



Suprema Corte  
de Justicia de la Nación



Consejo de la  
Judicatura Federal

# JURISPRUDENCIAS SEMANALES

---

CORPORATIVO DE ESTUDIOS Y ASESORÍA JURÍDICA A.C.

DR. MANUEL FUENTES MUÑIZ

13/DICIEMBRE/2024



**CONSTITUCIONAL**

# CONVENIO CELEBRADO ANTE EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL



El artículo 684-E, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, es acorde con los artículos 17 y 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Federal, ya que el nuevo diseño constitucional de justicia laboral prevé un mecanismo de conciliación previo e independiente de la instancia judicial a cargo del Centro de Conciliación, al cual se le otorgó la facultad de elevar a cosa juzgada los convenios que ante él se celebren.



**Registro digital:** 2029715

**Tesis:** 2a./J. 128/2024 (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Segunda Sala

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024 10:25 horas

**Materia (s):** Constitucional

**Tipo:** Jurisprudencia

**CONVENIO CELEBRADO ANTE EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 684-E, FRACCIÓN XIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE LE DA EL CARÁCTER DE COSA JUZGADA, ES ACORDE CON LOS ARTÍCULOS 17 Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XX, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.**

Hechos: Se reclamó la inconstitucionalidad del precepto legal referido, por considerar que viola los derechos laborales, al establecer que el convenio celebrado ante el Centro de Conciliación adquiere el carácter de cosa juzgada.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el artículo 684-E, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, es acorde con los artículos 17 y 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Federal.

Justificación: El nuevo diseño constitucional de justicia laboral prevé un mecanismo de conciliación previo e independiente de la instancia judicial a cargo del Centro de Conciliación, al cual se le otorgó la facultad de elevar a cosa juzgada los convenios que ante él se celebren. Uno de los propósitos del nuevo sistema fue privilegiar la solución de los conflictos en la etapa conciliatoria, a fin de que sólo se acudiera ante las autoridades jurisdiccionales cuando las partes no pudieran llegar a un acuerdo. Que el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Federal prevea que el acuerdo celebrado en esta etapa adquiere la condición de cosa juzgada lo dota de seguridad jurídica, lo cual, además de hacer efectivo el derecho de acceso a la justicia, permite a las partes obtener una solución de las controversias laborales en un procedimiento prejudicial y concluir el conflicto de manera expedita.



# AMPARO





## CITATORIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

---

La solicitud de ejecución del laudo o sentencia laboral no se traduce en la manifestación de voluntad que actualice la causa de improcedencia del amparo directo por consentimiento del acto reclamado.

La sola petición para que se ejecute el laudo o sentencia no implica que la persona trabajadora renuncie a la posibilidad de impugnar en amparo directo resoluciones en las que no se le dio la razón, o no se falló en los términos en que lo solicitó.



**Registro digital:** 2029735

**Tesis:** 2a./J. 106/2024 (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Segunda Sala

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024 10:25 horas

**Materia (s):** Común

**Tipo:** Jurisprudencia

**SOLICITUD DE EJECUCIÓN DEL LAUDO O SENTENCIA LABORAL. NO ACTUALIZA LA CAUSA DE IMPROCEDENCIA DEL AMPARO DIRECTO POR CONSENTIMIENTO DEL ACTO RECLAMADO.**

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si la solicitud de ejecución del laudo o sentencia por parte de la persona trabajadora constituye una manifestación de voluntad que entrañe su consentimiento para efectos de la procedencia del amparo directo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la solicitud de ejecución del laudo o sentencia laboral no se traduce en la manifestación de voluntad que actualice la causa de improcedencia del amparo directo por consentimiento del acto reclamado.

Justificación: La manifestación de voluntad que entrañe el consentimiento del acto reclamado a que se refiere la causa de improcedencia establecida en el artículo 61, fracción XIII, de la Ley de Amparo, exige que exista conformidad con ese acto en su totalidad, sin que dé lugar a duda sobre el conocimiento de los efectos de la declaración que se haya exteriorizado libre y espontáneamente con arreglo al acto o ley de que se trate. La sola petición para que se ejecute el laudo o sentencia no implica que la persona trabajadora renuncie a la posibilidad de impugnar en amparo directo resoluciones en las que no se le dio la razón, o no se falló en los términos en que lo solicitó.

## COMPETENCIA PARA CALIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE UNA EJECUTORIA DE AMPARO DIRECTO

---



Corresponde calificar el cumplimiento de una ejecutoria de amparo al **Tribunal Colegiado de Circuito** que concedió la **protección constitucional**, con independencia de que la autoridad responsable sea sustituida posteriormente por otra, con residencia en diverso Circuito.





