CONTENIDO

[1. TESIS AISLADAS EN MATERIA LABORAL 5](#_Toc29559956)

[1.1 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO POR EL QUE SE CITA A LAS PARTES A LA AUDIENCIA DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCIÓN, DEBE HACERSE POR ESTRADOS, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 142 DE LA LEY RELATIVA. 5](#_Toc29559957)

[1.2 TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. LOS MEDIADORES Y CONCILIADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE JUSTICIA ALTERNATIVA, TIENEN LA CATEGORÍA DE CONFIANZA. 6](#_Toc29559958)

[1.3 TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. LOS ACTUARIOS DE ESA INSTITUCIÓN TIENEN LA CATEGORÍA DE CONFIANZA. 7](#_Toc29559959)

[1.4 TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. 9](#_Toc29559960)

[1.5 TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO NO PROSPERE LA ACCIÓN DEL CESE DE SU NOMBRAMIENTO Y SE ENCUENTREN SUSPENDIDOS POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ÉSTE DEBE PRONUNCIARSE EN EL MISMO LAUDO RESPECTO DE LA REINCORPORACIÓN EN EL CARGO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE AQUÉLLOS NO LOS HUBIESEN RECLAMADO EN SU CONTESTACIÓN. 10](#_Toc29559961)

[1.6 TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU EMBARAZO. FORMA DE DISTRIBUIR LA CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. 12](#_Toc29559962)

[1.7 TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU EMBARAZO. ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA INDEMNIZACIÓN RESPECTIVA, COMO REPARACIÓN INTEGRAL A QUE TIENEN DERECHO. 13](#_Toc29559963)

[1.8 TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO. 14](#_Toc29559964)

[1.9 SUSPENSIÓN PROVISIONAL EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO. ES IMPROCEDENTE CONTRA EL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN, ENTRE OTRAS, DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, PUES CON ELLO SE IMPEDIRÍA QUE LOS TRABAJADORES PARTICIPEN DIRECTAMENTE EN LA CREACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE ATENTAR CONTRA LA INMUNIDAD O FUERO DE LOS SINDICATOS Y SUS DIRIGENTES. 16](#_Toc29559965)

[1.10 SEPARACIÓN ILEGAL DE UNA TRABAJADORA DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO MOTIVADA POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO. AL CONSTITUIR UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, DA LUGAR A LA INDEMNIZACIÓN COMO MEDIDA DE REPARACIÓN. 18](#_Toc29559966)

[1.11 SEPARACIÓN ILEGAL DE UNA TRABAJADORA DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO MOTIVADA POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO. CONSTITUYE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, QUE ORIGINA LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA. 19](#_Toc29559967)

[1.12 SALARIOS CAÍDOS DERIVADOS DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SE GENERAN HASTA QUE SE PAGAN LAS INDEMNIZACIONES PRINCIPALES, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EN DICHO PAGO NO SE INCLUYAN OTROS CONCEPTOS ACCESORIOS QUE SE GENERAN CON MOTIVO DE LA MORA EN QUE INCURRA EL DEUDOR (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). 20](#_Toc29559968)

[1.13 PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTAR UN LAUDO. LA SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO NO TIENE EL ALCANCE DE INTERRUMPIR EL PLAZO RESPECTIVO. 22](#_Toc29559969)

[1.14 NULIDAD DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO. PROCEDE AUN CUANDO PREVIAMENTE HAYA SIDO SANCIONADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE [INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.)]. 23](#_Toc29559970)

[1.15 INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SE ENTIENDEN PAGADAS DESDE EL MOMENTO EN QUE LA DEMANDADA PONE A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR, A TRAVÉS DE LOS MEDIOS LEGALES PERMITIDOS, LAS CANTIDADES ADEUDADAS. 25](#_Toc29559971)

[1.16 HORAS EXTRAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. DEBEN EXCLUIRSE DE SU CONDENA LOS PERIODOS VACACIONALES Y LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVOS, CUANDO NO EXISTA CONTROVERSIA RESPECTO DE QUE NO SE LABORARON. 26](#_Toc29559972)

[1.17 EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. SI EN AMPARO INDIRECTO SE IMPUGNA SU ILEGALIDAD O AUSENCIA ASÍ COMO EL LAUDO RESPECTIVO, OSTENTÁNDOSE EL QUEJOSO COMO PERSONA EXTRAÑA POR EQUIPARACIÓN, Y EL JUEZ DE DISTRITO DESECHA LA DEMANDA POR ESTIMAR QUE NO TIENE ESE CARÁCTER, SÓLO PROCEDE LA ESCISIÓN DE LA DEMANDA SI EN ELLA SE EXPRESARON CONCEPTOS DE VIOLACIÓN CONTRA EL LAUDO, O POR VIOLACIONES PROCESALES. 27](#_Toc29559973)

[1.18 DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUN CUANDO TENGA EL CARÁCTER DE CONFIANZA Y POR ELLO NO TENGA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DEBE PRESUMIRSE QUE AQUÉL FUE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, SALVO PRUEBA FEHACIENTE EN CONTRARIO. 29](#_Toc29559974)

[1.19 DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN LABORAL EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRÁTICO. NO REQUIERE LA RATIFICACIÓN DEL PODERDANTE NI DEL MANDATARIO LEGALMENTE FACULTADO PARA ELLO (LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ). 30](#_Toc29559975)

[1.20 DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO EN EL ESTADO DE JALISCO. FORMAS QUE CONLLEVA LA RATIFICACIÓN DE SU ACLARACIÓN, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL O AMPLIACIÓN (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 128 A 132 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JLISCO Y SUS MUNICIPIOS Y APLICACIÓN SUPLETORIA DE LOS ARTÍCULOS 685 Y 687 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). 32](#_Toc29559976)

[1.21 "PROTOCOLO PARA LA LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EXISTENTES". ES IMPROCEDENTE LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL QUE SE SOLICITE EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO PROMOVIDO EN SU CONTRA. 33](#_Toc29559977)

[1.22 OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICATIVA TRATÁNDOSE DE ADULTOS MAYORES COMO GRUPO VULNERABLE. 34](#_Toc29559978)

[1.23 ACUMULACIÓN DE JUICIOS EN MATERIA LABORAL. CUANDO EL JUICIO ACUMULANTE SE INICIÓ EN LA VÍA ORDINARIA POR RECLAMARSE PRESTACIONES QUE DEBEN RESOLVERSE DE ESA FORMA Y EL ACUMULADO EN LA ESPECIAL, EL PROCEDIMIENTO DEBE SUSTANCIARSE CONFORME A LAS REGLAS PREVISTAS PARA LA PRIMERA, AL SER MÁS GARANTISTA. 36](#_Toc29559979)

[2. FUENTES CONSULTADAS 37](#_Toc29559980)

[2.1. CIBEROGRÁFICA: 37](#_Toc29559981)

[2.1.1. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 37](#_Toc29559982)

# TESIS AISLADAS EN MATERIA LABORAL

1. Época: Décima Época

Registro: 2021368

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.9o.T.70 L (10a.)

## TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO POR EL QUE SE CITA A LAS PARTES A LA AUDIENCIA DE PRUEBAS, ALEGATOS Y RESOLUCIÓN, DEBE HACERSE POR ESTRADOS, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 142 DE LA LEY RELATIVA.

Conforme al artículo 142 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el procedimiento burocrático se notificarán personalmente: a) la demanda; b) los acuerdos o resoluciones en los que se cite a las partes a absolver posiciones; c) los que contengan un apercibimiento; d) la declaratoria de caducidad; y, e) el laudo. Fuera de esos casos de excepción, las restantes notificaciones se realizarán por estrados, por lo que si el acuerdo en el que se cita a las partes al desahogo de la audiencia prevista en el numeral 131 de esa ley (audiencia de pruebas, alegatos y resolución), no contiene alguna de esas hipótesis, su notificación debe hacerse por estrados.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 724/2019. Ruperto Núñez Solís. 28 de agosto de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Esperanza Crecente Novo.

2. Época: Décima Época

Registro: 2021367

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: XVI.2o.T.11 L (10a.)

## TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. LOS MEDIADORES Y CONCILIADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE JUSTICIA ALTERNATIVA, TIENEN LA CATEGORÍA DE CONFIANZA.

De los artículos 4, 6 y 7 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Judicial del Estado de Guanajuato –publicadas en el Periódico Oficial el 27 de abril de 1999–, se advierte que serán considerados como trabajadores de confianza los servidores públicos que desempeñen funciones de inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, fedatación, auditorías, adquisiciones, asesorías y, en general, todas aquellas que impliquen atribuciones de representatividad y poder de decisión en el ejercicio del mando. En ese sentido, los mediadores y conciliadores adscritos al Centro de Justicia Alternativa del Estado de Guanajuato son trabajadores de confianza, en razón de que, conduciéndose en general como representantes del Poder Judicial gozan de fe pública y se constituyen como dirigentes de los procedimientos alternos de solución de controversias (mediación y conciliación), pues a partir de un proceso de justipreciación –imparcial e independiente– de las condiciones y circunstancias del caso, así como de sus implicaciones y consecuencias, les corresponde proponer medidas de solución viables y armónicas con los intereses de los intervinientes y los derechos de terceros, incluyendo en materia penal lo relativo a la reparación del daño, lo cual implica que realizan funciones con un grado superior de responsabilidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 134/2019. 4 de julio de 2019. Mayoría de votos. Disidente: Ángel Michel Sánchez. Ponente: Celestino Miranda Vázquez. Secretaria: Francisca Tafoya Navarro.

3. Época: Décima Época

Registro: 2021366

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: XVI.2o.T.9 L (10a.)

## TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. LOS ACTUARIOS DE ESA INSTITUCIÓN TIENEN LA CATEGORÍA DE CONFIANZA.

Conforme a las tesis de jurisprudencia P./J. 36/2006 y 2a./J. 71/2016 (10a.), de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL." y título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.", la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que para determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, debe atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña, con independencia de su nombramiento, en la inteligencia de que la sola existencia de un supuesto taxativo establecido por el legislador es insuficiente para considerar una categoría de confianza, en tanto puede no ser acorde con la realidad laboral de un trabajador, ni garantiza que se proteja integralmente a la parte débil de la relación. En ese tenor, de conformidad con los artículos 134, 135 y 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Guanajuato; 68, 319, 320, 322, 473, 474 y 480 del Código de Procedimientos Civiles de esa entidad, los actuarios del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, entre otras actividades, conducen las diligencias o actuaciones que practican fuera del órgano jurisdiccional, en las cuales llevan su representación e, incluso, se les confiere poder de decisión en determinados aspectos del ejercicio de sus funciones, tanto que queda a su juicio –con prudencia y determinación– la posible sospecha fundada en el caso de una notificación personal, además de que ante cualquier dificultad suscitada a propósito de una diligencia de embargo, por ejemplo, deben solventarla en ese momento y de la manera que consideren más prudente, asumiendo alguna decisión al respecto. Ello significa que durante el desahogo de las diligencias que practican, pueden realizar determinados actos y adoptar medidas específicas que lleguen a trastocar derechos de las partes; además, cuentan con fe pública en el desempeño de sus funciones, por lo que deben presumirse válidos todos sus actos, salvo prueba en contrario; así, en razón de esas funciones tienen el carácter de confianza, dado el grado de responsabilidad que les asiste.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 63/2019. 27 de junio de 2019. Mayoría de votos. Disidente: Ángel Michel Sánchez. Ponente: Celestino Miranda Vázquez. Secretario: Fidel Abando Sáenz.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 36/2006 y 2a./J. 71/2016 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 10 y en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 1 de julio de 2016 a las 10:05 horas, así como en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 32, Tomo I, julio de 2016, página 771, registros digitales: 175735 y 2011993, respectivamente.

4. Época: Décima Época

Registro: 2021365

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: XVI.2o.T.10 L (10a.)

## TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En cuanto al tema de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, el Alto Tribunal ha interpretado la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que sólo tienen derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios del régimen de seguridad social; así se advierte de la jurisprudencia 2a./J. 21/2014 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.". No obstante, tratándose de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, no les resulta aplicable la regla general de que carecen de estabilidad en el empleo y que sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, pues conforme a las Condiciones Generales de Trabajo del 1 de marzo de 1999, que regulan las relaciones laborales entre ese Poder y sus servidores públicos, en sus artículos 2, 5, 6, 19, 20, 38 y 39, se actualiza un supuesto de excepción al prever la tramitación de un procedimiento para los casos en que un trabajador –cualquiera que sea su naturaleza: de base o confianza– incurra en alguna de las causas de rescisión previstas en ese ordenamiento, ya que el superior inmediato debe levantar un acta administrativa en la que asiente los hechos, la declaración del trabajador y, en su caso, las declaraciones de los testigos que se propongan, y establece que cuando el servidor público sea rescindido de la relación laboral, deberá dársele aviso por escrito en el que se expresen las causas de la misma. También dispone que son obligaciones de ese Poder cubrir a los trabajadores las indemnizaciones en términos de las condiciones generales y de la ley burocrática, así como reinstalar al personal en las plazas de las que hubiere sido separado, y ordenar el pago de los salarios caídos a que fuese condenado por laudo ejecutoriado o en virtud de una destitución injustificada. En este sentido, el mencionado instrumento normativo amplía los derechos de los trabajadores de confianza del Poder Judicial del Estado de Guanajuato, consagrados en los artículos 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 8, párrafo primero, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, pues incorpora la estabilidad en el empleo y, por ende, los derechos derivados de esta prerrogativa en beneficio de esa clase de trabajadores.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 63/2019. 27 de junio de 2019. Mayoría de votos. Disidente: Ángel Michel Sánchez. Ponente: Celestino Miranda Vázquez. Secretario: Fidel Abando Sáenz.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 21/2014 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 7 de marzo de 2014 a las 10:18 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 4, Tomo I, marzo de 2014, página 877, registro digital: 2005825.

