



Suprema Corte
de Justicia de la Nación

19 | ABRIL | 2024

JURISPRUDENCIAS SEMANALES

CORPORATIVO DE ESTUDIOS Y ASESORÍA JURÍDICA, A.C.

Dr. Manuel Fuentes Muñiz





LABORAL



COALICIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS



Una coalición de personas trabajadoras, al ser sujeto de derechos y obligaciones, cuenta con personalidad jurídica para defender un interés común actual, derivado de una relación colectiva a través de un juicio de esa naturaleza.

Fundamento Legal: artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Registro digital: 2028611

Tesis: 2a./J. 36/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

COALICIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS. TIENE PERSONALIDAD JURÍDICA PARA DEFENDER UN INTERÉS COMÚN ACTUAL DERIVADO DE UNA RELACIÓN COLECTIVA, A TRAVÉS DE UN JUICIO DE ESA NATURALEZA.

Hechos: La persona titular de un Juzgado de Distrito adscrita al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos tuvo por no presentada la demanda promovida por una coalición de trabajadores médicos residentes de Petróleos Mexicanos, al considerar que sus representantes no acreditaron su personalidad y porque el solo hecho de coaligarse no constituye una nueva persona jurídica susceptible de atribuirle derechos y obligaciones. La coalición promovió juicio de amparo directo y la Segunda Sala ejerció su facultad de atracción para conocer del asunto.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que una coalición de personas trabajadoras, al ser sujeto de derechos y obligaciones, cuenta con personalidad jurídica para defender un interés común actual, derivado de una relación colectiva a través de un juicio de esa naturaleza.

Justificación: De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, las personas trabajadoras tienen el derecho de coaligarse para la defensa de sus intereses laborales, cuyo reconocimiento no se limita solamente a los sindicatos, sino que es extensivo a las organizaciones o asociaciones que persigan la misma finalidad, así como la representación de sus intereses legítimos. De igual forma, de la interpretación teleológica y sistemática del marco legal de las coaliciones, se advierte que el legislador que expidió la Ley Federal del Trabajo señaló expresamente que con fundamento en la fracción XVI citada debía elevarse a las coaliciones a la categoría de sujetos de derechos. En este sentido, si las coaliciones están protegidas a nivel constitucional y convencional como personas jurídicas constituidas para la defensa de un interés común actual, el que una vez resuelto trae la disolución de esa organización, se concluye que pueden defenderlo ante los tribunales laborales competentes, pues de lo contrario su reconocimiento sería meramente teórico.



RIESGOS DE TRABAJO



El **artículo 490** de la Ley Federal del Trabajo es acorde con el derecho a la seguridad jurídica, pues la distribución de la carga probatoria depende de la controversia y argumentos planteados por las partes.

En todo caso, la autoridad laboral estará en aptitud de distribuir las cargas probatorias correspondientes conforme al principio general de derecho: quien afirma está obligado a probar.

Registro digital: 2028643

Tesis: 2a./J. 39/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

RIESGOS DE TRABAJO. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL DERIVADA DE LA FALTA INEXCUSABLE DE LA PARTE PATRONAL. EL ARTÍCULO 490 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO CONTRAVIENE EL DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA.

Hechos: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje condenó a la patronal a pagar la indemnización adicional prevista en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo. El patrón promovió juicio de amparo contra ese laudo condenatorio y el Tribunal Colegiado de Circuito le dio la razón porque consideró que la persona trabajadora incumplió la carga probatoria que le correspondía. La parte tercero interesada interpuso recurso de revisión y señaló que el citado precepto es contrario al derecho a la seguridad jurídica, al no prever a quién corresponde probar la falta inexcusable del patrón.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo es acorde con el derecho a la seguridad jurídica, pues la distribución de la carga probatoria depende de la controversia y argumentos planteados por las partes.