**Registro digital:** 2029713

**Tesis:** PR.P.T.CS. J/7 K (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Plenos Regionales

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024 10:25 horas

**Materia (s):** Común

**Tipo:** Jurisprudencia

**COMPETENCIA PARA CALIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE UNA EJECUTORIA DE AMPARO DIRECTO. CORRESPONDE AL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO QUE LA DICTÓ.**

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes se declararon incompetentes, por razón de territorio, para conocer del cumplimiento a una ejecutoria de amparo. Mientras que uno determinó carecer de competencia porque a pesar de ser el órgano que otorgó la protección constitucional, la autoridad responsable había sido suprimida y sustituida por una diversa sobre la cual no ejercía jurisdicción territorial; el otro sostuvo que, con independencia de la extinción de la autoridad responsable, el propio Tribunal que había emitido la ejecutoria era competente para calificar su cumplimiento, ya que el acuerdo de supresión de la autoridad responsable no modificó la competencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, aunado a que se trata de una cuestión de orden público que correspondía verificar a quienes las dictaban.

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 corresponde calificar el cumplimiento de una ejecutoria de amparo al Tribunal Colegiado de Circuito que concedió la protección constitucional, con independencia de que la autoridad responsable sea sustituida posteriormente por otra, con residencia en diverso Circuito.

Justificación: En la jurisprudencia PR.P.T.CS. J/1 K (11a.), de rubro: “CONFLICTO COMPETENCIAL POR RAZÓN DE TERRITORIO ENTRE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. EL CONOCIMIENTO PREVIO DERIVADO DE HABER RESUELTO UN JUICIO DE AMPARO DIRECTO, CONSTITUYE UNA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 34, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY DE AMPARO, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL MISMO JUICIO DE ORIGEN.”, este Pleno Regional determinó que en los juicios de amparo directo en que se señale como acto reclamado un laudo emitido en cumplimiento a una anterior ejecutoria de amparo, debe declararse legalmente competente, por razón de territorio, al Tribunal Colegiado de Circuito que tuvo conocimiento del asunto, independientemente que el ulterior laudo reclamado haya sido emitido por una autoridad responsable distinta a la primigenia, y cuya residencia se ubique en un territorio diferente a aquel en que ese Tribunal Colegiado ejerza su jurisdicción. De acuerdo a ello, es dable sostener, que dicha competencia es para todos los juicios de amparo que deriven de un mismo sumario laboral, en los que corresponderá al Tribunal Colegiado de Circuito que conoció desde un principio del asunto, vigilar el cumplimiento cabal de todas las ejecutorias de amparo que se lleguen a emitir, al ser una cuestión de orden público cuyo estudio debe efectuarse de oficio, con fundamento en los artículos 192, 193 y 196 de la Ley de Amparo.

Esto, porque resulta necesario aprovechar el conocimiento adquirido con anterioridad, para evitar el dictado de decisiones contradictorias y salvaguardar los derechos fundamentales reconocidos en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e impartir justicia con celeridad.

# LABORAL





## CITATORIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

---

Cuando el actuario, al realizar la primera notificación personal, no encuentra al interesado o a su representante, debe dejar citatorio en el que fijará el plazo para realizarla en una hora hábil determinada del día hábil siguiente.

**Fundamento legal:** artículo 743, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019.

**Registro digital:** 2029718

**Tesis:** 2a./J. 95/2024 (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Segunda Sala

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024 10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Jurisprudencia

**CITATORIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI AL EFECTUAR LA PRIMERA NOTIFICACIÓN PERSONAL EL ACTUARIO NO ENCUENTRA AL INTERESADO O A SU REPRESENTANTE, DEBE DEJAR CITATORIO PARA QUE LO ESPERE A UNA HORA HÁBIL DETERMINADA DEL DÍA HÁBIL POSTERIOR (ARTÍCULO 743, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA DE 1 DE MAYO DE 2019).**

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios en cuanto a si es prorrogable el plazo establecido en el artículo referido para citar a la persona para un emplazamiento. Mientras que uno señaló que el plazo debe ser al día siguiente de entregado el citatorio, el otro estimó que puede ser a partir del día siguiente, es decir, en cualquier tiempo a partir del día posterior al en que se deja el citatorio.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que conforme al artículo 743, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019, cuando el actuario, al realizar la primera notificación personal, no encuentra al interesado o a su representante, debe dejar citatorio en el que fijará el plazo para realizarla en una hora hábil determinada del día hábil siguiente.

