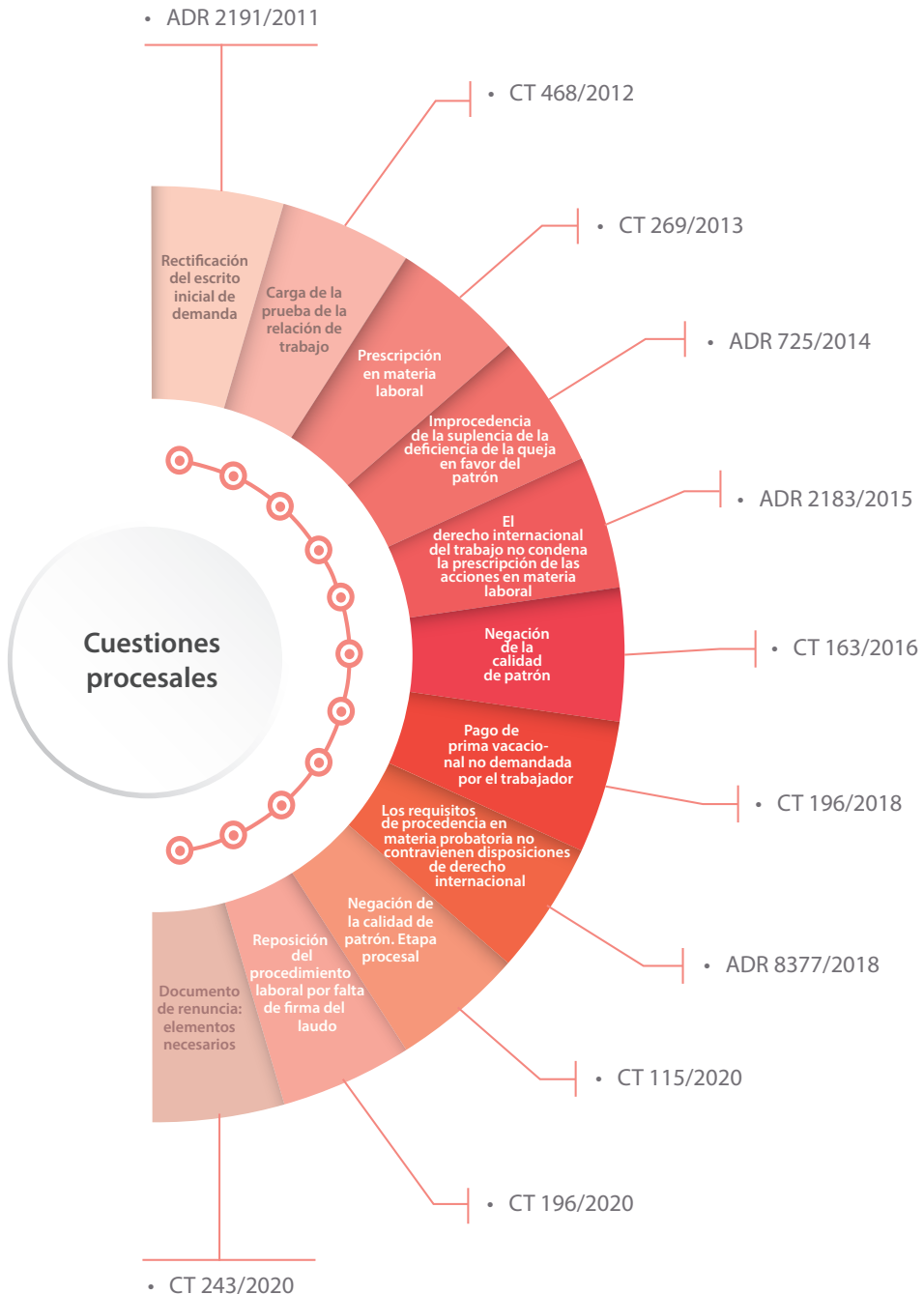




10. Cuestiones procesales



10.1 Rectificación del escrito inicial de demanda

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2191/2011, 30 de noviembre de 2011²¹⁹

Hechos del caso

El secretario general del Sindicato de Servidores Públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco fue denunciado telefónicamente ante el director de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco. Se le acusaba de haber pedido \$600 para no levantar un acta de inspección.²²⁰ Como consecuencia de la denuncia, se solicitó la detención del trabajador y se inició el procedimiento administrativo correspondiente. El secretario del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco resolvió que estaba probada la de falta de probidad y honradez del denunciado, prevista en el inciso a) de la fracción V, del artículo 22 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSJ). En consecuencia, el secretario del sindicato fue despedido.

El secretario despedido promovió juicio laboral por despido injusto ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco. Demandó la reinstalación en su empleo, el pago

²¹⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

²²⁰ Documento en el que se hace contar el resultado de las comprobaciones que, en cumplimiento de las órdenes de órganos de la administración pública, hace un funcionario público, cualificado y legitimado. Se refiere a la actividad de la persona física o jurídica objeto de las actuaciones de inspección.

de los salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. La entidad demandada sostuvo que el demandante fue despedido con justa causa porque incurrió en una falta administrativa grave, como lo prueba la decisión del secretario del trabajo del Estado. Posteriormente, el servidor público rectificó su demanda. Señaló que el despido se produjo el 7 de agosto, fecha distinta a la indicada en su demanda inicial.

El Tribunal de Arbitraje aplazó, entonces, la audiencia para que la demandada pudiera contestar la rectificación de la fecha. La demandada no estuvo de acuerdo con el aplazamiento de la audiencia. Afirmó que la rectificación de la fecha de despido por parte del trabajador fue hecha después de que éste conoció las excepciones de la demandada. Por lo tanto, esa corrección extemporánea implica una ventaja ilegal para el actor. El Tribunal, mediante laudo, absolvió a la demandada de las prestaciones reclamadas, excepto del pago de aguinaldo, prima vacacional y bono del servidor público.

Contra el laudo del Tribunal, el secretario presentó un amparo. El Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo concedió la protección constitucional porque el servidor público no fue debidamente notificado del procedimiento administrativo mediante el cual fue despedido. El Tribunal ordenó reponer el proceso administrativo. En cumplimiento de esa orden, el Tribunal de Arbitraje resolvió que el demandante no fue notificado de manera adecuada del proceso administrativo y, en consecuencia, declaró su despido como injustificado. Condenó, entonces, a la secretaría empleadora a la reinstalación del trabajador y al pago de salarios caídos y bonos.

En contra de ese laudo, la entidad pública demandada tramitó un juicio de amparo. Argumentó que el trabajador sí fue debidamente notificado y que fue despedido con justa causa. Además, señaló que los artículos 128 y 131 de la LSJ que permiten al trabajador rectificar su demanda después de conocer la contestación de la demandada le da una ventaja procesal indebida. Alegó que, en consecuencia, se vulneraron sus garantías constitucionales de seguridad jurídica y el derecho a tener procedimientos justos y equitativos, contempladas en los artículos 14 y 17 de la Constitución. El Tribunal negó el amparo. Indicó que la posibilidad de rectificación de la demanda por parte del trabajador ni afecta el derecho de defensa de la demandada, ni fue relevante para la decisión del laudo.

Inconforme con esa resolución, la entidad pública interpuso recurso de revisión. Alegó que el Tribunal de amparo no estudió el cargo de inconstitucionalidad contra los artículos 128²²¹

²²¹ "Artículo 128.- El procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, quien la turnará al secretario o al auxiliar de instrucción a más tardar al siguiente día hábil.

El Tribunal de Arbitraje y Escalafón dictará acuerdo admitiendo la demanda si procediere conforme a derecho, o la desechará de plano cuando sea notoriamente frívola o improcedente.

y 131²²² de la LSJ. Enfatizó que, precisamente, con base en esos artículos el trabajador tuvo la oportunidad de rectificar su demanda inicial y eso afectó la decisión laboral. El Tribunal Colegiado ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Suprema Corte negó el amparo. Decidió que la aplicación de los artículos 128 y 131 de la LSJ en el juicio por despido injusto no impactó la decisión del proceso. La condena impuesta a la secretaria empleadora se basó en la omisión de una prueba y no en una variación de los hechos de la demanda planteada.

Problema Jurídico Planteado

¿Los artículos 128 y 131 de la LSJ, son inconstitucionales porque permiten que los servidores públicos rectifiquen datos o fechas de sus escritos de demanda y les da, de esa manera, una ventaja indebida?

Criterio de la Suprema Corte

Que el trabajador corrija la fecha de despido señalada por él en su demanda inicial no vulnera el equilibrio procesal, ni impacta la decisión del caso. En consecuencia, los artículos 128 y 131 atacados no son inconstitucionales porque no alteran indebidamente los fallos de los Tribunales.

En acuerdo de admisión se señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; ordenándose se notifique el acuerdo personalmente a las partes y se entregue copia certificada de la demanda a la parte demandada para que produzca contestación en un término de diez días contados a partir del día siguiente de su notificación, con el apercibimiento que de no contestar se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en donde radica el Tribunal, el término para la contestación de la demanda se ampliará un día por cada 40 kilómetros de distancia o fracciones que excedan de la mitad. Además, se apercibirá al demandado para que señale domicilio para recibir notificaciones en la zona metropolitana de Guadalajara, con el apercibimiento que, de no hacerlo las posteriores notificaciones, aún las personales, se harán en los estrados del Tribunal.

