

JURISPRUDENCIAS

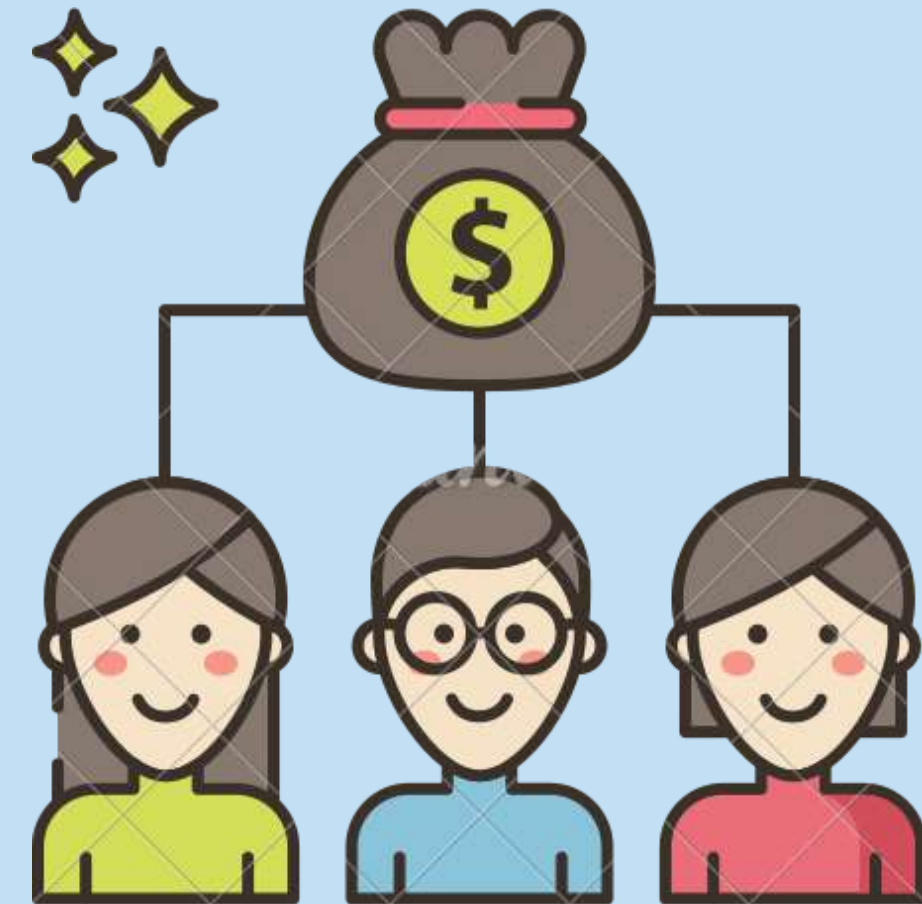
Corporativo de Estudios y Asesoría
Jurídica, A.C

The background features a white surface with decorative elements: a large red circle with a lighter red outline in the top-left corner, a horizontal orange bar below it, a small yellow circle in the lower-left area, and a large red circle with a lighter red outline in the bottom-right corner, with an orange bar extending from it towards the center.

Seguridad social

LA SIGUIENTE JURISPRUDENCIA ESTABLECE:

En cuestión de conflictos inherentes a la **designación de beneficiarios** por muerte del trabajador, así como las **prestaciones laborales** quedan exentos de agotar el procedimiento conciliación prejudicial, pues ambos **constituyen una unanimidad**, porque la designación de un beneficiario **se vincula indisolublemente** con el pago de sus prestaciones.



Registro digital: 2026887

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: II.1o.T.16 L (10a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 14 de julio de 2023
10:21 horas

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. AUN CUANDO SE ACOMPAÑEN A LA DEMANDA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 227, FRACCIÓN V, DE LA LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO, ELLO NO EXIME A LAS PARTES A QUE COMPAREZCAN A LA AUDIENCIA BIFÁSICA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS PARA OFRECER LAS DE SU INTERÉS.