Justificación: Que el citado precepto no establezca a quién corresponde acreditar cada uno de los supuestos que generan la falta inexcusable del patrón ante un riesgo de trabajo no conlleva una afectación al derecho a la seguridad jurídica, pues la carga probatoria debe distribuirse según la controversia planteada por las partes, es decir, en atención a los hechos afirmados en la demanda y en la contestación. Por tanto, si la persona trabajadora afirma que el riesgo de trabajo sufrido es consecuencia de la falta inexcusable de la parte patronal, en principio le corresponde precisar qué obligación se omitió adoptar y, en su caso, demostrar que la parte patronal estaba obligada a evitar los riesgos de trabajo en términos de las hipótesis a que se refiere el propio precepto, pues sólo así corresponderá a la parte patronal acreditar su excepción cuando aduzca que sí adoptó las medidas necesarias para evitar el riesgo de trabajo. **En todo caso, la autoridad laboral estará en aptitud de distribuir las cargas probatorias correspondientes conforme al principio general de derecho: quien afirma está obligado a probar.**



AMPARO



SUSPENSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO LABORAL

gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Constancia de Semanas Cotizadas en el IMSS

Estimado(a),
VILLALOBOS RIVERA DAVID
NSS: 53998323488
CURP: VIRDB30812HOCLV06

Fecha de emisión del reporte	19 / 05 / 2020
DD MM YYYY	
Total de semanas cotizadas	507

Tu detalle de semanas cotizadas		
Semanas cotizadas	Semanas Descontadas (por disposición de recursos) (-)	Semanas Reintegradas (+)
507	0	0

Tu historia laboral

Nombre del patrón	ROYAL TRANSPORTS				
Registro Patronal	B522070910				
Entidad federativa	GUANAJUATO				
Fecha de alta	20/02/2020	Fecha de baja	Vigente	Salario Base de Cotización */	\$ 580.36

*/ Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	FLETES INDUSTRIALES MEXICANOS				
Registro Patronal	E395051510				
Entidad federativa	SAN LUIS POTOSÍ				
Fecha de alta	16/08/2018	Fecha de baja	20/01/2020	Salario Base de Cotización */	\$ 129.06

*/ Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Contacto:
Pasaje de la Reforma 478, P.B.
Col. Juárez, Cuauhtémoc
C.P. 06600, Ciudad de México
Tel. 01 800 623 23 23
http://atencion.clientesimss.com.mx

México, COFOPR, IMSS

La impresión de la constancia de Semanas Cotizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es insuficiente para demostrar la situación laboral real del trabajador y, por tanto, para eximir a la parte patronal de garantizar la subsistencia de aquél, cuando éste solicite la suspensión en un juicio de amparo directo en materia laboral.

La información registrada por el Instituto relativa a las personas trabajadoras se genera, principalmente, con base en los avisos de sus altas y bajas que deben presentar los empleadores, lo cual no siempre se realiza, máxime que esos documentos, al ser elaborados de manera unilateral, tampoco son suficientes para tener por acreditada la existencia o inexistencia de una relación laboral.

Registro digital: 2028647

Tesis: 2a./J. 33/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Común

Tipo: Jurisprudencia

SUSPENSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO LABORAL. LA IMPRESIÓN DE LA CONSTANCIA DE COTIZACIÓN OBTENIDA A TRAVÉS DE LA PÁGINA DE INTERNET DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE UNA PERSONA LABORA PARA UN EMPLEADOR DIVERSO DEL QUEJOSO Y, POR ENDE, PARA EXIMIRLO DE GARANTIZAR SU SUBSISTENCIA MIENTRAS SE RESUELVE EL JUICIO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron criterios contradictorios al analizar si la impresión de la constancia de semanas cotizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social obtenida de su página de Internet, exhibida por el patrón, es suficiente para acreditar que no se está en el caso de garantizar la subsistencia de la persona trabajadora mientras se resuelve el juicio de amparo, dado que se encuentra laborando para un diverso patrón. Mientras que uno determinó que es ineficaz para demostrarlo por tratarse de un documento informativo derivado de un acto unilateral efectuado por el empleador, el otro sostuvo que sí es apta para ello, al contar con cadena original y sello digital, máxime que es posible consultar esa información en dicha página de Internet.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la impresión de la constancia aludida es insuficiente para demostrar la situación laboral real del trabajador y, por tanto, para eximir a la parte patronal de garantizar la subsistencia de aquél, cuando éste solicite la suspensión en un juicio de amparo directo en materia laboral.

