

## LABORAL

---

Registro: 2017848  
Instancia: Segunda Sala  
Tipo de Tesis: Jurisprudencia  
Materia(s): (Común)  
Tesis: 2a./J. 94/2018 (10a.)

### **SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO. RESPECTO DEL EXCEDENTE QUE ASEGURE LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR, EL QUEJOSO DEBE OTORGAR GARANTÍA PARA REPARAR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE PUDIERAN OCACIONARSE CON LA CONCESIÓN DE AQUÉLLA.**

El artículo 190, párrafo segundo, de la Ley de Amparo establece que tratándose de laudos o de resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte trabajadora en peligro de no subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia. En concreto, la expresión "en peligro de no subsistir" representa una cláusula de protección al trabajador que descansa en dos principios del derecho del trabajo, que son la idea de la dignidad humana y la de una existencia decorosa, ante la fragilidad que para su sustento pudiera encontrarse al no recibir una condena líquida determinada a su favor, garantizando que durante el lapso en que se tramita y resuelve la controversia cuente con los recursos necesarios para subsistir dignamente. Por su parte, el artículo 132 de la misma ley prevé que en los casos en que sea procedente la suspensión pero pueda ocasionar daño o perjuicio a un tercero y ésta se conceda, el quejoso deberá otorgar garantía bastante para reparar el daño e indemnizar los perjuicios originados de no obtener sentencia favorable en el juicio de amparo. De lo anterior deriva que a diferencia de la cláusula de protección, los daños y perjuicios se sitúan en un momento posterior dentro del incidente de suspensión, más aún, son una consecuencia de ésta y, por ende, representan figuras diversas que encuentran cabida dentro de la tramitación de la medida cautelar en amparo directo sin encontrar confronta entre ellas. En consecuencia, de proceder la suspensión en esos términos, el quejoso deberá entregar la cantidad considerada como necesaria para que subsista el trabajador y, además, otorgar garantía suficiente para reparar los daños y perjuicios que pudieran ocasionarse con su concesión.

SEGUNDA SALA

Registro: 2017948  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada  
Materia(s): (Laboral)  
Tesis: VII.2o.T.178 L (10a.)

**RENUNCIA SIN FECHA. PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO CUANDO CAREZCA DE ESE DATO Y DESVIRTUAR EL DESPIDO ALEGADO, ES NECESARIO QUE AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRÓN PRECISE LA CIRCUNSTANCIA DE TIEMPO EN QUE FUE PRESENTADA.**

En la jurisprudencia 2a./J. 2/2002, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, enero de 2002, página 98, de rubro: "RENUNCIA DEL TRABAJADOR, PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO, CUANDO CONSTA POR ESCRITO, NO ES NECESARIO QUE AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRÓN PRECISE LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE FUE PRESENTADA, SIN PERJUICIO DE QUE EL DOCUMENTO SE PERFECCIONE SI ES CUESTIONADO.", la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que, **por regla general, el patrón no está obligado a precisar las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que fue presentada la renuncia con la cual el trabajador da por terminado el vínculo laboral**; tal criterio parte del supuesto de que se reúnan dichos requisitos en la renuncia, pues es claro que las circunstancias relativas a cómo, cuándo y dónde renunció, son propias del escrito cuestionado y la procedencia de la excepción opuesta por el patrón dependerá de la valoración que se haga del documento referido; ello, si se parte de la idea de que esta declaración unilateral de voluntad no está sujeta a formalidades o requisitos específicos, sino que puede asumir diversas formas en su exteriorización escrita, por lo que cualquier deficiencia en su redacción, sólo es reprochable a quien se reputa su autor (trabajador); acorde, incluso, con la máxima que pregona: "nadie puede volverse contra sus propios actos" o "invocar en su favor la causa de nulidad a la que dio lugar", pues ello sería ilegal, además de quebrantar el principio de buena fe que rige en los procedimientos laborales. Sin embargo, **cuando la renuncia por escrito no contiene la fecha de su elaboración o presentación, el patrón, excepcionalmente, al contestar la demanda, debe precisar el día en que se verificó**, bastando con manifestar, por ejemplo, que la renuncia tuvo lugar el mismo día en que se dijo despedido el operario, con independencia de que en estricto rigor jurídico y procesal, pueda asumirse que esa deficiencia no le es atribuible, sino a la parte obrera; tanto más si ésta no argumentó como parte de sus objeciones que la renuncia se hubiera firmado en blanco o alguna otra cuestión semejante, de suerte que, **si en dicho escrito de renuncia no se advierte la fecha en que se elaboró, bastará con que el patrón subsane esa**