Si bien es cierto que aun cuando los artículos 227, fracción V, y 229 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México establecen que la demanda se formulará por escrito debidamente firmada y se acompañarán tantas copias como demandados haya así como los documentos probatorios; y que una vez admitida se correrá traslado a la demandada, en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente al emplazamiento, también lo es, que el diverso numeral 235 es categórico en señalar que si las partes no comparecen a la audiencia bifásica en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se les tendrá por perdido su derecho para ofrecerlas y, en ese sentido, dicho numeral, interpretado a contrario sensu, permite concluir que las pruebas sólo deben ofrecerse en la mencionada etapa, por lo que si éstas se acompañan a la demanda en términos del citado numeral 227, ello no exime a las partes a que comparezcan a la audiencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para ofrecer las de su interés, sin que obste a lo anterior que el aludido artículo 229 establezca que, admitida la demanda y el escrito de pruebas, se correrá traslado de ellos a la demandada, porque ello sólo constituye un simple acto preparatorio a la celebración de la audiencia bifásica, en la que necesariamente se requiere la presencia de las partes para que ofrezcan sus medios probatorios.

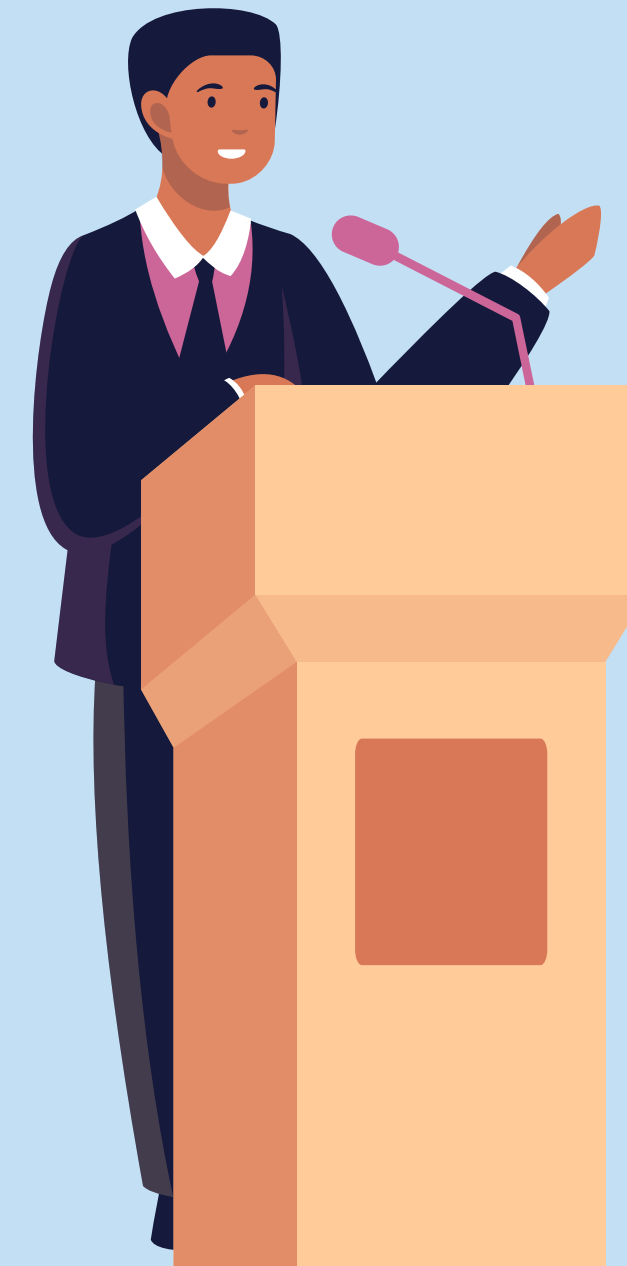
The background features a white surface with decorative elements: a large red circle with a lighter red outline in the top-left corner, a horizontal orange bar below it, a small yellow circle in the lower-left area, and a large red circle with a lighter red outline in the bottom-right corner, with an orange bar extending from it towards the center.

