



Suprema Corte
de Justicia de la Nación

**CORPORATIVO DE
ESTUDIOS Y
ASESORÍA
JURÍDICA, A.C.**

9 de febrero de 2024



corporativojuridicolaboral103@gmail.com

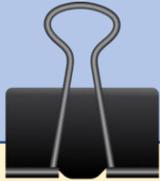


5555781556 - 5555785133

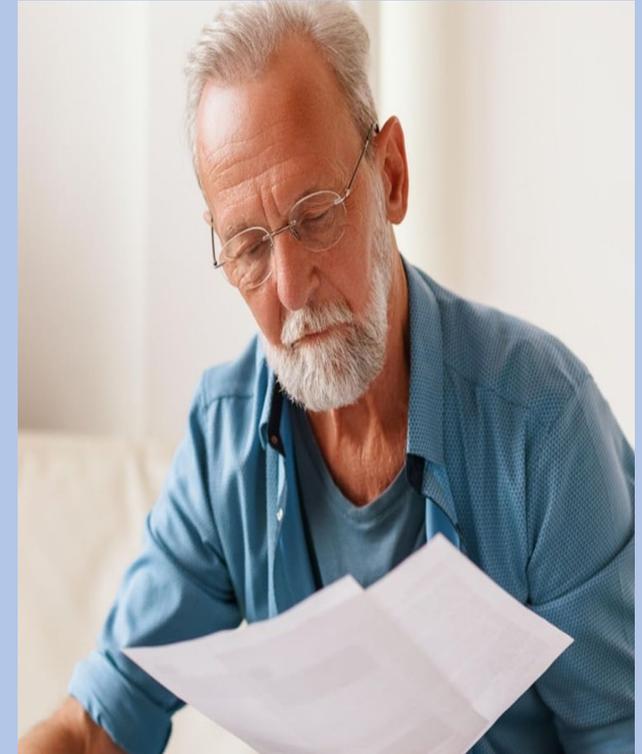


CONSTITUCIONAL

JUBILACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS SOCIEDAD NACIONAL DE CRÉDITO (BANOBRAS)



El artículo sexto transitorio, fracción I, del Manual de Remuneraciones, Jubilaciones, Derechos y Obligaciones aplicable a los trabajadores de Banobras, S.N.C., no viola los principios de igualdad, no discriminación y seguridad social al establecer la posibilidad de reducir, hasta en cinco años, el requisito para que las mujeres trabajadoras de confianza puedan acceder a una pensión jubilatoria, pues se instituye como un reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras y como madres que atienden el hogar.



Registro digital: 2028166

Tesis: 2a./J. 3/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Constitucional

Tipo: Jurisprudencia

JUBILACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS SOCIEDAD NACIONAL DE CRÉDITO (BANOBRAS). AL ESTABLECER LA POSIBILIDAD DE REDUCIR HASTA EN CINCO AÑOS EL REQUISITO DE LA EDAD A LAS MUJERES PARA ACCEDER AL DERECHO A LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN SU NORMATIVIDAD NO ES CONTRARIA A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

Hechos: Un extrabajador de confianza de Banobras, varón, demandó ante la autoridad laboral, entre otros, el otorgamiento de una pensión por jubilación y solicitó que, en atención a los principios de equidad, igualdad y no discriminación, se le aplicara, con la flexibilidad que se hace en el caso de las mujeres, el beneficio pensionario de reducir hasta en 5 años el requisito de la edad para su otorgamiento. La Sexta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México absolvió a la demandada del otorgamiento de dicha pensión. En desacuerdo con esa decisión, el actor promovió juicio de amparo directo y el Tribunal Colegiado de Circuito consideró que fue correcta la decisión de la autoridad laboral. Contra dicha determinación la quejosa interpuso recurso de revisión.

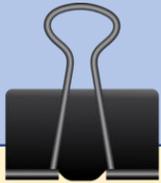
Criterio jurídico: **La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el artículo sexto transitorio, fracción I, del Manual de Remuneraciones, Jubilaciones, Derechos y Obligaciones aplicable a los trabajadores de Banobras, S.N.C., no viola los principios de igualdad, no discriminación y seguridad social al establecer la posibilidad de reducir, hasta en cinco años, el requisito para que las mujeres trabajadoras de confianza puedan acceder a una pensión jubilatoria.**

Justificación: El beneficio otorgado a las mujeres trabajadoras de confianza de Banobras, consistente en la reducción de la edad para acceder a una pensión jubilatoria contiene una justificación objetiva y razonable de conformidad con estándares y juicios de valor generalmente aceptados, cuya pertinencia debe evaluarse en relación con la finalidad y los efectos de dicha medida, para lo cual deberá considerarse la relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida. Por tanto, la diferencia que establece para que un hombre y una mujer puedan acceder a la pensión por jubilación respecto a la edad es racional y constitucionalmente justificada. **Esto es así, pues se instituye como un reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras por su participación en el área productiva del país, aunado a que desarrollan en la sociedad una doble función: como trabajadoras y como madres que atienden el hogar;** incluso, la línea argumentativa desarrollada en la doctrina de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha concluido que este tipo de normas son consonantes con las diferencias biológicas y físicas entre hombres y mujeres, y en las que se reconoce como factor de diferencia que la maternidad y el cuidado de la familia han sido roles asignados a las mujeres; aspectos que incluso son reconocidos por organismos internacionales para acelerar el logro de la igualdad de facto para la mujer, entre ellos, una igualdad real en el trabajo, como se corrobora con el artículo 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Estos aspectos no significan un perjuicio o limitante al derecho de los trabajadores de confianza varones para gozar de la jubilación, pues ellos gozan de la posibilidad de acceder a dicho beneficio una vez que cumplan con los requisitos previstos en el referido Manual.