5. Época: Décima Época

Registro: 2021364

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.11o.T.37 L (10a.)

## TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO NO PROSPERE LA ACCIÓN DEL CESE DE SU NOMBRAMIENTO Y SE ENCUENTREN SUSPENDIDOS POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ÉSTE DEBE PRONUNCIARSE EN EL MISMO LAUDO RESPECTO DE LA REINCORPORACIÓN EN EL CARGO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE AQUÉLLOS NO LOS HUBIESEN RECLAMADO EN SU CONTESTACIÓN.

De la interpretación del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, lo que conlleva que su nombramiento o designación sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por resolución firme del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento establecido en el diverso 127 BIS de esa ley; asimismo, la fracción V y penúltimo párrafo del artículo 46 citado, prevé la posibilidad de que el titular de la dependencia suspenda los efectos del nombramiento en todos los casos que señala esa fracción, si con ello está conforme el sindicato correspondiente, pero si no lo está y se trata de una de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el citado tribunal, quien proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento. Bajo este contexto, cuando el titular de una dependencia solicita al tribunal el cese del nombramiento de un trabajador de base por haber incurrido en alguna de las causales establecidas en el artículo 46 referido, y con base en la suspensión solicitada, el trabajador es suspendido, el tribunal está obligado a pronunciarse en el propio laudo respecto de la reincorporación del empleado y del pago de los salarios caídos, independientemente de que aquél no los hubiese reclamado en su contestación, cuando no prospere la acción del cese del nombramiento (que tiene por objeto separar al servidor de su plaza sin responsabilidad para el patrón), pues ello genera el regreso del empleado a sus funciones en las mismas condiciones que regían la relación hasta antes de ser separado.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 900/2019. Olga Patricia Cristóbal Medina. 9 de octubre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Pérez Pérez. Secretario: Pedro Durán Suárez.

6. Época: Décima Época

Registro: 2021363

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.16o.T.54 L (10a.)

## TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU EMBARAZO. FORMA DE DISTRIBUIR LA CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO.

Conforme al método de juzgar con perspectiva de género, debe estimarse que cuando se separa del cargo a una trabajadora de confianza al servicio del Estado que se encuentre embarazada, la carga de la prueba para acreditar la discriminación directa por razón de género se distribuye, en un primer momento, de dos formas: 1. La trabajadora debe acreditar, por lo menos, la sospecha racional de discriminación, ya sea por indicios o por presunción –principio de prueba–. 2. La demandada –luego de la existencia del principio de prueba– debe acreditar que no ocurrió la discriminación o las razones por las que no se actualiza. Por tanto, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de género, como haber sido separada del cargo por estar embarazada, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Esto es así, porque está de por medio el reclamo de una violación a un derecho humano protegido en el artículo 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por ello, el principio de la carga de la prueba respecto de que "quien afirma está obligado a probar", debe ponderarse de otra manera, pues en un caso de discriminación, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada, cuando se aporten indicios de la existencia de dicha discriminación.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos, con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

7. Época: Décima Época

Registro: 2021362

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.16o.T.53 L (10a.)

## TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU EMBARAZO. ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA INDEMNIZACIÓN RESPECTIVA, COMO REPARACIÓN INTEGRAL A QUE TIENEN DERECHO.

De acuerdo con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores de confianza al servicio del Estado no gozan de estabilidad en el empleo; por tanto, no se les puede reinstalar con motivo de la separación de su empleo. Ahora bien, cuando se separa del cargo a una trabajadora de confianza al servicio del Estado por el hecho de estar embarazada, ello constituye una discriminación por razón de género que debe llevar al órgano jurisdiccional a la protección de los derechos, pero debido a que existe una restricción constitucional para su reinstalación, debe hacerse un ejercicio de ponderación entre la falta de estabilidad en el empleo y el derecho de no discriminación por razón de género, ambos de naturaleza constitucional, de manera que si bien no ha lugar a la reinstalación –para no inaplicar el artículo 123 referido–, sí debe ordenarse la reparación integral por la violación al artículo 1o. constitucional, consistente en la discriminación por razón de género de una mujer trabajadora embarazada, así como la afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada, pues en un contexto social, la violación a varios derechos como lo son al trabajo, a la dignidad y a la seguridad social, denota una segregación a pertenecer a una comunidad económicamente activa, obstaculizando su proyecto de vida, motivo por el que debe condenarse a una indemnización, que abarque el resarcimiento de los servicios de salud, licencias de maternidad y cuidados de lactancia de que fue privada con motivo del ilegal actuar del Estado-patrón.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

8. Época: Décima Época

Registro: 2021361

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: VII.2o.T.261 L (10a.)

## TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO.

Si la trabajadora aduce como principal razón de su despido, el hecho de encontrarse embarazada cuando el patrón presentó el escrito de renuncia, la autoridad responsable, atendiendo a ese hecho discriminatorio, debe aplicar el método de resolver con perspectiva de género, acorde con las directrices establecidas en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", y los parámetros de protección establecidos para los grupos considerados vulnerables en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por el Alto Tribunal, en donde se fija el alcance de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); de ahí que la autoridad, en relevo de la carga de la prueba en favor de la mujer, debe hacer uso de la facultad prevista en los artículos 782 y 784, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en allegarse de pruebas encaminadas a lograr la verdad en el proceso, provenientes de quien las tenga en su poder, a efecto de que la trabajadora tenga oportunidad para demostrar el estado de gravidez que adujo como razón de su despido. Lo anterior es de suma importancia, pues acreditado ello, el escrito de renuncia, aun perfeccionado o no objetado, sería insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea, como lo determinó la propia Segunda Sala en la diversa jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."; todo lo cual implicará para el juzgador ponderar la veracidad de la renuncia, juzgando con perspectiva de género, en función de la vulnerabilidad de aquélla, frente a la acusación de actos de discriminación con motivo de su maternidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1037/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Arturo Navarro Plata.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) y 2a./J. 96/2019 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159 y 68, Tomo II, julio de 2019, página 998, registros digitales: 2014508 y 2020317, respectivamente.

9. Época: Décima Época

Registro: 2021360

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Común)

Tesis: I.16o.T.62 L (10a.)

