

Registro digital: 2026864  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Undécima Época  
Materias(s): Laboral  
Tesis: I.5o.T. J/9 L (11a.)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tipo: Jurisprudencia

**RELACIÓN LABORAL. CORRESPONDE A LA PERSONA MORAL DEMANDADA LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO LA NIEGA LISA Y LLANAMENTE Y PUNTUALIZA QUE NO TIENE TRABAJADORES A SU SERVICIO, PERO DE SU OBJETO SOCIAL SE DESPRENDEN DATOS QUE NO HACEN CREÍBLE SU DEFENSA.**

Hechos: Un trabajador demandó su reinstalación por despido injustificado a una persona moral cuyo objeto social es la adquisición y construcción de toda clase de bienes inmuebles urbanos, así como el arrendamiento y compra de bienes muebles o inmuebles necesarios para el cumplimiento de aquél, entre otras actividades. En su defensa, la empresa negó la relación laboral con el actor de manera lisa y llana; además, aseveró que no tiene trabajadores a su servicio y que, por ello, no le reviste el carácter de patrón. La Junta absolvió a la demandada sobre la base de que el actor no demostró la relación laboral.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que corresponde a la persona moral demandada la carga de la prueba cuando niega lisa y llanamente la relación laboral y puntualiza que no tiene trabajadores a su servicio, pero de su objeto social se desprenden datos que no hacen creíble su defensa y, sólo colmada esta exigencia, corresponderá al operario la carga de desvirtuarlo.

Justificación: Se estima de esta manera, porque tanto el que afirma determinados hechos en calidad de actor, como el que lo hace en calidad de demandado, deben aportar al juzgador los elementos de que dispongan para probar su dicho; por tanto, ante la negativa lisa y llana de la relación laboral, en principio corresponde al trabajador la carga de la prueba de su existencia; pero no sucede lo mismo en los casos en que la parte demandada introduce a la litis el motivo que justifica la inexistencia del vínculo de trabajo, como lo es que no tiene empleados a su servicio y que, por ello, no le reviste el carácter de patrón, cuando de su objeto social se desprenden datos que no hacen creíble esa defensa. Por esta razón, no puede eximirse a la demandada de la carga de probar, pues ello mermaría de manera considerable la actividad de la autoridad que, al emitir su fallo, debe formarse una idea clara y completa de los hechos que sirven de sustento en la aplicación de las normas. Además, esta conclusión guarda coherencia con los principios protectores de la clase obrera y conforme a la carga probatoria contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que sustituye de ese débito al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, puede requerirse al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes (no sólo la ley laboral) tiene la obligación legal de conservar, al disponer de más y mejores elementos para justificar lo que afirma, frente al desequilibrio de fuerzas, recursos económicos y probatorios de los que participa el trabajador. De considerar lo contrario, bastaría que la demandada se exceptionara en ese sentido para liberarla de la obligación de probar, haciendo nugatorios los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo en favor de la clase obrera.

#### QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 718/2021. 7 de abril de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Ruiz Martínez. Secretario: Álvaro García Breña.

Amparo directo 362/2022. 11 de agosto de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretario: Raziél Flores Brito.

Amparo directo 336/2022. 20 de octubre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Rebollo Torres. Secretaria: Faviana Díaz Santiago.

Amparo directo 52/2023. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretario: Nicolás Ortega Rosas.

Amparo directo 74/2023. 20 de abril de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Ruiz Martínez. Secretario: Álvaro García Breña.