LABORAL

ACCESO A LA ETAPA JURISDICCIONAL EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL



Para que la parte actora pueda accionar la sede jurisdiccional en cumplimiento es necesario:

- A) La constancia que acredite haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, referida en el artículo 684-E, fracciones VIII, último párrafo, y X, de la Ley Federal del Trabajo o bien;
- B) La constancia que deja a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el tribunal competente, aludida en el artículo 684-E, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo.

Requisito de procedibilidad de la demanda, previsto en el artículo 872, punto B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, exigible a los procedimientos ordinarios y, a los especiales



Registro digital: 2028142

Tesis: 2a./J. 4/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

ACCESO A LA ETAPA JURISDICCIONAL EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, LA CONSTANCIA QUE DEJA A SALVO LOS DERECHOS DEL SOLICITANTE DE LA CONCILIACIÓN PARA PROMOVER JUICIO ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE, FACULTA AL TRIBUNAL LABORAL PARA ANALIZAR LOS ACTOS DE NOTIFICACIÓN PREVIOS A LA EXPEDICIÓN DE LA CONSTANCIA EN COMENTO.

Hechos: Un Pleno Regional y un Tribunal Colegiado de Circuito discreparon en esclarecer si la constancia que expide el Centro de Conciliación, con independencia de su resultado, es suficiente para que la parte actora accione la sede jurisdiccional, tratándose del nuevo sistema de justicia laboral del numeral 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. También discreparon en cuanto a si el tribunal laboral está facultado para analizar los actos de notificación previos a la expedición de dichas constancias.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que, en principio, las constancias que expide el Centro de Conciliación, que permiten a la parte actora accionar la sede jurisdiccional, tratándose del nuevo sistema de justicia laboral, son: (a) la constancia que acredite haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, referida en el artículo 684-E, fracciones VIII, último párrafo, y X, de la Ley Federal del Trabajo, o (b) la constancia que deja a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el tribunal competente, aludida en el artículo 684-E, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo. En el entendido de que, el tribunal del trabajo sí está facultado para analizar los actos de notificación previos a la expedición de la última constancia en comento.

Justificación: La constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria se emite cuando las partes acuden a la audiencia de conciliación, pero no llegan a un acuerdo, o bien, si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante de la conciliación, pero no así la persona, empresa o sindicato a citar, a pesar de haber sido notificado para ello. Por su parte, la constancia que deja a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el tribunal competente, se expide cuando el notificador no logró notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado. Dichos escenarios evidencian que la etapa conciliatoria no prosperó por no haber arreglo, o bien, porque, por cuestiones ajenas a la parte solicitante, no pudo haberlo. Por lo que, cualquiera de dichas constancias, permite accionar la sede jurisdiccional, en cumplimiento al requisito de procedibilidad de la demanda, previsto en el artículo 872, punto B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, exigible a los procedimientos ordinarios y, a los especiales, en lo aplicable (con apoyo en el artículo 893 de la misma ley) (con excepción de los casos en los que no se precise agotar la conciliación, previstos en ley). En el entendido de que el tribunal laboral tiene permitido analizar si los actos de notificación son acordes a derecho, cuando sean previos, específicamente, a la expedición de la constancia que deja a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el tribunal competente, porque puede verificar si, ciertamente, el notificador no logró notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado. Si el tribunal laboral estima que dichos actos de notificación no se ajustaron a derecho, deberá devolver los autos al Centro de Conciliación para que se efectúe dicha notificación debidamente y se siga con el procedimiento de conciliación conducente. En la inteligencia de que, en este supuesto, la prescripción debe verse interrumpida.

CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL



Será improcedente el juicio de otorgamiento de pensión por riesgo de trabajo, cuando el actor no exhiba la constancia de otorgamiento o negativa de pensión por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fundamento Legal: Artículo 899-C de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los requisitos de procedencia.



Registro digital: 2028150

Tesis: 2a./J. 1/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. EL OTORGAMIENTO O LA NEGATIVA DE PENSIÓN DE LA RAMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO EXPEDIDOS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ES UN REQUISITO PREVIO A LA PROMOCIÓN DE UN JUICIO DE ESA NATURALEZA EN EL QUE SE RECLAME EL PAGO DE ESA PENSIÓN.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes emitieron criterios contradictorios respecto a si la constancia de otorgamiento o negativa de pensión expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un requisito para promover un conflicto individual de seguridad social en el que se reclama, entre otras prestaciones, el pago de una pensión con motivo de un riesgo de trabajo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que en los casos en que se reclame el otorgamiento de una pensión de la rama del seguro de riesgos de trabajo, sin que el actor haya aportado a juicio la constancia de otorgamiento o negativa de pensión por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, la acción debe declararse improcedente.

Justificación: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversos criterios que los requisitos exigidos en el artículo 899-C de la Ley Federal del Trabajo constituyen presupuestos necesarios para el ejercicio de la acción; en el caso, si se promueve un conflicto individual de seguridad social en el que se reclama una pensión de la rama de seguro de riesgos de trabajo sin exhibir la constancia de otorgamiento o negativa de pensión a que se refiere la fracción VI de ese numeral, la acción intentada es improcedente, dado que la determinación del Instituto Mexicano del Seguro Social es la base para establecer la litis, porque es el ente asegurador a quien le corresponde evaluar las causas y consecuencias del riesgo de trabajo sufrido por el asegurado. Sin perjuicio que de conformidad con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad laboral pueda prevenir a la parte actora para que exhiba la constancia y, de no hacerlo, proceda a declarar improcedente la acción.