La falta de notificación a alguna de las partes, obliga al Tribunal a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma, o que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de quien no hubiere sido notificado.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, el Tribunal en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

²²² "Artículo 131.- En el caso de no lograrse el arreglo conciliatorio, el Tribunal, tendrá a las partes como inconformes y concederá el uso de la palabra al actor o a su representante legal, para que ratifique, rectifique o amplíe su escrito inicial de demanda, en cuya ampliación sólo podrá aportar nuevos datos respecto a los hechos o incluir mayores prestaciones, sin poder demandar en ese acto a quien no haya incluido en su escrito inicial.

En el caso de que se ejerciten nuevas acciones o se adicione hechos substanciales a los narrados en la demanda y el demandado o demandados no estén en aptitud de contestar los mismos en ese acto por desconocimiento o inasistencia, se suspenderá la audiencia para dar conocimiento a los demandados de los nuevos conceptos, fijándose el término y apercibimientos contenidos en el artículo 128 de esta ley para que manifiesten lo que a su derecho convenga, y se señalará la fecha en que se reanudará la audiencia, a partir del momento en que ocurrió la suspensión decretada."

Justificación de los criterios

"[...] (E)l segundo de los mencionados dispositivos faculta a la parte actora a ratificar, rectificar o ampliar su escrito inicial de demanda después de conocer el contenido de la contestación a la demanda presentada, pudiendo aportar nuevos datos respecto a los hechos o incluir mayores prestaciones." (Pág. 51, penúltimo párr.).

"En efecto, la razón toral por la que se condenó a la quejosa, en cumplimiento a una sentencia concesoria de garantías, emitida por un tribunal terminal y que por lo mismo constituye verdad legal inatacable, fue porque no acreditó que se haya emplazado al trabajador al procedimiento administrativo que culminó con el cese de la relación laboral. Por eso, de haber elegido el tribunal responsable como fecha de despido el tres o el seis de agosto de dos mil siete, en vez del día siete del mismo mes y año señalado en el escrito de ampliación de demanda, el resultado del fallo no hubiera variado, porque la verdad legal que estimó el tribunal colegiado que resolvió el primer juicio de amparo, es que la Secretaría demandada no probó el debido emplazamiento al procedimiento administrativo, ni en una fecha ni en otra y esa conclusión no variaría ni aun inaplicando los preceptos tildados de inconstitucionales, porque éstos tienen que ver con la modificación de la demanda, no con la legalidad del emplazamiento del actor al procedimiento que culminó con su destitución." (Pág. 55, segundo y tercer párr.).

"Por esas razones debe concluirse que los agravios son infundados, pues si bien los preceptos tildados de inconstitucionales sí fueron aplicados en perjuicio de la parte quejosa (al permitir la variación de la demanda una vez emitida la contestación), no trascendieron al resultado del fallo, ni influyeron en él, pues éste se sustentó en un hecho diferente, como lo fue la referida ausencia de emplazamiento." (Pág. 56, primer párr.).

10.2 Carga de la prueba de la relación de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 468/2012, 13 de febrero de 2013²²³

Hechos del caso

La Suprema Corte de Justicia de la Nación conoció una contradicción de tesis suscitada entre dos tribunales. Los aspectos comunes de los criterios son que i) en los juicios laborales los trabajadores demandaron por despido injusto el pago de diversas prestaciones, entre

²²³ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

estas, la indemnización constitucional; ii) los demandados negaron la relación de trabajo; iii) los trabajadores ofrecieron como prueba del vínculo laboral informes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en los que se señalaban sus fechas de ingreso y baja como empleados; iv) ambos tribunales consideraron que, cuando la empresa demandada niega la relación laboral, les corresponde a los trabajadores acreditar el vínculo laboral.

Uno de los tribunales sostuvo que el informe rendido del IMSS no basta para acreditar la duración de su relación de trabajo. Los demandantes también deben probar que su vínculo de trabajo seguía vigente cuando fueron despedidos. Estimó que fue correcta la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) de absolver a los demandados del pago de las prestaciones. El otro Tribunal estableció que el informe rendido por el IMSS sí basta para acreditar la relación de trabajo. En consecuencia, concedió el amparo a los trabajadores.

La Suprema Corte resolvió que cuando el trabajador alega despido injustificado y el patrón lo niega, la carga de probar que la relación laboral subsistía al momento del despido es para el trabajador. No basta con acreditar, con informes del IMSS, que en algún periodo hubo una relación laboral con la empresa demandada.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Si un trabajador alega que fue despedido injustificadamente y el patrón niegue el vínculo de trabajo, quién tiene la carga de la prueba de la relación laboral?
2. ¿El informe rendido por el IMSS en el que consta la fecha de ingreso y de baja de un trabajador de un empleo determinado, es suficiente para acreditar la existencia del vínculo laboral?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando el trabajador afirma haber sido despedido y el patrón niega la relación laboral, el empleado es quien debe probar el vínculo laboral. La Ley Federal del Trabajo señala que le corresponde la carga de la prueba al patrón cuando haya controversia sobre el contrato de trabajo. Pero cuando el conflicto se da porque la parte patronal niega la existencia de la relación de trabajo, esa regla no es aplicable. Un de los principios jurídicos básicos es que no se puede imponer la carga de probar hechos negativos.
2. El informe del IMSS no es suficiente para acreditar el vínculo de trabajo. Aunque el informe prueba los periodos en los que el trabajador fue dado de alta y de baja ante el Instituto, no es idóneo para acreditar que relación laboral subsistía en la fecha en que el trabajador afirma que fue despedido. Cuando el trabajador alega un despido injustificado no basta con acreditar que en algún periodo hubo una relación laboral con la em-

presa demandada, es necesario acreditar que la relación laboral subsistía a la fecha del despido.

Justificación de los Criterios

"[...] (E)n términos de los artículos 784, fracción VII, y 804, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo corresponde la carga de la prueba al patrón cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo, lo cierto es que ello es aplicable cuando el conflicto versa sobre los términos de una relación laboral, cuya existencia es reconocida por las partes, pero no cuando la parte patronal niega lisa y llanamente la existencia del contrato, pues, conforme a derecho, no se le puede imponer la carga de probar hechos negativos." (Pág. 26, párr. 28).

Cuando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del contrato de trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación, por ser uno de los elementos constitutivos de su acción.

"[...] (C)uando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del contrato de trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación, por ser uno de los elementos constitutivos de su acción, siendo aplicable al efecto el siguiente criterio: **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (CARGA DE LA PRUEBA)**. [...]" (Pág. 28, párr. 30).

"[...] En ese tenor, cuando la parte demandada niega la relación laboral y el actor alega haber sido despedido injustificadamente, demostrando, además, haber trabajado para la parte demandada genera una presunción de la existencia del contrato de trabajo, presunción que admite prueba en contrario, y, sobre este aspecto conviene invocar los siguientes criterios: **CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. [...] CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE, POR INSCRIPCION EN EL SEGURO SOCIAL [...]**" (Pág. 29, párr. 32).

"[...] (S)e concluye que si, por ejemplo, en el juicio laboral se aporta alguna prueba que demuestre los periodos en los que el trabajador haya sido dado de alta y de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social [como puede ser el informe que rinda esta institución], con ello se puede acreditar que en algún periodo existió una relación laboral con la empresa demandada; pero lo fundamental, atendiendo al punto litigioso que se ha precisado, es que se demuestre que la relación laboral subsistía en la fecha en que el actor trabajador dijo haber sido despedido injustificadamente." (Pág. 31, párr. 35).

"[...] Lo anterior se debe a que no basta que, verbigracia, del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que se dé noticia de las altas y bajas del trabajador, se acredite que el actor trabajó algún o algunos periodos para la empresa demandada, sino que la litis en el supuesto que se comenta, en cuanto a que el actor señaló en su demanda haber trabajado un periodo determinado, exige que, mediante dicho informe, acredite que subsistía la relación laboral en el momento justamente en que manifestó haber sido despedido de manera injustificada. (Pág. 31, párr. 36).

"[...] En atención a lo antes considerado, y acorde con lo dispuesto en los artículos 192 y 195 de la Ley de Amparo, se determina que el criterio que debe prevalecer con carácter jurisprudencial queda redactado con el rubro y texto siguientes:

CARGA DE LA PRUEBA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. CORRESPONDE AL ACTOR CUANDO AFIRMA HABER LABORADO EN UN PERIODO DETERMINADO Y LA PARTE DEMANDADA LO NIEGA LISA Y LLANAMENTE." (Pág. 32, párr. 37).

10.3 Prescripción en materia laboral

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 269/2013, 21 de noviembre de 2013²²⁴

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) demandó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA) la reinstalación y el pago de salarios vencidos, entre otras prestaciones. Manifestó que fue despedido de manera injustificada por el director de la clínica en la que laboraba. El Instituto demandado (i) opuso la excepción de prescripción,²²⁵ esto es, que el término para presentar la demanda laboral ya había vencido; (ii) negó el derecho del trabajador a pedir la reinstalación porque el despido estuvo justificado; y (iii) alegó las excepciones de oscuridad y defecto legal de la demanda.²²⁶ La JCA condenó, mediante laudo, al demandado a la reinstalación del trabajador, así como al pago de salarios vencidos y demás prestaciones solicitadas.

