
Suprema Corte de Justicia de la Nación

Undécima Época

Núm. de Registro: 2024975

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

REITERACIÓN

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Materia(s): Jurisprudencia (Laboral)

Tesis: I.5o.T. J/2 L (11a.)

RELACIÓN DE TRABAJO. ESTÁNDAR DE VALORACIÓN DE PRUEBAS SOBRE SU EXISTENCIA CUANDO EL PATRÓN LA NIEGA EN FORMA LISA Y LLANA, EN EL CONTEXTO DE INDICIOS DE SUBCONTRATACIÓN INJUSTIFICADA (OUTSOURCING O INSOURCING).

Hechos: Trabajadores que fueron despedidos demandaron diversas prestaciones a varias personas con las que dijeron existió un vínculo de trabajo. Algunas de las demandadas negaron en forma lisa y llana la relación de trabajo; sin embargo, en el juicio laboral existen elementos de convicción suficientes para tener por acreditada presuntivamente la contratación de los actores bajo un régimen de intermediación laboral que los ubicó en una situación de inseguridad jurídica, en el que resultaron beneficiarias de los servicios prestados terceras personas, todas ellas codemandadas.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito considera que en los casos en que la parte demandada niega lisa y llanamente el vínculo laboral con el actor, y el órgano jurisdiccional observe del expediente la existencia de indicios de subcontratación injustificada (outsourcing o insourcing), la parte trabajadora tiene la carga probatoria de aportar únicamente indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierta la alegada negativa de la existencia del vínculo de trabajo, bastando para ello, que los elementos de convicción expongan en su conjunto un escenario de probabilidad que apunte a la existencia material de la relación de trabajo con cualquiera de las demandadas, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito, sin perjuicio de que –a partir de esos indicios– el órgano jurisdiccional opte por allegarse –de oficio– de mayor material probatorio para resolver el asunto conforme al principio de realidad y conforme a la verdad material de los hechos.

Justificación: Mientras que el modelo civilista de valoración de la prueba parte del presupuesto de la existencia de igualdad material entre las partes y, en consecuencia, tiene como premisa que "el que afirma debe probar", en cambio, en materia laboral deben operar otras reglas y estándares de valoración de pruebas, toda vez que, en primer lugar, por regla general, existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en las últimas décadas la parte patronal ha acostumbrado efectuar de manera sistemática esquemas de subcontratación, outsourcing, insourcing o intermediación ilegal dando lugar a un contexto de simulación e inseguridad jurídica en perjuicio de los trabajadores, quienes desconocen con qué sujeto se materializa su relación laboral, cuáles son sus derechos laborales y frente a quién pueden reivindicarlos; en tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre el origen, la configuración de dicho esquema de contratación y sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes,

papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, las tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 128/2008 y 2a./J. 48/2013 (10a.), de rubro y título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. SI AL CONTESTARLA EL DEMANDADO NIEGA LISA Y LLANAMENTE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NO ESTÁ OBLIGADO A RESPONDER EN FORMA PARTICULARIZADA CADA UNO DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDA." y "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.", respectivamente, y aquellas que imponen la carga de la prueba al trabajador sobre la existencia de la relación de trabajo en dicho supuesto, deben interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce toda una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que para determinar si en el caso concreto se actualiza la existencia de la relación laboral y el contexto de subcontratación injustificada (outsourcing o insourcing), resulta imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno laboral de incertidumbre– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 590/2021. Servicios para la Industria de Comida Italiana, S.A. de C.V. 13 de enero de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretaria: Araceli Geraldina Aguirre Díaz.

Amparo directo 784/2021. Banco Azteca, S.A., Institución de Banca Múltiple y otra. 25 de marzo de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Ruiz Martínez. Secretario: Álvaro García Breña.

Amparo directo 704/2021. 7 de abril de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretario: Raziel Flores Brito.

Amparo directo 24/2022. 7 de abril de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretario: Raziel Flores Brito.

Amparo directo 126/2022. 26 de mayo de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretaria: Mayra Alejandra García Quistiano.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 128/2008 y 2a./J. 48/2013 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, septiembre de 2008, página 219 y Décima Época, Libro XX, Tomo 1, mayo de 2013, página 663, con números de registro digital: 168947 y 2003486, respectivamente.