Justificación: En la jurisprudencia 2a./J. 55/2022 (11a.), se determinó que el informe del Instituto Mexicano del Seguro Social ofrecido como prueba en el juicio laboral, en el que consta el alta de la persona trabajadora con un patrón distinto al demandado, es insuficiente para desvirtuar la presunción de la existencia de la relación de trabajo con éste. Lo decidido entonces por esta Segunda Sala no parte de la validez de ese informe como documento ni de la veracidad de los hechos que consigna, sino de su probable inconsistencia con la situación real de la persona trabajadora derivada del incumplimiento de los patrones a sus deberes en materia de seguridad social. En atención a esas mismas razones, se concluye que la impresión de la constancia de semanas cotizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social obtenida de su página de Internet es insuficiente para demostrar la situación laboral real de la persona trabajadora al resolver sobre la suspensión del laudo reclamado en el juicio de amparo promovido por el patrón y, por ello, para eximirlo de garantizar su subsistencia mientras se resuelve el juicio, aun cuando de los datos asentados se pueda inferir una relación laboral con un diverso patrón. **La información registrada por el Instituto relativa a las personas trabajadoras se genera, principalmente, con base en los avisos de sus altas y bajas que deben presentar los empleadores, lo cual no siempre se realiza, máxime que esos documentos, al ser elaborados de manera unilateral, tampoco son suficientes para tener por acreditada la existencia o inexistencia de una relación laboral en una época determinada, dado que puede acontecer que se presenten de manera extemporánea o con imprecisiones en cuanto a las datas del alta o la baja de la persona trabajadora.**



CONSTITUCIONAL



TRABAJADORES DE BASE



El artículo 7 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios viola el derecho a la estabilidad en el empleo, en virtud de que aquellas personas con nombramiento temporal y funciones de base, deben estar en servicio por seis años y seis meses consecutivos, para que se les otorgue el nombramiento definitivo.

Registro digital: 2028652

Tesis: 2a./J. 40/2024 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Segunda Sala

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Constitucional

Tipo: Jurisprudencia

TRABAJADORES DE BASE. EL REQUISITO DE ESTAR EN SERVICIO POR SEIS AÑOS Y SEIS MESES PARA OTORGARLES NOMBRAMIENTO DEFINITIVO VIOLA EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (ARTÍCULO 7 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS).

Hechos: El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco condenó al Poder Ejecutivo local a reinstalar a una persona trabajadora en el puesto que desempeñaba y a otorgarle nombramiento definitivo. La patronal impugnó el laudo en amparo directo. El Tribunal Colegiado de Circuito le concedió el amparo para que se le absolviera de otorgar ese nombramiento, pues consideró que, en términos del artículo aludido, era necesario que la persona servidora pública permaneciera seis años y seis meses en un solo puesto para que se le pudiera otorgar un nombramiento definitivo; sin embargo, en el caso, la persona trabajadora se desempeñó en dos cargos diferentes. La sentencia se recurrió en revisión en la que se argumentó que el indicado artículo contraviene el derecho a la estabilidad en el empleo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el artículo 7 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios viola el derecho a la estabilidad en el empleo.

Justificación: El artículo referido establece que para que las personas servidoras públicas con nombramiento temporal por tiempo determinado con funciones de base tengan derecho a que se les otorgue nombramiento definitivo se requiere que estén en servicio por seis años y seis meses consecutivos. Dicho requisito constituye una restricción al derecho a la estabilidad en el empleo para quienes no han acumulado la permanencia en el lapso señalado, que no supera un test de escrutinio ordinario o laxo. Si bien la norma persigue un fin constitucionalmente válido, en términos del artículo 123, apartado B, fracciones VII, VIII y IX, de la Constitución Federal, pues pretende proteger el derecho a la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras supernumerarias que cuentan con más de seis años de antigüedad, en comparación con las de reciente contratación a quienes se les otorga nombramiento por razones de afinidad o parentesco; y cumple con la etapa de razonabilidad, al buscar que quienes cuenten con mayor tiempo de servicio puedan acceder a ese derecho, sin embargo, no satisface la grada relativa al requisito de proporcionalidad, porque para garantizar que la contratación, los derechos de escalafón y los nombramientos de carácter definitivo se otorguen a las personas servidoras públicas que cumplan con requisitos relacionados con los conocimientos y la aptitud en el servicio, el legislador pudo establecer medidas que impidan o prohíban, limiten o sancionen la contratación de personal por razones de parentesco o afinidad y que obliguen a las personas titulares a otorgar nombramientos definitivos cuando se cumpla con los requisitos que correspondan para otorgar la definitividad en el empleo. Aunado a lo anterior, incrementar el periodo de servicio de seis meses (que establece el texto del artículo 7 vigente hasta el 26 de septiembre de 2012) a seis años y medio (texto vigente), constituye una medida regresiva, porque restringe de manera innecesaria el derecho a la estabilidad en el empleo.



