

The background of the central graphic features a pair of dark red scales of justice on either side of a central blue hand. The hand is pointing its index finger upwards. The scales have two pans each, and the entire graphic is set against a light blue background.

JURISPRUDENCIAS SEMANALES

LABORAL



Registro digital:2032692
Tesis: III.1o.T. J/1 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

CONSTANCIA DE NEGATIVA DE MODIFICACIÓN DE PENSIÓN EXPEDIDA POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL O ACUSE DE LA SOLICITUD. NO SON REQUISITOS DE PROCEDENCIA CUANDO SE RECLAME EL AJUSTE DE UNA PENSIÓN YA OTORGADA (ARTÍCULO 899-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Hechos: Una persona pensionada demandó la modificación de la pensión otorgada a su favor por el Instituto Mexicano del Seguro Social. La autoridad responsable consideró que a la demanda debió acompañarse la constancia de negativa de modificación de pensión expedida por dicho instituto o el acuse de la solicitud, requisito que estimó necesario para la procedencia de la acción en términos del artículo referido. Con base en ello, impidió el estudio de fondo de la pretensión. Inconforme, la actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: La constancia de negativa de modificación de pensión o, en su caso, el acuse de su solicitud, no constituyen requisitos de procedencia que deban acompañarse a la demanda cuando se reclame el ajuste o modificación de una pensión ya otorgada, en términos del artículo 899-C, fracciones VI y VII, de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: Cuando se demanda la modificación o rectificación de una pensión, la constancia de otorgamiento de dicha prestación constituye el documento base del derecho cuya modificación se reclama, sobre la cual la demandada tendrá oportunidad de oponer sus excepciones y defensas en relación con los aspectos cuya modificación pretende la parte actora.

En ese sentido, con la documental precisada se colma el requisito previsto en la fracción VI del aludido artículo 899-C, es decir, la constancia de otorgamiento de pensión, por ser éste el título en virtud del cual adquirió tal derecho en materia de seguridad social y, por ende, constituye la base para reclamar la modificación de su pensión.

Por tanto, exigir la constancia de negativa de modificación de pensión o el acuse de su solicitud contraviene los derechos de legalidad y de acceso a la justicia, al tratarse de un requisito de procedencia no previsto expresamente en la ley ni guardar vinculación directa con los hechos base de la acción intentada.



CONSTANCIA DE NEGATIVA DE MODIFICACIÓN DE PENSIÓN EXPEDIDA POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL O ACUSE DE LA SOLICITUD

La constancia de negativa de modificación de pensión o, en su caso, el acuse de su solicitud, no constituyen requisitos de procedencia que deban acompañarse a la demanda cuando se reclame el ajuste o modificación de una pensión ya otorgada, en términos del artículo 899-C, fracciones VI y VII, de la Ley Federal del Trabajo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032692>

Registro digital: 2032701
Tesis: VII.2o.T. J/6 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

INTERÉS JURÍDICO EN AMPARO INDIRECTO. LO TIENE LA PERSONA APODERADA LEGAL DE LA PARTE TRABAJADORA REVOCADA POR EL TRIBUNAL LABORAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 685 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: La persona apoderada legal de la parte trabajadora en un juicio laboral reclamó en amparo indirecto el acuerdo del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales mediante el cual, con fundamento en el artículo referido le revocó tal carácter. El Juzgado de Distrito desechó de plano la demanda al considerar actualizada la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XXIII, en relación con los diversos 5o., fracción I, de la Ley de Amparo, y 107, fracción I, de la Constitución General. Consideró que la persona quejosa carecía de legitimación por falta de interés jurídico o legítimo, al no ser titular de un derecho sustantivo que debía protegerse.

Criterio jurídico: La persona apoderada legal de la parte trabajadora cuyo nombramiento fue revocado por el Tribunal Laboral en términos del artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo tiene interés jurídico para promover amparo indirecto contra esa determinación.

Justificación: Los artículos 5o., fracción I, de la Ley de Amparo y 107, fracción I, de la Constitución Federal, establecen que el amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada. Esto significa que uno de los presupuestos para la procedencia de la acción constitucional es que el acto reclamado afecte los intereses jurídicos de la persona quejosa, para que se encuentre legitimada y pueda promoverlo. De ahí que ese derecho protegido sea el interés jurídico que la Ley de Amparo toma en cuenta para su procedencia.