## SUSPENSIÓN PROVISIONAL EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO. ES IMPROCEDENTE CONTRA EL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN, ENTRE OTRAS, DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019, PUES CON ELLO SE IMPEDIRÍA QUE LOS TRABAJADORES PARTICIPEN DIRECTAMENTE EN LA CREACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE ATENTAR CONTRA LA INMUNIDAD O FUERO DE LOS SINDICATOS Y SUS DIRIGENTES.[[1]](#footnote-1)

La reforma, entre otros, de los artículos 123, apartado A, fracciones XVIII, XX y XXII Bis, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el decreto de reformas, entre otras normas, a la Ley Federal del Trabajo, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 y 1 de mayo de 2019, respectivamente, en específico los artículos 371, fracción IX; 110, fracción VI; 364, 245 Bis, 360, 369, 371 Bis, 373, 390 Ter, 399 Ter, 400 Bis, 590 D, 897 F, 923, 927, fracción V; décimo primero, vigésimo segundo, vigésimo tercero y vigésimo séptimo transitorios, de la ley referida prevén, entre otros supuestos: I) la obligación de los sindicatos para que el procedimiento de elección de su directiva sea mediante voto directo, personal, libre y secreto; II) que el registro de éstos puede cancelarse cuando sus integrantes o dirigentes extorsionen a los patrones; III) que las elecciones para elegir directivas sindicales estarán sujetas a un sistema de verificación a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Sindical o de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; IV) que la directiva de los sindicatos deberá rendir, al menos cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio sindical, en la que se incluirá la situación de ingresos por cuota sindical y otros bienes, así como su destino; V) que para el registro de un contrato colectivo inicial o convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores agremiados; y, VI) que cada dos años, los contratos serán revisados y sometidos a aprobación por la mayoría de los trabajadores. Ante ello, es improcedente conceder la suspensión provisional solicitada por un sindicato, pues la reforma aludida pretende proteger a la clase trabajadora frente al ejercicio indebido de la libertad sindical por parte de sus dirigentes, a través de su participación directa en la creación o modificación de los contratos colectivos de trabajo, ingreso, destino y uso de las cuotas sindicales, ya que sólo así los trabajadores podrán conocer si su sindicato está realmente protegiendo sus derechos, según lo prevén la propia Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo y, entre otros, el "Convenio Número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", de la Organización Internacional del Trabajo; sin que esa negativa implique atentar contra la "inmunidad" o "fuero" de los sindicatos y sus dirigentes, pues la naturaleza de estas organizaciones es proteger y mejorar los derechos laborales, así como la calidad de vida de sus agremiados y, por ello, es inaceptable que las ventajas que tienen de contar con el apoyo de la masa de trabajadores a la que representan, la utilicen para tratar de restringir la libertad sindical que la reforma aludida promueve, esto es, empoderar a los trabajadores frente a los patrones y los propios sindicatos, a fin de evitar prácticas añejas como las consistentes en que éstos, sin la intervención o consulta de los trabajadores agremiados, pactaban directamente con los patrones las condiciones de trabajo, siendo que la reforma busca que el pacto sea sobre la base de lo que sus agremiados determinen, a través de los mecanismos de participación directa mencionados.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 494/2019. Sindicato de Trabajadores Mecánicos, Técnicos y en lo General de la Industria Maquiladora de Exportación del Estado de Chihuahua, C.T.M. 9 de octubre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Tapia. Secretario: Juan Carlos García Campos.

10. Época: Décima Época

Registro: 2021356

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.16o.T.50 L (10a.)

## SEPARACIÓN ILEGAL DE UNA TRABAJADORA DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO MOTIVADA POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO. AL CONSTITUIR UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, DA LUGAR A LA INDEMNIZACIÓN COMO MEDIDA DE REPARACIÓN.

La separación ilegal de una trabajadora al servicio del Estado motivada por su embarazo es ilegal, aun cuando tenga la categoría de confianza, porque constituye, por sí misma, una discriminación por razón de género, en virtud de que atenta contra la dignidad de la persona y el principio de no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y, especialmente, conforme al artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo cual, interpretado de conformidad con el artículo 123, apartados A, fracciones V y XV, y B, fracción XI, inciso c), constitucionales, debe concluirse que procede condenar al patrón a pagar una indemnización como medio de reparación por la violación a las medidas de protección durante el embarazo, los periodos de descanso obligatorios, pre y post natales, en el entendido de que la maternidad, el alumbramiento y la lactancia, conllevan la necesidad de adoptar por parte de todas las autoridades y los patrones, las medidas necesarias para asegurar su óptima protección, especialmente frente a medidas discriminatorias, como la separación ilegal motivada por el embarazo, porque no puede perderse de vista que lo que se tutela es la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y del producto de la concepción; derechos que no son ajenos respecto de las trabajadoras de confianza al servicio del Estado.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

11. Época: Décima Época

Registro: 2021355

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Constitucional)

Tesis: I.16o.T.49 L (10a.)

## SEPARACIÓN ILEGAL DE UNA TRABAJADORA DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO MOTIVADA POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO. CONSTITUYE UNA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, QUE ORIGINA LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA.

El artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que el cese de un trabajador solamente será por causa justa y ello es aplicable únicamente a los de base, pues los de confianza no gozan de estabilidad en el empleo. Sin embargo, la separación ilegal de una trabajadora al servicio del Estado motivada por su estado de embarazo, aun cuando tenga la calidad de confianza, constituye, por sí misma, una discriminación por razón de género, al tratarse de una separación que atenta contra la dignidad de la persona y el principio de no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y, especialmente, conforme al artículo 11, numeral 2, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo cual debe dar lugar a una reparación integral a la víctima.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

12. Época: Décima Época

Registro: 2021354

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.11o.T.30 L (10a.)

## SALARIOS CAÍDOS DERIVADOS DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SE GENERAN HASTA QUE SE PAGAN LAS INDEMNIZACIONES PRINCIPALES, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EN DICHO PAGO NO SE INCLUYAN OTROS CONCEPTOS ACCESORIOS QUE SE GENERAN CON MOTIVO DE LA MORA EN QUE INCURRA EL DEUDOR (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012).