**TESIS
AISLADAS**



ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES)

La vía laboral es improcedente para demandar la responsabilidad en la que pueden incurrir las Afores por las minusvalías de los ahorros de los trabajadores.

La responsabilidad de una Afore por el indebido manejo que pudiera ocurrir al administrar los fondos de ahorro para el retiro de los trabajadores, es una cuestión que escapa del control jurisdiccional en materia de trabajo.



Registro digital: 2028608

Tesis: I.14o.T.38 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES). LA VÍA LABORAL ES IMPROCEDENTE PARA DEMANDAR LA RESPONSABILIDAD EN LA QUE PUEDEN INCURRIR POR LAS MINUSVALÍAS DE LOS AHORROS DE LOS TRABAJADORES.

Hechos: Pensionados demandaron en la vía laboral de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), el pago de las disminución en el valor que sufrieron sus ahorros durante su administración, al afirmar que incumplieron con las obligaciones que les imponen los artículos 18, 35, 36, 37, 42, 43 y 44 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la vía laboral es improcedente para demandar la responsabilidad en la que pueden incurrir las Afores por las minusvalías de los ahorros de los trabajadores.

Justificación: La responsabilidad de una Afore por el indebido manejo que pudiera ocurrir al administrar los fondos de ahorro para el retiro de los trabajadores, es una cuestión que escapa del control jurisdiccional en materia de trabajo, en tanto que no se relaciona con el derecho del operario a disponer de los fondos de su cuentas individual, sino que tiene que ver con los aspectos financieros relativos a que se cumpla con el deber de cuidado para invertir responsablemente los recursos a su cargo, ya que su vigilancia, así como la imposición de las medidas relacionadas con ello, están reguladas por los artículos 44 y 44 Bis de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, las Disposiciones de Carácter General que establecen el Régimen de Inversión al que deberán sujetarse las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro, y las Disposiciones de Carácter General en Materia de Operaciones de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, las cuales prevén que corresponde a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro realizar tales actos; de ahí que la vía laboral sea improcedente.



DERECHO AL MÍNIMO VITAL

Procede el **otorgamiento del derecho al mínimo vital** a favor de la trabajadora despedida injustificadamente con motivo de su embarazo, conforme al método de juzgar con perspectiva de género y a la estabilidad laboral reforzada.

La autoridad laboral tiene la obligación de proveer las providencias precautorias y las medidas necesarias para evitar que se priven los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada que fue despedida, como los beneficios de seguridad social y atención médica, entre otros, siempre y cuando se acredite su estado de embarazo y existan indicios de los actos discriminatorios hechos valer.



Registro digital: 2028622

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

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

DERECHO AL MÍNIMO VITAL. PROCEDE SU OTORGAMIENTO A FAVOR DE LA TRABAJADORA DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Hechos: Una trabajadora que se dijo despedida con motivo de su embarazo promovió juicio de amparo indirecto contra la negativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje de pronunciarse en relación con las medidas de protección reforzada solicitadas en su demanda laboral, consistentes en diversas prestaciones de seguridad social, así como al pago de un mínimo vital hasta que se resolviera el conflicto. El Juez de Distrito concedió la suspensión provisional y definitiva para que la Junta proveyera sobre las aludidas prestaciones; posteriormente sobreseyó en el juicio, al considerar actualizada la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVII, de la Ley de Amparo, ya que la autoridad responsable acordó respecto de las medidas cautelares e inmediatas de protección reforzada solicitadas en la demanda y, en lo relativo al pago por concepto de mínimo vital, determinó que no era viable pronunciarse favorablemente a lo solicitado, lo que suscitó un cambio de situación jurídica. Contra la determinación de sobreseimiento la quejosa promovió recurso de revisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que procede el otorgamiento del derecho al mínimo vital a favor de la trabajadora despedida injustificadamente con motivo de su embarazo, conforme al método de juzgar con perspectiva de género y a la estabilidad laboral reforzada.