Por otra parte, el artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación y, en consecuencia, podrán estar asistidas por una persona apoderada legal, quien deberá contar con licenciatura en derecho o estar titulada con cédula profesional. Así mismo, dispone que, cuando el Tribunal Laboral advierta que existe una manifiesta y sistemática incapacidad técnica de la persona designada con ese carácter, prevendrá a la parte afectada para que designe otra dentro de los 3 días naturales siguientes. Esto es, el tribunal tiene la obligación de garantizar a las partes una adecuada defensa y representación, e incluso se le faculta para revocar el nombramiento de la persona apoderada. Cuando esto acontece, a dicha persona le asiste interés jurídico y legítimo para promover amparo indirecto, porque la determinación que reclama se dirige directamente a ella como profesionista del derecho, y le causa un demérito público, traducido en una afectación directa y objetiva. Además, como la revocación no es reversible en la etapa subsecuente, se considera que es un acto de imposible reparación reclamable en amparo indirecto, ya que de consumarse le causaría perjuicios de inmediato.



INTERÉS JURÍDICO EN AMPARO INDIRECTO

La persona apoderada legal de la parte trabajadora cuyo nombramiento fue revocado por el Tribunal Laboral en términos del artículo 685 Bis de la Ley Federal del Trabajo tiene interés jurídico para promover amparo indirecto contra esa determinación.

Los artículos 5o., fracción I, de la Ley de Amparo y 107, fracción I, de la Constitución Federal, establecen que el amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada. Esto significa que uno de los presupuestos para la procedencia de la acción constitucional es que el acto reclamado afecte los intereses jurídicos de la persona quejosa, para que se encuentre legitimada y pueda promoverlo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032701>

Registro digital: 2032675
Tesis: PR.P.T.CN. J/15 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

REINSTALACIÓN. LA EXCEPCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO RESULTA APLICABLE A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT, PORQUE CONFORME A LA CLÁUSULA 21 DE SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ASUMIÓ LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR SIN CONDICIONARLA A LA ANTIGÜEDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si la Universidad Autónoma de Nayarit podía invocar la excepción prevista en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar eximida de reinstalar a personas trabajadoras con una antigüedad menor de un año, no obstante que la cláusula 21 de su contrato colectivo de trabajo establece que cuando la persona trabajadora opte por la reinstalación y obtenga resolución favorable respecto del despido injustificado, la Universidad deberá reinstalarla, sin establecer alguna excepción relacionada con su antigüedad.

Al conocer de la contradicción de criterios, este Pleno Regional fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿La excepción prevista en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo resulta aplicable a la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Nayarit que impone la obligación de reinstalar al trabajador que obtuvo un fallo favorable, sin prever excepción alguna respecto de su aplicación?

Criterio jurídico: La excepción prevista en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo no resulta aplicable cuando, mediante un contrato colectivo de trabajo, la persona empleadora asumió expresamente una obligación autónoma de reinstalar a la persona trabajadora despedida injustificadamente que opte por esa acción y obtenga resolución favorable, sin condicionar dicha obligación a determinada antigüedad, remitir a la referida excepción, ni reservarse la facultad de sustituir la reinstalación por el pago de las indemnizaciones previstas legalmente, como ocurre en el caso de la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Justificación: La extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar los artículos 18 y 31 de la Ley Federal del Trabajo, sostuvo que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que establecen prestaciones o condiciones superiores a las previstas legalmente son de interpretación estricta, lo que obliga a atender a lo expresamente pactado por las partes.

El artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece una excepción que permite a la persona empleadora quedar eximida de la obligación de reinstalar cuando la persona trabajadora tenga una antigüedad menor de un año, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Sin embargo, esa disposición no impide que, en ejercicio de la autonomía colectiva, la parte patronal asuma convencionalmente una obligación de reinstalación más amplia que la prevista en la legislación ordinaria.

En ese contexto, la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Nayarit reconoce a la persona trabajadora despedida injustificadamente la posibilidad de optar entre la reinstalación y la indemnización y, además, dispone expresamente que, si elige la primera y obtiene resolución favorable, la Universidad la reinstalará. Dicha cláusula no condiciona esa obligación a determinada antigüedad, no remite a los supuestos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, ni reserva a la entidad educativa la facultad de sustituir la reinstalación por el pago de una indemnización.

Por tanto, conforme a la interpretación estricta de las cláusulas contractuales que mejoran las condiciones legales de las personas trabajadoras, no es jurídicamente válido incorporar al contrato colectivo una excepción que las partes no pactaron, pues ello implicaría reducir el alcance de la obligación convencional y modificar el contenido normativo del pacto colectivo. El silencio del contrato respecto de la excepción legal no produce su incorporación automática, ya que cuando las partes convienen una obligación autónoma, cuyo contenido resulta claro y completo, no corresponde al intérprete añadir limitaciones que no fueron objeto de la negociación.