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL



Es innecesario obligar a la persona actora a **agotar la etapa de conciliación** respecto del ocupante de la plaza, pues a quien se reclama el reconocimiento del derecho preferente es a la patronal y al sindicato; de modo que el ocupante actual de la plaza no es parte demandada, sino tercero interesado.



Registro digital: 2028148

Tesis: X.3o.T. J/1 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. ES INNECESARIO AGOTARLA RESPECTO DE QUIEN OCUPE LA PLAZA CUYO DERECHO PREFERENTE SE DEMANDE EN EL JUICIO LABORAL, AL TENER CARÁCTER DE TERCERO INTERESADO Y NO DE CODEMANDADO.

Hechos: Una persona trabajadora de Petróleos Mexicanos demandó a la patronal y a la sección sindical el reconocimiento de su derecho de preferencia para ocupar una plaza. El Juez de Distrito inadmitió la demanda laboral bajo el argumento de que se actualizaba la figura del litisconsorcio pasivo necesario entre las demandadas y el titular del derecho reclamado, por lo que era necesario que la persona actora agotara el procedimiento de conciliación con la persona ocupante de la plaza, motivo por el cual remitió el asunto al Centro de Conciliación y ordenó el archivo del asunto.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que es innecesario agotar la conciliación prejudicial respecto de quien ocupe la plaza cuyo derecho preferente se demande en el juicio laboral, al tener carácter de tercero interesado y no de codemandado.

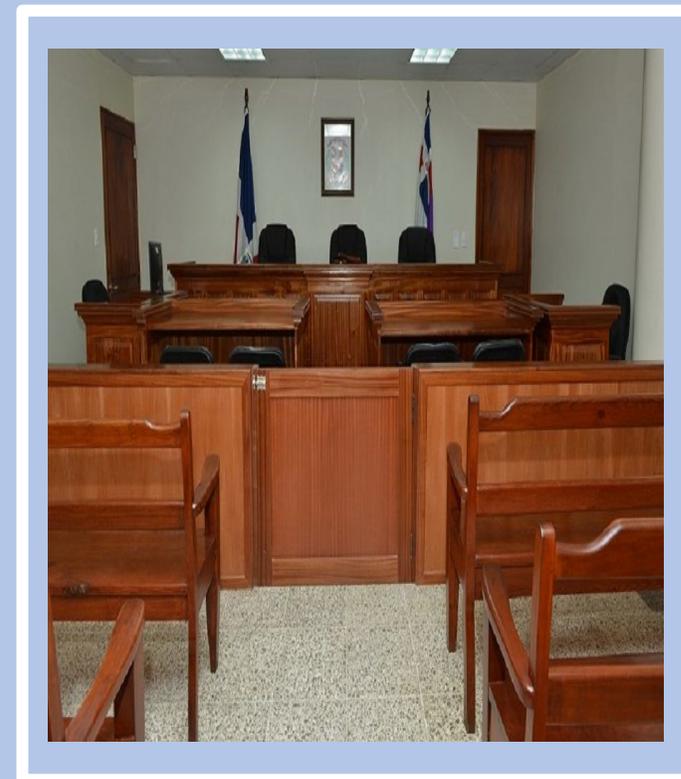
Justificación: **Un litisconsorcio pasivo necesario se configura cuando los demandados están unidos de manera que hacen las veces de un solo sujeto procesal, es decir, se convierten en una unidad por la relación inescindible existente entre ellos,** lo que no ocurre con el tercero llamado al procedimiento, quien no es parte en el conflicto que originó el proceso, pero interviene para auxiliar a alguna de las partes, o bien para ejercitar algún derecho, permitiéndole que participe con casi todos los derechos de una parte, con lo cual se respetará su derecho de audiencia previa, al poder aportar todo aquello que ayude a la parte que coincida con la situación del demandado, aunque de modo indirecto, porque su vinculación sea con éste y no directamente con la parte actora, dándose así mayor seguridad jurídica. En estas condiciones, cuando a una persona le pueda afectar la resolución que se dicte en el procedimiento, podrá ser llamada a juicio como tercera interesada para que realice sus manifestaciones por escrito, al cual deberá acompañar las pruebas que estime pertinentes conforme a la legislación laboral. Por tanto, es innecesario obligar a la persona actora a agotar la etapa de conciliación respecto del ocupante de la plaza, pues a quien se reclama el reconocimiento del derecho preferente es a la patronal y al sindicato; de modo que el ocupante actual de la plaza no es parte demandada, sino tercero interesado.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA.



Es improcedente el estudio oficioso de la prescripción de la acción de designación de beneficiarios por el Tribunal de Arbitraje del Estado de Puebla.

Fundamento Legal: Artículos 113 y 115, fracción II de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla.



Registro digital: 2028173

Tesis: VI.1o.T. J/4 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undecima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

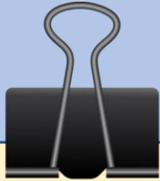
Tipo: Jurisprudencia

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA. SU ESTUDIO OFICIOSO POR EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA ES IMPROCEDENTE.