Inconforme con esa resolución, el IMSS interpuso demanda de amparo directo. Sostuvo que el estudio de la excepción de prescripción hecho por la JCA fue incorrecto. La JCA debió analizar el caso con base en el hecho de que la demandada no negó el despido, solo controvertió la fecha en que ocurrió. El Tribunal Colegiado concluyó que, si bien es cierto que el demandado aceptó que la relación de trabajo terminó por despido, también lo es que negó las circunstancias de tiempo, lugar y forma en las que ocurrió. Señaló que los argumentos planteados no son propiamente excepciones porque no controvierten los hechos en los que se basa la acción principal de reinstalación. El Tribunal concluyó que la demanda era infundada.

²²⁴ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

²²⁵ Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.

En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento

²²⁶ La excepción de defecto legal procede cuando la demanda, por su forma, no se ajusta a los requisitos y solemnidades que la ley prescribe que permiten el derecho de defensa.

En el segundo caso, un trabajador demandó a su empleadora en la vía laboral la reinstalación por despido injustificado y el pago de prestaciones laborales. La demandada opuso la excepción de prescripción. Manifestó que el trabajador fue despedido en una fecha anterior a la que él señala en la demanda. En consecuencia, los dos meses que tenía para demandar vía laboral ya habían vencido. La JCA, mediante laudo, condenó a la demandada a reinstalar al trabajador y al pago de las prestaciones solicitadas.

La demandada presentó un amparo directo. Sostuvo que el laudo era incongruente porque la JCA no valoró los argumentos y pruebas que mostraban la fecha en la que fue despedido el trabajador y, derivado de eso, que prescribió el término para iniciar el juicio laboral. Reiteró que la JCA la condenó indebidamente y sin fundamento al pago de las prestaciones demandadas. El Tribunal Colegiado precisó que la demandada no negó el despido del demandante, solo controvertió la fecha en la que sucedió. Por lo tanto, la demandada tenía la carga de probar ese hecho, es decir, la fecha del despido. Enfatizó que las pruebas permitían concluir que la demandada despidió a la demandante en una fecha anterior a la declarada en la demanda. En consecuencia, el Tribunal concedió el amparo para que la JCA se pronunciara nuevamente sobre las pruebas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que no hubo contradicción de tesis. Resolvió que, en los casos en que se controvierte la fecha y se ofrecen pruebas que sustentan ese hecho, ese material debe ser analizado.

Problema Jurídico Planteado

¿Cuándo se demanda un despido injustificado, es procedente el estudio de la excepción de prescripción si ésta se funda en el señalamiento del demandado de que el actor fue despedido con anterioridad a la fecha que señala en la demanda o esa excepción debe restringirse a los términos en los que fue planteada la acción laboral?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando se controvierte la fecha de despido y se opone la excepción de prescripción de la acción, ésta debe analizarse con base en la fecha real en la que sucedió despido. La fecha probada del despido es la que determina el término de prescripción de la acción laboral. Si se demuestra que el despido ocurrió antes de la fecha señalada por el trabajador, ese debe ser el inicio del conteo del término de vencimiento de la acción.

Justificación de los criterios

"El citado artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo²²⁷, atendiendo a su literalidad, establece una prescripción negativa, esto es, extingue el derecho de acción del trabajador, si en el

²²⁷ Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

transcurso de dos meses no lo ejercita. Ese derecho de acción se genera en el momento en que el trabajador es separado del empleo, por lo que la legislación dispone que a partir del día siguiente deba empezar a correr dicho término.

La prescripción de la acción otorga seguridad jurídica al gobernado que vive en un Estado de derecho; y debe atenderse en sus términos para la finalidad perseguida por el legislador de la materia; de ahí que el término prescriptorio corra a partir de la fecha de la separación." (Pág. 31, segundo y tercer párr.).

"El término "excepción" se ha definido como la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como un obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de pronunciarse y que ponga fin a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de manera parcial." (Pág. 32, segundo párr.).

"En la materia laboral la prescripción está regulada en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo, y fue instituida con la finalidad de salvaguardar el principio de certeza jurídica, a efecto de impedir que en cualquier tiempo se ejerzan derechos y, por ende, se entablen reclamaciones o se contradigan éstas, sea por los trabajadores o por los patrones; es la pérdida del derecho, por el simple transcurso del tiempo y la inactividad del trabajador al no ejercitar las acciones para solicitar su reinstalación o la indemnización que en derecho corresponda, en caso de separación, suspensión del empleo o despido injustificado." (Pág. 32, penúltimo párr.).

"El que la parte demandada alegue abandono del actor del trabajo con fecha anterior al supuesto despido injustificado, no constituye propiamente una excepción, sino exclusivamente la sine actione agis, que no es otra cosa que la negación de la demanda, es decir, la negación de los hechos en que se sustenta la acción ejercitada.

La excepción de prescripción en materia de trabajo debe estar referida al hecho generador de la acción y no al en que se fundó la excepción, pues el argumento de la demandada en el sentido de que el actor abandonó el trabajo con anterioridad a la fecha del despido injustificado que originó el juicio laboral natural, no es propiamente una excepción por no estar dirigido a controvertir los hechos en que se basa la acción principal, sino que constituye una negación de los que se aducen en la demanda, cuya consecuencia, en caso de probarse, sería que se determinara que el actor carece de acción y derecho para reclamar la indemnización o reinstalación respectiva por inexistencia del despido injustificado." (Pág. 33, primer y segundo párr.).

En la materia laboral la prescripción está regulada en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo, y fue instituida con la finalidad de salvaguardar el principio de certeza jurídica, a efecto de impedir que en cualquier tiempo se ejerzan derechos y, por ende, se entablen reclamaciones o se contradigan éstas, sea por los trabajadores o por los patrones; es la pérdida del derecho, por el simple transcurso del tiempo y la inactividad del trabajador al no ejercitar las acciones para solicitar su reinstalación o la indemnización que en derecho corresponda, en caso de separación, suspensión del empleo o despido injustificado.

"En las relatadas condiciones, deben prevalecer con carácter de jurisprudencia, los siguientes criterios: **PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. SI EL PATRÓN ACEPTA EL DESPIDO, PERO CONTROVIERTE LA FECHA EN QUE SE VERIFICÓ Y LO PRUEBA, LA EXCEPCIÓN RELATIVA DEBE ANALIZARSE.**

Si el trabajador sostiene que fue despedido injustificadamente en determinada fecha, y el patrón lo acepta, pero controvierte la fecha en que el despido tuvo lugar y con base en su argumento defensivo opone la excepción de prescripción de la acción, ésta debe analizarse una vez demostrada la fecha real en que se verificó el despido, porque acorde con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en 2 meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, y el plazo de la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación; entonces, demostrada la data del despido, no existe obstáculo para que la autoridad jurisdiccional analice la excepción opuesta por el patrón, pues la fecha real en que aconteció aquél es la que debe marcar el inicio del tiempo necesario para la pérdida del derecho de acción del trabajador y, concomitantemente, el punto de partida del cese de las obligaciones legales que resulten a cargo del patrón. En ese contexto, la fecha del despido que sirva de base para analizar la excepción de prescripción, no debe quedar sujeta a la que señale únicamente el trabajador, pues quedaría a merced de su dicho el cómputo del término prescriptivo, con evidente detrimento del derecho de defensa del patrón, que si bien aceptó haberlo despedido, controvertió la fecha en que lo hizo. De tal suerte que si demuestra que el despido ocurrió con antelación a la fecha señalada por el trabajador, es inconcuso que su argumento se encamina a evidenciar no sólo la falsedad de lo afirmado en su demanda, sino también que operó la prescripción de la acción de despido, por lo que evidentemente dicha excepción —que es de carácter perentorio— tiende a destruir la acción y, por lo mismo, debe analizarse.

DESPIDO. ALCANCE PROBATORIO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

Acreditar que el despido ocurrió en una fecha distinta a la señalada por el trabajador no destruye, per se, su acción, pues seguirá existiendo el despido; no obstante, resulta relevante la fecha en la que se demuestre que ocurrió, ya que si la demanda se presenta con anterioridad al vencimiento del plazo prescriptivo de 2 meses, establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá acreditar que el despido fue justificado, para poder destruir la acción relativa; en cambio, si se prueba que la demanda se presentó con posterioridad al vencimiento del plazo prescriptivo mencionado, la sola excepción de prescripción hace innecesario el estudio sobre la justificación del despido, pues cualquiera que fuera el resultado de ese análisis, no prosperaría la acción indemnizatoria o de reinstalación intentada, al resultar extemporáneo el reclamo del trabajador." (Énfasis en el original) (Pág. 36, penúltimo y último párr.).