Nota: Por ejecutoria del 15 de mayo de 2024, el Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, declaró inexistente la contradicción de criterios 73/2024, derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de julio de 2023, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

Registro digital: 2026832  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Undécima Época  
Materias(s): Laboral  
Tesis: I.10o.T.11 L (11a.)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tipo: Aislada

**COMPETENCIA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES SUSCITADOS ENTRE LA CAJA DE PREVISIÓN PARA TRABAJADORES A LISTA DE RAYA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y SUS TRABAJADORES. CORRESPONDE AL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN RAZÓN DE QUE SU RÉGIMEN LABORAL SE RIGE POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL.**

Hechos: La parte actora demandó al organismo público descentralizado denominado Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México, diversas prestaciones laborales relacionadas con el despido injustificado del que dijo fue objeto. La demanda la presentó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien se declaró incompetente para conocer del asunto al considerar que correspondía a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, por lo que declinó a su favor la competencia para conocer del juicio, quien no la aceptó y remitió los autos al Tribunal Colegiado de Circuito, al sostener que el demandado era un organismo descentralizado del gobierno local y las relaciones jurídicas entre éste y sus trabajadores se regían por el apartado B del artículo 123 de la Constitución General, de conformidad con el artículo 3 del Reglamento Interno que fija las Condiciones Generales de Trabajo de los Empleados de la Caja de Previsión para los Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para dirimir la controversia laboral que se suscita entre el organismo público descentralizado denominado Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores.

Justificación: Lo anterior es así, en atención a que en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2016 (10a.), de título y subtítulo: **"ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES. EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN VI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUÉLLOS Y SUS TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE A ALGUNO DE ELLOS [ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 180/2012 (10a.) (\*)."]**, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó el criterio que se decanta por la libertad del legislador secundario para regir las relaciones laborales entre los distintos organismos descentralizados locales y sus trabajadores, de acuerdo con los apartados A o B del artículo 123 constitucional, inclusive de manera mixta, sin que deban sujetarse a alguno de ellos en especial, con lo cual se reconoció un criterio de libertad de configuración; en consecuencia, si la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México tiene el carácter de organismo descentralizado local, conforme al artículo 1 de su estatuto orgánico y, en términos de la fracción I del artículo 3 del aludido reglamento, las relaciones jurídicas entre dicho organismo y sus trabajadores se rigen por el apartado B del artículo 123 de la Constitución General, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer del conflicto, en razón de que el 29 de enero de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se declararon reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México, por lo que el Distrito Federal pasó a denominarse Ciudad de México y se elevó a rango de entidad federativa y, como tal, goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa y, conforme al artículo 122, apartado A, de la Constitución General, el gobierno de la Ciudad de México está a cargo de sus poderes locales, en los términos establecidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, de manera específica la fracción XI del citado precepto señala que las relaciones de trabajo entre la Ciudad de México y sus trabajadores se regirán por la ley que expida la Legislatura Local, con base en el artículo 123 referido y sus leyes reglamentarias. En consecuencia, si el indicado organismo descentralizado regula sus relaciones laborales por el artículo 123, apartado B, de la Carta Magna, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer del conflicto, sin que sea obstáculo para arribar a la anterior conclusión el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, de la Carta Magna, ya que éste se refiere específicamente a las empresas que "sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal" y no a los organismos descentralizados que dependan de los gobiernos locales; aunado a que dicho organismo público descentralizado local no comparte la naturaleza jurídica a que se refiere la citada hipótesis normativa, en virtud de que no se trata de una "empresa", ya que su finalidad no está vinculada con la creación de utilidades y/o la obtención de un lucro para beneficio de un grupo determinado, sino que su objeto es la realización de actividades correspondientes a la prestación de un servicio social con fines de seguridad social, de modo que en atención al régimen legal que regula la relación jurídica laboral, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el competente para conocer del juicio laboral.

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

Conflicto competencial 2/2023. Suscitado entre la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Especial Número Diecisiete de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. 9 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Margarita García Galicia. Secretaria: Angélica Pérez Hernández.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2016 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 11 de noviembre de 2016 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 36, Tomo II, noviembre de 2016, página 1006, con número de registro digital: 2012980.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 2026834  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Undécima Época  
Materias(s): Laboral  
Tesis: I.10o.T.4 L (11a.)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tipo: Aislada

**COMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. SI EL DEMANDADO ES UNA SOLA PERSONA CON DIVERSOS DOMICILIOS, CONFORME A LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN LOS INCISOS A), B) O C) DEL ARTÍCULO 700, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL ACTOR PUEDE ELEGIR EL TRIBUNAL ANTE EL CUAL PRESENTAR SU DEMANDA.**