Justificación: De conformidad con el artículo señalado, de no encontrarse la persona a la que debe notificarse personalmente o a su representante, debe dejarse un citatorio para practicar la diligencia al día hábil siguiente, a una hora hábil determinada. Lo anterior permite respetar los principios de seguridad jurídica y de justicia pronta y expedita, que implican que las personas conozcan las consecuencias de las reglas que el propio sistema contempla, así como que los plazos en los procedimientos sean razonables y objetivos. Afirmar que en un citatorio puede indicarse un plazo mayor a las 24 horas del día hábil siguiente implicaría incumplir con ambos principios, al permitir que el notificador fije un plazo arbitrario que puede prolongar el procedimiento en detrimento de la pronta administración de justicia.



## CITATORIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

---

Si en la cuantificación del reclamo de pago correcto de la prima de antigüedad prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y sus trabajadores, no se integraron diversas prestaciones extralegales, el juicio laboral debe sustanciarse conforme a las reglas del procedimiento especial.

**Fundamento legal:** artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.





**Registro digital:** 2029729

**Tesis:** VII.2o.T. J/22 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024 10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Jurisprudencia

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD PREVISTA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) Y SUS TRABAJADORES. SI EN SU CUANTIFICACIÓN NO SE INTEGRARON DIVERSAS PRESTACIONES EXTRALEGALES, EL RECLAMO DE SU PAGO CORRECTO DEBE SUSTANCIARSE CONFORME A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.**

Hechos: Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reclamaron el pago correcto de la indemnización establecida en la cláusula 59 Bis del contrato colectivo que les rige, por considerar que también debían integrarse los estímulos por asistencia y puntualidad, actividades culturales y recreativas, así como el fondo de ahorro, al demostrar que se percibieron habitual o periódicamente durante la relación laboral.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si en la cuantificación del reclamo de pago correcto de la prima de antigüedad prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y sus trabajadores, no se integraron diversas prestaciones extralegales, el juicio laboral debe sustanciarse conforme a las reglas del procedimiento especial.

Justificación: La indemnización establecida en la cláusula 59 Bis del contrato colectivo referido es equivalente a la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, al tratarse de una prestación que se otorga al trabajador al finalizar su vida laboral como un reconocimiento a su esfuerzo y colaboración durante sus años de servicios y para su otorgamiento se requiere la terminación de la relación de trabajo. Cuando se reclame su correcta cuantificación por considerar que también la integran los estímulos por asistencia y puntualidad, actividades culturales y recreativas, así como el fondo de ahorro, siempre y cuando se demuestre que se percibieron habitual o periódicamente, debe tramitarse conforme a las reglas del procedimiento especial establecido en el artículo 892 de la citada ley, pues el contrato colectivo sólo amplía los derechos en favor de los trabajadores, sin variar su naturaleza y finalidad esencialmente indemnizatoria al final de la relación de trabajo, en términos de la legislación laboral.

A wooden gavel with a curved handle and a circular head, resting on a stack of books. The books have dark green and red covers. The gavel is positioned diagonally across the frame. The text "TESIS AISLADAS" is overlaid in large, bold, white capital letters across the center of the image.

**TESIS AISLADAS**



## **CARGA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL**

---

La carga de la prueba en el juicio laboral debe dividirse entre las partes, cuando el beneficiario de una persona trabajadora aduzca que ésta contrajo el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) con motivo de su trabajo y le causó la muerte.

**Fundamento Legal:** artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.



**Registro digital:** 2029717

**Tesis:** (IV Región)2o.23 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024  
10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Aislada

**CARGA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES CUANDO EL BENEFICIARIO DE LA PERSONA TRABAJADORA ADUZCA QUE ÉSTA CONTRAJÓ EL VIRUS SARS-CoV-2 (COVID-19) CON MOTIVO DE SU EMPLEO Y LE CAUSÓ LA MUERTE (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 4 DE DICIEMBRE DE 2023).**

Hechos: En un procedimiento de designación de beneficiarios se demandó el pago de gastos funerarios y de indemnización por muerte derivado del fallecimiento de una persona trabajadora, con el argumento de que contrajo el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) mientras prestaba sus servicios a la patronal. La autoridad laboral declaró a la actora como beneficiaria y absolvió respecto del pago de las prestaciones reclamadas, al considerar que el padecimiento contraído no se encuentra especificado en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo (en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2023), y que le correspondía a aquélla acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la afección y el trabajo desempeñado o medio ambiente laboral, pues se trata de una enfermedad cuya profesionalidad no se presume.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la carga de la prueba en el juicio laboral debe dividirse entre las partes, cuando el beneficiario de una persona trabajadora aduzca que ésta contrajo el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) con motivo de su trabajo y le causó la muerte.