Laboral individual

LA SIGUIENTE JURISPRUDENCIA ESTABLECE:



Las pruebas solo deben ofrecerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el hecho de que estén en la demanda no exime a las partes de comparecer a la audiencia para ofrecer las pruebas de su interés y estas sean admitidas, pues lo anterior a la audiencia solo es un acto preparatorio.



Registro digital: 2026878

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: (IV Región)1o.53 L (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 14 de julio de 2023
10:21 horas

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. LOS CONFLICTOS INHERENTES A LA DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR, ASÍ COMO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES VINCULADAS INDISOLUBLEMENTE A ELLA ESTÁN EXENTOS DE AGOTARLA, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 685 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

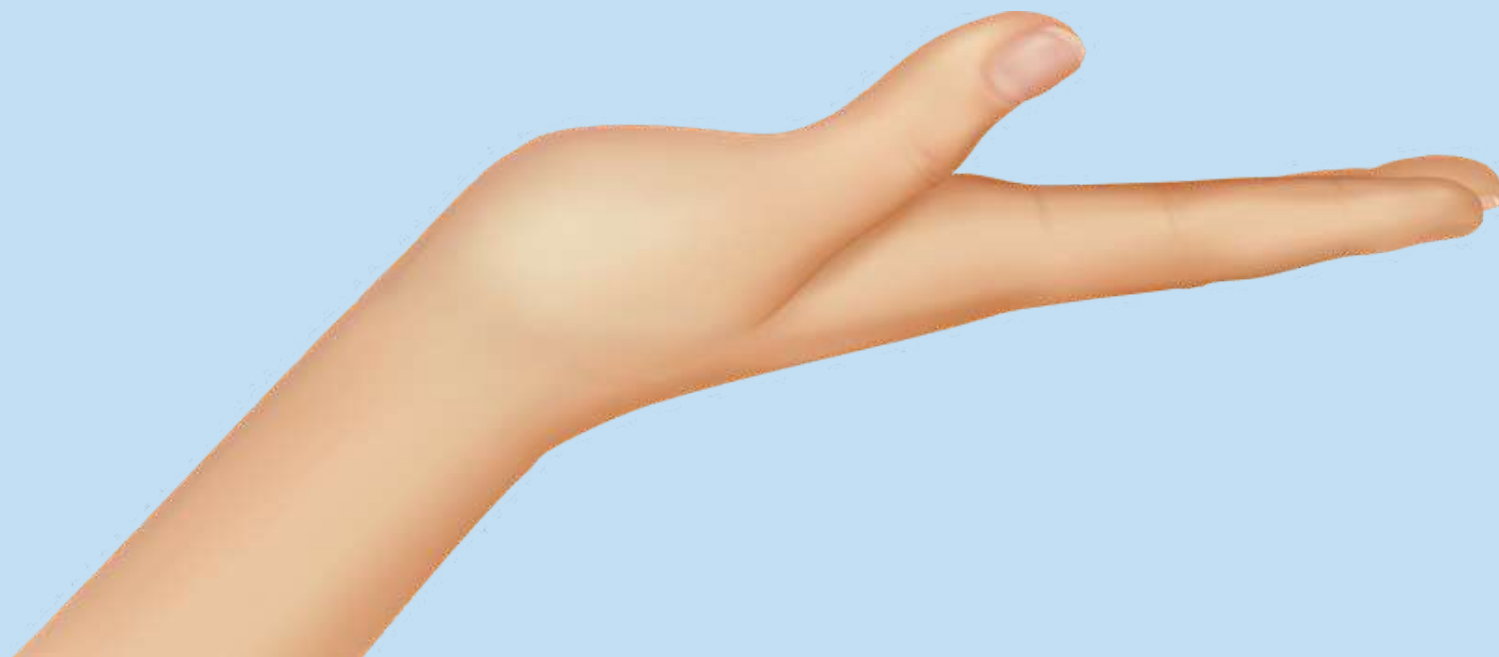
Hechos: En un procedimiento especial de declaración de beneficiarios, los hijos de una trabajadora jubilada fallecida demandaron, además, el pago de diversas prestaciones previstas en el contrato colectivo de trabajo, consistentes en aguinaldo, fondo de ahorro, gastos funerarios, pensión y seguro de vida. El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales determinó que los actores debían agotar el procedimiento de conciliación prejudicial respecto del pago de las citadas prestaciones, al estimar que únicamente la designación de beneficiarios se encuentra dentro de las excepciones para agotar dicha instancia, prevista en la fracción II del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los conflictos inherentes a la designación de beneficiarios por muerte del trabajador, así como al pago de prestaciones laborales vinculadas indisolublemente a ella están exentos de agotar la conciliación prejudicial, en términos de la fracción II del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: Lo anterior es así, ya que el artículo 685 Ter, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, al establecer "cuando se trate de conflictos inherentes a", debe entenderse que se trata de todas y cuantas controversias o conflictos se presenten derivados de la declaración de beneficiarios por muerte del trabajador, por lo que es dable atender a la pretensión que la parte solicitante persigue con esa declaración y, además, tomar en cuenta que la solicitud de declaración de beneficiarios, así como el pago de prestaciones laborales una vez reconocido tal carácter, constituyen una unidad, fundamentalmente porque el pago relativo no lo pide el propio trabajador o asegurado titular. En efecto, no puede emitirse una declaratoria de beneficiarios en general sin alguna consecuencia, pues debe considerarse que esa declaración se efectúa para que la solicitante obtenga una prestación específica; máxime cuando quienes acuden al juicio solicitan ser designados beneficiarios en razón de haber acaecido el fallecimiento del trabajador, lo cual se vincula de manera indisoluble con el pago de las prestaciones solicitadas. Estimar lo contrario implicaría dividir la continencia de la causa y obligar a los quejosos a litigar dos veces un mismo asunto, pues una vez reconocida la calidad de beneficiarios, tendrían que promover un nuevo juicio para exigir el pago de las prestaciones inherentes.