Esta tesis se publicó el viernes 08 de julio de 2022 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 11 de julio de 2022, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Undécima Época

Núm. de Registro: 30763

Instancia:

Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente:

Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 08 de julio de 2022 10:15 h

RELACIÓN DE TRABAJO. ESTÁNDAR DE VALORACIÓN DE PRUEBAS SOBRE SU EXISTENCIA CUANDO EL PATRÓN LA NIEGA EN FORMA LISA Y LLANA, EN EL CONTEXTO DE INDICIOS DE SUBCONTRATACIÓN INJUSTIFICADA (OUTSOURCING O INSOURCING).

AMPARO DIRECTO 126/2022. 26 DE MAYO DE 2022. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FERNANDO SILVA GARCÍA. SECRETARIA: MAYRA ALEJANDRA GARCÍA QUISTIANO.

CONSIDERANDO:**QUINTO.—Estudio.**

68. El estudio de los conceptos de violación que hace valer *****, por derecho propio, conduce a determinar lo siguiente:

I. Omisión de la Junta de juzgar con perspectiva de género.

69. La quejosa alega que la Junta responsable transgredió en su perjuicio lo dispuesto en los artículos 1o., 14, 16 y 17 constitucionales, por inexacta aplicación del principio de congruencia, además de haber realizado una incorrecta interpretación de la controversia y valoración de pruebas, al no juzgar con perspectiva de género.

70. Señala que en la demanda laboral indicó que encontrándose en estado de gravidez fue despedida de su empleo; sin embargo, al dar contestación las demandadas fueron omisas, esto es, no negaron tal hecho, por lo que de conformidad con el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, admitieron ese evento.

71. Aduce que, al no ser un hecho controvertido, no tenía la obligación de aportar pruebas de su dicho por no haber formado parte de la litis planteada, por lo que la juzgadora debió resolver con perspectiva de género y ponderar la veracidad de la renuncia, en función de la vulnerabilidad de la trabajadora; máxime que alegó ser víctima de discriminación con motivo de su maternidad.

72. Manifiesta la inconforme que las trabajadoras embarazadas deben considerarse como un grupo vulnerable, susceptible de discriminación, debido a su estado de gestación, lo que constituye una categoría sospechosa que obliga a las autoridades jurisdiccionales a estudiar los asuntos con perspectiva de género a fin de lograr la debida protección de los derechos humanos de ese sector vulnerable, atento a los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1o. y 4o. constitucionales, así como a lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do

Pará".

73. Agrega que la autoridad responsable debió reflexionar conforme al marco constitucional e internacional de protección de los derechos humanos de que gozan las trabajadoras embarazadas respecto de una tutela especial; es decir, cuentan con estabilidad reforzada en el empleo, pues así se ha establecido en diversos criterios.

74. Los anteriores argumentos son fundados y, para dar sustento a esta afirmación, es necesario relatar lo siguiente:

75. De las constancias de la controversia de origen se advierte que la actora demandó de ***** y ***** , ambas ***** , así como ***** , ***** , la reinstalación y el pago de salarios vencidos, entre otras prestaciones.

76. En los hechos de la demanda, relató que aproximadamente a las 8:30 (ocho treinta) horas del trece de febrero de dos mil diecinueve ***** , le manifestó: "***** , por órdenes del director, estás despedida", además de que las demandadas siempre mostraron actitudes que mermaban su capacidad física e intelectual para cumplir con sus labores, y que fue víctima de discriminación por parte de ***** , ***** , ***** , ***** y ***** ; que ilegalmente le asignaban funciones diversas para las que fue contratada, la insultaban constantemente amenazándola con despedirla si no cumplía con las funciones encomendadas, por lo que estuvo sometida a presión psicológica y estrés laboral, al exigirle resultados más allá de los que el ser humano puede realizar, incluso la despidieron en estado de gravedad.