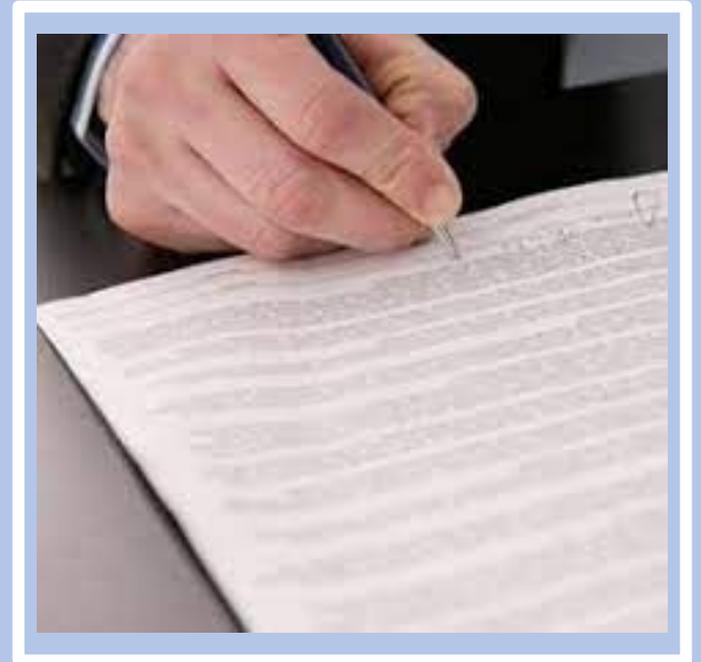
Hechos: La esposa de un trabajador fallecido promovió procedimiento especial de designación de beneficiarios ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de Puebla, quien al radicar la demanda, de oficio, decretó la prescripción.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que es improcedente el estudio oficioso de la prescripción de la acción de designación de beneficiarios por el Tribunal de Arbitraje del Estado de Puebla.

Justificación: Conforme a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla, el Tribunal de Arbitraje local carece de facultades para analizar y decretar oficiosamente la prescripción de la acción de declaración de beneficiarios (en términos de los artículos 113 y 115, fracción II, del propio ordenamiento), pues implicaría infringir el principio de tutela judicial efectiva, al transgredir las normas del procedimiento.



La violación al procedimiento de carácter formal consistente en **la falta de firma del Presidente, Auxiliar o Secretario de la Junta responsable, en el acuerdo de radicación o admisión de la demanda laboral, queda convalidada si las demás actuaciones posteriores posibilitan el dictado de un laudo, sin necesidad de ordenar la reposición del procedimiento,** ni siquiera para recabar la firma o las firmas faltantes.



Registro digital: 2028143

Tesis: PR.L.CN. J/28 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undecima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024
10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

ACUERDO DE RADICACIÓN O ADMISIÓN DE DEMANDA LABORAL. LA VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO DE CARÁCTER FORMAL, CONSISTENTE EN LA FALTA DE FIRMA DEL PRESIDENTE, AUXILIAR O SECRETARIO DE LA JUNTA RESPONSABLE, QUEDA CONVALIDADA SI LAS DEMÁS ACTUACIONES POSTERIORES POSIBILITAN EL DICTADO DE UN LAUDO, SIN NECESIDAD DE ORDENAR LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO, NI SIQUIERA PARA RECABAR LA FIRMA O LAS FIRMAS FALTANTES.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes, al resolver diversos juicios de amparo directo, analizaron la violación relativa a la falta de firma del Presidente, Auxiliar o Secretario de la Junta responsable, en el auto de radicación o admisión de la demanda laboral, y arribaron a conclusiones discrepantes en cuanto a los efectos de la concesión del amparo, pues mientras uno de ellos consideró que esa violación incidía en todo lo actuado con posterioridad a esa actuación, el otro Tribunal consideró que únicamente debía convalidarse el citado acuerdo, sin afectar las posteriores.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, Nuevo León, determina que **la violación al procedimiento de carácter formal consistente en la falta de firma del Presidente, Auxiliar o Secretario de la Junta responsable, en el acuerdo de radicación o admisión de la demanda laboral, queda convalidada si las demás actuaciones posteriores posibilitan el dictado de un laudo, sin necesidad de ordenar la reposición del procedimiento, ni siquiera para recabar la firma o las firmas faltantes.**

Justificación: El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que las autoridades deben privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos; luego, cuando falta la firma del Presidente, Auxiliar o Secretario de una Junta de Conciliación y Arbitraje, en un acuerdo de radicación o admisión de la demanda laboral, pero se tramitó y desahogó el procedimiento previsto en la Ley Federal del Trabajo en todas sus fases hasta el dictado del laudo, esa violación formal al procedimiento queda convalidada, al haberse llevado a cabo las actuaciones procesales posteriores al citado acuerdo y el juicio concluyó con un laudo; por tanto, no existe motivo alguno para ordenar la reposición del procedimiento, ni siquiera para recabar la firma o las firmas de los servidores públicos mencionados, a efecto de purgar un vicio formal intrascendente, sino que, en su lugar, debe privilegiarse el estudio de fondo del asunto a través de un análisis que clausure definitivamente la controversia.



La aplicación de la **jurisprudencia 2a./J. 37/2019 (10a.)** de rubro: "PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. LA CLÁUSULA 113 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2013-2015 (Y SUS EQUIVALENTES PARA OTROS BIENIOS), NO VULNERA EL DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA.", mediante la cual se estableció que la cláusula 113 del Contrato Colectivo de Trabajo 2013-2015 entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, no vulneraba el derecho de acceso a la justicia reconocido por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni hacía nugatorio el derecho a la impartición de justicia el exigir agotar aquellos requisitos para la procedencia del juicio laboral ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, carece de efectos retroactivos en términos del artículo 217, último párrafo, de la Ley de Amparo, pues no existe criterio jurisprudencial previo que haya interpretado la misma hipótesis jurídica que esa jurisprudencia.



Registro digital: 2028144

Tesis: PR.L.CN. J/29 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024
10:11 horas

Materia (s): Común, Laboral

Tipo: Jurisprudencia

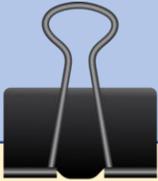
APLICACIÓN RETROACTIVA DE JURISPRUDENCIA. NO SE ACTUALIZA RESPECTO DE LA 2a./J. 37/2019 (10a.), AL NO EXISTIR UNA PREVIA.

Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito pertenecientes al mismo Circuito Judicial, en sendos juicios de amparo directo, arribaron a posturas diferentes acerca de si se vulnera o no el principio de irretroactividad previsto en el artículo 217, último párrafo, de la Ley de Amparo, con la aplicación de la jurisprudencia 2a./J. 37/2019 (10a.).

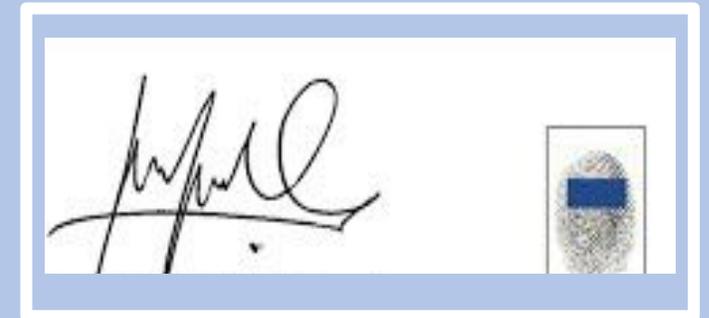
Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, Nuevo León, determina que **la aplicación de la jurisprudencia 2a./J. 37/2019 (10a.), carece de efectos retroactivos en términos del artículo 217, último párrafo, de la Ley de Amparo, pues no existe criterio jurisprudencial previo que haya interpretado la misma hipótesis jurídica que esa jurisprudencia.**

Justificación: Conforme al último párrafo del artículo 217 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia en ningún caso tendrá efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna; el contenido de esa porción normativa, presupone la existencia previa de un criterio jurisprudencial que ya haya interpretado la misma hipótesis jurídica que una nueva jurisprudencia, pues sólo en ese supuesto los órganos jurisdiccionales están obligados a resolver un caso conforme al discernimiento anterior. En ese contexto, resulta que la jurisprudencia 2a./J. 37/2019 (10a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. LA CLÁUSULA 113 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2013-2015 (Y SUS EQUIVALENTES PARA OTROS BIENIOS), NO VULNERA EL DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA.", mediante la cual se estableció que la cláusula 113 del Contrato Colectivo de Trabajo 2013-2015 entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, no vulneraba el derecho de acceso a la justicia reconocido por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni hacía nugatorio el derecho a la impartición de justicia el exigir agotar aquellos requisitos para la procedencia del juicio laboral ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, carece de efectos retroactivos en perjuicio de persona alguna, ya que no existía una jurisprudencia que interpretara o definiera esa hipótesis en específico. Por tanto, sólo cuando exista una jurisprudencia anterior puede hacerse el contraste con la tesis de jurisprudencia emitida con posterioridad, a efecto de determinar si tiene efectos retroactivos que causen un perjuicio a la parte quejosa, frente a lo cual se actualizaría la prohibición establecida en el artículo 217, último párrafo, de la Ley de Amparo, lo cual no sucede en el supuesto analizado.

DOCUMENTO DE ELECCIÓN PREVISTO EN EL "REGLAMENTO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE OPCIÓN QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS QUINTO Y SÉPTIMO TRANSITORIOS DEL DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO", SI CARECE DE HUELLA DIGITAL DE LA PERSONA TRABAJADORA, NO DEMUESTRA SU VOLUNTAD DE EJERCER EL DERECHO DE OPCIÓN DE RÉGIMEN PENSIONARIO



El "documento de elección" que carece de huella digital de la persona trabajadora **no tiene el alcance de demostrar fehacientemente su voluntad de ejercer el derecho de opción de régimen pensionario**, debido a que tanto la huella digital como la firma autógrafa, son requisitos mínimos que dicho documento debe reunir para tal efecto, en términos de lo dispuesto por los artículos 1, 26, fracción IX, 32, fracción I y 33, fracción I, del reglamento citado.



Registro digital: 2028152

Tesis: PR.A.CS. J/46 A (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024
10:11 horas

Materia (s): Laboral, Administrativa

Tipo: Jurisprudencia

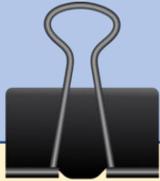
DOCUMENTO DE ELECCIÓN PREVISTO EN EL "REGLAMENTO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE OPCIÓN QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS QUINTO Y SÉPTIMO TRANSITORIOS DEL DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO", SI CARECE DE HUELLA DIGITAL DE LA PERSONA TRABAJADORA, NO DEMUESTRA SU VOLUNTAD DE EJERCER EL DERECHO DE OPCIÓN DE RÉGIMEN PENSIONARIO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes se pronunciaron de manera divergente sobre la eficacia del "documento de elección" referido, cuando carece de huella digital de la persona trabajadora, pues mientras uno consideró que la manifestación de haberlo firmado no convalida la falta de su huella digital, toda vez que el artículo 26, fracción IX, del reglamento aludido establece, entre otros, como requisitos mínimos a ambos, esto es, la firma autógrafa y la huella digital, el otro estimó que la falta de esta última se convalida con el reconocimiento expreso de haberlo firmado.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia Administrativa de la Región Centro-Sur, con residencia en Cuernavaca, Morelos, sostiene que **el "documento de elección" que carece de huella digital de la persona trabajadora no tiene el alcance de demostrar fehacientemente su voluntad de ejercer el derecho de opción de régimen pensionario, debido a que tanto la huella digital como la firma autógrafa, son requisitos mínimos que dicho documento debe reunir para tal efecto, en términos de lo dispuesto por los artículos 1, 26, fracción IX, 32, fracción I y 33, fracción I, del reglamento citado.**

