

CORPORATIVO DE ESTUDIOS Y ASESORÍA JURÍDICA, A.C.

DR. MANUEL FUENTES MUÑIZ



5555781556 - 5555785133



corporativojuridicolaboral103@gmail.com



LABORAL



TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



Los artículos **388, 389, 692 y 931** de la **Ley Federal del Trabajo** no transgreden el derecho de libertad sindical de los trabajadores, aun cuando no establezcan una prohibición a la parte patronal para intervenir en el juicio especial de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

Aunque en dicho juicio los intereses de la parte patronal no son los que están en juego, la decisión que se tome sí le genera consecuencias de manera indirecta.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028815>

Registro digital: 2028815

Tesis: 2a./J. 43/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 17 de mayo de 2024
10:22 horas

Materia (s): Laboral,
Constitucional

Tipo: Jurisprudencia

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LOS ARTÍCULOS 388, 389, 692 Y 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO TRANSGREDEN EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL, AUN CUANDO NO ESTABLEZCAN UNA PROHIBICIÓN A LA PARTE PATRONAL PARA INTERVENIR EN EL JUICIO ESPECIAL RELATIVO.

Hechos: Un sindicato promovió amparo directo contra el laudo que lo condenó a reconocer al sindicato actor como representante del interés profesional mayoritario de los trabajadores de una empresa y, en consecuencia, como titular del contrato colectivo de trabajo. En la demanda argumentó que los preceptos citados, que prevén el procedimiento especial de titularidad de dicho contrato, cuya finalidad es determinar cuál de los sindicatos en pugna tiene la mayoría de los trabajadores de una empresa, son inconstitucionales e inconvencionales por transgredir el derecho a la libertad sindical. El Tribunal Colegiado de Circuito negó el amparo y contra esa determinación, el quejoso interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que los artículos 388, 389, 692 y 931 de la Ley Federal del Trabajo no transgreden el derecho de libertad sindical de los trabajadores, aun cuando no establezcan una prohibición a la parte patronal para intervenir en el juicio especial de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

Justificación: Si bien en el juicio de titularidad de contrato colectivo de trabajo los intereses de la parte patronal no son los que están en juego, la decisión que se tome sí le genera consecuencias aun de manera indirecta, dado que debe tener conocimiento del sindicato que tiene la mayoría de sus trabajadores para satisfacer adecuadamente las obligaciones que le impone la ley, como la celebración del contrato colectivo de trabajo y el pago de cuotas sindicales. La participación del patrón en estos procedimientos puede ser indispensable, pues es quien tiene la obligación de conservar y exhibir los documentos vinculados con la relación laboral para efecto del desahogo de la prueba de recuento de trabajadores, que es el medio de convicción idóneo para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo. Por tanto, el hecho de que los artículos citados: 1) establezcan las reglas para celebrar un contrato colectivo de trabajo con los sindicatos en términos de la representatividad de trabajadores con los que cuenten; 2) regulen la forma en que las partes pueden comparecer al juicio, en específico, cuando se trate de una persona moral; y 3) prevean la forma en que se debe acreditar su personalidad, así como la manera en que deberán acreditarla los representantes sindicales, sin que prohíban la intervención de la parte patronal en los juicios especiales de titularidad de contrato colectivo de trabajo, no merma la libertad de asociación de los trabajadores y, por ende, no transgreden el derecho a la libertad sindical, ya que tal circunstancia no los vincula a afiliarse o no a algún sindicato.



VIÁTICOS



Se debe otorgar viáticos al trabajador para trasladarse a la sede donde se instruirá el procedimiento de investigación administrativa, conforme a la cláusula 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato, bienios 2011-2013, 2021-2023 y similares.



