de la pensión por jubilación que deriva del contrato colectivo de trabajo entre Teléfonos de México, Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.



Registro digital: 2026827	Undécima Época	Materia(s): Común, Laboral
Tesis: 2a./J. 40/2023 (11a.)	Instancia: Segunda Sala	Tipo: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.	Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas	

ACTO DE AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. LO CONSTITUYE LA ORDEN DE SUSPENDER, RETENER O CANCELAR EL PAGO DE LA PENSIÓN JUBILATORIA DERIVADA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE TELÉFONOS DE MÉXICO, SOCIEDAD ANÓNIMA BURSÁTIL DE CAPITAL VARIABLE Y EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes analizaron si el acto reclamado consistente en la orden de suspender el pago de la pensión jubilatoria otorgada por Teléfonos de México, Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable, en términos del contrato colectivo de trabajo celebrado entre dicha empresa y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, constituye o no un acto de autoridad para efectos del juicio de amparo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que **la orden de suspender, retener o cancelar el pago de la pensión por jubilación otorgada en términos del contrato colectivo de trabajo celebrado entre Teléfonos de México, Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, constituye un acto de particular equivalente a uno de autoridad para efectos del juicio de amparo.**

Justificación: Esta Segunda Sala ha sostenido en diversos asuntos que de conformidad con los artículos 1, último párrafo y 5, fracción II, de la Ley de Amparo, las características que deben ostentar los actos realizados por particulares con calidad de autoridad son: 1. Que realice actos equivalentes a los de autoridad, esto es, que dicte, ordene, ejecute o trate de ejecutar algún acto en forma unilateral y obligatoria, o bien, que omita actuar en determinado sentido; 2. Que afecte derechos creando, modificando o extinguiendo situaciones jurídicas; y, 3. Que sus funciones estén determinadas en una norma general que le confiera las atribuciones para actuar como una autoridad del Estado, cuyo ejercicio, por lo general, tenga un margen de discrecionalidad. De manera que, en los casos como el que se analiza, **en los que en términos de un contrato colectivo de trabajo la parte empleadora convino con los trabajadores en el otorgamiento de la jubilación, como prestación complementaria a las derivadas del régimen obligatorio de seguridad social y su pago comprende tanto la prestación extralegal convenida, como las derivadas de la ley, el patrón se erige frente al trabajador como una entidad obligada a promover, respetar y garantizar el derecho humano a la seguridad social tutelado en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Federal, bajo las modalidades y condiciones previstas en la Ley del Seguro Social y, por tanto, al suspender, modificar o cancelar de manera unilateral y obligatoria el pago de la jubilación, no sólo está afectando la prestación extralegal que se obligó a pagar en términos del pacto colectivo correspondiente, sino también la parte que corresponde a la pensión de cesantía en edad avanzada o vejez derivada del régimen obligatorio de seguridad social, de ahí que la mencionada orden constituye un acto de particular equivalente a uno de autoridad. Lo anterior, siempre que las constancias de autos o las recabadas por el juzgador de amparo corroboren que la orden de suspender o cancelar la jubilación comprende tanto la parte extralegal de la mencionada prestación, como la derivada del régimen obligatorio de seguridad social, pues para el caso de que la mencionada orden se refiera sólo a la parte extralegal de la prestación, únicamente será reclamable a través del conflicto de seguridad social que se plantee en términos de lo previsto en el artículo 899-A de la Ley Federal del Trabajo.**

INTERÉS JURÍDICO EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO. PARA TENERLO POR DEMOSTRADO LOS JUECES DE DISTRITO DEBEN VERIFICAR EN EL SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES (SISE), SI EXISTE UN DIVERSO PROCEDIMIENTO DEL QUE SE ADVIERTA QUE EL QUEJOSO FUE PARTE, PARA INVOCARLO COMO HECHO NOTORIO, ANTE LA FALTA DEL INFORME JUSTIFICADO DE LA RESPONSABLE.