Hechos: Un trabajador demandó como acción principal su reinstalación y otras prestaciones accesorias a una persona moral por despido injustificado; en el capítulo de hechos de su demanda señaló diversos domicilios de dicha empresa, todos ubicados en la Ciudad de México y precisó que sus servicios personales y subordinados los prestó en un Municipio del Estado de Hidalgo. La demanda la presentó ante un Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México, el cual se declaró incompetente por razón de territorio y ordenó remitirla al Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca de Soto. Por su parte, éste no aceptó la competencia declinada, porque de la demanda se advertía que los domicilios de la empresa demandada se ubican en la Ciudad de México.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para fijar la competencia por razón de territorio en los conflictos individuales de trabajo, si el demandado es una sola persona con diversos domicilios, conforme a los supuestos previstos en los incisos a), b) o c) del artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el actor puede elegir el tribunal ante el cual presentar su demanda.

Justificación: El artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece que tratándose de la competencia por razón de territorio en los conflictos individuales, el actor puede escoger entre el tribunal: a) del lugar de celebración del contrato; b) del domicilio de cualquiera de los demandados; o, c) del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será el tribunal del último de ellos. De ello se advierte que el legislador confiere una facultad optativa al promovente; de ahí que aun cuando el inciso b) de la fracción II del citado artículo 700 establezca "el domicilio de cualquiera de los demandados", no es obstáculo para que si el trabajador demanda a una sola persona física o moral con diversos domicilios, pueda elegir entre cualquiera de los supuestos de los incisos a), b) o c) del referido precepto; una interpretación diferente atentaría contra lo establecido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Conflicto competencial 28/2022. Suscitado entre el Sexto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México y el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca de Soto. 3 de febrero de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Romero Guzmán. Secretaria: Elia Margarita Cobián Viveros.

Nota: El criterio contenido en esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de criterios 146/2023, resuelta por el Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, de la que derivó la tesis jurisprudencial PR.L.CS. J/62 L (11a.), de rubro: **"COMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO DE LOS TRIBUNALES LABORALES FEDERALES DE ASUNTOS INDIVIDUALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 700, FRACCIÓN II, INCISO B), DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."**

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 2026839  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Undécima Época  
Materias(s): Laboral  
Tesis: I.16o.T.16 L (11a.)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tipo: Aislada

**DECLARATORIA DE BENEFICIARIOS Y DEVOLUCIÓN DE RECURSOS ACUMULADOS EN LA CUENTA INDIVIDUAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) DEL TRABAJADOR FALLECIDO. CONSTITUYEN UN RECLAMO INDISOLUBLE, SIENDO COMPETENTE PARA CONOCERLO UN TRIBUNAL LABORAL FEDERAL.**

Hechos: Una persona presentó demanda laboral solicitando ser declarada legítima beneficiaria de los derechos laborales de su extinto padre y la devolución de los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales que conoció del juicio dividió la continencia de la causa y fijó su competencia para conocer únicamente sobre la "devolución de aportaciones de seguridad social"; sin embargo, al advertir que no se había agotado la etapa conciliatoria respecto de dicha acción decretó la inadmisibilidad de la demanda; en cuanto al reclamo relativo a "la declaración de beneficiarios" decidió que carecía de competencia y remitió los autos al Tribunal Laboral local. Éste se declaró incompetente con el argumento que no era posible dividir la continencia de la causa y fragmentar la unidad del juicio laboral, por lo que debía conocer de la controversia el primero de los mencionados, con lo que se generó un conflicto competencial.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la declaración de beneficiarios y la devolución de los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador fallecido constituyen un reclamo indisoluble, porque tienen su génesis en un solo hecho: el deceso del trabajador. Por tanto, si la pretensión principal consiste en que se entreguen los fondos acumulados en las subcuentas del trabajador fallecido, no únicamente la declaratoria de beneficiarios, no es factible dividir la continencia de la causa, por lo que es competente para conocer de esos juicios un Tribunal Laboral Federal.

