



Jurisprudencia emitida por el Poder judicial para combatir despidos injustificados.

Ciudad de México 05 de Octubre de 2023.

Queridos Clientes y Amigos:

Por medio de esta publicación, se hace del conocimiento que los tribunales colegiados de circuito, establecieron un criterio judicial de aplicación obligatoria para casos de despido injustificado. El fallo cambia la forma en que se abordan estos conflictos y la manera en la que los jueces evalúan las pruebas que presentan las empresas y que al rubro establece: **RENUNCIA. CONFORME AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, LOS TRIBUNALES LABORALES DEBEN ANALIZAR SU VEROSIMILITUD, TOMANDO EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DEL CASO Y LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR.**

La jurisprudencia fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación (SJF) con el registro digital 2027272 el 22 de septiembre. “Por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 25 de septiembre de 2023”, se puntualiza en el documento que en casos de despido injustificado, los tribunales laborales deben tomar decisiones basadas en la verdad y la buena fe, analizar si las personas trabajadoras están en situación de vulnerabilidad frente a sus empleadores y no quedar atrapados en formalidades innecesarias.

Esto es lo que resolvió el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito. La sentencia que emitió creó una jurisprudencia, es decir, este criterio deberá ser aplicado para otros casos de denuncias por despido injustificado.



De acuerdo con la ejecutoria, la empresa demandada por despido injustificado presentó a la Junta de Conciliación y Arbitraje una carta de renuncia firmada por un trabajador. Dicha autoridad laboral “no analizó su verosimilitud, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad”.

Así, dio por válido el documento, sin tomar en cuenta que muchas empresas mantienen como práctica ilegal pedir la firma de una hoja en blanco o con pocos datos y espacios para ser llenados después. De esta manera, la contratación está condicionada a suscribir ese documento. De esa manera, las áreas de Recursos Humanos tienen la salida perfecta para separar del cargo a la persona trabajadora sin mayor responsabilidad para la empresa.

Por ende el tribunal determinó que, “conforme al principio de primacía de la realidad”, las autoridades de impartición de justicia laboral deben analizar si la prueba de la renuncia presentada por el empleador es real.

Para ello, indica, el juez debe tomar en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales del trabajador o la trabajadora, como pueden ser:

1. Antigüedad
2. Puesto
3. Edad
4. Preparación
5. Solvencia económica
6. Pago de finiquito

Al observar estos y otros factores, las personas juzgadoras podrán determinar si sería lógico que una persona quisiera dejar su puesto voluntariamente. Por ejemplo, si se trata de alguien con más de 25 años de antigüedad y con pocos recursos económicos, probablemente no dejaría un empleo en el que ya había acumulado derechos.

El tribunal apoyó su sentencia en el párrafo tercero del artículo 17 de la Constitución, que establece que "siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios (...), las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales".

Dicha precepto de la Carta Magna "prevé el principio de primacía de la realidad", agregó el tribunal. Es decir, la empresa presentó una prueba, la junta la recibió y emitió su laudo. En términos formales, actuó tal como su procedimiento se lo indica y no quiso ir más allá e investigar un poco para garantizar los derechos de la persona trabajadora.

También estableció que, de acuerdo con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), "los tribunales laborales deben dictar sus sentencias a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas en relación con las pruebas aportadas por las partes".

Ambos ordenamientos dan la pauta para que en un caso de una presunta renuncia o presunto despido injustificado, "el tribunal laboral tiene la obligación de analizar su verosimilitud" valorando las condiciones de las personas trabajadoras, concluyó el Poder Judicial Federal, a lo que esta firma de abogados recomienda que toda terminación voluntaria para que cuente con certeza jurídica ante un tribunal laboral, esta deba concatenarse con la carta de terminación administrada con diversos medios de pruebas, como lo es el pago de un finiquito ante la fe de la autoridad, que esta se justifique pese al cumulo de años laborados por el trabajador, que existan testigos que ratifiquen esta voluntad del trabajador, entre otros.

Con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional que Usted requiera en relación con este criterio jurisprudencial de una manera más especializada y en caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.



TORRE WORLD TRADE CENTER WTC
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

Atentamente.

DIRECCIÓN JURÍDICA
CORPUSIURE ABOGADOS.

La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.

Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: juridico@corpusiure.com.mx, en donde con gusto le atenderemos.