<https://sifsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028818>

Registro digital: 2028818

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 17 de mayo de 2024

10:22 horas

Materia (s): Laboral,

Tipo: Jurisprudencia

VIÁTICOS. SU OTORGAMIENTO PREVISTO EN LA CLÁUSULA 55 BIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL BIENIOS 2011-2013, 2021-2023 Y SIMILARES, CONSTITUYE UN ELEMENTO MATERIAL PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR EN LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA QUE PRECEDE A LA RESCISIÓN.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar la referida cláusula, que prevé el otorgamiento de viáticos al trabajador para trasladarse a la sede donde se instruirá el procedimiento de investigación administrativa respecto de las faltas que se le imputan para rescindir la relación laboral. Mientras que uno sostuvo que los viáticos constituyen un componente del derecho de defensa; el otro consideró que son un apoyo económico para que cubra las erogaciones ocasionadas, lo que evita la afectación a su patrimonio.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en la Ciudad de México, determina que otorgar viáticos al trabajador para trasladarse a la sede donde se instruirá el procedimiento de investigación administrativa, conforme a la cláusula 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social y su Sindicato, bienios 2011-2013, 2021-2023 y similares, es un elemento material necesario para garantizar su derecho de defensa.

Justificación: De las cláusulas 1, 55 y 55 bis del contrato colectivo de trabajo citado, se advierte la intención de realizar una investigación administrativa como requisito de validez de la rescisión laboral, para que se otorgue al trabajador la oportunidad de defenderse de las faltas que se le imputan. Para ello, deben cumplirse las formalidades contractuales ahí establecidas que esencialmente consisten: 1) que se le cite al trabajador con 36 horas de anticipación para la celebración del acta relativa; 2) que se verifique dentro del horario que corresponda a la jornada de sus labores (con excepción de la jornada nocturna o acumulada); 3) que se señale en el citatorio el motivo de la investigación; 4) que en ese mismo término se gire copia de los citatorios al Sindicato; y 5) que se les dé tanto al trabajador como al Sindicato la oportunidad de que intervengan en las actas que se levanten, entregándoles copia de las mismas.

La última parte de la cláusula 55 bis refiere la entrega de viáticos al trabajador cuando deba trasladarse a un lugar distinto a su adscripción, lo que no constituye un componente esencial de su derecho de defensa dentro del procedimiento de investigación, pero sí es un elemento material para alcanzar ese fin. Consecuentemente, la falta de pago de los viáticos producirá la invalidez del procedimiento de investigación cuando el trabajador no asista, pues en ese supuesto su incomparecencia y consecuente imposibilidad de defenderse se explicaría por la falta de recursos económicos para trasladarse a una sede distinta a su adscripción.



TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO



Las personas trabajadoras de confianza de las sociedades nacionales de crédito no tienen derecho al pago de salarios caídos, aun cuando hubieran sido despedidas por causas distintas a las previstas en el artículo 20 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



<https://sifsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028816>

Registro digital: 2028816

Tesis:PR.P.T.CS. J/2 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 17 de mayo de 2024
10:22 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CRÉDITO. ES IMPROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, AUN CUANDO HUBIERAN SIDO SEPARADOS DE SU CARGO DE MANERA INJUSTIFICADA.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si procede el pago de salarios caídos a las personas trabajadoras de confianza de las sociedades nacionales de crédito, desde la fecha del despido hasta que se dé cumplimiento al laudo, al haber sido separadas de su empleo sin justa causa. Mientras que uno estableció que es improcedente el pago aun y cuando hubieran sido despedidos de manera injustificada; el otro sostuvo que sí procede cuando hayan sido despedidos injustificadamente.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que las personas trabajadoras de confianza de las sociedades nacionales de crédito no tienen derecho al pago de salarios caídos, aun cuando hubieran sido despedidas por causas distintas a las previstas en el artículo 20 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Justificación: El artículo 123 constitucional no prevé el pago de salarios vencidos cuando se reclama el despido o la separación injustificada del cargo, sólo establece el derecho de los afectados para optar entre la reinstalación o el pago de una indemnización. Por tanto, de estar contemplados en la norma secundaria, los salarios vencidos tienen rango legal, como lo determinó el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la acción de inconstitucionalidad 32/2013. De acuerdo con la ley reglamentaria mencionada, los trabajadores de confianza sólo tienen derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social.