Conforme a la teoría general de la responsabilidad civil puede explicarse que los salarios caídos generados dentro de la ejecución de una resolución de insumisión al arbitraje, tienen una doble naturaleza, por un lado, la de ser resarcitorios del daño ocasionado por la mora en la que incurre el patrón por no pagar a tiempo las indemnizaciones principales derivadas de la no reinstalación y, por otro, la de ser sancionatorios e inhibitorios, en la medida en que tienden a procurar el pronto cumplimiento de las obligaciones principales establecidas en el laudo. Así, dichos salarios tienen su génesis, única y exclusivamente, en el cumplimiento tardío de las indemnizaciones principales, en razón de que la mora, como hecho generador de éstos, atiende necesariamente a la falta de pago de una diversa prestación preestablecida, respecto de la cual se busca su cumplimiento de forma coaccionada con la sanción de más salarios; así se advierte de los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012, en los que el legislador, luego de precisar cuáles son las indemnizaciones que deben pagarse por la no reinstalación, dispuso que los salarios vencidos se cubrirán desde la fecha del despido hasta que se paguen "las indemnizaciones", lo que lógicamente implica que estén supeditados al cumplimiento de lo primero y no de sí mismos. En ese sentido, no se desconoce el carácter indemnizatorio de los salarios caídos producidos por la mora, ya que una de sus funciones es la de resarcir el daño ocasionado por el cumplimiento retardado; sin embargo, el punto que debe acotarse es el hecho que los genera. En consecuencia, los salarios caídos se generan hasta que se pagan las indemnizaciones principales derivadas directamente de la no reinstalación (20 días por cada año de servicio y 3 meses de salario), con independencia de que en ese momento no se pague el total del adeudo respecto de diversos salarios que se hayan generado a la fecha, puesto que la falta de pago de estos últimos no produce a su vez más salarios, sino únicamente la mora en el cumplimiento de las prestaciones indemnizatorias principales –al ser su accesorio–; por lo que, pagadas las primeras, se entiende reparado el daño principal, cesando la generación de más salarios vencidos. Considerar lo contrario, implicaría reconocer la existencia de una especie de "anatocismo" no previsto por la legislación laboral, provocando la generación de deudas interminables para el patrón, dado que el pago de dichos salarios se encuentra supeditado a la liquidación que de ellos se haga en el incidente respectivo, lo cual naturalmente ocasiona que se sigan generando más salarios vencidos sin la posibilidad de cumplirse. Las anteriores conclusiones no se contraponen con la jurisprudencia 2a./J. 132/2006, en razón de que dicho criterio no tuvo el alcance de establecer que los salarios caídos dejan de generarse cuando se pagan las indemnizaciones junto con ellos mismos, al no haberse determinado así expresamente en la tesis ni en la ejecutoria de la que derivó.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 90/2018. Petróleos Mexicanos y otro. 9 de agosto de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretario: Luis Fernando Alfaro Palavicini.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 132/2006, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS. SE GENERAN DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON CUBIERTAS Y PUESTAS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CUANDO SE EXIMIÓ AL PATRÓN DE LA REINSTALACIÓN." citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, septiembre de 2006, página 309, registro digital: 174173.

13. Época: Décima Época

Registro: 2021346

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Común, Laboral)

Tesis: VII.2o.T.262 L (10a.)

## PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTAR UN LAUDO. LA SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO NO TIENE EL ALCANCE DE INTERRUMPIR EL PLAZO RESPECTIVO.[[2]](#footnote-2)

De los artículos 128, 139, párrafo primero, 147 y 157 de la Ley de Amparo, se advierte que el objeto primordial de la suspensión del acto reclamado consiste en mantener viva la materia del juicio e impedir que se consume irreparablemente, evitando que se causen al quejoso perjuicios que la ejecución del acto le pudiera ocasionar; de ahí que, por regla general, y salvo la excepción prevista en el segundo párrafo del artículo 147 aludido, la suspensión no puede tener efectos restitutorios, pues éstos son exclusivos de la sentencia que otorgue al quejoso la protección solicitada. Así, al margen de que la suspensión en amparo indirecto no procede contra la omisión de ejecutar un laudo, al tratarse de un acto negativo en que presumiblemente la responsable se rehúsa a obrar en favor de la pretensión del gobernado, lo cierto es que aquélla, de cualquier manera, no podría tener el alcance de interrumpir el plazo prescriptivo de dos años previsto en el artículo 519, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lo cual únicamente acontece con la presentación de la promoción respectiva ante la Junta responsable; o bien, si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra la que prescribe, conforme a lo previsto en la fracción II del artículo 521 de la ley federal referida e, incluso, ante la promoción del juicio de amparo directo promovido contra el laudo pero, en este supuesto, solamente en relación con la parte que se controvierte al no encontrarse firme y, por ello, no es ejecutable; así, cuando en el amparo indirecto se señale como acto reclamado la omisión de cumplir un laudo, no da lugar a la interrupción de dicho plazo prescriptivo, en virtud de que la quejosa en todo momento se encuentra en posibilidad de exigir su ejecución, al haber quedado firmes las condenas decretadas en su favor, lo que, además, es su obligación, y debe llevar a cabo cada vez que sea necesario, antes de que transcurra en su perjuicio ese término fatal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Queja 80/2019. 24 de mayo de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Lucía del Socorro Huerdo Alvarado.

14. Época: Décima Época

Registro: 2021345

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.11o.T.29 L (10a.)

## NULIDAD DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO. PROCEDE AUN CUANDO PREVIAMENTE HAYA SIDO SANCIONADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE [INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.)].

Los vicios del consentimiento constituyen fenómenos de carácter subjetivo que afectan la voluntad de quien la expresa, los cuales se ven reflejados en el estado psicológico de las personas, y se dan a través del error, el dolo o la violencia; cuestiones que no presuponen la inexistencia material de la voluntad exteriorizada en un negocio jurídico, sino más bien, parten del hecho de que dicha expresión, aun manifestada, carece de validez al no haber sido emitida de forma libre o inteligente. En esa medida, cuando se ejercita la acción de nulidad por vicios del consentimiento contra un convenio de terminación de la relación laboral sancionado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, es inaplicable la jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.), de título y subtítulo: "CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).", en razón de lo siguiente: a) se trata de una cuestión jurídicamente distinta a la nulidad por renuncia de derechos a que se refiere dicho criterio, pues mientras que una versa sobre la validez de lo pactado y manifestado en un convenio a la luz del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales contenido en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o. de la Ley Federal del Trabajo, la otra se sustenta en que la voluntad expresada en éste carece de validez por encontrarse viciada; b) el hecho de que el convenio laboral sea aprobado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, no es obstáculo para plantear posteriormente la existencia de algún vicio del consentimiento, ya que en dicha calificativa, la autoridad no se encuentra en condiciones de determinar si la voluntad expresada por las partes está viciada o no, dada la naturaleza subjetiva de esos fenómenos jurídicos y, por ende, su pronunciamiento no puede constituir cosa juzgada sobre ese punto de debate; c) la ratificación del convenio ante la autoridad que lo aprueba tampoco es impedimento para analizar la existencia de algún vicio, pues como se dijo, dicho planteamiento no parte de la ausencia material de la expresión de voluntad, sino de que haya sido emitida a través de la coacción o negligencia inducida, lo cual implica el análisis del propio acto de ratificación; y, d) la renuncia voluntaria al trabajo expresada por el operario a través de cualquier documento, no se encuentra dentro de los supuestos previstos por la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al constituir un acto jurídico realizado por el trabajador en el ejercicio de su libertad. Por esas razones, y en consideración a que el citado criterio jurisprudencial no es absoluto, en la medida en que tiene como único fin proteger la certeza jurídica de las resoluciones que emiten las autoridades del trabajo, se concluye que tratándose de la nulidad de un convenio laboral por vicios del consentimiento, no se actualiza la hipótesis de improcedencia destacada por el Máximo Tribunal, resultando consecuentemente y, por excepción, procedente la acción promovida en esos términos.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 598/2019. Jorge Peralta Romero. 11 de julio de 2019. Mayoría de votos. Disidente: María Soledad Rodríguez González. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretario: Luis Fernando Alfaro Palavicini.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 17, Tomo I, abril de 2015, página 699, registro digital: 2008806.