REINSTALACIÓN

La excepción prevista en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo no resulta aplicable cuando, mediante un contrato colectivo de trabajo, la persona empleadora asumió expresamente una obligación autónoma de reinstalar a la persona trabajadora despedida injustificadamente que opte por esa acción y obtenga resolución favorable, sin condicionar dicha obligación a determinada antigüedad, remitir a la referida excepción, ni reservarse la facultad de sustituir la reinstalación por el pago de las indemnizaciones previstas legalmente, como ocurre en el caso de la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma de Nayarit.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032675>

A person wearing a blue suit and a red tie is holding a brass balance scale. The scale is positioned over a clipboard with a document. The person's hands are visible, holding the pans of the scale. The background is slightly blurred, showing a green plant on the left and a bookshelf on the right. The word "AISLADAS" is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

AISLADAS

Registro digital: 2032712
Tesis: (V Región)4o.6 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Aislada

PERSONA CONCILIADORA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. ESTÁ FACULTADA PARA EMITIR EL CITATORIO E IMPONER LA MULTA POR NO COMPARECER A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL (ARTÍCULO 684-E, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Hechos: En amparo indirecto la patronal quejosa señaló como acto reclamado la diligencia de notificación para comparecer a la audiencia en un procedimiento de conciliación prejudicial, así como la multa impuesta por no acudir a la misma, argumentando que la persona funcionaria conciliadora responsable carecía de competencia para aplicar dicha sanción. El Juzgado de Distrito negó el amparo al estimar infundados los conceptos de violación. Inconforme, la parte quejosa interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: La persona conciliadora nombrada y adscrita al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es competente para emitir citatorios e imponer multas por la incomparecencia de la parte patronal a la audiencia de conciliación en el procedimiento de conciliación prejudicial.

Justificación: De la interpretación conjunta de los artículos 684-E, fracción IV, 684-F y 684-U, de la Ley Federal del Trabajo, 4, 7 y 9, fracción XVIII, de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y 3, fracción III, 15, fracción XVI, y 45 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación Laboral, se advierte que el indicado Centro Federal tiene la atribución de imponer multas a la parte patronal por su inasistencia a la etapa de conciliación, y cuenta con las personas servidoras públicas que se requieran para el cumplimiento de sus funciones y atribuciones.

Asimismo, su titular está facultado para imponer las medidas de apremio y delegar esa atribución para que la ejerzan los servidores públicos que determine, entre ellos, quienes sean nombrados personas conciliadoras de la oficina estatal que corresponda. De ahí que éstas se encuentren facultadas para emitir el citatorio e imponer la multa por la incomparecencia de la parte patronal a la audiencia de conciliación.



PERSONA CONCILIADORA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

La persona conciliadora nombrada y adscrita al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es competente para emitir citatorios e imponer multas por la incomparecencia de la parte patronal a la audiencia de conciliación en el procedimiento de conciliación prejudicial.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032712>

Registro digital: 2032721
Tesis: III.1o.T.9 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Común, Laboral
Tipo: Aislada

SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL LAUDO EN EL AMPARO DIRECTO. EL MONTO QUE SE FIJA POR CONCEPTO DE SUBSISTENCIA DE LA PARTE TRABAJADORA SE CONSTITUYE EN UNA CLÁUSULA DE PROTECCIÓN, DERIVADA DE LA NEGATIVA PARCIAL DE LA MEDIDA CAUTELAR.

Hechos: La patronal condenada en el juicio laboral promovió amparo directo contra el laudo y solicitó la suspensión. La autoridad responsable proveyó sobre esa medida cautelar y la concedió, sin fijar el monto respectivo para la subsistencia de la persona trabajadora mientras se resuelve la instancia. Contra esa determinación, dicha parte interpuso recurso de queja, el cual se desechó por improcedente al considerar que precluyó el derecho de la recurrente por haber impugnado previamente la misma resolución. Inconforme, la parte tercera interesada interpuso recurso de reclamación.

Criterio jurídico: El monto que fija la autoridad responsable para asegurar la subsistencia de la parte trabajadora mientras se resuelve el amparo directo se constituye en una cláusula de protección, que debe atenderse previamente al resolver sobre la suspensión solicitada por la parte quejosa. Por tanto, dicha cláusula no puede entenderse como una medida de naturaleza cautelar, ni como una consecuencia de ésta. Justificación: La expresión "en peligro de no subsistir", contenida en el artículo 190 de la Ley de Amparo, representa una cláusula de protección a favor de la parte trabajadora cuyo efecto es impedir que, cuando la patronal promueva amparo contra el laudo en el que aquélla obtuvo una condena a su favor en cantidad líquida, carezca de los medios necesarios para su sustento mientras se resuelve el juicio, cuando se advierta que existe ese riesgo.

La naturaleza de dicha cláusula no corresponde a la de una medida cautelar como lo es la propia suspensión, ni constituye una consecuencia de ésta, sino que representa una regla previa al analizar su procedencia, que incide en la forma en que habrá de resolverse y, de ser el caso, en su fijación; esto es, su presencia surge previamente al pronunciamiento sobre la medida cautelar.