En el ámbito internacional, el artículo 7, inciso d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), establece la posibilidad –no la obligación– de que los Estados otorguen prestaciones adicionales a la reinstalación para hacer efectivo el contrato laboral o la indemnización compensatoria del daño provocado a la persona trabajadora por el incumplimiento de las obligaciones pactadas. Como los salarios vencidos no configuran una prerrogativa otorgada constitucionalmente a favor de los trabajadores ni un derecho de rango legal, los trabajadores de confianza de las sociedades nacionales de crédito que sean removidos de su empleo por cualquier causa, no tienen derecho a ese pago, aun cuando hubieran sido separados de manera injustificada.

En este tema no puede aplicarse supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, pues se está ante un trato diferenciado entre trabajadores de confianza y de base, que tiene rango constitucional, por lo que no puede considerarse como una cuestión soslayada o imprevista por el legislador que pueda ser materia de suplencia.



CONCILIACIÓN PREJUDICIAL



Si existe confesión expresa de la parte actora o constancia fehaciente que demuestre que se encuentra **sin concluir el procedimiento de conciliación laboral** previsto en el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, **es improcedente** requerirle **que subsane la deficiencia** de su demanda y exhiba constancia que acredite que agotó en su totalidad el procedimiento de referencia; sino que en estos casos, **el juez laboral puede desechar la demanda**, dejando a salvo sus derechos para hacerlos valer posteriormente, una vez que satisfaga los requisitos de procedencia.



<https://sifsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028770>

Registro digital: 2028770

Tesis: PR.P.T.CN. J/5 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Plenos Regionales

Publicación: Viernes 17 de mayo de 2024
10:22 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. ES IMPROCEDENTE REQUERIR A LA PARTE ACTORA QUE EXHIBA LA CONSTANCIA DE HABERLA AGOTADO CUANDO A LA FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA HAY CONFESIÓN EXPRESA O CONSTANCIA FEHACIENTE QUE DEMUESTRA QUE NO HA CONCLUIDO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si debe requerirse a la parte actora que exhiba la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial, aun cuando al presentar la demanda laboral confiese expresamente o exhiba constancia fehaciente de que no ha concluido. Mientras que uno determinó que debe requerírsele para que exhiba constancia; el otro sostuvo que procede desechar la demanda y archivar el expediente.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en la Ciudad de México, determina que si a la fecha de presentación de la demanda existe confesión expresa de la parte actora o constancia fehaciente que demuestre que se encuentra sin concluir el procedimiento de conciliación laboral previsto en el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, es improcedente requerirle que subsane la deficiencia de su demanda y exhiba constancia que acredite que agotó en su totalidad el procedimiento de referencia; sino que en estos casos, el juez laboral puede desechar la demanda, dejando a salvo sus derechos para hacerlos valer posteriormente, una vez que satisfaga los requisitos de procedencia.

Justificación: En atención al principio de derecho "a confesión de parte, relevo de prueba", y conforme al artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, la manifestación de la parte actora vertida en la demanda de que aún no ha concluido con la fase conciliatoria laboral constituye una confesión expresa con valor pleno para demostrar lo que se reconoce; de ahí que resulte innecesario el ofrecimiento adicional de otro medio de prueba.

En consecuencia, como la demanda no reúne el requisito establecido en el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, el Juez debe desecharla y dejar a salvo los derechos de la parte actora para que los haga valer una vez que reúna los requisitos de procedencia para instar su acción.



