



JURISPRUDENCIAS SEMANALES

CORPORATIVO DE ESTUDIOS Y
ASESORÍA JURÍDICA A.C.

07 DE AGOSTO DE 2026

DR. MANUEL FUENTES MUÑIZ

LABORAL



Registro digital: 2032466
Tesis: P./J. 170/2026 (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Duodécima Época
Instancia: Pleno
Publicación: Viernes 7 de agosto de 2026
10:15 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL ARTÍCULO 827, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBE INTERPRETARSE DE MANERA FUNCIONAL EN ATENCIÓN AL PRINCIPIO DE REALIDAD.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al interpretar el alcance del artículo señalado, en relación con los requisitos que deben cumplirse para ofrecer la prueba de inspección. Un tribunal sostuvo que debe precisarse el objeto que se pretende demostrar, pues no se encuentra implícito en la sola indicación de los hechos o cuestiones a examinar, al tratarse de conceptos distintos. El otro consideró que, en atención a su finalidad probatoria, el objeto de la prueba puede entenderse implícito en su ofrecimiento, al indicarse los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con los documentos, lugares o aspectos materia de la inspección.

Al conocer de la contradicción de criterios, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿el objeto de la prueba de inspección prevista en el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse de manera rígida-literal o privilegiarse una interpretación funcional?

Criterio jurídico: El artículo 827, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse de manera funcional y conforme al principio de realidad que rige el derecho del trabajo, por lo que el requisito relativo a precisar el objeto de la prueba de inspección debe entenderse implícito en su ofrecimiento, sin acudir a criterios rigoristas o exegéticos que hagan nugatoria su admisibilidad

Justificación: La referida norma establece los requisitos para el ofrecimiento de la prueba de inspección. Su interpretación no debe realizarse bajo criterios rigoristas, sacramentales o estrictamente formalistas que conduzcan a la inadmisibilidad automática de la probanza. Por el contrario, conforme a su interpretación funcional y al principio de realidad que rige la materia laboral, la prueba de inspección debe entenderse como un medio de convicción orientado a que la autoridad laboral conozca la verdad de los hechos controvertidos y resuelva el conflicto con apego a la justicia laboral.

Por lo tanto, para determinar el objeto de la prueba de inspección bastan elementos básicos, no específicos, así como que pueda identificarse razonablemente del contexto del ofrecimiento y los hechos que se pretenden demostrar, aunado a que sea materialmente posible su desahogo sin generar incertidumbre o indefensión a la contraparte.

Así, el señalamiento del objeto de la prueba de inspección no requiere una formulación expresa en todos los casos, sino que puede desprenderse implícitamente de elementos como el lugar, los periodos, los documentos o los hechos que se pretenden acreditar.

En caso de duda, la autoridad laboral debe privilegiar la admisión y eficacia de la prueba, evitando formalismos que obstaculicen el acceso efectivo a la justicia laboral.

PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL



El artículo 827, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse de manera funcional y conforme al principio de realidad que rige el derecho del trabajo, por lo que el requisito relativo a precisar el objeto de la prueba de inspección debe entenderse implícito en su ofrecimiento, sin acudir a criterios rigoristas o exegéticos que hagan nugatoria su admisibilidad

<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032466>



Registro digital: 2032451
Tesis: PR.P.T.CS. J/22 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Duodécima Época
Instancia: Plenos Regionales
Publicación: Viernes 7 de agosto de 2026
10:15 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. NO ES NECESARIO AGOTARLA RESPECTO DE "QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO", CUANDO SE EXHIBE LA CONSTANCIA RELATIVA A LA PATRONAL PLENAMENTE IDENTIFICADA (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 684-B, 684-C, 712 Y 872, APARTADO B, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si es exigible la constancia de no conciliación respecto de la denominación genérica "quien resulte responsable de la fuente de trabajo", cuando en la demanda laboral se identificó plenamente a la patronal.

Mientras que uno estimó que la sola mención de la figura indeterminada obliga a agotar la etapa administrativa por separado; el otro determinó que dicha carga procesal resulta innecesaria cuando la empleadora principal está plenamente identificada y se cuenta con el documento respectivo.

Al conocer de la contradicción de criterios, este Pleno Regional fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿Resulta jurídicamente obligatorio agotar la etapa de conciliación prejudicial y exhibir la constancia respectiva respecto de la denominación genérica "quien resulte ser propietario o responsable de la fuente de trabajo", cuando en la demanda laboral ya se identificó plenamente a la patronal (persona física o moral) y se aportó la constancia de no conciliación correspondiente?

Criterio jurídico: La carga adjetiva de agotar la instancia conciliatoria no es jurídicamente exigible respecto de la denominación genérica "quien resulte responsable de la fuente de trabajo" cuando la parte empleadora principal ha sido plenamente identificada y además se exhibe la constancia de no conciliación correspondiente.