Justificación: Cuando se pretende la declaración de beneficiarios con el fin de obtener los recursos acumulados en la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro del trabajador fallecido el reclamo no puede dividirse, toda vez que la petición –declaración de beneficiario– no se explica sin el objetivo de buscar el pago de lo acumulado en las cuentas del trabajador finado, además de que el reconocimiento de beneficiario es un mero acto declarativo que debe estar seguido necesariamente de una prestación en dinero o en especie, por tanto, el juzgador federal, al ser competente para resolver sobre la devolución de aportaciones de seguridad social, no puede dividir la continencia de la causa y determinar que se trata de dos acciones diversas, ya que la demanda tiene su origen en un solo hecho: el fallecimiento del trabajador, por lo que es incorrecto que se fragmente el proceso para obligar a que el actor primero lleve la declaratoria de beneficiarios ante un juzgado diverso, pues ello daría lugar a la multiplicidad de litigios y dividiría la continencia de la causa, lo cual no está permitido. Además, con ello se inobservan los principios de economía procesal y administración de justicia pronta y expedita, atrasando el procedimiento en perjuicio de las partes.

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

Conflicto competencial 25/2022. Suscitado entre el Primer Tribunal Laboral Local de Asuntos Individuales y el Sexto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, ambos de la Ciudad de México. 8 de diciembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Melva Idalia Priego Jiménez.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 2026843  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Undécima Época  
Materias(s): Laboral  
Tesis: XVII.1o.C.T.7 L (11a.)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tipo: Aislada

**HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECARAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS.**

Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, el juzgador debe aplicar la perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad sobre tales hechos.

Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran entre otros, el consistente en que en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, debe ordenarse el desahogo de las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis define al hostigamiento como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y al acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad de tales hechos. Lo cual también es acorde con lo previsto en los artículos 782, 841 y 886 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el principio de realidad material, que impone la búsqueda de la verdad por encima de cualquier formalismo, así como el papel proactivo de las autoridades laborales en el desarrollo del proceso para allegarse de los elementos que permitan el dictado de resoluciones que resuelvan efectivamente el problema planteado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 293/2022. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.



Registro digital: 2026855  
Instancia: Plenos Regionales  
Undécima Época  
Materias(s): Laboral  
Tesis: PR.L.CS. J/30 L (11a.)  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tipo: Jurisprudencia

**PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. EL PROVEÍDO QUE ORDENA "CORRER TRASLADO" A LA PARTE ACTORA CON LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y LE FIJA EL INICIO DEL PLAZO PARA OBJETAR LAS PRUEBAS DE SU CONTRAPARTE, FORMULAR RÉPLICA Y OFRECER LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN EN QUE SUSTENTE ESAS OBJECIONES, BAJO EL APERCIBIMIENTO QUE DE NO HACERLO PRECLUIRÁN ESOS DERECHOS, NO DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE, SINO A TRAVÉS DE BOLETÍN JUDICIAL, SIEMPRE QUE NO EXISTA RECONVENCIÓN.**

Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito arribaron a conclusiones diferentes al analizar si fue jurídicamente correcto o no, que una persona secretaria instructora, adscrita a un tribunal laboral, haya ordenado que se notificara a la parte actora únicamente por medio de boletín judicial, el proveído mediante el cual le "corrió traslado" con la contestación de demanda y sus anexos, y además le fijó el inicio del plazo para que objetara las pruebas de su contraparte, formulara réplica y, en su caso, ofreciera los medios de convicción para sustentar esas objeciones, pues mientras un Tribunal consideró que dicho proveído debía ser notificado personalmente a la parte actora, el otro sostuvo que bastaba que fuere notificado mediante boletín judicial.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que con base en la Ley Federal del Trabajo, en su texto posterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, el proveído mediante el cual la persona secretaria instructora ordena "correr traslado" a la parte actora con la contestación de la demanda y sus anexos (pruebas), es decir, con el que pone a su disposición en el local del tribunal esos documentos, y además le fija el inicio del plazo para que objete las pruebas de su contraparte, formule réplica y, en su caso, ofrezca los medios de convicción para sustentar esas objeciones, no debe ser notificado de manera personal a la parte accionante, sino únicamente por medio de boletín judicial, siempre y cuando no exista reconvencción en dicha contestación de demanda.