**TESIS
AISLADAS**



ACCIÓN DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA LA PERSONA TRABAJADORA



Para la procedencia de la acción de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la persona trabajadora, **es indispensable haberse separado de la fuente de empleo al presentar su demanda, aunque no lo estuviera al realizar la solicitud de conciliación prejudicial.**



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028763>

Registro digital: 2028763

Tesis: XXX.1o.7 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 17 de mayo de 2024

10:22 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

ACCIÓN DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA LA PERSONA TRABAJADORA. PARA QUE PROCEDA DEBE ESTAR SEPARADA DE LA FUENTE DE EMPLEO A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, AUNQUE NO LO ESTÉ AL SOLICITAR LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL.

Hechos: Una persona trabajadora ejerció la acción de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para ella. La persona juzgadora la declaró improcedente al considerar que no demostró que previamente al inicio del procedimiento de conciliación se hubiera separado de la fuente de trabajo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la persona trabajadora, es indispensable haberse separado de la fuente de empleo al presentar su demanda, aunque no lo estuviera al realizar la solicitud de conciliación prejudicial.

Justificación: Al resolver la contradicción de tesis 107/2010, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que cuando la persona trabajadora presenta su demanda haciendo valer su derecho de rescisión de la relación laboral, **necesariamente deberá estar separada de la fuente de trabajo, porque sólo así se entiende manifiesta su voluntad de romper el vínculo jurídico con el patrón.** Ahora bien, aunque es cierto que la etapa de conciliación prevista en el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo forma parte del proceso laboral, no se sitúa dentro del conflicto jurisdiccional, sino que es previa a éste, pues tiene como propósito que las partes lleguen a un arreglo amistoso que, en todo caso, disuadiría la necesidad de llegar a la instancia judicial. De esa forma, lo relevante para la procedencia de la acción señalada es que para el momento en que la actora decida llevar el conflicto ante los tribunales ya se encuentre separada de la fuente de empleo, lo que además es congruente con el medio en que se ejerce, que es con la presentación de la demanda, no con la solicitud de conciliación.



CONVENIOS SANCIONADOS POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028778>



La invalidez por vicios de fondo o formales de los convenios sancionados por la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo puede decretarse en amparo.

Por lo tanto, lo anterior no puede decretarse a través de un diverso juicio laboral.

Registro digital: 2028778

Tesis: XXIV.2o.2 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 17 de mayo de 2024

10:22 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

CONVENIOS SANCIONADOS POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. SU INVALIDEZ POR VICIOS DE FONDO O FORMALES SÓLO PUEDE DECRETARSE EN AMPARO.

Hechos: Un trabajador demandó la prórroga de su contrato de trabajo y su reinstalación. La Junta de Conciliación y Arbitraje emitió laudo absolutorio porque se demostró que la relación de trabajo terminó por un convenio previamente sancionado en diverso expediente por la autoridad laboral competente. En el juicio de amparo directo que promovió contra esa determinación, argumentó que el tribunal ordinario no debió otorgar valor probatorio al aludido convenio, en atención a que no estaba firmado por todos los miembros de la Junta.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la invalidez por vicios de fondo o formales de los convenios sancionados por la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo puede decretarse en amparo.

Justificación: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 94/2014, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.), determinó que **la invalidez de los convenios sancionados por la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede decretarse a través de un diverso juicio laboral, porque en su momento las partes expresaron la voluntad de dar por terminada la relación de trabajo a través de un procedimiento específico que permite su ratificación en audiencia ante la autoridad laboral**, quien se encuentra obligada a verificar que no exista renuncia de derechos, lo que dota de certeza jurídica a lo pactado. Una vez formalizado el consentimiento de las partes mediante la aprobación de la Junta, no es jurídicamente admisible retractarse de esa decisión a través del juicio laboral, por la causa que fuere, porque la vía idónea para impugnar un convenio es el juicio de amparo indirecto, si se suscribe fuera de juicio, o directo, si con él se pone fin al juicio; de ahí que la aplicación de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 48/2019 (10a.), de la misma Sala, no corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una vez que aprobaron y sancionaron un convenio, sino a los órganos jurisdiccionales de amparo.