Justificación: De la interpretación de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que cuando los beneficiarios de una persona trabajadora demanden prestaciones de seguridad social y expongan que ésta contrajo el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) con motivo de su trabajo, el cual le causó la muerte, la carga de la prueba quedará dividida, pues correrá a cargo de aquéllos probar que la empleada falleció a causa del citado virus, sin que se les pueda exigir la presentación de un dictamen pericial, por imposibilidad material de practicarlo, mientras que al empleador le corresponderá demostrar que el padecimiento se originó por causas diversas o ajenas al trabajo, no obstante que el trabajador haya laborado con equipos de protección y medidas de seguridad para mitigar el contagio del aludido virus, al ser quien cuenta con los elementos necesarios para ello.

## PENSIÓN POR VIUDEZ

---



Si al aplicar el **INPC** (Índice Nacional de Precios al Consumidor) el monto de la pensión por viudez es **inferior** al 100 % del salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, debe **igualarse** a éste.





**Registro digital:** 2029724

**Tesis:** (IV Región)2o.27 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024  
10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Aislada

**PENSIÓN POR VIUDEZ. SI AL APLICAR EL ÍNDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (INPC) SU MONTO ES INFERIOR AL 100 % DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DEBE IGUALARSE A ÉSTE (LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973).**

Hechos: En la etapa de ejecución de un juicio laboral se abrió el incidente de liquidación para determinar el monto de una pensión por viudez decretada contra el Instituto Mexicano del Seguro Social. En la resolución incidental la Junta determinó que al actualizarse anualmente la cuantía de las pensiones mediante el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), su monto no podía ser inferior al 100 % (cien por ciento) del salario mínimo general vigente en la Ciudad de México.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si al aplicar el INPC el monto de la pensión por viudez es inferior al 100 % del salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, debe igualarse a éste.

Justificación: Jurisprudencialmente se ha determinado que las pensiones deben homologarse, en su naturaleza, al salario, precisamente porque se trata de ingresos asimilables al producto del trabajo y, por ende, gozan de los mismos privilegios de protección que aquél. Ahora bien, para el cálculo de su monto el legislador previó respetar el derecho al mínimo vital, ya que en el artículo 168 de la Ley del Seguro Social de 1973, estableció que las pensiones ahí referidas, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que procedan, no podían ser inferiores al 100 % del salario mínimo general que rija en la ahora Ciudad de México. De ahí que, de resultar inferior el monto de la pensión, la autoridad debe igualarlo a dicho salario mínimo del año que corresponda.





## PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

---



Ante la negativa lisa y llana del demandado sobre la relación laboral, tratándose de personas **trabajadoras del hogar**, debe ordenarse el desahogo de las pruebas o la realización de las diligencias necesarias para esclarecer su existencia.

**Registro digital:** 2029726

**Tesis:** (IV Región)2o.22 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024  
10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Aislada

**PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. ANTE LA NEGATIVA LISA Y LLANA DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL DEMANDADO, DEBE ORDENARSE EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS O LA REALIZACIÓN DE LAS DILIGENCIAS NECESARIAS PARA ESCLARECER SU EXISTENCIA.**

Hechos: En un juicio laboral una persona trabajadora del hogar demandó el pago de diversas prestaciones por haber sido despedida. Ante la negativa lisa y llana de la relación de trabajo se absolvió al demandado, al considerar que la actora no ofreció pruebas suficientes de su existencia.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, ante la negativa lisa y llana del demandado sobre la relación laboral, tratándose de personas trabajadoras del hogar, debe ordenarse el desahogo de las pruebas o la realización de las diligencias necesarias para esclarecer su existencia.

Justificación: Debe realizarse una ponderación probatoria con perspectiva de género, al pertenecer las personas trabajadoras del hogar a un grupo vulnerable, por lo que el órgano jurisdiccional debe allegarse de las pruebas y ordenar las diligencias necesarias para esclarecer la verdad, conforme al artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo y a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 94/2008, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



## PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

---



Ante la negativa lisa y llana de la relación laboral por parte del demandado, deben valorarse las pruebas y resolverse **con perspectiva de género**, cuando la parte actora sea una persona **trabajadora del hogar**, al tratarse de un grupo vulnerable.

