



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

04 DE SEPTIEMBRE DE 2026

A solid orange horizontal bar at the bottom of the page.

LABORAL



COMPETENCIA PARA CONOCER DEL RECURSO DE QUEJA INTERPUESTO CONTRA EL DESECHAMIENTO DE LA DEMANDA DE AMPARO INDIRECTO QUE COMBATE LA NEGATIVA DE OTORGAR LA GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN

Corresponde al Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo conocer del recurso de queja interpuesto para combatir el desechamiento de la demanda de amparo indirecto promovida contra la negativa de la Secretaría de Educación Pública estatal de otorgar la prestación denominada "gratificación por jubilación".



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032580>



Registro digital: 2032580
Tesis: P./J. 176/2026 (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época
Instancia: Pleno
Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

COMPETENCIA PARA CONOCER DEL RECURSO DE QUEJA INTERPUESTO CONTRA EL DESECHAMIENTO DE LA DEMANDA DE AMPARO INDIRECTO QUE COMBATE LA NEGATIVA DE OTORGAR LA GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN. CORRESPONDE AL TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO.

Hechos: Los Plenos Regionales contendientes sustentaron criterios contradictorios al determinar qué Tribunal Colegiado de Circuito es competente por razón de la materia para conocer del recurso de queja interpuesto contra el desechamiento de la demanda de amparo indirecto en la que se reclamó la negativa de pagar la prestación denominada "gratificación por jubilación", prevista en el Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública.

Mientras que uno determinó que corresponde al especializado en materia administrativa, al tratarse de una cuestión derivada de la calidad de persona jubilada de la parte quejosa, y en tanto la normativa que prevé la prestación solicitada tiene el carácter de ordenamiento interno administrativo; el otro concluyó que debe conocer del asunto el especializado en materia de trabajo, porque el acto reclamado no versa ni deriva de la cuantificación líquida pensionaria en sí, sino del otorgamiento de una prestación extralegal que no fue considerada como derecho de la parte quejosa.

Al conocer de la contradicción de criterios, la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿le corresponde competencia a un Tribunal Colegiado en Materia Administrativa o a uno en Materia de Trabajo, para resolver el recurso de queja presentado contra el desechamiento de una demanda de amparo indirecto en la que el acto reclamado es la negativa de pago de la gratificación por jubilación, establecida en el Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública?

Criterio jurídico: Corresponde al Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo conocer del recurso de queja interpuesto para combatir el desechamiento de la demanda de amparo indirecto promovida contra la negativa de la Secretaría de Educación Pública estatal de otorgar la prestación denominada "gratificación por jubilación", al tratarse de un beneficio extralegal otorgado por el Estado en su carácter de patrón.

Justificación: Conforme a la jurisprudencia P./J. 13/2020 (10a.) del Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, para determinar la competencia por materia de los Tribunales Colegiados de Circuito especializados debe atenderse a la materia en la que incide el acto reclamado y, en su caso, a la naturaleza de la autoridad responsable.

Tratándose del acto consistente en la negativa de otorgar la prestación denominada "gratificación por jubilación", se concluye que incide en el ámbito laboral, pues se reclama una prerrogativa de carácter extralegal prevista en normativa interna de esa naturaleza y otorgada por la Secretaría de Educación Pública estatal al personal docente y de apoyo y asistencia a la educación, adscrito a los Subsistemas Centrales del Modelo de Educación Media Superior y Superior que, al encontrarse en activo, tengan como mínimo una antigüedad de 5 años y presenten su renuncia con motivo de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, o por cesantía en edad avanzada.

Por lo que se refiere a la naturaleza de la autoridad señalada como responsable, en el caso actúa en representación de la dependencia con la que las personas quejasas mantuvieron la relación de trabajo y, por tanto, del Estado en su carácter de patrón.

EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PARA SU VALIDEZ, DEBE AGREGARSE AL EXPEDIENTE COPIA DE LA CÉDULA DE NOTIFICACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 751 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para que sea válido el emplazamiento al juicio laboral, la persona actuaria debe agregar al expediente copia de la cédula de notificación prevista en el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, porque esa constancia es el elemento objetivo que permite verificar la legalidad de la diligencia cuando se le atribuye algún vicio.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032584>



Registro digital: 2032584
Tesis: P./J. 177/2026 (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época
Instancia: Pleno
Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PARA SU VALIDEZ, DEBE AGREGARSE AL EXPEDIENTE COPIA DE LA CÉDULA DE NOTIFICACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 751 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: Un Tribunal Colegiado de Circuito y un Pleno Regional sustentaron criterios contradictorios al determinar si para la validez del emplazamiento al juicio laboral es necesario que obre en el expediente la copia de la cédula de notificación prevista en el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo. El primero sostuvo que no lo es, porque basta con que en la razón actuarial se asiente expresamente que se corrió traslado con esa cédula y sus anexos; el segundo, que sí lo es.

Al conocer de la contradicción de criterios, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿para la validez del emplazamiento al juicio laboral es necesario que obre en el expediente copia de la cédula de notificación prevista en el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, o basta con que en la razón actuarial se asiente expresamente que se corrió traslado con ésta y sus anexos?

Criterio jurídico: Para que sea válido el emplazamiento al juicio laboral, la persona actuaria debe agregar al expediente copia de la cédula de notificación prevista en el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, porque esa constancia es el elemento objetivo que permite verificar la legalidad de la diligencia cuando se le atribuye algún vicio.

Justificación: La relevancia de la figura del emplazamiento a juicio en el ámbito constitucional radica en que contiene la materialización del derecho de audiencia, como parte de las formalidades esenciales del procedimiento, cuyo contenido deriva del segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con la finalidad de reforzar la legalidad de las actuaciones relacionadas con el emplazamiento a juicio, así como de salvaguardar el derecho de audiencia, la persona actuaria debe agregar al expediente copia de la cédula de notificación prevista en el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, porque su incorporación constituye un elemento objetivo que posibilita verificar la legalidad del desarrollo de esa diligencia y, en caso de alegarse algún vicio en el emplazamiento a juicio, será susceptible de examinar su regularidad a partir de esa constancia.

Por tal razón, la ausencia de la copia de la cédula de notificación al sumario constituye un vicio en el emplazamiento a juicio que vulnera el derecho de audiencia y, con este, las formalidades esenciales del procedimiento reconocidas en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Federal.

PERSONAS BENEFICIARIAS EN MATERIA LABORAL

El procedimiento de declaración de beneficiarios tiene como finalidad que la autoridad laboral declare quién habrá de suceder a la persona trabajadora fallecida, por tanto, solo podría impugnarlo alguna de las personas que se considerara con mejor derecho, lo cual es acorde con lo establecido en el artículo 503, fracción VII, de dicha legislación laboral, respecto a que una vez realizada la designación respectiva, quienes se presenten con posterioridad podrían deducir sus derechos sólo contra las personas beneficiarias designadas que hayan recibido algún beneficio.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032595>



Registro digital: 2032595

Tesis: I.1o.T. J/1 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Pleno

Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Jurisprudencia

PERSONAS BENEFICIARIAS EN MATERIA LABORAL. LA PARTE PATRONAL CARECE DE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR EN AMPARO LA DECLARACIÓN RESPECTIVA, AUNQUE TAMBIÉN EXISTA CONDENA AL PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE NO DERIVAN DE UN LAUDO FIRME PREVIO.

Hechos: Una Junta Federal dictó laudo en el que declaró beneficiarios y condenó a quien fuera patrón de la persona trabajadora fallecida al pago de cierta cantidad de dinero en favor de aquéllos.