Justificación: Lo anterior, porque si bien dada la forma en que se sustancia el procedimiento ordinario en el nuevo sistema de justicia laboral, la réplica es una etapa de la fase escrita, cuyo óptimo ejercicio contribuye a la debida integración de la litis, pues en ese momento procesal es cuando la parte actora conoce tanto las excepciones y defensas que opuso su contraparte, como las pruebas que ofreció para demostrarlas y, por ello, a partir de ahí inicia el plazo legal para objetarlas, formular argumentos contra la propia contestación y, en su caso, ofrecer las pruebas para sustentar sus objeciones; lo cierto es que de la exposición de motivos de la que derivó el decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de mayo de 2019, este Pleno Regional arriba a la conclusión de que el artículo 3o. Ter, fracción VII, de la mencionada legislación, el cual dispone que: "correr traslado" significa: "poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley", debe entenderse en los términos estrictamente ahí contenidos, es decir, sin que pueda equipararse a la obligación del tribunal laboral de notificar personalmente una determinada resolución judicial en específico, porque de esa manera se preserva el cumplimiento a las exigencias más importantes que persiguió la mencionada reforma laboral, esto es, la agilización de los procedimientos de conciliación y solución de conflictos en materia de trabajo, y a que esos procedimientos no estuvieran paralizados por la demora de sus notificaciones. Por tanto, si el artículo 873-B de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "El Tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte", entonces, debe entenderse que no fue intención del legislador ordinario que dicho proveído fuere notificado de manera personal a la parte demandante, lo cual se corrobora con el contenido del diverso artículo 742 de la citada legislación, en el cual no se contempla esa hipótesis como de aquellas que ameritan ser comunicadas a las partes de manera personal.

PLENO REGIONAL EN MATERIA DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Contradicción de criterios 36/2023. Entre los sustentados por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila de Zaragoza, en auxilio del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Circuito. 31 de mayo de 2023. Tres votos de la Magistrada Rosa María Galván Zárate y de los Magistrados José Luis Caballero Rodríguez y Emilio González Santander. Ponente: Magistrada Rosa María Galván Zárate. Secretario: Jorge Iván Ávila Rivera.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila de Zaragoza, al resolver el amparo directo 588/2022 (cuaderno auxiliar 519/2022), y el diverso sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Circuito, al resolver el amparo directo 88/2022.

Nota: Por ejecutoria del 30 de agosto de 2023, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de criterios 164/2023, derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, en virtud de que "si bien las ejecutorias denunciadas como contradictorias llegaron a conclusiones distintas respecto de la forma en que se debe 'correr traslado' (notificarse) a la parte actora, del escrito de contestación de la demanda; lo cierto es que partieron del análisis de preceptos distintos de la Ley Federal del Trabajo".

El criterio contenido en esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de criterios 323/2023, resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 99/2023 (11a.), de rubro: "PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO. EL ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE ORDENA CORRER TRASLADO A LA PARTE ACTORA CON LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y SUS ANEXOS, DICTADO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 873-B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE."