**Registro digital:** 2029727

**Tesis:** (IV Región)2o.21 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024  
10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Aislada

**PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. ANTE LA NEGATIVA LISA Y LLANA DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL DEMANDADO, DEBEN VALORARSE LAS PRUEBAS Y RESOLVERSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Hechos: En un juicio laboral una persona trabajadora del hogar demandó el pago de diversas prestaciones por haber sido despedida. Ante la negativa lisa y llana de la relación de trabajo se absolvió al demandado, al considerar que la actora no ofreció pruebas suficientes de su existencia.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que ante la negativa lisa y llana de la relación laboral por parte del demandado, deben valorarse las pruebas y resolverse con perspectiva de género, cuando la parte actora sea una persona trabajadora del hogar.

Justificación: La legislación laboral define a las personas trabajadoras del hogar como aquellas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia. Al resolver el amparo directo 9/2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que dicho sector constituye un grupo vulnerable, marginado, integrado en su mayoría por mujeres que, históricamente, trabajan extensas jornadas con bajos salarios, o con trabajo forzoso y una escasa o nula protección social; es decir, expuestas a condiciones que están lejos del concepto de trabajo decente.

Cuando una mujer aduce haber prestado sus servicios como trabajadora del hogar, deben valorarse las pruebas y resolver con enfoque o perspectiva de género, al tratarse de un grupo vulnerable, por lo que el órgano jurisdiccional debe allegarse de las pruebas para el esclarecimiento de la verdad, lo que es acorde con los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2, 5 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y 1 y 16 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de los que derivan los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, los cuales exigen que todos los órganos jurisdiccionales impartan justicia con perspectiva de género.

# RELACIÓN LABORAL

---



Corresponde al patrón **probar** que la relación laboral subsistió entre el día en que la persona trabajadora afirma ocurrió el despido y el otro en que aquél afirma la rescindió, así como su justificación.

La carga probatoria se divide en dos a cargo del patrón: en primer término, la existencia o inexistencia del despido (por causa de la continuación de la relación de trabajo) y, posteriormente, la causa de la rescisión de la relación de trabajo (como su defensa).



**Registro digital:** 2029731

**Tesis:** X.2o.T.17 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación

**Undécima época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Publicación:** Viernes 13 de diciembre de 2024  
10:25 horas

**Materia (s):** Laboral

**Tipo:** Aislada

**RELACIÓN LABORAL. CUANDO LA PERSONA TRABAJADORA MANIFIESTA QUE FUE DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE EN CIERTA FECHA Y EL PATRÓN ARGUMENTA QUE AQUÉLLA SUBSISTIÓ Y QUE POSTERIORMENTE LA RESCINDIÓ DE FORMA JUSTIFICADA, LE CORRESPONDE PROBAR AMBOS HECHOS.**

Hechos: Una persona trabajadora demandó el pago de la indemnización prevista en la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, al afirmar que fue despedida injustificadamente en cierta fecha; el demandado lo negó y opuso como defensa que aquella continuó laborando y que, posteriormente, rescindió de manera justificada la relación de trabajo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en casos como el descrito, corresponde al patrón probar que la relación laboral subsistió entre el día en que la persona trabajadora afirma ocurrió el despido y el otro en que aquél afirma la rescindió, así como su justificación.

Justificación: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 27/2001, que cuando una persona trabajadora afirma que el despido fue en una fecha y el demandado niega ese hecho y sostiene que continuó laborando y renunció en fecha posterior, conforme a los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, éste debe probarlo; de ahí que si se demanda el despido injustificado y el patrón lo niega y afirma que con posterioridad rescindió la relación laboral de forma justificada, al ser un caso análogo al dilucidado por el Alto Tribunal, en la medida en que existe una coincidencia en cuanto al cuadro de hechos formado con motivo de las posiciones asumidas por las partes, esto es, un despido injustificado ocurrido con anterioridad (postura del actor) al acto que el patrón invoca como de terminación justificada de la relación laboral (postura del demandado); es decir, si la defensa de éste implica la afirmación de que la relación laboral continuó con posterioridad al día que la persona trabajadora señala como el de despido injustificado, la carga probatoria se divide en dos a cargo del patrón: en primer término, la existencia o inexistencia del despido (por causa de la continuación de la relación de trabajo) y, posteriormente, la causa de la rescisión de la relación de trabajo (como su defensa).