Justificación: El reglamento en cuestión estableció para las y los trabajadores del Estado el derecho de optar por el régimen pensionario establecido en el artículo décimo transitorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado vigente o por la acreditación del bono de pensión en cuentas individuales, a través del denominado "documento de elección", que por disposición expresa de la fracción IX, de su artículo 26, debía contener como requisitos mínimos, entre otros, la firma autógrafa y la huella digital de la o el trabajador. Además, conforme a los artículos 32, fracción I y 33, fracción I, del ordenamiento en cita, ese documento debía entregarse a la Dependencia o Entidad en la que laborara la persona trabajadora, en original debidamente requisitado, firmado y con la impresión de la huella digital, aunado a que aquéllas tuvieron a su cargo el deber de verificar que en ese documento estuvieran asentados de manera clara e indubitable los datos mínimos establecidos por el citado artículo 26. Por tanto, el documento en cita, **al carecer de huella digital de la o el trabajador, no tiene el alcance de demostrar fehacientemente su voluntad de ejercer el derecho de opción de régimen pensionario, precisamente por no satisfacer a cabalidad las bases y procedimientos establecidos para el efecto de materializar el derecho en cuestión, al margen de que no se hubiese alegado algún vicio del consentimiento,** porque lo relevante es que carece de uno de los requisitos mínimos impuestos por la normatividad aplicable, verificable por las Dependencias y Entidades, y por ello, no podría tenerse como subsanado ante la existencia de la firma autógrafa.

SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA



El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo no es aplicable supletoriamente a las disposiciones normativas del Estado de Chihuahua, tratándose de la condena de salarios caídos en favor de los trabajadores burocráticos al servicio de esa Entidad Federativa, precisamente porque no guarda el respeto a los derechos humanos de los trabajadores contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo donde, con carácter extralegal, se reconoce sin tope alguno el derecho al cobro correlativo.



Registro digital: 2028180

Tesis: PR.L.CN. J/22 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024
10:11 horas

Materia (s): Laboral

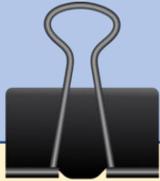
Tipo: Jurisprudencia

SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EN TÉRMINOS DEL CÓDIGO ADMINISTRATIVO DE ESA ENTIDAD FEDERATIVA, A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PACTADAS.

Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito pertenecientes al mismo Circuito Judicial, arribaron a posturas diferentes acerca de la supletoriedad del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, a las disposiciones normativas del Estado de Chihuahua, para establecer los alcances de la condena al pago de salarios caídos; pues mientras uno de los contendientes concluyó que sí era posible la aplicación supletoria y, por tanto, procedía topár a doce meses la cuantificación de dicha prestación; en cambio, el otro órgano jurisdiccional determinó que no procedía hacerlo, lo cual implicaba que se generasen hasta el cumplimiento de la condena que reconoce el derecho a su cobro.

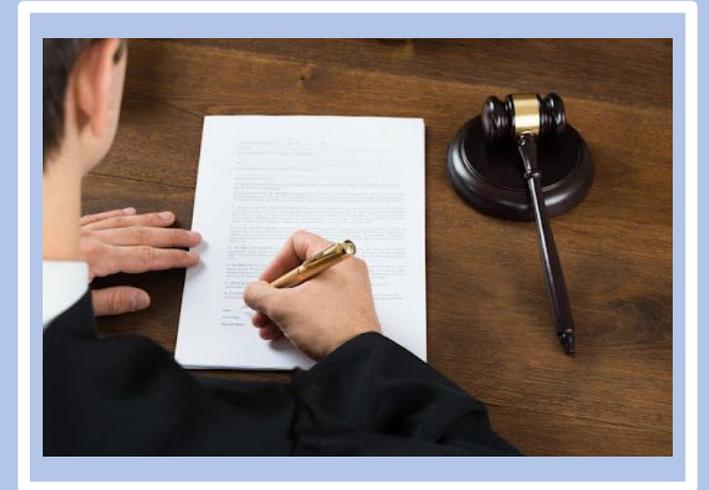
Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, Nuevo León, determina que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo no es aplicable supletoriamente a las disposiciones normativas del Estado de Chihuahua, tratándose de la condena de salarios caídos en favor de los trabajadores burocráticos al servicio de esa Entidad Federativa, precisamente porque no guarda el respeto a los derechos humanos de los trabajadores contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo donde, con carácter extralegal, se reconoce sin tope alguno el derecho al cobro correlativo.

Justificación: Conforme con lo establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 34/2013 (10a.), de rubro: "SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.", para que opere la aplicación supletoria del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo al procedimiento burocrático de la Entidad de Chihuahua, resulta necesario verificar si se actualizan los requisitos sine qua non delimitados en los siguientes incisos: a) el ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos; b) la ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule de manera deficiente; c) esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y d) las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate. Así, en la especie sólo se cumple con el requisito del inciso a), en tanto que el Código Administrativo del Estado de Chihuahua, como las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores, contemplan expresamente la supletoriedad en favor de la Ley Federal del Trabajo. En cambio, el resto de los requisitos están insatisfechos; los de los incisos b) y c), en razón de que la inexistencia de un límite para el pago de salarios caídos en las Condiciones Generales de Trabajo donde con carácter de prestación extralegal se reconoce su derecho al cobro, no constituye una regulación deficiente ni hace necesaria la aplicación de una norma que la complemente. En efecto, el Código Administrativo del Estado de Chihuahua (artículo 105, fracción IV), si bien no prevé expresamente el pago de salarios caídos o vencidos, lo cierto es que establece como obligación del Estado-patrón cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, pues aquella figura es una conquista laboral, la cual sí está prevista en las Condiciones Generales de Trabajo (artículo 40, fracción XII), que desde luego resulta de contenido extralegal, en tanto surge como un reconocimiento en favor de los trabajadores hecho por el patrón-Estado que, por tanto, constituye su marco de referencia y campo de acción. Luego, tampoco se satisface el requisito del inciso d), porque acudir al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que acota el pago de salarios caídos o vencidos hasta por doce meses, contrariaría el ordenamiento contractual que se busca complementar, ya que el resultado sería incongruente con lo dispuesto por el ordenamiento a suplir, al imponer límites donde no los hay. Incluso, el criterio que se sostiene es armónico con el derecho a una indemnización integral, en términos del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.