**deficiencia, atribuible a su autor, aludiendo en la contestación de la demanda, la fecha en que aquélla se presentó, para desvirtuar el despido alegado y revertir la carga de la prueba al actor;** sobre todo cuando se demostró pericialmente que la firma que la calza sí proviene del puño y letra de la persona a quien se atribuye su autoría, pues en este supuesto pasa a un segundo término cualquier forma, redacción o inconsistencia que dicho documento pueda contener, a condición de que no haya duda de que existe dimisión para continuar prestando los servicios y salvo prueba en contrario a cargo de esta última.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

---

Registro: 2017971

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Materia(s): (Laboral)

Tesis: VI.1o.T.30 L (10a.)

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE FORMULA SIN PRECISAR EL PERIODO EN EL QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ INGERIR ALIMENTOS O DESCANSAR DENTRO DE SU JORNADA LABORAL, SI EN SU DEMANDA SEÑALÓ QUE TENÍA UN HORARIO ASIGNADO PARA ELLO.**

**Cuando el trabajador (actor) señala en su demanda que tenía asignado un horario específico para descansar e ingerir alimentos dentro de su jornada laboral y el patrón (demandado), al ofrecer la reinstalación, propone un periodo de asueto, sin precisar la hora en que éste habrá de iniciar y concluir** –aun cuando sea mayor al indicado por el trabajador–, dicho ofrecimiento revela una indebida conducta procesal, pues genera incertidumbre al operario de que una vez reinstalado queda al arbitrio de la patronal la asignación del tiempo de reposo, pudiendo manejarlo entre las horas de entrada y salida, a su conveniencia y no a las necesidades reales de aquél. En esas condiciones, **el ofrecimiento de trabajo formulado en esos términos debe calificarse de mala fe**, toda vez que conforme al artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, **el tiempo de descanso constituye un derecho del trabajador y no una prerrogativa del patrón.**

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.



Registro: 2017970  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Tipo de Tesis: Aislada  
Materia(s): (Laboral)  
Tesis: III.4o.T.51 L (10a.)

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE. LO ES AQUEL QUE LIMITA LA DECISIÓN DEL TRABAJADOR DE SALIR O PERMANECER DENTRO DE LA FUENTE DE TRABAJO, CUANDO SU JORNADA ES CONTINUA Y TIENE DERECHO A UN DESCANSO.**

En la tesis de jurisprudencia 2a./J. 84/2007, de rubro: "DESCANSO DE MEDIA HORA EN JORNADA CONTINUA. DEBE SER COMPUTADO DENTRO DE ÉSTA PARA QUE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO QUE SE HAGA CON EL MÁXIMO LEGAL SEA CALIFICADO DE BUENA FE.", la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la media hora de descanso que como mínimo debe concederse al trabajador durante la jornada continua, conforme al artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, forma parte de la jornada laboral, por ser una prerrogativa mínima reconocida al obrero y, por tanto, debe ser computada dentro de ella y remunerada como parte del salario ordinario, independientemente de que ese lapso se disfrute dentro o fuera del centro de trabajo, siempre que el trabajador pueda elegir permanecer o salir de él. En consecuencia, **es decisión exclusiva del trabajador permanecer o salir de la fuente de trabajo para el disfrute de ese periodo de reposo; por tanto, si el patrón, al ofrecer el trabajo, limita dicha decisión al obligarlo a salir o permanecer dentro de la fuente de trabajo, aquél debe considerarse de mala fe, al restringir la decisión del trabajador de elegir el lugar en donde hará uso de su descanso.**

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Si requiere mayor información sobre alguno de los criterios antes transcritos, favor de ponerse en contacto con nosotros a [mirest@mirest.com](mailto:mirest@mirest.com) o a los teléfonos +52 (55) 2167-2554 / +52 (55) 2167-6815.