Justificación: El examen sistemático de los artículos 684-B, 684-C, 712 y 872, apartado B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, evidencia que requerir la multiplicidad de constancias administrativas, cuando la parte empleadora real ya fue sujeta al procedimiento preliminar en el propio centro laboral, constituye una exigencia desproporcionada que amerita ser modulada a la luz del artículo 17, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual impele a privilegiar la solución de los conflictos sobre los formalismos adjetivos. La expresión "quien resulte responsable de la fuente de trabajo" no alude a un ente dotado de personalidad jurídica o atributos de filiación autónomos, sino que constituye una herramienta de tutela concebida para los casos en que se desconoce la identidad de la patronal.

Por ende, si la persona titular real de la relación jurídica laboral ha sido llamada a la fase de avenimiento, dicha locución genérica carece de materia en la etapa de procedibilidad prejudicial, pues el debate sobre las pretensiones sustantivas se perfeccionará directamente con el sujeto concreto que responde por la unidad económica.

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL



La carga adjetiva de agotar la instancia conciliatoria no es jurídicamente exigible respecto de la denominación genérica "quien resulte responsable de la fuente de trabajo" cuando la parte empleadora principal ha sido plenamente identificada y además se exhibe la constancia de no conciliación correspondiente.

Fundamento Legal: artículos 684-B, 684-C, 712 y 872, apartado B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032451>



Registro digital: 2032456
Tesis: PR.P.T.CS. J/21 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Duodécima Época
Instancia: Plenos Regionales
Publicación: Viernes 7 de agosto de 2026
10:15 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

MEDIOS DE APREMIO EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO. ES IMPROCEDENTE APLICAR SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA CUANTIFICAR EN UNIDADES DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) LA MULTA PREVISTA EN LA LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA, SI LA MISMA FUE FIJADA EN PESOS Y NO EN SALARIOS MÍNIMOS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al determinar si con motivo de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo y la creación de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), procede aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo para cuantificar la multa contemplada en numerario en la normativa burocrática especializada.

Mientras que uno determinó que el tribunal laboral debe aplicar supletoriamente dicha norma, pues el tope de la multa expresada en pesos, a la fecha, resulta irrisoria y lesiva del derecho a la tutela judicial efectiva; el otro concluyó que dicha supletoriedad era improcedente, porque la legislación burocrática regula expresamente las medidas de apremio y la jurisprudencia 2a./J. 43/2003 de la extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación mantiene fuerza obligatoria.

Al conocer de la contradicción de criterios, este Pleno Regional fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿El decreto de reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo y la consecuente creación de la UMA tornan inaplicable la jurisprudencia 2a./J. 43/2003, para efectos de autorizar la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo al cuantificar e imponer una sanción pecuniaria superior al tope legal de \$1,000.00 (un mil pesos 00/100 moneda nacional) previsto en las leyes burocráticas federal y local, con el objeto de que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje hagan cumplir eficazmente sus determinaciones?

Criterio jurídico: Es improcedente aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo para cuantificar una multa fija expresada en pesos, cuando la norma que establece dicha medida de apremio no previó el salario mínimo como base original para su cálculo. Por tanto, el límite coactivo pecuniario no puede ser judicialmente ampliado ni indexado a la UMA.

Justificación: La interpretación literal y sistemática de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo y la consecuente creación de la UMA, revelan que no se decretó la extinción general de otros estándares de cuantificación preexistentes, como los pesos corrientes. Su propósito se circunscribió a proscribir el uso del salario mínimo en fines ajenos a su entorno protector y sustituirlo por el nuevo indicador económico, por ende, las reglas de traslación automática establecidas en la indicada reforma carecen de fuerza regulatoria para alterar o indexar aquellos sistemas que nacieron ajenos a dicha unidad.

En ese sentido, la referida jurisprudencia 2a./J. 43/2003 cobra relevancia en el caso concreto, pues al encontrarse regulada la medida de apremio pecuniaria de forma expresa en la legislación laboral especializada no se satisface el presupuesto de omisión o vacío legislativo indispensable para activar las reglas de la supletoriedad. Por tanto, es improcedente acudir a la Ley Federal del Trabajo para sustituir o rebasar el techo financiero fijado por el legislador ordinario.

Así, la limitación económica de la medida de apremio no demerita la fuerza coercitiva de los tribunales laborales ni reduce el cumplimiento de los laudos a un acto optativo, ello considerando que la obsolescencia económica de la sanción pecuniaria se encuentra neutralizada debido a que el sistema jurídico dota a dichas autoridades de un catálogo abierto de herramientas coactivas de diversa naturaleza y mecanismos de control constitucional para hacer cumplir sus determinaciones.