La parte demandada al promover amparo directo alegó que no se llevó a cabo la investigación y fijación de las convocatorias en el centro laboral del difunto, por lo que tenía interés jurídico para impugnar la declaratoria de beneficiarios derivado de lo establecido por la tesis jurisprudencial VII.2o.T. J/49 (10a.), de rubro: "BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL. EL PATRÓN TIENE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR EN AMPARO LA DECLARACIÓN RELATIVA, CUANDO LA MISMA RESOLUCIÓN TAMBIÉN LO CONDENE AL PAGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS (INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 22/98).".

Criterio jurídico: Al no encontrarse la parte patronal inmersa en alguna de las fracciones I a V del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, carece de interés jurídico para combatir la declaración de personas beneficiarias, aunque en la misma resolución se le imponga condena al pago de prestaciones económicas.

Justificación: El procedimiento de declaración de beneficiarios y dependencia económica tiene como finalidad que la autoridad laboral declare quién habrá de suceder a la persona trabajadora fallecida en el beneficio de una condena impuesta respecto de una determinada acción instaurada.

Por tanto, sólo podría impugnarlo alguna de las personas que se considerara con mejor derecho en términos del artículo referido, lo cual es acorde con lo establecido en el artículo 503, fracción VII, de dicha legislación laboral, respecto a que una vez realizada la designación respectiva, quienes se presenten con posterioridad podrían deducir sus derechos sólo contra las personas beneficiarias designadas que hayan recibido algún beneficio.

Además, de la ejecutoria de la contradicción de tesis 47/97 resuelta por la extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 22/98, de rubro: "BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL, DECLARACIÓN DE. EL PATRÓN CARECE DE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR SU RESOLUCIÓN.", se advierte que si bien se originó con motivo de asuntos donde existían laudos firmes a favor de la parte trabajadora, también lo es que la falta de legitimación de la patronal para impugnar tal declaratoria no deriva de que haya o no condenas previas firmes, sino de la circunstancia de que tal decisión no trasciende a la esfera jurídica del empleador, sino en todo caso en la de las personas que se consideraran con un mejor derecho dentro del orden de prelación establecido en el artículo 501 en cita, precepto que dispone quiénes tienen derecho a recibir indemnización en caso de muerte del trabajador.

TESIS AISLADAS



PRUEBA TESTIMONIAL

A efecto de valorar racionalmente la prueba testimonial en materia laboral, la autoridad debe considerar factores que permitan apreciar la correspondencia entre lo relatado por la persona testigo y lo ocurrido en la realidad, siendo estos:

- 1) la identificación de la persona testigo
- 2) la fuente del conocimiento de quien declara
- 3) las circunstancias de tiempo, modo y lugar
- 4) los procesos de rememoración



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032599>



Registro digital: 2032599

Tesis: VI.2o.T.2 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Tesis Aisladas

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. FACTORES DE ANÁLISIS QUE LA AUTORIDAD DEBE CONSIDERAR PARA VALORARLA RACIONALMENTE.

Hechos: Una persona trabajadora demandó a su empleador diversas prestaciones con motivo de un despido injustificado. Al contestar la demanda, la patronal negó el despido y señaló que, en realidad, aquélla dejó de presentarse a laborar un mes antes de la fecha en que pretendidamente ocurrió ese suceso. Al dictar el laudo, la Junta responsable absolvió a la parte demandada al considerar que demostró su hipótesis fáctica mediante la prueba testimonial que ofreció, en razón de que los testigos fueron congruentes y uniformes en sus declaraciones, lo que generaba certeza sobre la versión de los hechos. Inconforme, la parte actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: A efecto de valorar racionalmente la prueba testimonial en materia laboral, la autoridad debe considerar factores que permitan apreciar la correspondencia entre lo relatado por la persona testigo y lo ocurrido en la realidad, como la fuente de su conocimiento, la contextualización fáctica del relato y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que tuvo conocimiento de los hechos sobre los que declara.