En esas condiciones, cuando la autoridad competente resuelve sobre la suspensión y la niega en forma parcial por el monto estimado que permita subsistir a la parte trabajadora mientras se resuelve el amparo, queda expedito el derecho de aquélla para ejecutar el laudo, exclusivamente por el concepto que abarca el pago para garantizar su subsistencia, esto es, la condena respecto a la materia en que se negó la suspensión y la cual, atendiendo a su propia naturaleza, no lleva una ejecución cuyo cumplimiento se tenga que vigilar en amparo, debido a que no contiene una acción, ni siquiera una omisión y, por ende, queda fuera del espectro protector de la medida cautelar.



SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL LAUDO EN EL AMPARO DIRECTO

El monto que fija la autoridad responsable para asegurar la subsistencia de la parte trabajadora mientras se resuelve el amparo directo se constituye en una cláusula de protección, que debe atenderse previamente al resolver sobre la suspensión solicitada por la parte quejosa. Por tanto, dicha cláusula no puede entenderse como una medida de naturaleza cautelar, ni como una consecuencia de ésta.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032721>

Registro digital: 2032673
Tesis: III.1o.T.7 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Común, Laboral
Tipo: Aislada

RECURSO DE QUEJA. ES IMPROCEDENTE EL INTERPUESTO POR SEGUNDA VEZ CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE PROVEYÓ SOBRE LA SUSPENSIÓN DE UN LAUDO EN AMPARO DIRECTO, AL ACTUALIZARSE LA PRECLUSIÓN POR CONSUMACIÓN.

Hechos: La patronal condenada en el juicio laboral promovió amparo directo contra el laudo y solicitó la suspensión. La autoridad responsable proveyó sobre esa medida cautelar y la concedió, sin fijar el monto respectivo para la subsistencia de la persona trabajadora mientras se resolvía el juicio de amparo. Contra esa determinación la parte tercera interesada interpuso recurso de queja, el cual se desechó por improcedente al considerar que precluyó el derecho de la recurrente por haber impugnado previamente la misma resolución. Inconforme, interpuso recurso de reclamación.

Criterio jurídico: El recurso de queja interpuesto por segunda vez contra la resolución que proveyó sobre la suspensión del laudo reclamado en amparo directo es improcedente, al actualizarse la preclusión, en su vertiente de consumación.

Justificación: La preclusión es la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal. Su importancia radica en que, por virtud de ella, las distintas etapas del proceso adquieren firmeza, de manera que se impide el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. La citada institución jurídica resulta normalmente de tres supuestos, a saber: 1) no haberse observado el orden u oportunidad previsto en la ley para la realización de un acto; 2) haberse realizado una actividad procesal incompatible con el ejercicio de otra; y 3) haberse ejercido ya una vez, válidamente, esa facultad –consumación propiamente dicha–.

Este último supuesto se actualiza cuando la parte trabajadora ejerció su derecho a interponer el recurso de queja contra la resolución que proveyó sobre la suspensión del laudo reclamado y posteriormente impugna esa misma determinación, porque al momento en que se presenta el segundo recurso, ya había hecho efectiva, válidamente, la prerrogativa que la ley de la materia le concede para controvertir la determinación en comento, por lo que se torna improcedente el segundo recurso.

No es óbice que la intención de la parte recurrente en uno y en otro recursos sea impugnar la omisión de la responsable de fijar el monto respectivo para su subsistencia mientras se resuelve el juicio, respecto de cada una de las demandadas, porque esa sola circunstancia no impide que se consume la preclusión, pues basta que haya interpuesto una queja contra la resolución de que se trata para que, al resolverse, el órgano jurisdiccional esté en aptitud de analizar sobre la omisión alegada y en caso de proceder, actuar en consecuencia.



RECURSO DE QUEJA

El recurso de queja interpuesto por segunda vez contra la resolución que proveyó sobre la suspensión del laudo reclamado en amparo directo es improcedente, al actualizarse la preclusión, en su vertiente de consumación.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032673>

Registro digital: 2032677

Tesis: VII.2o.T.20 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 899-C, FRACCIÓN VI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DEBE CUMPLIRSE AUN CUANDO EL JUICIO LABORAL SE TRAMITE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO, POR DEMANDARSE PRESTACIONES MIXTAS RECLAMABLES EN LAS VÍAS ORDINARIA Y ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL.

Hechos: Una persona trabajadora demandó el cumplimiento de prestaciones mixtas desvinculadas entre sí: por una parte, reclamó directamente de la fuente de trabajo el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, entre otras; y por otra, prestaciones de seguridad social al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Tribunal Laboral Federal ordenó la tramitación del juicio en la vía de procedimiento ordinario, no obstante, requirió a la actora a fin de que cumpliera con el requisito de procedibilidad previsto por el artículo referido. Ante la falta de cumplimiento determinó tener por no presentada la demanda laboral. Inconforme, la parte actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: El requisito de procedibilidad atinente a la exhibición de la constancia de negativa u otorgamiento de pensión, o solicitud de otorgamiento de pensión respectiva, previsto en el artículo 899-C, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, debe cumplirse ineludiblemente, aunque el juicio laboral se tramite bajo las reglas del procedimiento ordinario y no en el especial de seguridad social, por reclamarse prestaciones mixtas.

