

25 de agosto de 2023



JURISPRUDENCIAS

Corporativo de Estudios y Asesoría
Jurídica, A.C



Laboral Individual

El **Artículo 871** de la Ley Federal del Trabajo, establece que contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el **RECURSO DE RECONSIDERACIÓN**, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar.



Por tanto, dicho recurso también procede contra la determinación del secretario instructor que en la fase escrita desecha un incidente de nulidad de notificaciones.



Registro digital: 2027057

Tesis: XVI.2o.T.1 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 25 de agosto de 2023 10:33 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Aislada

RECURSO DE RECONSIDERACIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 871 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDE CONTRA LA DETERMINACIÓN DEL SECRETARIO INSTRUCTOR QUE EN LA FASE ESCRITA DESECHA UN INCIDENTE DE NULIDAD DE NOTIFICACIONES.

Hechos: Un patrón demandado en un juicio laboral planteó un incidente de nulidad de notificaciones, el cual fue desechado por el secretario instructor al considerar que era extemporáneo, determinación contra la que aquél no interpuso ningún medio ordinario de defensa, y no fue sino hasta el juicio de amparo directo que lo esgrimió como concepto de violación.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que **contra la determinación del secretario instructor que en la fase escrita desecha un incidente de nulidad de notificaciones, procede el recurso de reconsideración previsto en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo.**

Justificación: De conformidad con el referido precepto, **contra los actos u omisiones del secretario instructor procede el recurso de reconsideración,** que deberá interponerse oralmente en la audiencia preliminar y será resuelto de plano, oyendo el Juez a las partes. Dicho recurso tiene la finalidad de solventar las inconformidades de las partes contra las determinaciones asumidas en el procedimiento ordinario; se considera el único procedente y, de resultar fundado, el Juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente. Por tanto, si el secretario instructor desecha el incidente de nulidad de notificaciones al considerarlo extemporáneo, su determinación será revisable mediante el aludido recurso **en la audiencia preliminar.**

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Rescisión



Para probar la excepcionalidad del evento, la renuncia debe reunir los siguientes elementos:

- Certeza
- Voluntad
- Autonomía
- Espontaneidad



Cuando el **trabajador** que este próximo a jubilarse alegue que fue **obligado** e incluso **sometido a violencia psicológica para firmar una renuncia, le corresponde al patrón probar la excepcionalidad de ese evento.**



Registro digital: 2027058

Tesis: IX.T.1 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 25 de agosto de 2023 10:33 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Aislada

RENUNCIA. PARA QUE SEA VEROSÍMIL Y, POR ENDE, TENGA EFICACIA DEMOSTRATIVA PLENA, CORRESPONDE AL PATRÓN PROBAR QUE REÚNE LAS CONDICIONES DE CERTEZA Y LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE REFLEJEN LA VOLUNTAD, AUTONOMÍA Y ESPONTANEIDAD DEL TRABAJADOR, SI ESTÁ PRÓXIMO A JUBILARSE POR AÑOS DE SERVICIOS Y ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, SOMETIDO A PRESIÓN PSICOLÓGICA PARA FIRMARLA.

Hechos: Un trabajador despedido alegó que fue obligado e, inclusive, presionado psicológicamente para firmar su renuncia. La patronal negó el despido, aduciendo que fue el propio actor quien renunció. La autoridad responsable otorgó valor probatorio a la renuncia exhibida por la demandada, con la que tuvo por demostrada la inexistencia del despido, sin analizar pormenorizadamente ese escrito, los argumentos plasmados en la demanda, así como los indicios que obraban en el expediente, sobre todo, dada la proximidad del trabajador a la obtención de su jubilación en términos del contrato colectivo.