Justificación: A partir de la concepción racionalista de la prueba, que corresponde al sistema de valoración adoptado por la Ley Federal del Trabajo, los criterios de valoración de la testimonial no deben medirse en abstracto, sino en función de si el relato explica suficientemente los hechos que sustentan la controversia, conforme al contexto fáctico.

Así, para determinar la fiabilidad de un testimonio, la valoración que realice la autoridad laboral deberá encontrarse razonada en la resolución relativa, a efecto de evaluar la correspondencia lógica y factual con la realidad, y con ello reducir el grado de subjetividad en las decisiones judiciales.

Con ese propósito, la autoridad puede considerar diversos aspectos relevantes, a saber: 1) la identificación de la persona testigo, a efecto de establecer cuál es su relación con las partes y su cercanía con los hechos; 2) la fuente del conocimiento de quien declara, con el propósito de analizar si los hechos que relata los conoció de manera directa, referencial o inferencial; 3) las circunstancias de tiempo, modo y lugar, a efecto de evaluar el contexto de los hechos para verificar la coherencia interna del relato; y 4) los procesos de rememoración, para distinguir elementos, factores, situaciones o emociones que pudieran establecer el vínculo entre el hecho narrado y el registro en la memoria de los testigos, a efecto de evaluar la fiabilidad en sus declaraciones a pesar del transcurso del tiempo.

PRUEBA TESTIMONIAL

La valoración de la prueba testimonial en materia laboral, conforme a los criterios de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia, debe realizarse desde la concepción racionalista de la prueba que corresponde al sistema de valoración adoptado por la Ley Federal del Trabajo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032600>



Registro digital: 2032600

Tesis: VI.2o.T.2 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Tesis Aisladas

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LOS CRITERIOS DE CERTIDUMBRE, UNIFORMIDAD, IMPARCIALIDAD Y CONGRUENCIA PARA SU VALORACIÓN DEBEN APRECIARSE DESDE LA CONCEPCIÓN RACIONALISTA DE LA PRUEBA QUE ADOPTA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: Una persona trabajadora demandó a su empleador diversas prestaciones con motivo de un despido injustificado. Al contestar la demanda, la patronal negó el despido y señaló que, en realidad, aquélla dejó de presentarse a laborar un mes antes de la fecha en que pretendidamente ocurrió ese suceso. Al dictar el laudo, la Junta responsable absolvió a la parte demandada, al considerar que demostró su versión de los hechos mediante la prueba testimonial que ofreció, pues estimó que las declaraciones eran congruentes y uniformes, lo que generaba certeza sobre su relato. Inconforme, la parte actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: La valoración de la prueba testimonial en materia laboral, conforme a los criterios de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia, debe realizarse desde la concepción racionalista de la prueba que corresponde al sistema de valoración adoptado por la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: Del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo se extrae la adopción de un sistema de libre valoración de la prueba, que implica que, si bien no existe un valor probatorio determinado, su apreciación no puede ser una operación libre de todo criterio y de subjetividad, sino que debe estar sometida a las reglas de la lógica y de la razón, conforme a principios o pautas seguros de enjuiciamiento de acciones, conductas y hechos de relevancia procesal. En ese sentido, a fin de establecer si un hecho está demostrado, la valoración probatoria debe realizarse desde una concepción racionalista de la prueba, conforme a la cual un hecho se considerará probado cuando existe corroboración suficiente que permita considerar, racionalmente, que ocurrió en la realidad, y así resolver la controversia conforme al principio de verdad por correspondencia, previsto en la legislación laboral.

En el caso de la prueba testimonial, su valoración conforme a los criterios de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia, definidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su doctrina constitucional, debe realizarse desde la mayor objetividad racional posible, sin que ello implique la utilización de formalismos excesivos y fórmulas sacramentales, pero sin llegar al punto de analizarlos como si se tratara de un mero listado de comprobación, de forma aislada y abstraída de los hechos del caso.