15. Época: Décima Época

Registro: 2021338

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.11o.T.31 L (10a.)

## INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SE ENTIENDEN PAGADAS DESDE EL MOMENTO EN QUE LA DEMANDADA PONE A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR, A TRAVÉS DE LOS MEDIOS LEGALES PERMITIDOS, LAS CANTIDADES ADEUDADAS.

Las indemnizaciones económicas decretadas en un laudo, como consecuencia de la insumisión al arbitraje en términos de los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, derivadas del derecho del patrón a no reinstalar al trabajador, se entienden pagadas desde el momento en que la demandada pone a disposición de éste, a través de los medios permitidos por la ley, las cantidades correspondientes por esos conceptos, como acontece cuando se exhibe ante la Junta un cheque que ampara el monto total de lo condenado. Ello debe entenderse así, en razón de que el cumplimiento de esa obligación no se encuentra supeditado al deseo del operario de cuándo decida cobrar las cantidades respectivas, sino únicamente al hecho de que el deudor las pague por los medios legales permitidos.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 90/2018. Petróleos Mexicanos y otro. 9 de agosto de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretario: Luis Fernando Alfaro Palavicini.

16. Época: Décima Época

Registro: 2021334

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: VII.2o.T.263 L (10a.)

## HORAS EXTRAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. DEBEN EXCLUIRSE DE SU CONDENA LOS PERIODOS VACACIONALES Y LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVOS, CUANDO NO EXISTA CONTROVERSIA RESPECTO DE QUE NO SE LABORARON.

Cuando un trabajador al servicio del Estado de Veracruz reclama en juicio el pago de horas extras, pero no especifica que prestó sus servicios en días de descanso obligatorio o festivos, así como en su periodo vacacional, debe entenderse que los descansó por mandato expreso, tanto del artículo 52 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, como del calendario oficial de días de descanso obligatorio del Poder Ejecutivo de esa entidad; por ende, la condena que los considera dentro del plazo correlativo es ilegal, sin que sea obstáculo a lo anterior que el patrón, al contestar la demanda, no se hubiese excepcionado sobre el particular, en tanto que los días de descanso obligatorio o festivos derivan de la propia legislación burocrática, y los periodos vacacionales del referido calendario oficial, que no son objeto de prueba, por lo que no se necesita demostrar su existencia, pues basta que la ley en cita esté publicada en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz, y el referido calendario en las páginas oficiales de dicha entidad, para que la autoridad esté obligada a tomarlas en cuenta, como hechos notorios, en virtud de su naturaleza y obligatoriedad. En ese tenor, los días de descanso obligatorio o festivos, así como el periodo vacacional que quedan comprendidos en el plazo de condena por concepto de tiempo extraordinario, no deben considerarse en su pago.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1051/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Lucía del Socorro Huerdo Alvarado.

17. Época: Décima Época

Registro: 2021332

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Común)

Tesis: I.11o.T.28 L (10a.)

## EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. SI EN AMPARO INDIRECTO SE IMPUGNA SU ILEGALIDAD O AUSENCIA ASÍ COMO EL LAUDO RESPECTIVO, OSTENTÁNDOSE EL QUEJOSO COMO PERSONA EXTRAÑA POR EQUIPARACIÓN, Y EL JUEZ DE DISTRITO DESECHA LA DEMANDA POR ESTIMAR QUE NO TIENE ESE CARÁCTER, SÓLO PROCEDE LA ESCISIÓN DE LA DEMANDA SI EN ELLA SE EXPRESARON CONCEPTOS DE VIOLACIÓN CONTRA EL LAUDO, O POR VIOLACIONES PROCESALES.[[3]](#footnote-3)

El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia P./J. 70/2010, de rubro: "EMPLAZAMIENTO. SI EN AMPARO INDIRECTO SE IMPUGNA SU ILEGALIDAD O AUSENCIA EN UN JUICIO LABORAL, ASÍ COMO EL LAUDO RESPECTIVO, OSTENTÁNDOSE EL QUEJOSO COMO PERSONA EXTRAÑA POR EQUIPARACIÓN, Y EL JUEZ DE DISTRITO RESUELVE QUE AQUÉL FUE LEGAL, SE DEBE ATENDER A LA DEFINITIVIDAD DE LA RESOLUCIÓN RECLAMADA PARA DECIDIR LO CONDUCENTE (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA P./J. 121/2005).", determinó que cuando el quejoso no fue emplazado al juicio laboral o fue citado en forma distinta de la prevenida por la ley, se le equipara a una persona extraña a juicio, por lo que podrá impugnar su ilegalidad o ausencia a través del amparo indirecto; asimismo, podrá reclamar, simultáneamente, el laudo como acto destacado y una vez que se ha decidido la legalidad del emplazamiento reclamado, para determinar la consecuencia legal correspondiente en relación con los conceptos de violación contra las sentencias, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, deben diferenciarse dos supuestos: a) que carezcan de definitividad; o, b) que se trate de resoluciones definitivas, respecto de las cuales no proceda recurso ordinario. En el primer supuesto, el Juez deberá declarar inoperantes los conceptos de violación aducidos en contra de dicho acto, dado el impedimento técnico para su análisis, al no haberse agotado el principio de definitividad y, respecto al segundo, al tratarse de una resolución definitiva que pone fin a un juicio tramitado por un tribunal del trabajo, conforme al artículo 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sí pueden analizarse los conceptos relativos al laudo, bien sea por vicios propios o por violaciones procesales, supuesto en el cual el Juez deberá negar el amparo por cuanto hace al emplazamiento y, al resultar incompetente para resolver sobre el laudo, deberá escindir la demanda y remitir el asunto al Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, para que asuma su competencia y resuelva lo pertinente. De lo anterior se concluye que sólo procede la escisión de la demanda, si contra el laudo o sentencia definitiva existen motivos de disenso encaminados a impugnar infracciones procesales (distintas del emplazamiento), o bien, formales o de fondo, esto es, que es una condición para escindir la demanda y reservar competencia al Tribunal Colegiado de Circuito, que en ella se hayan expresado conceptos de violación contra el laudo o por violaciones al procedimiento, por lo que si éstos no se expresan, debe estimarse que se agotó la materia de la sede constitucional con el análisis del emplazamiento y, por ello, al no haber materia de estudio no procede dicha escisión.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 135/2019. Armando Serrano Rodríguez y otros. 6 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos; mayoría en cuanto al sentido y tema de la tesis. Ponente: Ángel Ponce Peña. Encargado del engrose: Héctor Pérez Pérez. Secretario: Pedro Durán Suárez.