10.4 Improcedencia de la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del patrón

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 725/2014, 11 de junio de 2014²²⁸

Razones similares en los ADR 2298/2014, ADR 2727/2014 y AR 3408/2015

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores despedidos demandaron al Ayuntamiento empleador la reinstalación a su puesto de trabajo, el pago de prestaciones accesorias, como jornada extraordinaria, días de descanso laborados y no pagados, prima dominical, aguinaldo y el pago de cuotas a los Institutos de Salud y Vivienda. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje (TCA) resolvió, mediante laudo, condenar al Ayuntamiento demandado al pago de las prestaciones y lo absolvió de la reinstalación de los trabajadores porque ésta ya se había cumplido. El Ayuntamiento promovió juicio de amparo directo. Señaló que en el juicio laboral no se constató el carácter de trabajadores de confianza que tenían los demandados, según la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas de la entidad (LTSPM). Alegó que el laudo le dio al Ayuntamiento un plazo de 72 horas para su cumplimiento y esto desconoce el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), norma aplicable de manera supletoria en este caso.²²⁹

El Tribunal negó el amparo. Estimó que no se violaron los derechos constitucionales del Ayuntamiento y que tampoco procede la suplencia de la queja porque el actor fue demandado como patrón en el juicio de origen. Señaló que no es cierto que no se analizó la calidad de trabajadores de confianza de los demandantes. En la demanda, estos afirmaron que realizaban actividades de la atención al público, archivo de expedientes, recepción de solicitudes en las áreas de su adscripción y envío de información. Estas aserciones no fueron controvertidas por el Ayuntamiento demandado.

El Ayuntamiento presentó recurso de revisión, en el que alegó la inconstitucionalidad del artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo.²³⁰ Señaló que el Tribunal debió aplicar la excepción prevista en el artículo 76 de la Ley de Amparo que admite la suplencia de la queja a favor del patrón. Sostuvo que debido a que la autoridad laboral no suplió la queja en

²²⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro Sergio A. Valls Hernández.

²²⁹ El artículo prevé que los laudos deben ser cumplidos en un plazo de 15 días. Según el Ayuntamiento esto le causaba un perjuicio porque, si se ejecuta el laudo, se afectaría su presupuesto de manera sustantiva.

²³⁰ "Artículo 79. La autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios en los casos siguientes: I. (...) II. (...) III. (...) IV. (...) V. En materia laboral, en favor del trabajador, con independencia de que la relación entre empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o por el derecho administrativo...".

beneficio del patrón, violentó sus derechos humanos en el juicio laboral. El Tribunal Colegiado ordenó que se remitiera el caso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

La Suprema Corte negó el amparo. Sostuvo que la suplencia de la queja solo en favor del trabajador se deriva de los procesos históricos de reforma constitucional y legal, cuya finalidad es disminuir la desigualdad procesal entre patrono y empleado y proteger los derechos básicos de la parte más débil.

Problemas jurídicos planteado

¿La distinción que prevé la fracción V, del artículo 79 de la Ley de Amparo, según la cual, en materia laboral la suplencia de la queja opera sólo en beneficio del trabajador y no del patrón, es constitucional?

Criterios de la Suprema Corte

Cuando la parte patronal acude al juicio de amparo laboral no aplica la suplencia de la queja deficiente a su favor, tal y como lo establece el artículo 79, fracción V de la Ley de Amparo. La suplencia de la queja deficiente en materia laboral solo favorece al trabajador porque su objeto es compensar la situación de desventaja en la que históricamente se encuentran ciertos grupos, para el caso, la clase trabajadora frente a la patronal.

Justificación de los Criterios

"A partir de estas consideraciones, serían tres las condiciones esenciales para que, a instancia de parte, proceda excepcionalmente el examen de las disposiciones legales de la Ley de Amparo aplicadas dentro del juicio de amparo:

- a) La emisión de autos o resoluciones concretas de los órganos que conozcan del juicio de amparo;
- b) La impugnación de normas de la Ley de Amparo cuya aplicación se actualice efectivamente dentro de los asuntos de la competencia de los órganos jurisdiccionales que conocen del juicio de amparo, y que trasciendan al sentido de la decisión adoptada; y
- c) La existencia de un recurso procedente contra el acto de aplicación de las normas de la Ley de Amparo tildadas de inconstitucionales, en el cual pueda analizarse tanto la legalidad de su acto de aplicación, como la regularidad constitucional de esas normas, en su caso." (Pág. 25, segundo párr.).

"Ahora bien, el principio de suplencia de la queja deficiente, ha sido reconocido como una institución de capital importancia dentro de nuestro sistema jurídico, con características

muy particulares, que encuentra su mayor exaltación dentro del medio de control constitucional del juicio de amparo." (Pág. 33, tercer párr.).

"[...] (E) legislador señaló que el otorgarle el carácter obligatorio a la suplencia, conllevaría una mayor protección a los quejosos y recurrentes, y convertiría al juicio de amparo en un instrumento más eficaz, lo cual derivaría en un notorio beneficio de determinados sectores de la población que pudieran estar en situación de desventaja, tal como es el caso de las clases económicamente débiles, los ejidatarios, comuneros, trabajadores, menores de edad, incapaces y también a las personas acusadas por delitos.

Por tanto, el legislador consideró que era aceptable que el derecho social no otorgara condiciones de igualdad dentro de un procedimiento judicial, pues sería injusto dar un trato igual a quienes poseen recursos suficientes para defenderse por sí mismos o pueden contratar la mejor defensa, que a quienes por su falta de preparación o por su carencia de recursos económicos, no pudieren autodefenderse, o no pudieren pagar una defensa adecuada.

Así, la suplencia de la queja cumple con el objetivo elemental de proteger el derecho de defensa adecuada del trabajador, en virtud de que, a través de este instrumento, el juez encargado del asunto puede, oficiosamente garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales que, en su caso, hayan sido lesionados, lo cual resulta evidente que es elemental en todo proceso, sin embargo, es en el procedimiento laboral en el que cobra una relevancia considerable tanto por la trascendencia de las consecuencias jurídicas que derivan de la violación a normas como la potencial certeza de la afectación a los derechos laborales." (Pág. 33, segundo a cuarto párr.).

"En esta tesitura, el propósito que cumple la suplencia de la queja deficiente en materia laboral, es salvaguardar la defensa adecuada del trabajador, pues se estima que éste se encuentra en una posición vulnerable frente al patrón y, por tanto, se busca evitar que los excesos de los formalismos jurídicos intervengan con la impartición de la justicia del Estado. De este modo, la suplencia de la queja deficiente, permite dar mayor protección a la clase obrera, ya sea que figure como quejosa o recurrente, para el eficaz ejercicio de su defensa y con particular énfasis cuando están en juego sus derechos laborales, reconocidos en el artículo 123 de la Carta Magna." (Pág. 40, tercer y cuarto párrs.).

"[...] (S)í bien el artículo 1o. constitucional, con la reforma sufrida el diez de junio de dos mil once, estableció cambios sustanciales que otorgan a las personas una protección más amplia de los derechos humanos, reconocidos no sólo en la Constitución, sino también en tratados internacionales, con la finalidad de favorecer en todo tiempo a las personas; también es cierto que respecto de la esencia del principio de igualdad y no discriminación, dicho artículo no sufrió alteración alguna, salvo la inclusión de la prohibición de discrimi-

La suplencia de la queja cumple con el objetivo elemental de proteger el derecho de defensa adecuada del trabajador, en virtud de que, a través de este instrumento, el juez encargado del asunto puede, oficiosamente garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales que, en su caso, hayan sido lesionados, lo cual resulta evidente que es elemental en todo proceso, sin embargo, es en el procedimiento laboral en el que cobra una relevancia considerable tanto por la trascendencia de las consecuencias jurídicas que derivan de la violación a normas como la potencial certeza de la afectación a los derechos laborales.

nación por preferencias sexuales, razón por la que es válido, para efecto de la resolución de este asunto, tomar en consideración la interpretación establecida por este Alto Tribunal con relación a dichos principios." (Pág. 44, segundo párr.).

"Por tanto, se consideró que el primer criterio para analizar una norma a la luz de la garantía de igualdad consiste en elegir el término de comparación apropiado, que permita analizar a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. En caso de que los sujetos comparados no sean iguales o no sean tratados de manera desigual, no habrá violación a la garantía individual. Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida." (Pág. 48, primer y segundo párrs.).

"La circunstancia de que el legislador desde sus inicios cimentara el principio de la suplencia de la queja deficiente en materia laboral, únicamente en favor del trabajador, sin que alcanzara a la parte patronal, obedece a una distinción de trato que está plenamente justificada, porque: 1) la finalidad perseguida es constitucionalmente aceptable; 2) la diferenciación cuestionada es adecuada para el logro del fin legítimo buscado; 3) la medida está directamente conectada con el fin perseguido; y, 4) resulta proporcional." (Pág. 50, primer párr.).

