

Registro digital: 2026145
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: I.8o.T.12 L (11a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Tipo: Aislada

ACTA ADMINISTRATIVA LEVANTADA POR FALTAS COMETIDAS POR EL TRABAJADOR. ES INNECESARIA LA RATIFICACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EN ELLA INTERVINIERON SI AQUÉL RECONOCIÓ EXPRESAMENTE LOS HECHOS QUE SE LE ATRIBUYEN COMO **CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**, Y ELLO NO SE DESVIRTUÓ EN EL JUICIO.

Hechos: Una trabajadora de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) promovió juicio de amparo directo señalando que la autoridad responsable, indebidamente, otorgó valor probatorio al acta administrativa que sirvió para absolver de la acción de reinstalación en el puesto que venía desempeñando.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que es innecesaria la ratificación de las personas que intervinieron en el acta administrativa levantada por faltas cometidas por el trabajador, si éste reconoció expresamente los hechos que se le atribuyen como causal de rescisión de la relación laboral, y ello no se desvirtuó en el juicio.

Justificación: Lo anterior es así, porque al acreditarse las faltas imputadas a través del acta administrativa en que consta la confesión expresa del trabajador, carecen de relevancia las preguntas y repreguntas que éste pudiera haber realizado a las demás personas que intervinieron en aquella, toda vez que obra en la misma el reconocimiento expreso de la conducta atribuida para la terminación de la relación laboral por causa justificada.

OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 505/2022. 3 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Ubaldo Mariscal Rojas. Secretario: Eduardo García Partida.

Esta tesis se publicó el viernes 17 de marzo de 2023 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 2026148
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: I.5o.T.38 L (11a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Tipo: Aislada

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA CON BASE EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BASTA QUE SE ESPECIFIQUE LA RAZONABILIDAD DEL MOTIVO QUE CONDUJO A LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA Y LOS DATOS OBJETIVOS EN QUE SE APOYA ESA DECISIÓN.

Hechos: Un trabajador con el puesto de dirección en una empresa, demandó la reinstalación por despido injustificado. La patronal negó el despido atribuido y señaló que la separación fue justificada, dada la naturaleza del puesto que ostentó el actor de director financiero (chief financial officer) para México y contralor para Latinoamérica, con acceso a información confidencial al ser el responsable de la fiscalización, contabilidad, pago de impuestos, elaboración de estados financieros, entre otros; por lo que ante la omisión del empleado de informar a su patrón de la constitución de diversa persona moral por parte de su esposa y otros extrabajadores de la demandada, con un objeto social similar al de su empleadora, puso en duda la lealtad que debe imperar en este tipo de trabajadores hacia sus empleadores, debido al conflicto de intereses que surge entre la empresa para la que presta servicios y la familiar, lo que derivó en la pérdida de confianza.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina, con apego a lo resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 4200/2021, sesionado el veintidós de junio de dos mil veintidós, que para la rescisión de la relación laboral de los trabajadores de confianza es innecesario que se configure alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ni cabe analizar la gravedad de la conducta atribuida en términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, sino que basta que la patronal invoque el motivo razonable que condujo a la pérdida de la confianza de conformidad con lo que dispone el artículo 185 de la citada legislación, la cual debe estar apoyada en hechos objetivos, que hagan creíble que la conducta que se atribuye al trabajador de confianza no garantiza a la patronal una plena eficiencia en su función.

Justificación: Lo anterior es así, porque la confianza se traduce en la esperanza razonable que tiene el empleador de que la persona contratada para ejercer las funciones descritas en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo posee las cualidades necesarias para actuar en su representación, así como para manifestar su voluntad en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo; esto es, la confianza es la condición sine qua non para que el empleador llegue a la convicción de conferir las responsabilidades propias de dicha función a la persona trabajadora, entendida ésta como aquella circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir razonablemente a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la ley, pues la separación de este tipo de personal no puede regirse por las mismas reglas que corresponden al personal de base contenidas en el precepto 47 de la ley laboral; habida cuenta que ése no fue el propósito del legislador al establecer un parámetro distinto al previsto en el mencionado artículo, que modula el grado de exigencia para rescindir las relaciones laborales con el personal de confianza que se halla ligado al óptimo funcionamiento del centro de trabajo. En ese sentido, el motivo razonable de pérdida de la confianza es cualquier circunstancia que, con base en elementos objetivos, permita concluir prudentemente que la persona trabajadora ya no es susceptible de ser depositaria de la confianza de la parte empleadora para realizar las funciones de dirección que le fueron encomendadas.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 491/2020. 17 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Ruiz Martínez. Secretaria: Damiana Susana Díaz Oliva.