Nota: La tesis de jurisprudencia P./J. 70/2010 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, agosto de 2010, página 9, registro digital: 164073.

18. Época: Décima Época

Registro: 2021331

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.16o.T.52 L (10a.)

## DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUN CUANDO TENGA EL CARÁCTER DE CONFIANZA Y POR ELLO NO TENGA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DEBE PRESUMIRSE QUE AQUÉL FUE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, SALVO PRUEBA FEHACIENTE EN CONTRARIO.

El hecho de que una trabajadora de confianza al servicio del Estado se encuentre embarazada, no significa que, bajo ninguna circunstancia, el Estado-patrón no pueda concluir la relación laboral, pero ésta debe atender a alguna de las causas señaladas en la normativa correspondiente y estar plena y objetivamente justificada, con elementos de prueba fehacientes; esto es, la terminación del vínculo laboral debe ser por motivos diferentes a los de su condición de embarazo y estar probado. De no ser así, habrá de presumirse que el despido se debió a su condición de embarazo, lo que lo tornaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género, prohibida por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual no se contrapone con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la propia Constitución, pues la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza al servicio del Estado, aun cuando se encuentren embarazadas, no puede traducirse en una discriminación al amparo del derecho estatal a no reinstalar, pues ningún precepto de la Constitución autoriza a discriminar por razón de género; en otras palabras, el derecho a no reinstalar, no da derecho a discriminar.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

19. poca: Décima Época

Registro: 2021330

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: VII.2o.T.260 L (10a.)

## DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN LABORAL EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRÁTICO. NO REQUIERE LA RATIFICACIÓN DEL PODERDANTE NI DEL MANDATARIO LEGALMENTE FACULTADO PARA ELLO (LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ).

Si el apoderado de un trabajador se encuentra expresamente autorizado por éste para que en su nombre y representación desista de la demanda laboral respectiva, resulta innecesaria la ratificación del escrito de desistimiento, en tanto la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz no prevé –como sí lo hace expresamente, por ejemplo, la Ley de Amparo– esa figura jurídica, incluso, aun en el caso de que dicho apoderado no comparezca personalmente a las audiencias que se celebren en el juicio, pues basta la presentación de ese ocurso, desde luego, sin que sea objetado de falso (en cuyo caso debe ser probada la mendacidad correlativa), para que la autoridad del trabajo lo tenga por cierto y acuerde lo que en derecho corresponda. Esto es, ningún precepto del ordenamiento en consulta faculta al juzgador a condicionar la procedencia del desistimiento hecho por el mandatario con poder suficiente para ello, a la ratificación de éste o del poderdante. De actuar en diverso sentido, el tribunal se extralimitaría en sus funciones al no tener por desistido al trabajador sin más trámites, y al disponer que ratificado que fuera por éste el desistimiento formulado por su apoderado, se acordaría lo conducente, ya que con tal actitud se desnaturalizarían los alcances de las facultades del mandatario, al supeditar las consecuencias jurídicas de los actos que realiza por poder, a la ratificación de éste o de su representado, lo cual, de aceptarse, podría llevar al absurdo de que todos los actos ejecutados por apoderado requieran de la ratificación de éste o el otorgante del poder respectivo para que logren validez, lo que obviamente está en contraposición con la naturaleza misma del mandato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 959/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Víctor Hugo Millán Escalera.

Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destaca la diversa jurisprudencial 2a./J. 92/2017 (10a.), de título y subtítulo: "DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN LABORAL. ES INNECESARIA LA RATIFICACIÓN DEL ACTOR, CUANDO EL APODERADO LEGAL CUENTA CON FACULTADES EXPRESAS PARA ELLO.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 4 de agosto de 2017 a las 10:12 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 45, Tomo II, agosto de 2017, página 891, registro digital: 2014806.

20. Época: Décima Época

Registro: 2021329

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: III.4o.T.55 L (10a.)

## DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO EN EL ESTADO DE JALISCO. FORMAS QUE CONLLEVA LA RATIFICACIÓN DE SU ACLARACIÓN, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL O AMPLIACIÓN (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 128 A 132 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS Y APLICACIÓN SUPLETORIA DE LOS ARTÍCULOS 685 Y 687 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

De los artículos 128 a 132 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, se advierte la forma en que se llevará a cabo la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en el juicio laboral burocrático. Ahora bien, de la interpretación relacionada de los citados artículos, acorde con los principios de inmediatez, oralidad, economía, concentración y sencillez del proceso y en términos del artículo 685, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente a la legislación burocrática estatal, se obtiene lo siguiente: (i) La comparecencia del demandado a las audiencias relativas, lleva implícita la voluntad de ratificar las contestaciones a la demanda inicial y a su ampliación, que previamente se hubieran presentado por escrito ante el tribunal del conocimiento; (ii) Si no son ratificadas expresamente las contestaciones escritas o las exposiciones, deben prevalecer en las correspondientes audiencias, por lo que si los demandados asisten a dichas actuaciones, se entiende que existe la voluntad de sostener tales defensas; (iii) No se exige al demandado determinada palabra sacramental, como sería la expresión "ratifico", para que se tenga por reiterada la defensa correspondiente, lo que se corrobora en el artículo 687 de la ley federal referida, en el cual se prevé que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios; y, (iv) Sí se permite al demandado, previamente a llevar a cabo las ratificaciones de las contestaciones, aclarar los términos en que se producen las correspondientes defensas, y no se establece que en la primera audiencia de demanda y excepciones se ratifique la contestación, si el actor amplía, adiciona o modifica el escrito inicial del respectivo proceso.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 915/2018. Enrique Ramos Gutiérrez. 8 de agosto de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Lobato Martínez. Secretario: Joel Omar Preciado Alonso.

21. Época: Décima Época

Registro: 2021323

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Común)

Tesis: I.16o.T.61 L (10a.)