Justificación: El capítulo de procedimiento especial se incorporó en la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, entre los cuales se encuentra el relativo a los conflictos individuales de seguridad social. Ahora bien, la fracción VI del artículo 899-C aludido dispone que la parte actora debe acompañar a su demanda la constancia de otorgamiento o negativa de pensión expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya finalidad es que la autoridad del trabajo, al momento de fijar la litis y distribuir las cargas probatorias, cuente con los elementos suficientes para dirimir la controversia y así lograr una mejor y eficaz solución de esa clase de conflictos. Lo anterior permite lograr el equilibrio entre las partes y salvaguardar los principios de economía, concentración y sencillez que deben imperar en los procedimientos laborales. En caso de que el Instituto no dé respuesta a la solicitud de pensión dentro del plazo razonable de 3 meses, podrá acompañarse la solicitud respectiva en la que conste de manera fehaciente la fecha de su presentación. El otorgamiento de las pensiones, sean de la rama de riesgo de trabajo o alguna distinta, corresponde autorizarlas o negarlas al ente asegurador, dado que éste cuenta con las herramientas necesarias para verificar que las personas usuarias se encuentran en los supuestos establecidos legalmente. En estas condiciones, la singularidad de que un juicio laboral se tramite en la vía de procedimiento ordinario, al estar en presencia de reclamos mixtos, no exime a la parte actora, por esa única circunstancia, de cumplir con el referido requisito de procedibilidad, cuya naturaleza no desaparece porque se ordene el trámite del juicio mediante la vía ordinaria, es decir, conserva la condición de una prestación de seguridad social que debe cumplir el mencionado organismo de seguridad social, a quien corresponde autorizarlas o negarlas.



REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 899-C, FRACCIÓN VI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El requisito de procedibilidad atinente a la exhibición de la constancia de negativa u otorgamiento de pensión, o solicitud de otorgamiento de pensión respectiva, previsto en el artículo 899-C, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, debe cumplirse ineludiblemente, aunque el juicio laboral se tramite bajo las reglas del procedimiento ordinario y no en el especial de seguridad social, por reclamarse prestaciones mixtas.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032677>

Registro digital: 2032682

Tesis: III.1o.T.8 L (12a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral

Tipo: Aislada

SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO LABORAL. EL MONTO DE SUBSISTENCIA DE LA PARTE TRABAJADORA, CUANDO EXISTE PLURALIDAD DE PERSONAS CONDENADAS, ES UNO SOLO Y NO DEBE FIJARSE INDIVIDUALMENTE POR CADA UNA DE ELLAS.

Hechos: La patronal condenada en el juicio laboral promovió amparo directo contra el laudo y solicitó la suspensión. La autoridad responsable proveyó sobre esa medida cautelar y la concedió, sin fijar el monto respectivo para la subsistencia de la persona trabajadora mientras se resolvía la instancia. Contra esa determinación dicha parte interpuso recurso de queja, el cual se desechó por improcedente al considerar que precluyó el derecho de la recurrente por haber impugnado previamente la misma resolución. Inconforme, la parte tercera interesada interpuso recurso de reclamación, en el que argumentó que mediante la impugnación desechada se reclama la omisión de fijar dicha subsistencia por diversa parte condenada.

Criterio jurídico: Cuando en un juicio laboral existe pluralidad de personas condenadas y una de ellas promueve amparo directo contra el laudo y solicita la suspensión, de otorgarse dicha medida, el monto que se fije para asegurar la subsistencia de la parte trabajadora mientras se resuelve el juicio es uno solo, con independencia del número de personas condenadas, por lo que debe ser cubierto o ejecutado, según sea el caso, solidaria y/o subsidiariamente, o incluso por cualquiera de ellas.

Justificación: El artículo 190 de la Ley de Amparo prevé que tratándose de laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del tribunal respectivo, no se ponga en peligro la subsistencia de la parte trabajadora mientras se resuelve el amparo y, de ser el caso, sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia.

Por tanto, cuando en un juicio laboral hay pluralidad de personas demandadas condenadas en el laudo y una de ellas promueve amparo directo y solicita la suspensión, la cantidad que, en su caso, se fije para garantizar la subsistencia de la parte trabajadora mientras se resuelve el juicio corresponde a un importe único, que podrá cubrirse por cualquiera de las partes obligadas, o bien, en forma solidaria y/o subsidiaria.

Lo anterior es lógico y jurídicamente razonable si se tiene presente que las cantidades de dinero que en su caso reciba la parte trabajadora por tal concepto forman parte del importe total de las prestaciones materia de condena, porque le serán entregadas al haberse negado parcialmente la suspensión de la ejecución del laudo.



SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO LABORAL

Cuando en un juicio laboral existe pluralidad de personas condenadas y una de ellas promueve amparo directo contra el laudo y solicita la suspensión, de otorgarse dicha medida, el monto que se fije para asegurar la subsistencia de la parte trabajadora mientras se resuelve el juicio es uno solo, con independencia del número de personas condenadas, por lo que debe ser cubierto o ejecutado, según sea el caso, solidaria y/o subsidiariamente, o incluso por cualquiera de ellas.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032682>

Registro digital: 2032686
Tesis: XVII.1o.C.T.1 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Aislada

VÍA LABORAL. PROCEDE PARA DEMANDAR EL CESE DE HOSTIGAMIENTO LABORAL (MOBBING) Y DE DESCUENTOS SALARIALES.

Hechos: Una trabajadora demandó del Instituto Mexicano del Seguro Social y de diversas personas adscritas a dicha entidad pública el cese de hostigamiento laboral (mobbing) y la nulidad de descuentos salariales derivados de notas de demérito relacionadas con dicha conducta. La autoridad laboral desechó la demanda al considerar que el cese del hostigamiento no correspondía a una acción expresamente prevista en la Ley Federal del Trabajo, como la de despido, de rescisión o de reinstalación, y que no era posible dividir la continencia de la causa respecto de los descuentos salariales. Inconforme, la parte actora promovió amparo directo.

Criterio jurídico: La vía laboral resulta procedente para demandar el cese de hostigamiento laboral y la nulidad de descuentos salariales vinculados con éste, cuando dichas pretensiones nacen de la relación de trabajo.

Justificación: El derecho de acceso a la justicia, previsto en el artículo 17 constitucional, implica no sólo acudir ante los tribunales, sino obtener una resolución de fondo, evitando formalismos excesivos, desproporcionados o carentes de racionalidad que impidan analizar el conflicto.

Conforme al artículo 123 de la Constitución Federal, el régimen jurídico del trabajo tiene naturaleza especial y responde a una finalidad de tutela reforzada de la parte trabajadora, en atención al carácter social del derecho laboral.

En ese sentido, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo establece que los tribunales laborales conocerán de los conflictos que se susciten entre personas trabajadoras y patrones, así como de aquellos que deriven de las relaciones de trabajo, sin que del texto normativo se advierta la existencia de un catálogo taxativo de acciones cuyo ejercicio condicione la competencia material.

Por ello, la competencia de la jurisdicción laboral no se determina por la denominación formal de la acción intentada, sino por la naturaleza de la relación jurídica que da origen al conflicto, los hechos expuestos en la demanda y la causa de pedir.

Además, el derecho al trabajo digno exige condiciones libres de violencia, lo que comprende la prohibición de hostigamiento laboral y la obligación patronal de prevenirlo, cesarlo y evitar su repetición.

Así, cuando una persona trabajadora solicita el cese del hostigamiento laboral, exige el cumplimiento de obligaciones legales del patrón; y cuando impugna descuentos salariales relacionados con ese contexto, plantea la afectación de derechos fundamentales derivados de la relación de trabajo. Ambas cuestiones corresponden a la jurisdicción laboral.

Por tanto, exigir que estas reclamaciones encajen estrictamente en acciones nominadas para admitir la demanda constituye un formalismo indebido que limita injustificadamente el acceso a la justicia y la protección de derechos fundamentales, en contra de los artículos 1o., 17 y 123 de la Constitución Federal.



VÍA LABORAL

La vía laboral resulta procedente para demandar el cese de hostigamiento laboral y la nulidad de descuentos salariales vinculados con éste, cuando dichas pretensiones nacen de la relación de trabajo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032686>

Registro digital: 2032687
Tesis: XVII.1o.C.T.2 L (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Aislada

VÍA LABORAL. SU PROCEDENCIA DEBE ANALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO CUANDO UNA TRABAJADORA DEMANDA EL CESE DE HOSTIGAMIENTO LABORAL (MOBBING).

Hechos: Una trabajadora demandó del Instituto Mexicano del Seguro Social y de diversas personas adscritas a dicha entidad pública el cese de hostigamiento laboral (mobbing) que afirmó sufrir en su centro de trabajo y la nulidad de descuentos salariales derivados de notas de demérito relacionadas con dicha conducta. La autoridad laboral desechó la demanda al considerar que esas prestaciones no correspondían a acciones expresamente previstas en la Ley Federal del Trabajo, como la de despido, de rescisión o de reinstalación. Inconforme, la parte actora promovió amparo directo y argumentó que el derecho al trabajo digno y a un espacio laboral libre de violencia no requiere para su reclamo que exista una separación laboral.