Recurso de reconsideración, es un medio ordinario de defensa contra los actos emitidos por el secretario instructor, sin hacer algún distingo. Debe agotarse antes de promover juicio de amparo indirecto.



Registro digital: 2026889

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: III.2o.T.47 L (11a.)

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 14 de julio de 2023
10:21 horas

RECURSO DE RECONSIDERACIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 871 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU PROCEDENCIA NO SE LIMITA A LOS ACTOS DEL SECRETARIO INSTRUCTOR ESTABLECIDOS EN ESE PRECEPTO.

Hechos: Los demandados en un procedimiento laboral ordinario promovieron juicio de amparo indirecto contra la resolución emitida por el secretario instructor en la que se desecharon los incidentes de nulidad interpuestos y se les impuso una multa a cada uno. El Juez de Distrito desechó la demanda al considerar actualizada la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, porque no agotaron el recurso de reconsideración previsto en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo; inconformes, interpusieron recurso de queja aduciendo que el medio de impugnación sólo procede contra los actos citados expresamente en el propio precepto, dentro de los cuales no se encuentran los reclamados.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el recurso de reconsideración procede contra los actos emitidos por el secretario instructor, aun cuando no encuadren en los supuestos previstos expresamente en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: Lo anterior, ya que el artículo 871 citado establece que en los actos procesales de la fase escrita del procedimiento laboral ordinario y hasta antes de la audiencia preliminar, el tribunal podrá auxiliarse para el dictado de acuerdos o providencias de un secretario instructor y enlista los acuerdos que podrá emitir, precisando en su inciso f) "los demás que el Juez le ordene". Por su parte, el artículo 873-K del mismo ordenamiento establece que en los juicios laborales ordinarios no procederá recurso alguno, salvo el de reconsideración establecido en el diverso 871, contra los actos emitidos por el secretario instructor, sin hacer algún distinguo; por tanto, previamente a promover el juicio de amparo indirecto, se tiene que agotar el medio ordinario de defensa indicado, aun cuando el acto reclamado no se encuentre dentro de los supuestos que se enlistan en el precepto que lo prevé, pues basta con que sea emitido por el secretario instructor para que pueda ser modificado por el Juez en la audiencia preliminar y, en todo caso, sería un tema de fondo analizar si el secretario tiene o no facultad para emitirlo.