## "PROTOCOLO PARA LA LEGITIMACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EXISTENTES". ES IMPROCEDENTE LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL QUE SE SOLICITE EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO PROMOVIDO EN SU CONTRA.[[4]](#footnote-4)

Conforme al artículo 128 de la Ley de Amparo, la suspensión se decretará en todas las materias, salvo las señaladas en el último párrafo de dicho precepto, siempre que concurran los requisitos siguientes: I. Que la solicite el quejoso; y, II. Que no se siga perjuicio al interés social ni se contravengan disposiciones de orden público. Es por ello que debe negarse cuando en el juicio de amparo indirecto se reclama la inconstitucionalidad del referido "Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes", en razón de que de concederse se causaría perjuicio al interés social y se contravendrían disposiciones de orden público, pues mediante reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, el Constituyente Permanente adicionó la fracción XXII Bis del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se determinó que la ley ordinaria deberá establecer los procedimientos y requisitos para asegurar la libertad de la negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, debiendo, además, garantizarse en esos procedimientos, los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo; además de que la reforma laboral tiene dentro de sus objetivos permitir que los trabajadores definan sus condiciones de trabajo con sus empleadores, a través de la legitimación de los contratos colectivos; esto es, que los reconozcan y los ratifiquen, para darles certidumbre y certeza, todo ello, en aras de lograr paz, seguridad y tranquilidad social; y, además, de concederse la suspensión solicitada, se permitiría que los sindicatos incumplan el mandamiento constitucional aludido, pues el protocolo reclamado regula, entre otras cuestiones, los procedimientos y requisitos para asegurar la legitimación de los contratos existentes, en los términos a que se refiere el artículo décimo primero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, reformada mediante decreto publicado en el referido medio de difusión el 1 de mayo de 2019.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 486/2019. Sindicato Industrial de Trabajadores en Plantas Maquiladoras y Ensambladoras de Matamoros y su Municipio. 27 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos García Campos, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 40, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo. Secretaria: Abigail Ocampo Álvarez.

22. Época: Décima Época

Registro: 2021320

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: I.16o.T.36 L (10a.)

## OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICATIVA TRATÁNDOSE DE ADULTOS MAYORES COMO GRUPO VULNERABLE.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversas tesis jurisprudenciales que la naturaleza jurídica de la oferta del trabajo es la de una propuesta conciliatoria para que continúe la relación laboral interrumpida, además de que tiene el efecto procesal de revertir la carga de la prueba al trabajador para demostrar el hecho del despido, si el ofrecimiento es de buena fe. También ha sostenido que para calificar la oferta ha de atenderse al resultado de un análisis lógico jurídico con base en las siguientes reglas: a) estudiar el ofrecimiento en concreto; b) relacionarlo con los antecedentes del caso, la conducta procesal de las partes, las circunstancias en que se da y con todo tipo de situaciones; y, c) concluir de manera prudente y racional que la proposición revela la intención del patrón de continuar la relación laboral. En este sentido, si se cumplen esas reglas la oferta es de buena fe, pero si del análisis se advierte que el patrón pretende engañar y burlar la norma que lo obliga a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamo, habrá mala fe. Tomando en cuenta esos aspectos, en los casos en que el trabajador sea una persona mayor, la autoridad al calificar la oferta del trabajo, debe poner especial cuidado y valorar la situación de aquél y la conducta del patrón en torno a los términos en que le ofrece regresar al trabajo. Por ello, cuando el trabajador tenga la condición de persona mayor debe tenerse en cuenta que forma parte de un grupo vulnerable que merece una especial protección por parte de los órganos del Estado y, por esa razón, no es creíble que la demandada al ofrecerle el regreso al trabajo tenga una sincera y honesta intención de reintegrar al accionante en su trabajo, aun cuando, según sea el caso, el ofrecimiento pueda resultar de buena fe y, en esas circunstancias, la oferta debe considerarse de mala fe, sin que ello implique que el patrón esté impedido para demostrar la inexistencia del despido con diferentes medios de prueba.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 472/2019. 6 de junio de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Tapia. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

23. Época: Décima Época

Registro: 2021319

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 03 de enero de 2020 10:04 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: VII.2o.T.259 L (10a.)

## ACUMULACIÓN DE JUICIOS EN MATERIA LABORAL. CUANDO EL JUICIO ACUMULANTE SE INICIÓ EN LA VÍA ORDINARIA POR RECLAMARSE PRESTACIONES QUE DEBEN RESOLVERSE DE ESA FORMA Y EL ACUMULADO EN LA ESPECIAL, EL PROCEDIMIENTO DEBE SUSTANCIARSE CONFORME A LAS REGLAS PREVISTAS PARA LA PRIMERA, AL SER MÁS GARANTISTA.

Cuando se inicia un juicio laboral en el cual se demanda el cumplimiento de prestaciones que por su naturaleza deban tramitarse en la vía ordinaria y, posteriormente, exista acumulación de un diverso juicio, promovido por el mismo actor contra el mismo demandado, pero en el que se reclaman prestaciones que deben tramitarse en la vía especial, el juicio laboral debe ajustarse a las reglas del procedimiento ordinario, por ser más garantista ya que, por una parte, la demanda inicial es la que define desde el comienzo el procedimiento por el cual se conducirá la controversia y, por otra, porque todas las prestaciones se resolverán en un solo laudo, en el cual la autoridad debe pronunciarse respecto de reclamos mixtos. Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que en el procedimiento ordinario existen formalidades esenciales que no se prevén en el especial, como otorgar a las partes el término de dos días para formular alegatos, el cierre de instrucción, la formulación de un proyecto por escrito por parte del auxiliar de la Junta, la discusión y votación del proyecto de laudo, en términos de los artículos 884, fracción V, 885, 886 y 887 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales se inobservarían en caso de que el juicio se tramitara por la vía especial, que prevé una sola audiencia. En este sentido, aun cuando por diversas razones deba ordenarse la reposición del procedimiento, ello no da lugar a recomponer la vía por la cual se sustanció el juicio, pues las formalidades para emitir un laudo en el procedimiento ordinario son distintas al especial, de manera que al no coincidir en estas últimas formalidades, deben seguirse las del ordinario en ambos procesos, tanto más si se toma en cuenta que cuando queda firme el primer expediente, el acumulante, por ser legal tanto su tramitación como su resolución, la cual fue en la vía ordinaria, rige para el ulterior, el acumulado lo que, además, es acorde con la jurisprudencia 2a./J. 70/2019 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL JUICIO LABORAL. DEBE SEGUIRSE PARA SUSTANCIAR LAS DEMANDAS CON RECLAMOS MIXTOS QUE CONTIENEN PRESTACIONES, INDEPENDIENTES ENTRE SÍ, EXIGIBLES EN LA VÍA ORDINARIA Y EN LA ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 854/2018. 29 de agosto de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Sebastián Martínez García. Secretario: Ismael Martínez Reyes.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 70/2019 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 17 de mayo de 2019 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 66, Tomo II, mayo de 2019, página 1458, registro digital: 2019882.

# FUENTES CONSULTADAS



## CIBEROGRÁFICA:

### SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

(https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/SemanarioV5.aspx

1. Esta tesis aparece de igual manera en la compilación de tesis en materia constitucional y amparo. [↑](#footnote-ref-1)
2. Esta tesis aparece de igual manera en la compilación de tesis en materia constitucional y amparo. [↑](#footnote-ref-2)
3. Esta tesis aparece de igual manera en la compilación de tesis en materia constitucional y amparo. [↑](#footnote-ref-3)
4. Esta tesis aparece de igual manera en la compilación de tesis en materia constitucional y amparo. [↑](#footnote-ref-4)