Criterio jurídico: Cuando se demanda el cese de hostigamiento laboral contra una mujer trabajadora, la procedencia de la vía laboral debe analizarse con perspectiva de género, bajo un estándar de debida diligencia reforzada, evitando criterios meramente formales que obstaculicen el acceso a la justicia y perpetúen posibles contextos de violencia estructural en el ámbito de trabajo.

Justificación: En el ámbito constitucional y convencional, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia –incluida la violencia laboral– se encuentra reconocido en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Federal, así como en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en instrumentos internacionales como la Convención de Belém do Pará y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los cuales imponen al Estado un deber de debida diligencia reforzada para garantizar recursos efectivos de protección.

El hostigamiento laboral constituye una forma de violencia basada en relaciones desiguales de poder, por lo que su análisis debe realizarse con perspectiva de género. Esto obliga al órgano jurisdiccional a identificar contextos de subordinación, eliminar estereotipos, flexibilizar el estándar probatorio y adoptar medidas que eviten tanto la continuidad de la violencia como la implementación de soluciones con efectos expulsivos para la trabajadora.

Además, la debida diligencia reforzada constituye el estándar de investigación y actuación exigido a las autoridades y centros de trabajo para garantizar el acceso a la justicia y la protección de la víctima, obligando a ir más allá de una investigación ordinaria debido al componente de género.

En consecuencia, cuando una mujer reclama hostigamiento laboral, el órgano jurisdiccional debe remover obstáculos procesales que impidan el acceso a la justicia.

Por tanto, cuando la autoridad laboral desecha la demanda por no ajustarse a una acción nominada, implica no analizar su sustancia ni su vínculo con la relación laboral, invisibiliza posibles contextos de violencia estructural, incumple el deber de debida diligencia reforzada y puede generar un efecto expulsivo, en contravención de los derechos al trabajo digno y a una vida libre de violencia.



VÍA LABORAL

Cuando se demanda el cese de hostigamiento laboral contra una mujer trabajadora, la procedencia de la vía laboral debe analizarse con perspectiva de género, bajo un estándar de debida diligencia reforzada, evitando criterios meramente formales que obstaculicen el acceso a la justicia y perpetúen posibles contextos de violencia estructural en el ámbito de trabajo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032687>

COMÚN



Registro digital: 2032671
Tesis: PR.P.T.CN. J/4 K (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Plenos Regionales
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

PROMOCIONES ELECTRÓNICAS DE TÉRMINO EN EL AMPARO. SON OPORTUNAS CUANDO, CONFORME A LOS REGISTROS GENERADOS POR EL PORTAL DE SERVICIOS EN LÍNEA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, QUEDEN DOCUMENTADAS DENTRO DEL LÍMITE TEMPORAL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 21, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY DE AMPARO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al resolver recursos de reclamación en los que analizaron la oportunidad de distintos medios de impugnación presentados electrónicamente a través del Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación.

Mientras que uno sostuvo que un recurso registrado a las cero horas con un segundo del día siguiente al de su vencimiento era extemporáneo, aun cuando el desfase fuera mínimo; el otro consideró oportuno un diverso recurso registrado a las cero horas con dos minutos y veintidós segundos del día posterior, al estimar que ese lapso podría corresponder al procesamiento técnico del sistema y que debía privilegiarse el derecho de acceso a la justicia.

Al conocer de la contradicción de criterios, este Pleno Regional fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿Puede estimarse oportuna, a la luz del derecho de acceso a la justicia, una promoción electrónica de término que quedó documentada después de las veinticuatro horas del día de vencimiento, conforme al artículo 21, párrafo segundo, de la Ley de Amparo?

Criterio jurídico: Las promociones electrónicas de término sólo deben estimarse oportunas cuando, conforme a los registros objetivos generados por el Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación, queden documentadas dentro del límite temporal previsto en el artículo 21, párrafo segundo, de la Ley de Amparo.

Justificación: El artículo citado establece que las demandas y promociones de término presentadas electrónicamente pueden enviarse hasta las veinticuatro horas del día de su vencimiento. Mientras esta disposición fija el límite temporal, los registros generados por el indicado Portal documentan objetivamente la actuación electrónica y, para el cómputo de los plazos, debe atenderse a los datos de envío. Por ello, para determinar la oportunidad de la actuación debe identificarse su naturaleza, el plazo aplicable y la autoridad u órgano ante el cual deba formularse y, posteriormente, confrontarse la fecha y hora de envío registradas por el Portal con el momento en que venza el plazo correspondiente. Si el envío queda documentado después de ese límite, la promoción es extemporánea, aun cuando el desfase sea de segundos o minutos.

La disponibilidad permanente del Portal y las fases técnicas de su operación no autorizan a crear márgenes judiciales de tolerancia por la brevedad del desfase, pues ello sustituiría el parámetro objetivo establecido por el legislador y afectaría la seguridad jurídica y la igualdad procesal.