Entonces, para sustentar la conclusión probatoria que derive de un testimonio, es indispensable una justificación racional que permita a la autoridad revisora controlar ese razonamiento, es decir, deberá quedar explicitado el proceso racional que siguió la autoridad para arribar a determinada conclusión, a fin de transparentar el proceso de decisión y corroborar si un hecho está lo suficientemente probado.

SALARIO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

Para cuantificar el importe de la indemnización constitucional resulta aplicable el salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, por lo que para establecerlo debe ordenarse la apertura del incidente de liquidación.

Fundamento Legal: Artículos 48 párrafo primero y 843 de la Ley Federal del Trabajo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032605>



Registro digital: 2032605
Tesis: XXI.2o.C.T.2 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Tesis Aisladas

SALARIO PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL. DEBE ORDENARSE LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN PARA FIJAR EL SALARIO QUE DEBA CORRESPONDER AL MOMENTO DEL PAGO, CONFORME AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: En un juicio laboral, una persona trabajadora demandó como acción principal el pago de la indemnización constitucional con motivo del despido injustificado del que adujo fue objeto. La autoridad laboral determinó que resultó procedente dicha acción y condenó a la demandada al pago de esa prestación, tomando como base el último salario diario que acreditó cuando concluyó la relación laboral. Inconforme con tal determinación, la parte actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: En términos del artículo 48, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, para cuantificar el importe de la indemnización constitucional resulta aplicable el salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, por lo que para establecerlo debe ordenarse la apertura del incidente de liquidación a que se refiere el artículo 843 de la propia ley laboral.

Justificación: Conforme a una interpretación literal del citado artículo 48, párrafo primero, resulta como norma que la persona trabajadora que reclame la indemnización constitucional, con motivo del despido injustificado, puede solicitar el importe de 3 meses de salario a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. En ese sentido, por voluntad del legislador federal y en atención a la literalidad de la norma, se excluye la posibilidad de que dicho reclamo sea conforme al salario correspondiente a la fecha en que se suscitó la terminación del vínculo laboral.

A lo anterior no se opone el contenido del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, pues existe una interpretación diferenciada entre dicho precepto y el diverso numeral 48 antes citado, siendo que este último contiene una disposición expresa y específica sobre la indemnización constitucional, como sanción de acreditarse un despido injustificado, al establecer que el salario con el que deberá pagarse será aquel que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Máxime que se debe privilegiar la interpretación que más favorezca a la persona trabajadora, acorde con el principio in dubio pro operario, contenido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

La conclusión alcanzada tampoco contraviene el criterio contenido en las tesis aislada y jurisprudencial de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubros: "INDEMNIZACIÓN, SALARIO BASE PARA FIJARLA." y "SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.", pues si bien de su contenido se aprecia que para fijar la indemnización debe tomarse en cuenta el salario percibido por la parte trabajadora en el momento en que ocurrió el despido, porque es entonces cuando surge ese derecho y no en la ocasión en que se dicta el laudo, lo cierto es que dicho criterio se emitió con anterioridad a la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012, en la que de forma expresa y específica se estableció que el salario con el que debe pagarse la indemnización constitucional será aquel que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Por tanto, se concluye que el salario para cuantificar la prestación en comento debe ser el vigente a la fecha en que se realice el pago, de ahí que se debe ordenar la apertura del incidente de liquidación referido en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, para el cálculo del salario correspondiente al año de su pago.

.

TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE GUERRERO

Corresponde a la parte patronal la carga de la prueba para demostrar que existió la autorización por escrito respecto del tiempo extraordinario laborado, por lo que su inexistencia o falta de acreditación no genera presunción en contra de las personas trabajadoras al servicio del Estado de Guerrero y sus Municipios, ni les resulta exigible como condición o presupuesto para reclamar el pago de la prestación.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032611>



Registro digital: 2032611

Tesis: XXI.2o.C.T.1 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 4 de septiembre de 2026
10:13 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Tesis Aisladas

TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE GUERRERO. NO ES REQUISITO LA AUTORIZACIÓN POR ESCRITO DE LA PATRONAL PARA LABORARLAS, A FIN DE RECLAMAR SU PAGO [INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA XXI.2o.C.T. J/1 L (11a.)].