Por tanto, facultar a los órganos jurisdiccionales para incrementar los montos de las multas por la vía de una supletoriedad forzada violaría el principio de división de poderes al invadir la competencia exclusiva de la autoridad legislativa

MEDIOS DE APREMIO EN EL JUICIO LABORAL



Es improcedente aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo para cuantificar una multa fija expresada en pesos, cuando la norma que establece dicha medida de apremio no previó el salario mínimo como base original para su cálculo. Por tanto, el límite coactivo pecuniario no puede ser judicialmente ampliado ni indexado a la UMA.

<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032456>



Registro digital: 2032465
Tesis: PR.P.T.CN. J/11 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Duodécima Época
Instancia: Plenos Regionales
Publicación: Viernes 7 de agosto de 2026
10:15 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

PRIMA VACACIONAL. CONFORME A LA CLÁUSULA 34 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO, DEBE PAGARSE POR CADA PERIODO VACACIONAL.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si la prima vacacional prevista en la cláusula referida se cubre una vez al año o por cada periodo vacacional efectivamente disfrutado. Al conocer de la contradicción de criterios, este Pleno Regional fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿La prima vacacional de 18 días prevista en la cláusula 34 del contrato colectivo de la Universidad Juárez del Estado de Durango se cubre una sola vez al año, o por cada periodo vacacional efectivamente disfrutado?

Criterio jurídico: La prima vacacional consistente en el monto de 18 días de salario prevista en la cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Juárez del Estado de Durango, debe pagarse por cada periodo vacacional efectivamente disfrutado por la persona trabajadora.

Justificación: La extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, sostuvo que las cláusulas contractuales que exceden los mínimos legales deben interpretarse estrictamente.

No obstante, los artículos 14 y 94, párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, permiten acudir a los métodos de interpretación que se estimen pertinentes cuando una disposición genere incertidumbre jurídica. Así, la interpretación estricta no impide recurrir a otros métodos interpretativos, siempre que no se amplíe artificialmente el supuesto normativo ni se incorporen hipótesis no pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

pagadera junto con el salario "correspondiente a dicho periodo", por lo que, ante la incertidumbre jurídica sobre la periodicidad con la que debe cubrirse esa prestación, debe acudirse a una interpretación gramatical y sistemática de las cláusulas aplicables. Al respecto, se advierte que la expresión "dicho periodo" alude a un referente gramatical inmediato: el periodo vacacional, por lo que debe acudirse de forma sistemática a la cláusula 49 del citado pacto laboral, en la que se establecen tanto la cantidad de días, como los periodos de vacaciones que las personas trabajadoras disfrutan.

Del contenido de la cláusula en comento se desprende que tales periodos se disfrutan en función de la antigüedad laboral, es decir, a mayor antigüedad se otorgan más periodos vacacionales extraordinarios al año, lo cual permite concluir que el pago de la prima vacacional se encuentra vinculado a un periodo determinado y no al año calendario.

En ese sentido, de una interpretación gramatical y sistemática de las aludidas cláusulas 34 y 49, se concluye que la expresión "que les serán pagados junto con el salario correspondiente a dicho periodo", alude al periodo vacacional respectivo y constituye una referencia temporal sobre la periodicidad del pago de la prima vacacional.

Por tanto, debe interpretarse que la prestación en comento se cubre por cada periodo vacacional efectivamente disfrutado por la persona trabajadora y no de manera anual única, pues de ser así, la cláusula respectiva tendría que preverlo expresamente.

A mayor abundamiento, la finalidad de la prima vacacional prevista en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra vinculada al disfrute efectivo de las vacaciones, lo que refuerza la interpretación conforme a la cual el pago debe asociarse a cada periodo vacacional efectivamente disfrutado.

PRIMA VACACIONAL



La prima vacacional consistente en el monto de 18 días de salario prevista en la cláusula 34 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Juárez del Estado de Durango, debe pagarse por cada periodo vacacional efectivamente disfrutado por la persona trabajadora.

No obstante, los artículos 14 y 94, párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, permiten acudir a los métodos de interpretación que se estimen pertinentes cuando una disposición genere incertidumbre jurídica

<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032465>



LABORAL AISLADA



Registro digital: 2032461

Tesis: I.4o.T.11 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Duodécima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 7 de agosto de 2026 10:15 horas

Materia (s): Aislada

Tipo: Laboral

PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. LA CONDENA A SU INSCRIPCIÓN EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DE SEGURIDAD SOCIAL Y AL PAGO DE SUS APORTACIONES CORRESPONDIENTES DEBE ACOTARSE A PARTIR DEL 2 DE JULIO DE 2021.

Hechos: Una persona trabajadora del hogar, con motivo del despido injustificado del que se dijo objeto, demandó su inscripción al régimen de seguridad social desde la fecha en que ingresó a laborar, así como el entero de las cuotas obrero-patronales correspondientes. La autoridad responsable condenó a la parte patronal a la inscripción retroactiva y al pago de dichas aportaciones. Inconforme, la demandada promovió amparo directo.