Cuando la autoridad responsable no rinda su informe justificado y sólo se cuente con la demanda, Juez debe realizar una búsqueda en el Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (SISE), para ubicar si existe un procedimiento del índice del mismo Juzgado de Distrito, o de otro, del que se advierta que el quejoso fue parte, para invocarlo como hecho notorio y demostrar el interés jurídico.

Quejoso promueve juicio de amparo indirecto.

Juez señala fecha y hora para la audiencia constitucional, y requirió informe justificado a la autoridad responsable.

Autoridad responsable no rindió el informe. En sentencia se presume por cierto, pero se sobresee en el juicio.

Registro digital: 2026546

Tesis: I.100.T.I K (118)

Fuentes: Semanario Judicial de la Federación

Undécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Aislada

INTERÉS JURÍDICO EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO, PARA TENERLO POR DEMOSTRADO LOS JUECES DE DISTRITO DEBEN VERIFICAR EN EL SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES (SISE), SI EXISTE UN DIVERSO PROCEDIMIENTO DEL QUE SE ADVIERTA QUE EL QUEJOSO FUE PARTE, PARA INVOCARLO COMO HECHO NOTORIO, ANTE LA FALTA DEL INFORME JUSTIFICADO DE LA RESPONSABLE.

Hechos: El quejoso promovió juicio de amparo indirecto. El Juez de Distrito señaló fecha y hora para la audiencia constitucional y requirió el informe justificado a la autoridad responsable, sin que ésta lo hubiese rendido; por lo que en sentencia determinó tener por presuntivamente cierto el acto reclamado, pero sobreseyó en el juicio con fundamento en la fracción V del artículo 63 de la Ley de Amparo, al considerar actualizada la causa de improcedencia prevista en la fracción XII del artículo 61 del mismo ordenamiento, porque **el quejoso no acreditó su interés jurídico.**

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que **cuando la autoridad responsable no rinda su informe justificado y sólo se cuenta con la demanda, es indispensable que el juez realice una búsqueda en el Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (SISE), para ubicar si existe un diverso procedimiento del índice del mismo Juzgado de Distrito, o de otro, del que se advierta que el quejoso fue parte, para invocarlo como hecho notorio y así tener por demostrado el interés jurídico.**

Justificación: Lo anterior es así, porque el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia R/J. 16/2018 (10a.), de título y subtítulo: "HECHOS NOTORIOS. TIENEN ESE CARÁCTER LAS VERSIONES ELECTRÓNICAS DE LAS SENTENCIAS ALMACENADAS Y CAPTURADAS EN EL SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES (SISE).", determinó que conforme a los artículos 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, 175, 176, 177 y 191 a 196 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2015, el órgano jurisdiccional puede invocar como hecho notorio lo actuado en diversos expedientes donde se advierta que el quejoso fue parte, ya sea del mismo órgano jurisdiccional o de otro, lo que es dable considerar para tener por demostrado el interés jurídico del promovente, ante la falta del informe justificado de la responsable.



Recisión Laboral

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON PETRÓLEOS MEXICANOS (PEMEX). EN TANTO PARTE PATRONAL, LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA A FIN DE RECABAR LA DECLARACIÓN DE LA PERSONA QUE EL TRABAJADOR MENCIONÓ DURANTE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA INSTAURADA EN SU CONTRA, COMO LA QUE REALIZÓ O TRAMITÓ A SU NOMBRE LA PRESTACIÓN DE BECA ACADÉMICA. [INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 24 Y 171 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETRÓLEOS MEXICANOS, POR SÍ Y EN REPRESENTACIÓN DE SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA (STPRM)].