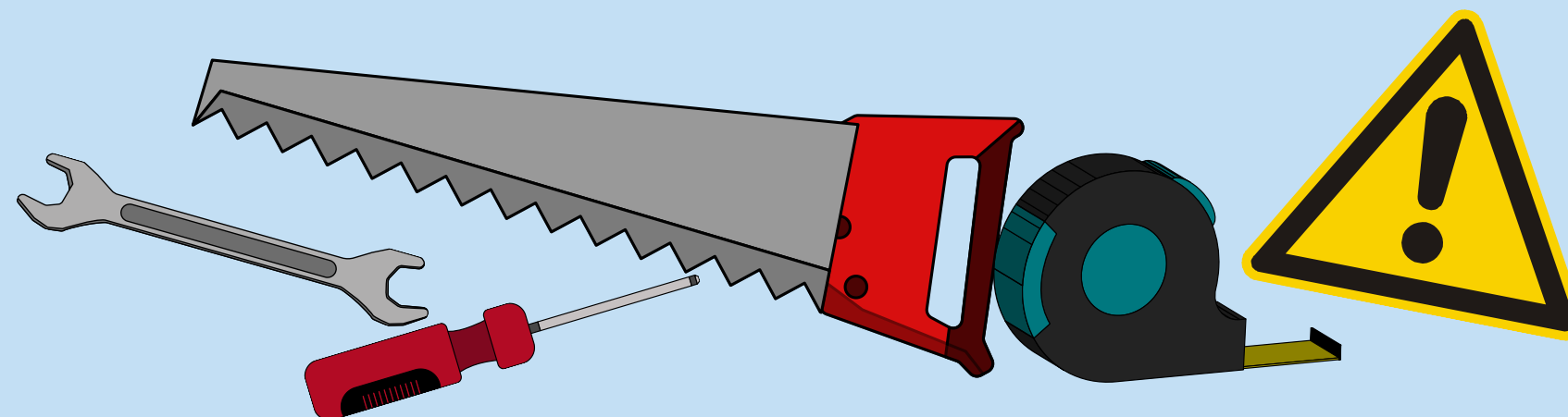
Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito **determina que cuando un trabajador está próximo a jubilarse y alega que fue obligado e, inclusive, sometido a presión psicológica para firmar su renuncia y el patrón afirma que la terminación de la relación laboral fue voluntaria, corresponde a éste probar la excepcionalidad de ese evento, es decir, que la renuncia reúne las condiciones de certeza y los elementos mínimos que reflejen la voluntad, autonomía y espontaneidad del trabajador,** a efecto de que resulte verosímil y, por ende, con eficacia demostrativa plena.

Justificación: En materia laboral **deben operar otras reglas y estándares de valoración** de pruebas, toda vez que, en primer lugar, por regla general existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en muchas ocasiones el despido se encubre en situaciones inciertas o artificiosas y, en tercero, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias. Por esas razones, las autoridades de trabajo deben analizar exhaustiva y pormenorizadamente las manifestaciones del trabajador en las que señala que el escrito no contiene la **voluntad, autonomía y espontaneidad de su parte**, para resolver el asunto a verdad sabida y buena fe guardada; sin limitarse a resolver con base en el escrito de renuncia, imponiendo indebidamente a aquél la carga probatoria de probar que fue sometido a presiones físicas y psicológicas, sino que debe privilegiarse el estudio de la posible coacción y el contexto fáctico que lo rodea; máxime si se encuentra próximo a jubilarse en términos del pacto colectivo correspondiente, pues en estos casos no resulta razonable la separación voluntaria del empleo. De ahí que corresponda **a la patronal demostrar la excepcionalidad de ese evento**, a efecto de que resulte verosímil y **por ende, merezca eficacia demostrativa en esos términos el curso de referencia**. Todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, **interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo**, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Reinstalación



Si la pretensión principal en un JUICIO LABORAL es la **REINSTALACIÓN, NO PROCEDE SUSTITUIRLA** por un monto que garantice la subsistencia de los trabajadores, ya que iría en contra de la naturaleza de la misma.



Registro digital: 2027059

Tesis: I.10o.T.6 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 25 de agosto de 2023 10:33 horas

Materia(s): Laboral

Tipo: Aislada

SUSPENSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO. SI ES NEGADA AL PATRÓN CONTRA LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, ÉSTE NO PUEDE SOLICITAR QUE SE LE CONCEDA POR UN MONTO PARA SU SUBSISTENCIA, YA QUE AQUÉLLA ES EL RECLAMO PRINCIPAL QUE LA GARANTIZA.

Hechos: La parte patronal promovió juicio de amparo directo contra la condena a reinstalar al trabajador y solicitó la suspensión. La autoridad responsable negó ésta respecto de la reinstalación y la concedió por el resto de las prestaciones reclamadas. Contra esa determinación la parte trabajadora promovió recurso de queja y solicitó que en lugar de ser reinstalada, se le otorgara un monto para su subsistencia.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que la parte patronal solicite la suspensión en un amparo directo y ésta le sea negada por cuanto hace a la reinstalación, no procede conceder a la parte trabajadora la sustitución de esa medida por un monto para garantizar su subsistencia, pues precisamente en los juicios donde se demanda la reinstalación, ésta es su pretensión principal, que será satisfecha en tanto a la patronal se le niegue la suspensión en cuanto a dicho aspecto.

Justificación: Lo anterior es así, porque si se niega a la patronal la suspensión contra la reinstalación, ésta es de orden preferente para los trabajadores, pues tiende a restituirlos de manera temporal en el derecho principal que demandaron; de ahí que no es válido que éstos pidan la sustitución de la reinstalación por un monto que garantice su subsistencia, porque con ello se iría en contra de la naturaleza misma de lo que solicitaron como pretensión principal en el juicio laboral; en todo caso, a la parte que le afecta la reinstalación sería al patrón, que es su contraparte y es quien sí puede pedir que se conceda la suspensión contra la reinstalación y dar un monto para la subsistencia en su lugar, con base en los razonamientos contenidos en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 209/2006, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO LABORAL. DEBE NEGARSE POR EL MONTO NECESARIO PARA ASEGURAR LA SUBSISTENCIA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, MIENTRAS SE RESUELVE EL JUICIO DE AMPARO."