El derecho de acceso a la justicia y los principios pro persona (de interpretación más favorable para la persona) y pro actione (a favor de la acción) no permiten desconocer los plazos legalmente establecidos ni crear excepciones judiciales al límite temporal previsto por el legislador, sin perjuicio de los mecanismos expresamente previstos cuando una falla técnica del sistema sea reportada y constatada por la autoridad competente.



PROMOCIONES ELECTRÓNICAS DE TÉRMINO EN EL AMPARO

Las promociones electrónicas de término sólo deben estimarse oportunas cuando, conforme a los registros objetivos generados por el Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación, queden documentadas dentro del límite temporal previsto en el artículo 21, párrafo segundo, de la Ley de Amparo.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032671>

Registro digital: 2032716
Tesis: PR.P.T.CN. J/4 K (12a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Undécima época
Instancia: Pleno
Publicación: Viernes 2 de octubre de 2026 10:12 horas

Materia (s): Laboral
Tipo: Jurisprudencia

RECURSO DE QUEJA PREVISTO EN EL ARTÍCULO 97, FRACCIÓN I, INCISO E), DE LA LEY DE AMPARO. PROCEDE CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA SIN MATERIA EL INCIDENTE DE SUSPENSIÓN, DICTADA EN AUDIENCIA INCIDENTAL.

Hechos: Los órganos contendientes adoptaron posturas discrepantes respecto al recurso que procede (queja o revisión) contra la resolución que declara sin materia el incidente de suspensión, dictada en audiencia incidental.

Mientras que uno de ellos consideró que procede la queja prevista en el artículo 97, fracción I, inciso e), de la Ley de Amparo, al no actualizarse alguno de los supuestos de procedencia previstos en el artículo 81 de esa legislación, el otro determinó que el idóneo es el de revisión, ya que en la Ley de Amparo vigente se incluyeron como determinaciones impugnables mediante revisión, además de las resoluciones que concedan o nieguen la suspensión definitiva, los acuerdos que se pronuncien dentro de la audiencia incidental.

Al conocer de la contradicción de criterios, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó como punto a dilucidar el siguiente: ¿qué recurso procede (revisión o queja) contra la resolución que declara sin materia el incidente de suspensión, dictada en audiencia incidental?

Criterio jurídico: El recurso de queja es el medio de impugnación que procede contra la resolución dictada en audiencia incidental que declara sin materia el incidente de suspensión, porque, aun cuando pone fin al incidente, no implica un pronunciamiento de fondo sino sobre una cuestión formal.

Justificación: La Ley de Amparo, en su artículo 81, fracción I, incisos a) y b), permite la revisión contra determinaciones relacionadas con la suspensión, al señalar que el recurso procede contra resoluciones que concedan o nieguen la suspensión definitiva, las que modifiquen o revoquen el acuerdo en que se conceda o niegue la suspensión definitiva, o las que nieguen la revocación o modificación de esos autos; se trata de supuestos limitativos que tienen en común la existencia de un pronunciamiento de fondo respecto a la medida cautelar en alguno de los dos sentidos multicitados: concesión o negativa.

La resolución que declara sin materia la suspensión no se equipara a los supuestos de procedencia mencionados porque, aun cuando tiene la característica de poner fin al incidente, no involucra un pronunciamiento respecto al fondo del negocio planteado, sino que versa sobre una cuestión formal. De ahí que el recurso de revisión no proceda contra ese tipo de determinaciones.

Lo anterior no implica que se deje sin defensa a las partes para la impugnación de cualquier otra resolución recaída al incidente de suspensión que les cause perjuicio no reparable en la sentencia definitiva y que no admita expresamente el recurso de revisión, como es la que lo declara sin materia, pues el legislador incluyó la posibilidad de controvertirla mediante el recurso de queja, concretamente en el caso a que alude la fracción I, inciso e), del artículo 97 del propio ordenamiento federal, el cual, en su parte conducente dispone que el recurso de queja procede contra las resoluciones que se dicten durante la tramitación del juicio o del incidente de suspensión, que no admitan expresamente el recurso de revisión y que, por su naturaleza trascendental y grave, puedan causar perjuicio a alguna de las partes, no reparable en la sentencia definitiva.

Así, dada la naturaleza taxativa del recurso de revisión frente al recurso de queja, esta Suprema Corte considera que el último es el procedente para recurrir la resolución dictada en audiencia incidental que declara sin materia el incidente de suspensión.



RECURSO DE QUEJA PREVISTO EN EL ARTÍCULO 97, FRACCIÓN I, INCISO E), DE LA LEY DE AMPARO

El recurso de queja es el medio de impugnación que procede contra la resolución dictada en audiencia incidental que declara sin materia el incidente de suspensión, porque, aun cuando pone fin al incidente, no implica un pronunciamiento de fondo sino sobre una cuestión formal.



<https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2032716>