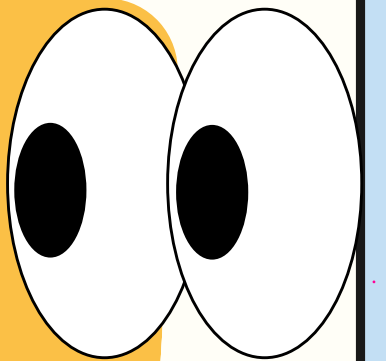
TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO CONTENDIENTES SOSTUVIERON CRITERIOS CONTRADICTORIOS

Corresponde al trabajador ofrecer como prueba en la investigación administrativa que se le siguió por haber recibido indebidamente la prestación de beca académica prevista en la diversa cláusula 171 del referido pacto, la declaración de la persona que mencionó como la que gestionó o tramitó ese apoyo económico a su nombre

Carga probatoria pesa sobre Petróleos Mexicanos (Pemex) como patrón con interés de rescindir la relación de trabajo ante una falta de probidad y honradez

CONCLUSIÓN

Dentro de un procedimiento de rescisión de la relación laboral, corresponde al patrón Petróleos Mexicanos recabar la declaración de la persona que el trabajador mencionó durante el desarrollo de la investigación administrativa instaurada en su contra



Registro digital: 2025866

Tesis: PR.L.CN.1/S.L(114)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 7 de julio de 2023 10:14 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

RESCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON PETRÓLEOS MEXICANOS (PEMEX). EN TANTO PARTE PATRONAL, LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA A FIN DE RECABAR LA DECLARACIÓN DE LA PERSONA QUE EL TRABAJADOR MENCIONÓ DURANTE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA INSTAURADA EN SU CONTRA, COMO LA QUE REALIZÓ O TRAMITÓ A SU NOMBRE LA PRESTACIÓN DE BECA ACADÉMICA. [INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 24 Y 171 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETRÓLEOS MEXICANOS, POR SÍ Y EN REPRESENTACIÓN DE SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA (STPRM)].

Hechos: Los **Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron criterios contradictorios**, pues mientras uno de ellos consideró que **de conformidad con la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo correlativo, correspondía al trabajador ofrecer como prueba en la investigación administrativa que se le siguió por haber recibido indebidamente la prestación de beca académica prevista en la diversa cláusula 171 del referido pacto, la declaración de la persona que mencionó como la que gestionó o tramitó ese apoyo económico a su nombre**; los demás órganos colegiados determinaron que dicha carga probatoria pesaba sobre Petróleos Mexicanos (Pemex) como patrón con interés de rescindir la relación de trabajo ante una falta de probidad y honradez.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, Nuevo León, determina que **dentro de un procedimiento de rescisión de la relación laboral, corresponde al patrón Petróleos Mexicanos recabar la declaración de la persona que el trabajador mencionó durante el desarrollo de la investigación administrativa instaurada en su contra, como la que realizó o tramitó a su nombre la prestación de beca académica prevista en la cláusula 171 del Contrato Colectivo de Trabajo**.

Justificación: De conformidad con los artículos 47 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, **corresponde al patrón probar su dicho cuando, entre otros supuestos, exista controversia sobre la causa o causas de rescisión de la relación de trabajo**. Por su parte, la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos, por sí y en representación de sus empresas productivas subsidiarias y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), dispone que dicha empresa se obliga a no aplicar sanción alguna ni rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados, sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen. Conforme a ello, recae en Petróleos Mexicanos la obligación de recabar la declaración de la persona que gestionó o tramitó en nombre del trabajador investigado, la prestación consistente en la beca académica prevista en la cláusula 171 del referido pacto colectivo, en virtud de que, en términos de los artículos previamente anotados, **corresponde a dicha empresa la carga probatoria de justificar su dicho cuando pretenda actualizar en contra de la parte trabajadora alguna de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas en la ley**. Lo anterior, bajo el entendido de que el patrón de esa carga no se libera por más que el trabajador haya reconocido que recibió la prestación correlativa, porque ello bien puede atender a otros motivos diversos a los configurativos de una falta de probidad y honradez que, por tanto, si es invocada como causa de rescisión de la relación laboral, en todo momento le toca probarla.

PLENO REGIONAL EN MATERIA DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-NORTE, CON RESIDENCIA EN MONTERREY, NUEVO LEÓN.