Criterio jurídico: La condena a la inscripción en instituciones de seguridad social y al pago de las aportaciones correspondientes de una persona trabajadora del hogar debe imponerse, en su caso, a partir del 2 de julio de 2021, fecha en la que iniciaron vigencia las disposiciones relativas a su incorporación formal a dicho régimen.

Justificación: De la adición al numeral 334 Bis de la Ley Federal del Trabajo, publicada el 2 de julio de 2019, así como de los artículos transitorios del decreto respectivo, se advierte que el "Programa piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del seguro social", tendría una duración de 18 meses, el cual concluyó el 2 de enero de 2021, y que el plazo adicional de 6 meses previsto en el artículo transitorio tercero culminó el 2 de julio de ese mismo año. En ese sentido, la vigencia obligatoria de inscripción al régimen formal de aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar corre a partir de esta última fecha

PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR



La condena a la inscripción en instituciones de seguridad social y al pago de las aportaciones correspondientes de una persona trabajadora del hogar debe imponerse, en su caso, a partir del 2 de julio de 2021, fecha en la que iniciaron vigencia las disposiciones relativas a su incorporación formal a dicho régimen.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032461>

Registro digital: 2032471
Tesis: XVII.2o.C.T.1 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Duodécima Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 7 de agosto de 2026
10:15 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Aislada

SEGURIDAD SOCIAL. PROCEDE RECONOCER LA ANTIGÜEDAD EFECTIVA DEL TIEMPO LABORADO PARA EFECTOS DE PENSIÓN, AUN CUANDO EL RÉGIMEN OBLIGATORIO NO HUBIERA SIDO FORMALMENTE IMPLANTADO EN DETERMINADA CIRCUNSCRIPCIÓN.

Hechos: Una persona pensionada demandó el entero de las aportaciones en materia de seguridad social omitidas durante el tiempo en que afirmó haber prestado sus servicios subordinados y, en consecuencia, reclamó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el incremento del importe de la pensión por cesantía en edad avanzada que devenga.

La patronal demandada contestó que no existía tal obligación, toda vez que durante el periodo que reconoció como relación laboral, el IMSS carecía de infraestructura en el Municipio donde prestó sus servicios la persona trabajadora, por lo que no se encontraba incorporado formalmente a dicho sistema. El Tribunal Laboral absolvió a las demandadas de las prestaciones reclamadas al considerar que la parte actora no probó su acción. Inconforme, promovió amparo directo.

Criterio jurídico: Las limitaciones operacionales del IMSS para implementar progresivamente el régimen obligatorio en determinadas circunscripciones no pueden restringir el derecho de la persona trabajadora de que se le reconozca la antigüedad por el tiempo efectivamente laborado, para efectos del cálculo de su pensión, siempre que exista acreditación plena de la relación laboral durante el periodo reclamado.

Justificación: El deber estructural de la patronal de inscribir a sus personas trabajadoras al régimen obligatorio del seguro social se encuentra previsto desde la Ley del Seguro Social publicada el 19 de enero de 1943.

En la Ley del Seguro Social de 1973 se facultó al IMSS para extender la cobertura del régimen obligatorio de manera progresiva en distintas zonas del país, precisando que dicha atribución se encontraba sujeta a la implantación paulatina conforme a las condiciones sociales, económicas y geográficas de cada región.

En ese marco, la implantación paulatina del régimen obligatorio del seguro social respondió a limitaciones materiales del instituto. Sin embargo, el legislador nunca pretendió que ello redujera los derechos laborales de quienes trabajan, sino que, por el contrario, estableció mecanismos compensatorios, como el previsto en el artículo decimoprimer transitorio de la Ley del Seguro Social de 1973, para evitar que la gradualidad se tradujera en pérdida de beneficios.

Por tanto, esas limitaciones institucionales no autorizan a desconocer el tiempo efectivamente laborado ni a trasladar sus deficiencias en perjuicio de la persona trabajadora.

El derecho a la seguridad social nace con la existencia de la relación de trabajo y no con el acto formal de inscripción, de manera que el reconocimiento de la antigüedad laboral resulta indispensable para asegurar la suficiencia de la pensión, correspondiendo al IMSS absorber las consecuencias de la implantación progresiva.

SEGURIDAD SOCIAL



Las limitaciones operacionales del IMSS para implementar progresivamente el régimen obligatorio en determinadas circunscripciones no pueden restringir el derecho de la persona trabajadora de que se le reconozca la antigüedad por el tiempo efectivamente laborado, para efectos del cálculo de su pensión, siempre que exista acreditación plena de la relación laboral durante el periodo reclamado.

<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032471>