"Tiene aplicación por identidad de razón la tesis 2a. CXXVIII/2013 (10a.)8, emitida por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyos rubro y texto, son: **"SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SÓLO OPERE EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO VULNERA EL DERECHO HUMANO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.** El artículo 76 Bis, fracción IV, de la Ley de Amparo vigente hasta el 2 de abril de 2013, sustituido por el numeral 79, fracción V, de ley de la materia en vigor al día siguiente, al prever expresamente que la suplencia de la queja deficiente en materia laboral procede sólo a favor del trabajador, es producto de los procesos históricos de reforma constitucional y legal, cuya distinción de trato, en relación con el patrón, radica en que su finalidad es solventar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger bienes básicos, derivado de que: a) el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo regulan la relación laboral como un derecho de clases; b) el patrón tiene mayores posibilidades económicas, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados y, al tener la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio; y, c) la protección a bienes elementales tiene como base el hecho de que la subsistencia del trabajador y de su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, razón que evidencia

la importancia que tiene para el trabajador un litigio derivado de la relación laboral; motivo por el cual se le liberó de la obligación de ser experto en tecnicismos jurídicos, lo que contribuyó, por un lado, a que no se obstaculizara la impartición de justicia y, por otro, a la salvaguarda de los derechos fundamentales consagrados en el referido artículo 123 de la Carta Magna. En esas condiciones, la Segunda Sala reitera el criterio de la jurisprudencia 2a./J. 42/97 (*), en el sentido de que es improcedente la suplencia de la queja deficiente a favor del patrón, inclusive bajo el contexto constitucional sobre derechos humanos imperante en el país, porque la distinción de trato en referencia con el trabajador está plenamente justificada y, por lo mismo, resulta proporcional, es decir, sí guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar, dado que tal diferenciación constituye una acción positiva que tiene por objeto medular compensar la situación desventajosa en la que históricamente se ha encontrado la clase trabajadora frente a la patronal". (Énfasis en el original) (Pág. 56, primer párr.).

"Por ende, debe señalarse que los restantes agravios formulados por el recurrente Ayuntamiento del Municipio de Campeche, deben clasificarse como infundados." (Pág. 57, segundo párr.).

"Sin embargo, la inconforme en los agravios sintetizados, sólo reitera de manera general la falta de análisis de la calidad de confianza que dice tenían los trabajadores y del indebido valor probatorio otorgado a la prueba testimonial, lo que se traduce en meros aspectos de legalidad vinculados directamente con el fondo del asunto y repite sus conceptos de violación. Siendo esto así, indudablemente resultan inoperantes los agravios de que se trata." (Pág. 59, primer y segundo párrs.).

10.5 El derecho internacional del trabajo no condena la figura de la prescripción de las acciones en materia laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2183/2015, 12 de agosto de 2015²³¹

Hechos del caso

Un extrabajador de la empresa Luz y Fuerza del Centro demandó ante una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), a Luz y Fuerza del Centro, en Liquidación y al Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE)²³²,

²³¹ Unanimidad de votos. Ponente: Eduardo Medina Mora I.

²³² Órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sustituido en 2020 por el Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.

como liquidador de Luz y Fuerza del Centro (Luz y Fuerza).²³³ Pidió el reconocimiento y pago de diversas prestaciones. La JCA absolvió a los demandados porque consideró que la acción laboral había prescrito.

El trabajador promovió demanda de amparo contra el laudo arbitral. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)²³⁴ porque, a su juicio, la prescripción de las acciones es equiparable a la renuncia a los derechos laborales, que está prohibida por la Constitución y por la misma LFT.²³⁵ Subrayó que el laudo contraría la teoría del derecho internacional del trabajo, que manda la aplicación de la norma más beneficiosa al trabajador. El Tribunal de Amparo resolvió que la prescripción establecida en la legislación laboral no vulnera la Constitución porque, contrario a lo sostenido por el demandante, la prescripción no implica una renuncia, sino una sanción legal por la falta de ejercicio a tiempo de una acción. En consecuencia, negó el amparo y confirmó el laudo reclamado. El demandante interpuso recurso de revisión. Reclamó que la sentencia pasó por alto la aplicación del principio *pro-persona* del derecho internacional de trabajo, según el cual, debía aplicar la norma más beneficiosa para el trabajador. Repitió, entonces, que la acción pretendida no podía haber prescrito porque los derechos laborales son irrenunciables.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso de revisión. Resolvió que el reclamo de inconstitucionalidad contra el artículo 516 de LFT era inoperante y eso conlleva la imposibilidad jurídica de estudiar el fondo del asunto. Además de lo anterior, los requisitos de importancia y trascendencia tampoco fueron satisfechos.

Problema jurídico planteado

¿Si el demandante en amparo no refuta la inoperancia de sus argumentos decidida por el Tribunal de amparo, procede el estudio de fondo de la demanda de amparo en revisión?

Criterio de la Suprema Corte

Si el demandante no refuta el argumento de inoperancia decidido por el Tribunal de amparo procede el desechamiento del juicio. Este desechamiento se refuerza si el asunto tampoco es de importancia o trascendencia constitucionales.

²³³ Órgano descentralizado de la administración pública federal extinto por decreto presidencial en 2009.

²³⁴ Ley Federal del Trabajo. Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

²³⁵ Ley Federal del Trabajo. Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Justificación del criterio

[E]xiste imposibilidad jurídica para analizar la constitucionalidad del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo a la luz del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h) de la Constitución; en atención a que el recurrente no desvirtuó la inoperancia decretada por el Tribunal A quo, quien acertadamente resolvió de acuerdo con el criterio de este Alto Tribunal, plasmado en la tesis 2a./J. 14/2012 (10a.), que no puede confrontarse el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, con el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos G) y H), de la Constitución, porque ambas normas regulan cuestiones totalmente ajenas. (Pág. 42, párr. 4).

Existe imposibilidad jurídica para analizar la constitucionalidad del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo a la luz del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h) de la Constitución; en atención a que el recurrente no desvirtuó la inoperancia decretada por el Tribunal A quo, quien acertadamente resolvió de acuerdo con el criterio de este Alto Tribunal

[E]sta Suprema Corte de Justicia de la Nación y en diversos criterios, ha determinado por un lado que el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, no es inconstitucional, toda vez que no viola el derecho del trabajador a percibir su salario, ni los artículos 5o., 17 y 123, de la Constitución, ya que sólo regula la temporalidad en que el derecho puede reclamarse; y por otro lado, que no puede aceptarse la inconstitucionalidad de la Ley Federal del Trabajo, por el hecho de que el quejoso equipare la prescripción de las acciones de trabajo a la renuncia de las mismas. (Pág. 43, párr. 3.)

[A]firma que el Tribunal Colegiado no respeta los principios de imparcialidad y los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. [S]on planteamientos genéricos que no pueden ser objeto de estudio. (Pág. 47, párr. 4.)

[E]n la especie los agravios resultaron ineficaces, se concluye que el presente recurso de revisión carece de los requisitos de importancia y trascendencia. (Pág. 49, párr. 2.)

10.6 Negación de la calidad de patrón

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 163/2016, 8 de febrero de 2017²³⁶

Hechos del caso

Los asuntos que generaron los criterios en disputa tuvieron características comunes: (i) los trabajadores demandaron el pago de prestaciones por despidos injustificados; (ii) los demandados negaron la relación laboral; (iii) las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenaron a los demandados. El primer grupo de Tribunales sostuvo que la carga probatoria recae en el demandante solo en los casos en los que el patrón niega la relación

²³⁶ Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Unanimidad de votos.

de manera lisa y llana. En los supuestos en los que ofrecen argumentos, como que el trabajador fue contratado por otro empleador, el demandado tiene la carga de la prueba. El segundo grupo de Tribunales sostuvo que el demandado no está obligado a probar la relación de trabajo del actor con otras personas porque esa afirmación no repercute en la negación de la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Consideró que debía definir si le corresponde la carga de la prueba al patrón cuando niega la relación de trabajo con el demandante, pero sostiene que el trabajador laboró para otra persona. La Suprema Corte resolvió que los demandados que niegan el vínculo laboral no tienen la carga de la prueba cuando sostienen que la relación del trabajador fue con otra persona. Concluyó que, en estos casos, no se vulneran los derechos de los trabajadores.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional liberar de la carga de la prueba a un empleador demandado que niega la relación de trabajo y asegura que el vínculo fue con otra persona?

Criterio de la Suprema Corte

El patrón demandado que niega la relación de trabajo y que afirma que el vínculo laboral del trabajador demandante fue con otra persona no tiene la carga de la prueba. Esta inversión de la obligación de probar se ajusta al derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[N]o existe criterio de esta Segunda Sala con relación al tema relativo a que cuando el demandado se excepciona afirmando simplemente que sabe que el actor laboró para un tercero respecto del cual no le une vínculo jurídico alguno; en tal supuesto, debe decirse, que no cualquier afirmación hecha por el patrón después de negada la relación laboral tiene la característica de imponer a éste la carga de la prueba, pues como ya se indicó, sólo aquellas afirmaciones que por su naturaleza lleven implícito el reconocimiento de la existencia de una relación, aunque se afirme que ésta es de naturaleza distinta a la laboral o que la misma concluyó, pues sólo estas afirmaciones tienen la característica de repercutir en la negativa de la relación laboral, patentizando que dicha negativa no es lisa y llana o absoluta. Consecuentemente, aquellas afirmaciones que no se vinculen con la negativa de la relación laboral o que dejen intocada ésta, no tienen el alcance de imponer al patrón la carga de acreditar dichas afirmaciones, dado que éstas no implican el reconocimiento de ningún tipo de relación, y por tanto, no se contraponen a la negativa primeramente hecha,

pues tampoco se debe llegar al extremo de obligar al empleador a que demuestre que otra persona contrató al actor, por la sencilla circunstancia de que difícilmente un tercero le facilitaría documentos para el reconocimiento de algo que muy probablemente le perjudique porque tendría que responsabilizarse de una relación de trabajo. En tal virtud, la sola afirmación en el sentido de que el actor labora para un tercero, no lleva al extremo de exigir a la parte patronal que justifique ésta, toda vez que al no guardar relación alguna con la negativa lisa y llana del nexo laboral, ésta no lleva implícita una afirmación con relación a esa negativa, y por tanto no se contraponen a la negativa del nexo laboral." (Pág. 40, párr. 4).