Hechos: En un juicio laboral burocrático, la parte actora demandó de un organismo público descentralizado del Estado de Guerrero, entre otras prestaciones, el pago de horas extras. La entidad patronal no contestó la demanda instaurada en su contra, por lo que se tuvieron por ciertos los hechos planteados por la persona trabajadora y se le condenó al pago de dicha prestación, al corresponder a la patronal acreditar la jornada ordinaria y extraordinaria. Inconforme, promovió amparo directo y argumentó que no procedía el pago de tiempo extraordinario, porque la persona trabajadora no demostró la existencia de una orden por escrito en la que se especificaran las actividades a realizar.

Criterio jurídico: Corresponde a la parte patronal la carga de la prueba para demostrar que existió la autorización por escrito respecto del tiempo extraordinario laborado, por lo que su inexistencia o falta de acreditación no genera presunción en contra de las personas trabajadoras al servicio del Estado de Guerrero y sus Municipios, ni les resulta exigible como condición o presupuesto para reclamar el pago de la prestación.

Justificación: El artículo 22, párrafo tercero, de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero Número 248, que también se replica en el artículo 21, párrafo segundo, de la Ley Número 51 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero, al establecer que para laborar tiempo extraordinario se requiere contar con la autorización por escrito y la previsión del gasto correspondiente para pagarlo, debe interpretarse en el sentido de que dicha autorización constituye una exigencia administrativa a cargo de las personas titulares de las dependencias y demás funcionarios que en la jerarquía burocrática ejercen la representación del ente patronal, ello conforme al principio de primacía de la realidad que rige en materia laboral.

Lo anterior, pues en la relación laboral en el ámbito burocrático, al igual que en el privado, la parte patronal, a través de quienes la representan, se encuentra frente a la persona subordinada trabajadora en situación privilegiada de mayor poder y control sobre las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo, así como de mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias.

Por tanto, la parte trabajadora no está en situación de laborar tiempo extraordinario sin el consentimiento del ente patronal y aún menos imponerse a éste para hacerlo. Lo ordinario es que lo haga a requerimiento del patrón, y en el supuesto de que por propia iniciativa pretenda laborar horas extras debe contar con la anuencia del empleador.

Exigir a la persona trabajadora acreditar que se emitió la autorización por escrito significa imponerle una carga excesiva para poder reclamar el pago de horas extras laboradas, al soslayar la situación de desigualdad y asimetría frente a la patronal asimilada, lo que puede favorecer prácticas de evasión del pago de dicha prestación aun cuando se dispuso de la fuerza de trabajo de las personas empleadas en jornadas extraordinarias.

Entonces, lo trascendental para resolver la litis relativa al pago de horas extras es determinar si existió la prestación del trabajo en jornada extraordinaria y el tiempo en horas que acumuló, de modo que la inexistencia o la no acreditación de que se emitió la autorización por escrito no genera presunción en contra de la persona trabajadora, ni le es exigible como condición o presupuesto para reclamar el pago. En cambio, la existencia de la autorización por escrito hace presumir, salvo prueba en contrario, que sí laboró el tiempo extraordinario.

Por tanto, este Tribunal Colegiado se aparta del criterio adoptado en la tesis de jurisprudencia XXI.2o.C.T. J/1 L (11a.), de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE GUERRERO Y SUS MUNICIPIOS. PARA TENER DERECHO AL PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO DEBEN DEMOSTRAR QUE EXISTIÓ LA ORDEN POR ESCRITO EN LA QUE SE ESPECIFIQUEN LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLARÍA.", por lo que ésta se interrumpe de conformidad con lo previsto en el artículo 228 de la Ley de Amparo.