LA SIGUIENTE JURISPRUDENCIA ESTABLECE:

Jueces ordinarios laborales no cuentan con facultades para:

- Analizar la legalidad
- **Invaldar los actos de citación** que son realizados por el Centro de Conciliación, **previos a la expedición de la constancia de no conciliación** que se adjunta a la demanda laboral
- Ordenar la devolución del expediente que estime llevar nuevamente el procedimiento.



Registro digital: 2026879

Tesis: PR.L.CN. J/6 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 14 de julio de 2023
10:21 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN. LA PERSONA JUZGADORA EN MATERIA LABORAL NO CUENTA CON FACULTADES PARA ANALIZAR, COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD, LA LEGALIDAD DE LA RAZÓN POR LA CUAL EL PROCEDIMIENTO CONCLUYÓ SIN CONCILIAR, CUANDO NO FUE POSIBLE CITAR A QUIEN A LA POSTRE SE DEMANDA.

Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo realizaron un ejercicio interpretativo para determinar si los Jueces ordinarios laborales cuentan con facultades para analizar, previo a admitir la demanda, la citación para acudir al Centro de Conciliación a efecto de llamar a la audiencia de conciliación a quien a la postre fue demandado; así, un órgano estableció que ello sí es posible, mientras que el otro resolvió que no.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, **Nuevo León**, determina que los **Jueces ordinarios laborales no cuentan con facultades para analizar la legalidad, ni mucho menos invalidar los actos de citación realizados por el Centro de Conciliación, previos a la expedición de la constancia de no conciliación que se adjunta a la demanda laboral y, por ende, tampoco pueden ordenar la devolución del expediente con el objeto de que se lleve a cabo de nuevo el procedimiento respectivo, observando las formalidades esenciales que lo rigen.**

Justificación: Lo anterior se estima de esa manera, en razón de que los **Centros de Conciliación (federal y locales) son entes de naturaleza administrativa, especializados e imparciales con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, que además se rigen por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, por lo que sus actuaciones gozan de la presunción de legalidad, salvo prueba en contrario.** A partir de tal premisa, no se puede considerar que las decisiones de uno u otro ente (Centros de Conciliación versus Tribunales Laborales) impacten de manera directa en el otro, es decir, las decisiones que toman gozan de plena autonomía, sin soslayar que aun cuando pudieran compartir un objetivo, que es la solución del conflicto, lo hacen mediante el uso de herramientas que no tienen punto de comparación, en atención a la propia naturaleza de los procedimientos que desahogan. Entonces, en tanto los citados **Centros de Conciliación (federales y locales) son organismos autónomos, sus actuaciones no pueden ser objeto de control de legalidad por un órgano jurisdiccional de instancia en materia laboral que no es su superior jerárquico, pues incluso no hay ninguna disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo que amplíe la competencia jurisdiccional de los tribunales del trabajo, para otorgarles la facultad de revisar la legalidad del procedimiento conciliatorio llevado a cabo por los Centros de Conciliación Laboral, o la de conminar a éstos a realizar actos tendientes al perfeccionamiento de tal procedimiento.** Adoptar una postura diversa, implicaría, sólo a manera de ejemplos (no limitativos): a) poner en tela de duda el actuar de los Centros de Conciliación como órganos autónomos de buena fe por imperativo constitucional y se exigiría entonces al trabajador anexar a su constancia de no conciliación las pruebas que acrediten la manera en que el referido Centro efectuó las notificaciones a la parte patronal, lo que va más allá de los requisitos exigidos por la ley para dar entrada a un juicio; b) se afectaría el principio de celeridad que debe caracterizar a la instancia conciliatoria prejudicial, la cual no debe exceder de cuarenta y cinco días naturales, en términos del artículo 684-D, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo; c) devolver el asunto para que se agote la fase conciliatoria ante los Centros de Conciliación, cuando ello ya había sucedido, con independencia de su resultado, e impactaría en los plazos de prescripción con que cuenta la parte trabajadora para presentar su demanda laboral en tiempo, en términos del artículo 521 del ordenamiento de la materia; d) con el alargamiento del tiempo de la fase prejudicial de conciliación podrían generarse, en perjuicio de los patronos, la caída innecesaria de salarios y el pago de intereses que se prevén en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. De tal manera que, en la nueva realidad del sistema de justicia laboral imperante en el país, cuya implementación en tercera etapa culminó en el año dos mil veintidós en todo el territorio nacional, cada órgano constitucional y legalmente regulado (Centros de Conciliación Federal y locales y Tribunales Laborales locales y federales) deben asumir el papel protagónico que el Constituyente tuvo a bien asignarles, con el ejercicio responsable de las funciones encomendadas a cada cual, para de esta forma consolidar el fin último que motivó dicho cambio de esquema normativo.