Para considerar abandonado o superado un criterio, no es suficiente que el Tribunal Colegiado de Circuito contendiente así lo informe, sino que es necesario que exista una sentencia en la cual sustente su nueva postura jurídica.

Si el Tribunal Colegiado de Circuito informa que el criterio sostenido quedó superado o abandonado, sin remitir una versión digital o electrónica de la ejecutoria correspondiente, y que no se ha resuelto asunto alguno con ese nuevo tratamiento, debe asumirse entonces que su criterio sigue vigente.



Registro digital: 2028141

Tesis: PR.L.CN.20 K (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Común, Laboral

Tipo: Aislada

ABANDONO DE CRITERIO PARA EFECTOS DE UNA CONTRADICCIÓN. PARA QUE SE CONFIGURE ES NECESARIO QUE EXISTA UNA SENTENCIA EN LA QUE SE SUSTENTE LA NUEVA POSTURA JURÍDICA.

Hechos: Uno de los tribunales colegiados de circuito contendientes, durante la fase de instrucción de un expediente de contradicción de criterios, informó que el sostenido en el juicio de amparo directo motivo de la contienda quedó superado, con la emisión de una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero que aún no había resuelto asunto alguno con fundamento en dicho criterio jurisprudencial.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con sede en Monterrey, Nuevo León, determina que para considerar abandonado o superado un criterio, no es suficiente que el Tribunal Colegiado de Circuito contendiente así lo informe, sino que es necesario que exista una sentencia en la cual sustente su nueva postura jurídica.

Justificación: De conformidad con el artículo 228 de la Ley de Amparo se obtiene que: 1) Los tribunales no estarán obligados a seguir sus propias jurisprudencias; 2) Para que puedan apartarse de ellas deberán proporcionar argumentos suficientes que justifiquen el cambio de criterio y, 3) En ese caso, se interrumpirá la jurisprudencia y dejará de tener el carácter de obligatorio. Lo que lleva a concluir que para que un órgano jurisdiccional pueda apartarse de un criterio y sostener uno nuevo, necesariamente debe estar plasmado en una sentencia en la que haya justificado el cambio de criterio; en consecuencia, si el Tribunal Colegiado de Circuito informa que el criterio sostenido quedó superado o abandonado, sin remitir una versión digital o electrónica de la ejecutoria correspondiente, y que no se ha resuelto asunto alguno con ese nuevo tratamiento, debe asumirse entonces que su criterio sigue vigente para efectos de definir la existencia de la contradicción donde él participa como contendiente.



TESIS AISLADAS

LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL COLECTIVO



Se actualiza un **litisconsorcio pasivo necesario** en un procedimiento especial colectivo, cuando un sindicato minoritario demanda la aplicación o inaplicación de cláusulas del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el patrón y el sindicato mayoritario.

Litisconsorcio pasivo: varios demandados



Registro digital: 2028170

Tesis: I.14o.T.32 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL COLECTIVO. SE ACTUALIZA CUANDO UN SINDICATO MINORITARIO DEMANDA LA APLICACIÓN O INAPLICACIÓN DE CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL PATRÓN Y EL SINDICATO MAYORITARIO.

Hechos: En un procedimiento especial colectivo, el sindicato minoritario demandó del patrón la aplicación e inaplicación en favor de sus agremiados de diversas cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo celebrado con el sindicato mayoritario, sin que éste fuera señalado como demandado ni se le llamara a juicio.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que se actualiza un litisconsorcio pasivo necesario en un procedimiento especial colectivo, cuando un sindicato minoritario demanda la aplicación o inaplicación de cláusulas del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el patrón y el sindicato mayoritario.

Justificación: Si un sindicato mayoritario, en ejercicio del derecho de libertad sindical, en atención a los intereses de sus agremiados y en observancia al principio de representatividad celebra un contrato colectivo de trabajo con el patrón, ambas partes conforman ese acuerdo de voluntades y, por ende, quedan estrechamente vinculadas, de suerte que entre ellas surge una relación indivisible en virtud de la cual no es viable resolver un juicio sin llamarlos, pues la sentencia puede incidir en los derechos exclusivos del sindicato mayoritario. En ese sentido, cuando en un procedimiento especial colectivo se demande la aplicación o inaplicación de cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, debe tenerse como demandado al sindicato mayoritario, a fin de integrar adecuadamente la relación jurídico-procesal, en tanto que no es factible resolver válidamente el juicio sin llamar a todos los participantes del acto sujeto a la litis (contrato colectivo de trabajo), pues de lo contrario se violan las reglas del procedimiento. De esta forma, si el Tribunal Colegiado de Circuito en el juicio de amparo directo advierte dicha omisión, puede analizarla incluso oficiosamente, al tratarse de un presupuesto procesal, acorde con la tesis de jurisprudencia 1a./J. 19/2013 (10a.), de título y subtítulo: "LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO. CUANDO EL TRIBUNAL DE ALZADA ADVIERTA QUE ALGUNA DE LAS PARTES NO FUE LLAMADA AL JUICIO NATURAL, OFICIOSAMENTE DEBE MANDAR REPONER EL PROCEDIMIENTO."

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL BUROCRÁTICA.