La sola afirmación en el sentido de que el actor labora para un tercero, no lleva al extremo de exigir a la parte patronal que justifique ésta.

10.7 Pago de prima vacacional no demandada por el trabajador

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 196/2018, 26 de septiembre de 2018²³⁷

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó por despido injustificado a quien resultara como su empleador real. Reclamó, entre otras prestaciones, la indemnización constitucional y el pago proporcional de vacaciones por el período laborado. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, resolvió que el trabajador probó sus pretensiones y, en consecuencia, condenó a los patrones al pago de indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones y aguinaldo. Contra esa decisión, el trabajador promovió amparo directo. Un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió la protección constitucional porque consideró que la prima de antigüedad se calculó de manera incorrecta. Sostuvo que la prima vacacional no se trataba de una prestación accesoria de las vacaciones, sino que ambas tienen una finalidad distinta. Las vacaciones consisten en un descanso continuo de varios días para reponer energía gastada en las actividades laborales; la prima vacacional es un pago monetario para que el trabajador pueda usarlo en sus días de descanso. Concluyó que no procede fijar una condena por prima vacacional si el trabajador no la reclamó en la demanda laboral y en estos casos no cabe suplir la queda deficiente en favor del trabajador.

En el segundo asunto, Petróleos Mexicanos (PEMEX) interpuso recurso de queja contra un laudo dictado por una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) en cumplimiento de una orden de amparo. El nuevo laudo condenó a PEMEX al pago de, entre otras prestaciones,

²³⁷ Mayoría de tres votos respecto del primer punto resolutivo y por unanimidad de cuatro votos en relación a los resolutivos segundo y tercero. Ponente: Ministro: Alberto Pérez Dayán.

la prima vacacional. Contra esa decisión, PEMEX presentó un recurso de queja²³⁸ en el que señaló que el trabajador solo pidió el pago de vacaciones, no de la prima vacacional. En consecuencia, la autoridad no debió condenarlo a su pago. El Tribunal Colegiado en materia de Trabajo no concedió el recurso. Argumentó que debían aplicarse los principios de los artículos 18²³⁹ y 33²⁴⁰ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el sentido de que debe optarse por la decisión que más favorezca al empleado. Por lo que, en atención al principio de que lo accesorio corre la suerte de lo principal, aunque el trabajador no haya reclamado la prima vacacional, sí pidió el pago de vacaciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Señaló que, en los casos en los que el trabajador no reclame prestaciones como prima vacacional y esta no sea reconocida por la JCA, no podrá condenarse al patrón su pago. Esto generaría un desequilibrio procesal y violaría el derecho de defensa de los empleadores.

Problema Jurídico Planteado

¿Se debe ordenar el pago de la prima vacacional como una consecuencia lógica de la condena al pago de las vacaciones, aunque no haya sido reclamada por el trabajador en la demanda laboral?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando el trabajador en la demanda solo pide el pago de vacaciones, pero no de prima vacacional, la JCA no puede condenar al patrón a su pago. El que la legislación laboral recoja el principio *in dubio pro operario* (ante duda, favorecer al trabajador) en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII de la Constitución Federal²⁴¹ no habilita a la JCA a actuar de manera arbitraria y condenar a la parte patronal por una prestación que no fue materia de controversia. Ese principio es solo un criterio hermenéutico que permite dar contenido a las normas en beneficio del trabajador. No sirve, en cambio, para resolver situaciones que no están contempladas en la ley y mucho menos en detrimento de las instituciones jurídicas que generan seguridad en un proceso.

²³⁸ El recurso de queja es un medio de impugnación contra las decisiones en las que no procede expresamente el recurso de revisión. Está regulado en el artículo 97 de la Ley de Amparo.

²³⁹ Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

²⁴⁰ Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

²⁴¹ Artículo 123. Apartado A, Fracción XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

Justificación de los criterios

"[...] (L)as vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental'.

En tanto que la prima vacacional constituye 'un ingreso adicional que les permite disfrutar de su período vacacional'". (Pág. 17, tercer y cuarto párrs.).

"Como es posible observar, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ambas prestaciones se generan por virtud del tiempo en el que los trabajadores presentan sus servicios. Sin embargo, resulta importante hacer énfasis en que tal circunstancia no las hace iguales, equivalentes ni equiparables, precisamente porque persiguen finalidades y son de naturaleza distinta, pues mientras que con las vacaciones se busca el descanso del trabajador a fin de que repongan energías; con la prima vacacional se pretende que éste tenga un ingreso adicional que le permita disfrutar de su período vacacional." (Pág. 19, último párr.).

"[...] (E)n el mundo fáctico puede darse el caso de que aun cuando el trabajador generó su derecho a gozar de un período vacacional no se le haya otorgado esa prerrogativa pero sí el pago de la prima vacacional. Empero, para efectos del reconocimiento de una prestación dentro de un proceso laboral, la condena en vacaciones no necesariamente trae como consecuencia lógica-natural la de la prima vacacional, pues ello dependerá de otros aspectos de índole procesal. [...]" (Pág. 20, primer párr.).

"[...] (T)al situación —no contemplada en la ley generaría un desequilibrio procesal en perjuicio de la parte patronal, en la medida en que sin darle la oportunidad de defensa (con el consecuente derecho de aportar las pruebas correspondientes), se le condenaría en juicio respecto de una prestación y hechos no controvertidos.

Se arriba a lo anterior, sin que pase inadvertido para quienes resuelven, que las Juntas tienen la obligación de subsanar la demanda del trabajador cuando ésta se encuentre incompleta; sin embargo, el incumplimiento de tal obligación no puede repercutir en perjuicio de una de las partes y particularmente de la patronal, ya que como se dijo, ello implicaría coartar su derecho de defensa." (Pág. 22, segundo y tercer párrs.).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en los párrafos que anteceden, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 225 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación: **PRIMA VACACIONAL. NO DEBE CONDENARSE AL PAGO DE ESTA PRESTACIÓN, COMO UNA CONSECUENCIA LÓGICA-NATURAL DE LA DE VACACIONES,**

Como es posible observar, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ambas prestaciones se generan por virtud del tiempo en el que los trabajadores presentan sus servicios. Sin embargo, resulta importante hacer énfasis en que tal circunstancia no las hace iguales, equivalentes ni equiparables, precisamente porque persiguen finalidades y son de naturaleza distinta, pues mientras que con las vacaciones se busca el descanso del trabajador a fin de que repongan energías; con la prima vacacional se pretende que éste tenga un ingreso adicional que le permita disfrutar de su período vacacional.

CUANDO NO FUE RECLAMADA EN LA DEMANDA LABORAL. Cuando el trabajador únicamente reclame en su demanda el pago de vacaciones y, al admitirla, la Junta no cumpla con su obligación de subsanarla para introducir a la litis la prestación relativa a la prima vacacional, no es factible condenar al patrón al pago de ésta, ya que esa situación generaría un desequilibrio procesal en su perjuicio, en la medida en que, sin darle la oportunidad de defensa, se le condenaría en juicio respecto de una prestación y hechos no controvertidos. De ahí que, de resultar procedente la condena al pago de vacaciones, no debe condenarse al pago de la prima vacacional como una consecuencia lógica-natural, si ésta no fue reclamada en la demanda" (Énfasis en el original) (Pág. 23, segundo párr.).

10.8 Los requisitos de procedencia en materia probatoria no contravienen disposiciones de derecho internacional

SCJN, Segunda Sala, Amparo directo en Revisión 8377/2018, 29 de mayo de 2019²⁴²

Hechos del caso

Un trabajador demandó al banco empleador por despido injustificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA). Reclamó la reinstalación en el empleo y el pago de prestaciones laborales. La JCA, mediante laudo, absolvió al demandado porque el trabajador renunció voluntariamente a su puesto. El demandante promovió juicio de amparo directo. El Tribunal colegiado concedió el amparo. Le ordenó, entonces, a la JCA que admitiera la prueba de inspección ocular presentada por el actor. La JCA absolvió nuevamente al banco demandado.

El demandante promovió juicio de amparo directo en contra del segundo laudo. Alegó que el banco demandado no controvirtió las pruebas que acreditan la relación laboral y, por eso, el demandado debió ser condenado por despido injustificado. Alegó que los artículos 794 y 878 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo (LFT)²⁴³ violan la Constitución²⁴⁴

²⁴² Unanimidad de votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas.