77. Por su parte ***** , ***** , dio contestación a la demanda, negando acción y derecho a la actora para reclamar lo señalado, en virtud de que jamás laboró para la demandada; en tanto que ***** , ***** , también negó acción y derecho, en virtud de que fue sustituida patronalmente por ***** , ***** , por lo que ya no existe relación laboral alguna entre las partes.

78. ***** , ***** negó acción y derecho a la actora para reclamar las prestaciones mencionadas, debido a que la actora renunció voluntariamente a su empleo el once de enero de dos mil diecinueve.

79. Seguido el juicio en sus etapas, la autoridad responsable dictó el laudo a debate en el que, por un lado, condenó a las demandadas al pago de prestaciones autónomas y, por otro, absolvió de la reinstalación, pago de salarios vencidos y diversas prestaciones accesorias, sobre la consideración de que las demandadas ***** y ***** , ambas ***** , confesaron expresamente la sustitución patronal, pero a consideración de la Junta en autos no obra prueba que acredite que la actora recibió la notificación de las diversas sustituciones patronales acontecidas; en esa virtud, tuvo a dichas morales como corresponsables de la relación laboral, apoyando su decisión en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 59/2000, de rubro: "PLURALIDAD DE DEMANDADOS EN MATERIA LABORAL. NO BASTA QUE UNO DE ELLOS ADMITA SER EL ÚNICO PATRÓN PARA ABSOLVER AUTOMÁTICAMENTE A LOS RESTANTES, SINO QUE, ADEMÁS, DEBE HACERSE EL ESTUDIO DE LAS CONSTANCIAS PARA DECIDIR LO PROCEDENTE."

80. A continuación, la Junta indicó que la accionante se dijo despedida el trece de febrero de dos mil diecinueve, y la parte patronal adujo que la operaria renunció voluntariamente el once de enero de dos mil diecinueve, por lo que dijo la Junta, es inconcuso que a la trabajadora correspondió la carga de la prueba para acreditar la subsistencia de la relación laboral con posterioridad al doce de enero de dos mil diecinueve y hasta la data en que dijo haber laborado,

con base en la tesis de jurisprudencia I.6o.T. J/101, de rubro: "CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL DÍA DE LA SUPUESTA RUPTURA DEL VÍNCULO LABORAL Y AQUEL OTRO POSTERIOR EN QUE AFIRMA OCURRIÓ REALMENTE LA SEPARACIÓN."; carga probatoria que indicó la autoridad, la actora no satisfizo, por lo que no estaba en posibilidad jurídica de tener por concluido el vínculo en la fecha señalada por la operaria.

81. Enseguida, la responsable explicó que la actora adujo como causa del despido su condición de embarazo, lo que, en principio, generaba la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya que las mujeres que trabajan y están embarazadas deben considerarse como un grupo vulnerable que ha sido objeto de discriminación, por lo que constituían una categoría sospechosa que obliga a las autoridades jurisdiccionales a analizar el asunto con perspectiva de género, a fin de lograr la debida protección de los derechos humanos de ese grupo vulnerable, atento a los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1o. y 4o. constitucionales, así como a las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano, al haber suscrito la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la diversa Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".

82. La Junta señaló que era procedente analizar las constancias del juicio, de las que se advertía que la accionante no probó haberse encontrado en estado de gravidez en la fecha del despido aducido, tampoco existía indicio ni certificado médico alguno, estudio ecográfico o acta de nacimiento; por tanto, quedaba relevada de su obligación de juzgar con perspectiva de género.

83. Determinación que se estima contraria a derecho, porque sobre el tema, al resolver la contradicción de tesis 422/2016, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, en lo conducente:

"Las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen discriminación por razón de sexo.

"...

"Por tanto, en asuntos donde la trabajadora alegue como base del despido una discriminación por razón de género debido a su embarazo y al goce del periodo de licencia post parto, la carga de la prueba recae en la parte patronal, que deberá acreditar la ausencia de tal discriminación y, por tanto, el ofrecimiento de trabajo pierde operatividad ante esta situación."