La falta de firma del actor en la demanda o la ausencia de carta poder firmada por él, no se convalida con la constancia de no conciliación emitida por el Centro de Conciliación Laboral, pues el hecho de venir firmada, externa la voluntad del accionante, así como autenticidad del documento que se suscribe.



Registro digital: 2028155

Tesis: XXIII.2o.4 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

DEMANDA LABORAL. LA AUSENCIA DE FIRMA DEL ACTOR O LA FALTA DE CARTA PODER FIRMADA POR ÉL, NO SE CONVALIDA CON LA CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN EMITIDA POR EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL.

Hechos: En un juicio laboral, la persona juzgadora que conoció del asunto determinó que el escrito inicial de demanda no estaba firmado por el actor ni se presentó carta poder firmada por él, de modo que no cumplía con el artículo 872, apartado A, de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, ordenó su devolución para que procediera en la forma y términos legales; determinación contra la que promovió juicio de amparo directo.

Criterio jurídico: **Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la falta de firma del actor en la demanda o la ausencia de carta poder firmada por él, no se convalida con la constancia de no conciliación emitida por el Centro de Conciliación Laboral.**

Justificación: El nuevo modelo de justicia laboral se divide en dos etapas autónomas, consistentes en una fase administrativa ante los organismos descentralizados que llevan a cabo la conciliación y otra jurisdiccional ante los Tribunales Laborales. Para el inicio de la segunda, la voluntad del accionante se externa generalmente mediante signos distintivos, como es la firma autógrafa del interesado o la impresión de una huella digital con la respectiva firma al ruego, en algunos casos, con lo cual se acredita la autenticidad del documento que se suscribe. En ese sentido, si en la demanda laboral no se colma dicho requisito ni se exhibe carta poder firmada por el poderdante, implica que fue omiso en manifestar su intención para dar inicio al proceso laboral. Ahora, si bien las presunciones dotan al juzgador de consecuencias conjeturales a partir de hechos conocidos para acceder a otros desconocidos, ello no implica que las constancias surgidas en sede administrativa convaliden la ausencia de firma en la demanda, debido a que su propósito únicamente estriba en demostrar ante el Juez que las partes en conflicto previamente acudieron a la sede administrativa para conciliar y evitar que el asunto se judicialice; en tal sentido, no puede realizarse una inferencia partiendo de dicho hecho conocido para averiguar otro desconocido –voluntad del promovente– ya que para ser legítima debe sujetarse a las reglas de la lógica; máxime cuando el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece en qué casos el tribunal puede subsanar la demanda cuando sea incompleta, esto es, no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; también cuando sea oscura o vaga, pues en esos casos se procederá en los términos previstos en el artículo 873 del propio ordenamiento, pero en ninguna de estas hipótesis se faculta al Tribunal Laboral a prevenir al actor para que subsane la demanda ante la ausencia de su firma.

INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL



En la audiencia preliminar el Juez únicamente podrá admitir y desechar las pruebas y en la etapa de juicio realizará su desahogo; sin embargo, el juez en la audiencia de juicio podrá interrogar a las partes sobre los hechos controvertidos y circunstancias que sean conducentes de averiguar.

Fundamento Legal: Artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, puede ejercerla en cualquier fase del procedimiento.



Registro digital: 2028165

Tesis: II.1o.T.4 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undecima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 9 de febrero de 2024

10:11 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. LA FACULTAD DEL JUEZ PARA REALIZARLO, PREVISTA EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 782 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUEDE EJERCERLA EN CUALQUIER FASE DEL PROCEDIMIENTO.

Hechos: Un trabajador demandó su reinstalación por el despido injustificado del que dijo fue objeto. En la fase escrita del procedimiento se tuvieron por admitidas sus peticiones, ya que quien compareció por parte de la demandada no justificó su personalidad; sin embargo, antes de la audiencia preliminar ofreció como pruebas en contrario un escrito de renuncia y un recibo finiquito. En esa etapa el Juez anunció las aludidas pruebas y concedió el uso de la voz a la actora, quien por conducto de su apoderado las objetó, por lo que en ese acto dicho juzgador estimó pertinente interrogar personalmente al trabajador, quien reconoció su contenido, así como haber firmado y puesto las huellas que aparecían al calce de las constancias. En el juicio de amparo se hizo valer como violación procesal que no debió haberse desahogado la ratificación de contenido y firma de la renuncia y el finiquito.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la facultad del Juez para interrogar libremente a las partes sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad, prevista en el segundo párrafo del artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, puede ejercerla en cualquier fase del procedimiento.

Justificación: Los artículos 873-F y 873-J de la Ley Federal del Trabajo determinan que en la audiencia preliminar el Juez únicamente podrá admitir y desechar las pruebas y en la etapa de juicio realizará su desahogo; sin embargo, de la exposición de motivos que dio lugar a la emisión de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 2 de mayo de 2019, el legislador consideró necesario dotar al juzgador de mecanismos de control y rectoría que le permitieran llevar una mejor conducción del juicio, por encima de las previsiones legales de carácter técnico o cuestiones de forma, por constituir obstáculos que impiden desentrañar la verdad de los hechos planteados en el juicio, facultándolo para pronunciarse en consecuencia, lo que evidencia su intención de ampliar los límites de los momentos procesales en que pudiera interrogar a las partes, por lo que si en la etapa preliminar interroga al trabajador sobre el reconocimiento de firmas y huellas que aparecen en los escritos de renuncia y finiquito, ante la objeción realizada por su apoderado, ese proceder no es contrario a derecho, porque conforme al artículo 782 referido y al principio de inmediación en el juicio laboral, tiene la facultad de averiguar la verdad de los hechos que se someten a su conocimiento.