²⁴³ Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: Fracción IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

²⁴⁴ Señaló que, de conformidad con el artículo 1o. constitucional y en atención al principio de progresividad, la junta arbitral debió ponderar la estabilidad en el empleo del trabajador.

y los tratados internacionales suscritos por México.²⁴⁵ El Tribunal Colegiado negó el amparo. Consideró que la valoración de pruebas realizada por la JCA fue correcta. Agregó que el reclamo de inconstitucionalidad contra la legislación laboral en realidad apuntaba a su aparente falta de aplicación. En todo caso, estimó que la decisión atacada se ajusta al derecho al trabajo reconocido en la Constitución y tratados internacionales. El demandante interpuso recurso de revisión. Reclamó que el Tribunal hizo una interpretación inexacta de la constitucionalidad en el laudo reclamado. Aseguró que la JCA debió aplicar la norma más favorable al trabajador que, en el caso, es la internacional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso de revisión. Consideró que los cargos de inconstitucionalidad alegados en el recurso solo reiteraron lo expuesto en el juicio de amparo. Aseveró que los requisitos de importancia y trascendencia del asunto no se cumplieron y, en consecuencia, el recurso de revisión era improcedente.

Problema jurídico planteado

¿Los principios y reglas probatorios que gobiernan el proceso laboral, se ajustan a derecho al trabajo establecido en la Constitución y tratados internacionales?

Criterio de la Suprema Corte

El análisis de la constitucionalidad de las disposiciones probatorias de la LFT no procedió. El recurso interpuesto no permitía establecer un criterio importante, por lo tanto, fue declarado improcedente.

Justificación del criterio

"[S]e advierte que no se cumple con el primero de los requisitos para la procedencia del juicio de amparo, al no subsistir un tema de constitucionalidad, pues en la demanda de amparo no se combatió la constitucionalidad de alguna norma general o se solicitó la interpretación directa de algún precepto de la Constitución." (Párr. 13).

"[S]i bien en su demanda de amparo el quejoso expresó que los artículos 794 y 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo son inconstitucionales, en realidad su pretensión iba dirigida a demostrar que la Junta responsable debió aplicar dichos artículos." (Párr. 14).

"Lo anterior inclusive también fue advertido por el Tribunal Colegiado del conocimiento, quien declaró inoperantes los conceptos de violación respectivos, dado que dichos numerales no habían sido aplicados en perjuicio del quejoso, quien en realidad pretendía su aplicación en el sentido de tener por confeso al demandado respecto de los hechos

Si bien en su demanda de amparo el quejoso expresó que los artículos 794 y 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo son inconstitucionales, en realidad su pretensión iba dirigida a demostrar que la Junta responsable debió aplicar dichos artículos.

²⁴⁵ Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

aducidos en la demanda laboral, mismo que estimó infundado al advertirse que en la contestación respectiva sí se había negado la relación laboral con el actor, por lo que la Junta no se encontraba obligada a aplicar las sanciones en dichas disposiciones." (Párr. 15).

"[E]n el asunto no subsiste cuestión de constitucionalidad alguna, sino meras cuestiones de legalidad en torno a si se acreditó o no la existencia de una relación laboral." (Párr. 16).

10.9 Negación de la calidad de patrón. Etapa procesal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 115/2020, 1 de julio de 2020²⁴⁶

Hechos del caso

Los criterios contradictorios comparten estas características: (i) los trabajadores demandaron la reinstalación; (ii) los demandados negaron el vínculo laboral en la contestación de la demanda;²⁴⁷ (iii) los demandados negaron la calidad de patrones en la etapa de pruebas cuando objetaron la inspección ocular y; (iv) las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenaron a los demandados. El primero de los Tribunales sostuvo que la negación de la relación laboral en la contestación de la demanda es suficiente para descartar el carácter de empleador. El Tribunal concedió el amparo al empleador demandado. El segundo Tribunal resolvió que no basta con que el empleador demandado niegue el vínculo laboral en la contestación de demanda. También señaló que la negación de la calidad de patrón en la audiencia de pruebas es extemporánea porque altera la conformación del litigio. El Tribunal negó el amparo al patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Consideró que debía resolver en qué etapa procesal el patrón demandado tiene que negar relación de trabajo para que sea admisible. La Suprema Corte resolvió que la negación de la relación laboral debe ser planteada por el patrón en la contestación a la demanda, como

²⁴⁶ Ponente: Javier Laynez Potisek. Unanimidad de votos.

²⁴⁷ Negativa de la calidad de patrón. Debe precisarse en la etapa de demanda y excepciones, aun cuando la parte demandada niegue la existencia de la relación de trabajo.

Hechos: Los Tribunales Colegiados contendientes divergieron sobre cuál era la etapa del juicio laboral en la que la parte demandada debía negar tener la calidad de patrón cuando asimismo hubiera negado la existencia del vínculo de trabajo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que la negativa de la calidad de patrón debe formularse en el momento en que la parte demandada formulara su contestación.

Justificación: Lo anterior es así, porque la litis del juicio laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones al ser éste el momento en que son conocidos por la autoridad laboral los extremos que suscitan controversia y que serán materia de prueba; por ende, si la parte demandada niega la existencia del vínculo de trabajo y no precisa en su contestación que esta circunstancia obedece a que no posee la calidad de empleadora en tanto no cuenta con personal a su servicio, no es lícito que haga tal precisión con posterioridad, pues esto conduciría a la modificación de la litis y de las cargas probatorias fijadas, pues ésta no se hallaría ya en demostrar la existencia del vínculo de trabajo, sino la calidad de demandado, aspectos que se acreditan mediante elementos probatorios diferentes.

parte de las excepciones. Señaló que permitirle hacer esto durante la etapa de pruebas implicaría darle una ventaja injustificada que modificaría el litigio.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional exigirle al patrón demandado que niegue la relación laboral en la contestación de demanda y no hasta la etapa de pruebas?

Criterio de la Suprema Corte

La negación de la relación laboral no implica tácitamente la negación del carácter de patrón. El empleador demandado está obligado a hacer ambas precisiones desde la contestación a la demanda en su contra. No admitir esa negación en la etapa de pruebas se ajusta al derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[A] diferencia de lo sostenido en dicho precedente la ausencia del carácter de patrón es una cuestión íntimamente relacionada con la afirmación de la inexistencia del vínculo laboral que no conduce a incongruencia alguna en la defensa del demandado, sino que es su causa, por lo que se estima que no puede exceptuarlo del deber de precisar tal circunstancia desde que formula su contestación ni puede aceptarse que la negativa de la relación laboral entrañe tácitamente la del carácter de patrón." (Párr. 35).

"[L]a manifestación hecha por la parte demandada en el sentido de que no posee la calidad de patrón porque no tiene personal a su servicio sólo cabe realizarla en la etapa de demanda y excepciones, por cuanto el conocimiento de dicha circunstancia no está supeditado a que la parte actora ofrezca la prueba de inspección ocular respecto de los documentos de todos las y los trabajadores de la demandada, sino que es conocido por ésta desde la etapa de demanda y excepciones." (Párr. 36).

La manifestación hecha por la parte demandada en el sentido de que no posee la calidad de patrón porque no tiene personal a su servicio sólo cabe realizarla en la etapa de demanda y excepciones.

10.10 Reposición del procedimiento laboral por falta de firma del laudo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 196/2020, 18 de noviembre de 2020²⁴⁸

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó a Petróleos Mexicanos (Pemex) el reconocimiento de enfermedades profesionales, el pago de una indemnización por riesgo

²⁴⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra: Yasmín Esquivel Mossa.

de trabajo y de una jubilación por incapacidad. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a la demandada al pago de la incapacidad y de las demás prestaciones. Inconforme con esto, el trabajador promovió juicio de amparo. El Tribunal concedió el amparo. Consideró que hubo una violación procesal porque el acta de la audiencia trifásica²⁴⁹ no tenía la firma del auxiliar que la presidió.²⁵⁰ Por lo tanto, dejó sin efecto tanto la decisión de la JCA, como todo lo actuado a partir de la audiencia de demanda y excepciones, pruebas y resolución. Ordenó, entonces, reponer el procedimiento.

En el segundo asunto, un trabajador demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el reconocimiento de un accidente de trabajo, de una pensión por incapacidad parcial permanente y el pago de diversas prestaciones en especie. La JCA condenó al demandado al pago de las prestaciones. Contra la decisión de la JCA, el trabajador promovió juicio de amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Constató una violación procesal que afectó también el resultado de la decisión: en el acta de la audiencia trifásica faltaban las firmas del presidente o auxiliar, así como las del secretario de acuerdos. Argumentó que esa violación procesal provoca que todas las actuaciones pierdan valor y, por ende, también las decisiones tomadas en el proceso. Ordenó, entonces, la reposición de la actuación. Precisó que la JCA sólo debería enmendar las formalidades omitidas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estimó que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que, si el acta de la audiencia trifásica de la JCA no tiene las firmas requeridas, deberá reponerse el procedimiento y repetirse las actuaciones a partir de la audiencia viciada.

Problema jurídico planteado

¿La falta de firma del presidente o del auxiliar, así como la del secretario de acuerdos de la JCA que intervinieron en alguna de las etapas de la audiencia trifásica, es una violación procesal que deja sin efectos todo lo actuado, así como la reposición total del procedimiento?