Justificación: Lo anterior es así, ya que conforme al artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad laboral tiene la obligación de proveer las providencias precautorias, así como de tomar las medidas necesarias para evitar que se priven los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada que fue despedida, como los beneficios de seguridad social y atención médica, entre otros, siempre y cuando se acredite su estado de embarazo y existan indicios de los actos discriminatorios hechos valer; y de los artículos 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se advierte que constituye una protección de las mujeres trabajadoras durante el periodo de embarazo, que el patrón no las despida cuando se encuentren en ese estado, ni durante el periodo de post parto; además, este Tribunal Colegiado de Circuito considera que procede el otorgamiento a un mínimo vital (correspondiente, al menos, al salario diario reconocido por la demandada, lo que no prejuzga sobre el salario real que pudiera comprobarse al final de la contienda) como sustento adecuado de la madre trabajadora y su concepción para subsistir, dado que es el periodo de mayor vulnerabilidad y requieren más atención, pues con ello se asegura una estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada despedida injustificadamente.



PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Para el cálculo de la prima de antigüedad es el salario mínimo, no la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

Conforme al artículo 162, en relación con los diversos 485 y 486, todos de la Ley Federal del Trabajo.



Registro digital: 2028637

Tesis: III.2o.T.62 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA BASE PARA SU CÁLCULO ES EL SALARIO MÍNIMO Y NO LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA).

Hechos: La parte patronal condenada al pago de la prima de antigüedad, sostuvo que para su cálculo debió aplicarse la Unidad de Medida y Actualización (UMA) en lugar del salario mínimo, al estimar que dejar de hacerlo es contrario a la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de 27 de enero de 2016 que tuvo por objeto desindexar el salario mínimo de las disposiciones legales que lo contuvieran como unidad de medida de referencia.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la base para el cálculo de la prima de antigüedad es el salario mínimo, no la UMA.

Justificación: La indicada reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo, tuvo por objeto que dejara de utilizarse como unidad de medida para referencia de fines distintos a la protección de los derechos de los trabajadores, que recuperara su poder adquisitivo, y que sus incrementos se ajustaran a la realidad económica de los trabajadores. **En esa medida, es legal y constitucionalmente justificado que la prima de antigüedad se determine con base en el salario mínimo y no en la UMA, conforme al artículo 162, en relación con los diversos 485 y 486, todos de la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de uno de los derechos laborales protegidos con la reforma indicada.**



RENUNCIA

Cuando en el juicio laboral exista **controversia respecto de la hora de terminación de la relación de trabajo y ésta no conste en el escrito de renuncia**, la parte demandada debe perfeccionarlo con algún otro medio de prueba.



Registro digital: 2028640

Tesis: III.2o.T.63 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 19 de abril de 2024

10:23 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

RENUNCIA. CORRESPONDE A LA PARTE DEMANDADA PERFECCIONARLA CON ALGÚN MEDIO DE PRUEBA, CUANDO EXISTA CONTROVERSIA RESPECTO DE LA HORA DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL Y ÉSTA NO CONSTE EN EL ESCRITO RELATIVO.

Hechos: Una persona trabajadora demandó el pago de la indemnización constitucional y diversas prestaciones accesorias en virtud del despido injustificado del que dijo fue objeto, que ubicó en una fecha y hora determinadas. La parte demandada negó el despido, bajo el argumento de que aquella renunció en la propia data en que éste ubicó la separación, pero antes de la hora que señaló, y para acreditar su dicho exhibió un escrito de renuncia que no contenía la hora en que fue presentado.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando en el juicio laboral exista controversia respecto de la hora de terminación de la relación de trabajo y ésta no conste en el escrito de renuncia, la parte demandada debe perfeccionarlo con algún otro medio de prueba.

Justificación: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 2/2002, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "RENUNCIA DEL TRABAJADOR. PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO, CUANDO CONSTA POR ESCRITO, NO ES NECESARIO QUE AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRÓN PRECISE LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE FUE PRESENTADA, SIN PERJUICIO DE QUE EL DOCUMENTO SE PERFECCIONE SI ES CUESTIONADO.", que releva a la demandada de precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que fue presentado el escrito de renuncia, se refiere a los casos en que esa información consta en el propio escrito, sin que se desconozca la diversa tesis de jurisprudencia 2a./J. 33/2013 (10a.), de título y subtítulo: "CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUÉL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO.", la cual es inaplicable al caso, ya que se refiere al supuesto en el que la controversia se suscita en cuanto a diferencia en el día o fecha y no respecto a la hora de terminación del vínculo laboral.