The background features a white surface with decorative elements: a red circle with a light red outline in the top-left corner, a horizontal orange bar below it, a small yellow circle in the lower-left area, and a red circle with a light red outline in the bottom-right corner, with an orange bar below it.

Constitucional

LA SIGUIENTE JURISPRUDENCIA ESTABLECE:

- Días de descanso obligatorio
- Cláusula 31 Contrato Colectivo de trabajo UNAM

Otorgar a los trabajadores el pago de un día de salario cuando:

Coincidan con sábados y domingos en personal denominado de Quinto Turno.

Ellos reciben monto equivalente a dos días de salario doble por el periodo de Semana Santa (los días únicamente coinciden).

Para realizar el pago, este **debe cuantificarse al promedio del monto otorgado en el último año de prestación de los servicios.**



Registro digital: 2026884

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: PR.L.CS. J/31 L (11a.)

Instancia: Plenos Regionales

Tipo: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Publicación: Viernes 14 de julio de 2023
10:21 horas

GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM). EL CONCEPTO "DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO" ESTABLECIDO EN LA CLÁUSULA 31 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016-2018, 2020-2022 Y SIMILARES, INTEGRA SALARIO PARA EFECTOS DE SU CÁLCULO.

Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al analizar la problemática consistente en resolver si la prestación contenida en la cláusula 31 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y su sindicato, integra salario para efectos de cuantificar la gratificación por jubilación contenida en la diversa cláusula 76 del propio contrato; pues mientras uno sostuvo que sí debía considerarse, el otro resolvió lo contrario.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México establece que el concepto "días de descanso obligatorio" previsto en la cláusula 31 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México y su sindicato, sí integra salario para efectos de cuantificar la gratificación por jubilación contemplada en la diversa cláusula 76 del propio pacto colectivo.

Justificación: El concepto denominado "días de descanso obligatorio" contenido en la **cláusula 31 del del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Universidad Nacional Autónoma de México con su sindicato, consistente en otorgar a los trabajadores el pago de un día de salario adicional hasta en tres ocasiones al año, cuando los señalados como tales, coincidan con sábados y domingos**, y en el caso del personal del denominado quinto turno, el monto equivalente a dos días de salario doble por el periodo de "Semana Santa", **sí integra salario para efectos de cuantificar la gratificación por jubilación** contenida en la diversa cláusula 76 del propio pacto, **por tratarse de una gratificación que la patronal otorga a sus empleados sin que exista alguna condicionante a su cargo**, en la medida de que **su pago se genera al coincidir los días calendario a que hace referencia la primera de ellas**, lo que encuadra en la definición que del salario realiza la distinta cláusula 4, apartado 11. No es obstáculo el hecho de que se trate de una prestación aleatoria, cuya obtención depende de la coincidencia de ciertos días en el calendario ya que, en todo caso, de no actualizarse dicha coincidencia, en el salario ordinario no se verá reflejado su pago, al ser equivalente a cero días. Finalmente, para **su pago, debe cuantificarse el promedio del monto otorgado en el último año de prestación de los servicios**.