Esta tesis se publicó el viernes 17 de marzo de 2023 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 2026161
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: I.8o.T.8 L (11a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Tipo: Aislada

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL. EL ARTÍCULO 743 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019, NO PREVÉ LA POSIBILIDAD DE FIJAR INSTRUCTIVO CUANDO NINGUNA PERSONA ATIENDE LA DILIGENCIA, POR LO QUE LA REALIZADA EN ESOS TÉRMINOS ES ILEGAL.

Hechos: En el caso, la actuario judicial llevó a cabo el emplazamiento fijando instructivo en la puerta principal del domicilio de la demandada, al no encontrar a nadie en él. Seguido el trámite del juicio laboral, la autoridad responsable dictó laudo condenatorio. Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo indirecto, en el que el Juez de Distrito concedió la protección de la Justicia Federal para que la responsable repusiera el procedimiento y emplazara a juicio a la quejosa. Contra esa resolución el tercero interesado interpuso recurso de revisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que conforme al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 2 de mayo de 2019, en el emplazamiento a juicio no se prevé la posibilidad de fijar instructivo cuando ninguna persona atiende la diligencia, por lo que la realizada en esos términos es ilegal.

Justificación: Lo anterior es así, ya que el citado precepto establece la obligación procesal de la autoridad de que al realizar la primera notificación al demandado satisfaga ineludiblemente todas las formalidades establecidas en el orden dispuesto, esto es, que una vez constituido en el domicilio señalado para realizar la notificación, el actuario se cerciore, en primer término, de que el lugar en que se constituyó corresponde al señalado en autos y que la persona física o moral que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en el inmueble señalado para tal efecto (fracción I), para proceder enseguida a practicar la diligencia con la persona interesada, aunque tratándose de persona moral, se asegurará de que quien entiende la diligencia es su representante o apoderado (fracción II); que en caso de que no se encontrara presente, la notificación deberá realizarse con la persona mayor de edad que esté presente en el domicilio (fracción III). Así, el legislador suprimió la posibilidad de dejar citatorio y estableció dos nuevos supuestos: a) si en la casa o local señalado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, asentando en su razón los medios de convicción de que la persona que deba ser notificada indudablemente habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación (fracción V); y, b) en el caso del artículo 712 de la propia ley, el actuario se constituirá acompañado del trabajador y se cerciorará de que el local designado en autos es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios (fracción VI). Por lo cual, si se fijó el instructivo sin que se encontrara alguna persona en el domicilio y se cercioró únicamente de que se encontraba en la casa o local señalado para hacer la notificación, por el dicho de una persona que pasaba por el pasillo; entonces, el emplazamiento llevado a cabo en esos términos es ilegal.

OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 62/2022. 3 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Rebeca Patricia Ortiz Alfie. Secretaria: Sara Paulina López Niño de Rivera.
Esta tesis se publicó el viernes 17 de marzo de 2023 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Registro digital: 2026188
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: I.10o.T.2 L (11a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Tipo: Aislada

TIEMPO EXTRAORDINARIO. NO TIENEN ESE CARÁCTER LOS MINUTOS O FRACCIONES DE HORA PREVIOS AL INICIO DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

Hechos: Un trabajador al servicio del Estado demandó el pago de horas extras. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) al resolver sobre dicho reclamo, tomó en consideración los registros de asistencia del trabajador y, a partir de éstos, estimó procedente considerar como tiempo extraordinario no sólo los minutos excedentes al momento de concluir la jornada de trabajo ordinaria, sino también los anteriores a cuando ésta debió iniciar.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los minutos o fracciones de hora previos al inicio de la jornada ordinaria de trabajo, no tienen el carácter de tiempo extraordinario.

Justificación: Lo anterior es así, porque el legislador ordinario tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículos 22 y 26) como en la Ley Federal del Trabajo (preceptos 66, 67 y 68), de aplicación supletoria a la legislación burocrática, al establecer el concepto trabajo extraordinario, hizo referencia a diferentes vocablos como: "aumentar, extra, prolongar y excedente", por lo cual, si el legislador usó dichas terminologías para referirse al trabajo extraordinario, ello debe ser interpretado en cuanto al tiempo que aumenta, se prolonga o se excede a la jornada ordinaria, esto es, el que continúa una vez que ésta debe terminar y no a los minutos o fracciones de hora antes de que comience.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 655/2022. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 28 de octubre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Margarita García Galicia. Secretario: Jorge Alberto Farrera Cruz.

Esta tesis se publicó el viernes 17 de marzo de 2023 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.