Criterio de la Suprema Corte

Ante la falta de firma del presidente, del auxiliar o del secretario de acuerdos de la JCA que intervinieron en alguna de las etapas de la audiencia trifásica procede dejar sin efectos

²⁴⁹ Consta de tres fases: 1. Conciliación: es la etapa donde la autoridad exhorta a las partes para llegar a un arreglo para que no continúe el juicio; 2. Demanda y Excepciones: en caso de que las partes no hayan conciliado se seguirá con el procedimiento. El patrón tiene la oportunidad de contestar la demanda y, a su vez, el trabajador de replicar la contestación; 3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: es la oportunidad que tienen las partes de ofrecer sus pruebas y de objetar las de la contraria.

²⁵⁰ La falta de firma es considerada una infracción formal en cada actuación en el procedimiento, del documento de la audiencia y de lo acordado en ella.

la decisión y reponer el procedimiento a partir de la fase de la audiencia en la que se cometió la violación. Las firmas son necesarias para que la audiencia sea válida. En ese sentido, la falta de firma es una violación procesal que implica que las actuaciones no producen efectos jurídicos.

Justificación del criterio

"[...] (E)s válido afirmar que cuando un Tribunal Colegiado en amparo directo, advierte que se actualiza una violación procesal al procedimiento que afecta las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, en términos del artículo 172, fracción XI de la Ley de Amparo, ante la falta de firma del Presidente o Auxiliar, así como del Secretario de Acuerdos en alguna de las etapas la audiencia trifásica, y por ello se conceda la protección federal para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo impugnado y reponga el procedimiento." (Pág. 12, párr. 36).

"[...] Ello trae como consecuencia su nulidad y de las subsecuentes actuaciones, pues al no poder constatarse en términos precisos la litis sometida a consideración de la responsable, ni las pruebas que se desahogaron como producto de tal ilicitud, tampoco es factible pronunciarse sobre posibles vulneraciones a derechos, que deriva de omisiones o ilegalidades en la apreciación de los escritos y posturas asumidas por las partes; pues de otra forma se convalidaría un acto viciado de origen." (Pág. 12, párr. 37).

"[...] Ante ello, se estaría soslayando la incorrecta integración y desahogo que la ley aplicable dispone para la fijación de la litis; esto es, como dicha violación implica que aquella diligencia sea inexistente y no produzca efectos jurídicos, por haberse practicado en forma distinta a la prevista en la ley, la concesión de la protección de la Justicia Federal que llegara a otorgarse, será por la inexistencia o invalidez de la audiencia trifásica, por lo que la autoridad responsable debe dejar insubsistente el laudo reclamado y ordenar la reposición del procedimiento, a partir de la fase en la que se cometió la violación, para que posteriormente se continúe el cauce legal que corresponda." (Pág. 13, párr. 38).

"[...] En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 215, 216, párrafo segundo, 217, párrafo primero y 225 de la Ley de Amparo, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, redactado de la siguiente manera: **REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. ANTE LA FALTA DE FIRMA DEL PRESIDENTE O DEL AUXILIAR DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ASÍ COMO DEL SECRETARIO DE ACUERDOS QUE INTERVINIERON EN ALGUNA DE LAS ETAPAS DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, PROCEDE CONCEDER EL AMPARO PARA DEJAR INSUBSISTENTE EL LAUDO Y ORDENAR AQUÉLLA PARA SUBSANAR ESA IRREGULARIDAD, INCLUYENDO LAS ACTUACIONES SUBSECUENTES.**" (Pág. 13, párr. 39)

(E)s válido afirmar que cuando un Tribunal Colegiado en amparo directo, advierte que se actualiza una violación procesal al procedimiento que afecta las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, en términos del artículo 172, fracción XI de la Ley de Amparo, ante la falta de firma del Presidente o Auxiliar, así como del Secretario de Acuerdos en alguna de las etapas la audiencia trifásica, y por ello se conceda la protección federal para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo impugnado y reponga el procedimiento.

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 243/2020, 27 de enero de 2021²⁵¹

Hechos del caso

En el primer asunto, una trabajadora demandó en un juicio laboral a diversas empresas por despido injusto, pidió el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos aguiñaldo y vacaciones. Una de las empresas demandadas negó el despido. Presentó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) la renuncia de la demandante, firmada y con huella digital. Durante el juicio, la trabajadora impugnó la firma contenida del escrito de renuncia. La JCA consideró innecesario analizar esta impugnación ya que en la renuncia también estaba la huella dactilar y la demandante no cuestionó la veracidad de esta última. La JCA absolvió a la demandada del pago de las prestaciones. Consideró que la demandada probó con la carta renuncia de la trabajadora que no la despidió.

Contra esa decisión de la JCA, la trabajadora promovió amparo directo. Argumentó que darle valor probatorio a la carta de renuncia vulnera sus derechos laborales. El Tribunal negó el amparo. Estimó que la trabajadora debió impugnar en su integridad la carta de renuncia, no solo uno de sus elementos. Es decir, era necesario que la trabajadora objetara, también, la huella digital. Determinó que para que se considere a un trabajador como autor de su escrito de renuncia es suficiente que la carta esté firmada o tenga la huella dactilar del suscriptor.

En el segundo asunto, un trabajador demandó a diversas empresas en un juicio laboral por despido injustificado el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, aguiñaldo y vacaciones. La empresa demandada negó el despido. Presentó ante la JCA la renuncia del trabajador debidamente firmada y con huella digital. El trabajador negó la veracidad tanto de la firma, como de la huella digital. La JCA condenó a la empresa demanda al pago de las prestaciones. Inconforme con esta decisión, la empresa promovió amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Estimó que la huella no es suficiente para expresar la voluntad del trabajador porque ésta sólo se demuestra con la firma, aunque la huella sea auténtica. El Tribunal concluyó que basta con que se acredite la falsedad de uno de los elementos de la suscripción del documento para que éste pierda valor probatorio. No tiene sentido que si una renuncia tiene huella digital y firma y se prueba la falsedad de una de ellas se dé valor al documento.

²⁵¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que para que una renuncia tenga valor probatorio solo deberá acreditarse la veracidad de alguno de sus elementos, esto es, de la huella digital o de la firma del empleado.

Problema jurídico planteado

¿Si en un escrito de renuncia incluye la firma del trabajador y su huella digital, basta demostrar la veracidad de uno de esos dos elementos para que la renuncia tenga pleno valor probatorio?

Criterio de la Suprema Corte

Para que un escrito de renuncia tenga valor probatorio pleno sólo deberá demostrarse la veracidad de alguno de los elementos: bien sea de la firma o de la huella digital de quien lo suscribe. Según el texto anterior del artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, si se acredita la veracidad de la firma o de la huella dactilar, eso es suficiente para reputar su autoría al suscriptor. Cuando en un litigio laboral se ofrece como prueba la renuncia y ese documento incluye los 2 elementos de suscripción, esto es, huella dactilar y firma autógrafa, basta que se acredite la veracidad de uno de estos para darle plena eficacia probatoria.

Justificación del Criterio

"[...] (E) escrito de renuncia es suscrito por un trabajador, es claro que no se trata de un documento público, ya que su formulación no está encomendada a un funcionario investido de fe pública ni fue suscrito en el desempeño de sus funciones. Circunstancia suficiente para inferir, ante esas características, que estamos frente a un documento de carácter privado." (Pág. 25, párr. 120).

"[...] En los litigios en materia de Trabajo puede acontecer que con la finalidad de acreditar la inexistencia de un despido, una de las partes ofrezca un escrito de renuncia en el cual obre la firma o la huella digital del trabajador; asimismo, la documental en cuestión puede contener ambas, es decir, la firma y la huella dactilar." (Pág. 27, párr. 131).

"[...] Conforme al texto anterior del artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, si en un primer momento se demuestra la veracidad de la firma o de la huella dactilar, tal circunstancia es suficiente para reputar su autoría al suscriptor. Por lo tanto, en este caso se estima innecesario verificar la autenticidad del diverso signo." (Pág. 28, párr. 139).

"[...] En contrapartida, si en un primer momento se demuestra la falsedad de la firma o de la huella, será necesario (si se ofreció en tiempo y forma) verificar la veracidad del diverso signo y, en caso de que quede demostrada su autenticidad, tal circunstancia colma el requisito establecido en la ley, para atribuir su autoría al suscriptor." (Pág. 29, párr. 140).

(U)n escrito de renuncia cobra valor probatorio pleno cuando se demuestre la veracidad de alguno de los elementos plasmados al pie del documento, ya sea de la firma o de la huella digital de quien lo suscribe.

"[...] (U)n escrito de renuncia cobra valor probatorio pleno cuando se demuestre la veracidad de alguno de los elementos plasmados al pie del documento, ya sea de la firma o de la huella digital de quien lo suscribe." (Pág. 29, párr. 147).

"[...] En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 215, 216, párrafo segundo, 217, párrafo primero y 225 de la Ley de Amparo, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, redactado de la siguiente manera: **RENUNCIA. CUANDO EL DOCUMENTO RESPECTIVO CONTENGA DOS ELEMENTOS DE SUSCRIPCIÓN, COMO SON LA HUELLA DACTILARY LA FIRMA AUTÓGRAFA, BASTA QUE SE ACREDITE LA VERACIDAD DE UNO DE ELLOS PARA DARLE PLENA EFICACIA PROBATORIA (ARTÍCULO 802 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012).**" (Pág. 30, párr. 148).