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de julio de 2023, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

Registro digital: 2026866

Instancia: Plenos Regionales

Undécima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: PR.L.CN. J/5 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON PETRÓLEOS MEXICANOS (PEMEX). EN TANTO PARTE PATRONAL, LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA A FIN DE RECABAR LA DECLARACIÓN DE LA PERSONA QUE EL TRABAJADOR MENCIONÓ DURANTE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA INSTAURADA EN SU CONTRA, COMO LA QUE REALIZÓ O TRAMITÓ A SU NOMBRE LA PRESTACIÓN DE BECA ACADÉMICA [INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS 24 Y 171 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETRÓLEOS MEXICANOS, POR SÍ Y EN REPRESENTACIÓN DE SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA (STPRM)] .**

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron criterios contradictorios, pues mientras uno de ellos consideró que de conformidad con la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo correlativo, correspondía al trabajador ofrecer como prueba en la investigación administrativa que se le siguió por haber recibido indebidamente la prestación de beca académica prevista en la diversa cláusula 171 del referido pacto, la declaración de la persona que mencionó como la que gestionó o tramitó ese apoyo económico a su nombre; los demás órganos colegiados determinaron que dicha carga probatoria pesaba sobre Petróleos Mexicanos (Pemex) como patrón con interés de rescindir la relación de trabajo ante una falta de probidad y honradez.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Norte, con residencia en Monterrey, Nuevo León, determina que dentro de un procedimiento de rescisión de la relación laboral, corresponde al patrón Petróleos Mexicanos recabar la declaración de la persona que el trabajador mencionó durante el desarrollo de la investigación administrativa instaurada en su contra, como la que realizó o tramitó a su nombre la prestación de beca académica prevista en la cláusula 171 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Justificación: De conformidad con los artículos 47 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar su dicho cuando, entre otros supuestos, exista controversia sobre la causa o causas de rescisión de la relación de trabajo. Por su parte, la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos, por sí y en representación de sus empresas productivas subsidiarias y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), dispone que dicha empresa se obliga a no aplicar sanción alguna ni rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados, sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen. Conforme a ello, recae en Petróleos Mexicanos la obligación de recabar la declaración de la persona que gestionó o tramitó en nombre del trabajador investigado, la prestación consistente en la beca académica prevista en la cláusula 171 del referido pacto colectivo, en virtud de que, en términos de los artículos previamente anotados, corresponde a dicha empresa la carga probatoria de justificar su dicho cuando pretenda actualizar en contra de la parte trabajadora alguna de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas en la ley. Lo anterior, bajo el entendido de que el patrón de esa carga no se libera por más que el trabajador haya reconocido que recibió la prestación correlativa, porque ello bien puede atender a otros motivos diversos a los configurativos de una falta de probidad y honradez que, por tanto, si es invocada como causa de rescisión de la relación laboral, en todo momento le toca probarla.

**PLENO REGIONAL EN MATERIA DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-NORTE, CON RESIDENCIA EN MONTERREY, NUEVO LEÓN.**

Contradicción de criterios 8/2023. Entre los sustentados por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa de Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, en auxilio del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, con residencia en Monterrey, Nuevo León, y el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa de Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, en auxilio del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, ubicado en Monterrey, Nuevo León, el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, con residencia en San Andrés Cholula, Puebla, en auxilio del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, ubicado en Monterrey, Nuevo León, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, con residencia en Monterrey, Nuevo León, y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, con residencia en Monterrey, Nuevo León. 23 de mayo de 2023. Mayoría de dos votos de los Magistrados Jorge Toss Capistrán y Guillermo Vázquez Martínez. Disidente: Magistrada María Enriqueta Fernández Hagggar, quien formuló voto particular. Ponente: Guillermo Vázquez Martínez. Secretario: Agustín Guadalupe Carreño Chapa.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa de Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, en auxilio del Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 1676/2021 (cuaderno auxiliar 456/2022), el sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa de Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, en auxilio del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver los amparos directos 1393/2021 (cuaderno auxiliar 36/2022), 1397/2021 (cuaderno auxiliar 472/2021), 1790/2021 (cuaderno auxiliar 110/2022) y 1792/2021 (cuaderno auxiliar 111/2022), y el diverso sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, con residencia en San Andrés Cholula, Puebla, en auxilio del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver los amparos directos 1395/2021 (cuaderno auxiliar 590/2021), 1696/2021 (cuaderno auxiliar 679/2021), 1787/2021 (cuaderno auxiliar 37/2022) y 1799/2021 (cuaderno auxiliar 38/2022).

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de julio de 2023, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.