84. Ejecutoria que dio origen a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aplicable al caso por analogía, visible en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159, con número de registro digital: 2014508, de título, subtítulo y texto siguientes:

"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de

estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. Ante esta situación de mayor vulnerabilidad, esta Segunda Sala determina que estos casos ameritan aplicar la herramienta de perspectiva de género, que implica reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que de manera particular requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos. En este sentido, el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida. Por tanto, en cumplimiento al deber de juzgar con perspectiva de género, cuando el motivo alegado por la trabajadora sea un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón haya dado terminación a la relación de trabajo, porque aquella se encuentra embarazada o en periodo de licencia postnatal y, posteriormente, en el juicio laboral ofrezca el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, pues ante la desventaja de la mujer trabajadora el patrón pierde este beneficio procesal y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio; esta determinación coloca a las partes en la misma posición de acreditar el despido reclamado, es decir, opera la regla general de que corresponde al patrón allegar todos los medios de convicción necesarios al contar con mayores recursos para ello. Así, la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón, e independientemente de que el ofrecimiento de trabajo se considere de buena fe, éste pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada o en periodo de licencia postnatal."

85. De igual manera, es de observarse que al resolver la contradicción de tesis 318/2018, la Segunda Sala determinó, en lo conducente:

"En esos términos, es evidente que ante el alegato de una trabajadora en el sentido de haber sido despedida con motivo de su embarazo, ello conlleva la obligación de la Junta de examinar escrupulosamente si existen indicios o pruebas circunstanciales que pudieran llevar a la conclusión de que resulta inverosímil que la trabajadora haya renunciado a su empleo, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, y tomar en cuenta las características particulares del caso, así como las condiciones personales de la trabajadora, tales como su preparación, estado de salud, solvencia económica y cualquier otro elemento de juicio que le permita determinar si es verosímil o no que la trabajadora haya renunciado a su empleo estando embarazada.

"Lo anterior debe ser analizado por el juzgador, atendiendo al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional, pues en la práctica es más probable la existencia de un despido con motivo del embarazo de la trabajadora, que su renuncia voluntaria al encontrarse en estado de gravidez.

"Por tanto, aun en el caso de que la trabajadora no haya objetado el contenido de su renuncia exhibida en juicio, por su estado de vulnerabilidad con motivo de su embarazo, existe duda

razonable acerca de la voluntad de la mujer de prescindir del empleo, por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la seguridad social que podría sufragar la atención médica que se requiera.

"Es de resaltar que el estudio sobre la credibilidad de la renuncia exhibida por el patrón, está sujeto a que en juicio se acredite que la trabajadora se encontraba embarazada al momento de la terminación de la relación laboral, pues de ello depende la presunción en torno al acto discriminatorio y constituye un presupuesto lógico para poder afirmar que el despido obedeció al estado de buena esperanza de la actora.

"Por su parte, corresponde el empleador demostrar que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa ajena al embarazo y que la renuncia de ésta se realizó de manera libre y espontánea. Lo anterior, atendiendo al criterio sustentado por esta Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), así como a lo establecido en el artículo 8(3) del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien el Estado Mexicano no ha ratificado, lo cierto es que es aplicable al caso como un estándar internacional de protección de las mujeres trabajadoras.—('3. "Artículo 8. 1. Se prohíbe al empleador que despid a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.—2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.')

86. Ejecutoria que dio origen a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), invocada por la quejosa, consultable en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 68, Tomo II, julio de 2019, página 998, con número de registro digital: 2020317, de título, subtítulo y texto siguientes:

"TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo."

87. En la especie, este tribunal destaca que como prueba de su intención, la codemandada ***** , ***** , ofreció la documental relativa a la carta renuncia de once de enero de dos mil diecinueve (foja ciento veintitrés –123–), objetada por la actora en cuanto a su autenticidad de contenido, escritura y firma, en audiencia de dos de octubre de dos mil diecinueve (foja ciento treinta y seis –136– vuelta); sin embargo, de los dictámenes periciales provenientes de los peritos designados por las partes, se desprende que fueron coincidentes en el sentido de que la firma ahí plasmada sí provenía de la autoría de la accionante.

88. En este sentido, la responsable pasó inadvertido que, como lo estableció la Segunda Sala, la credibilidad y espontaneidad de la renuncia exhibida por el patrón, quedaría disuelta si en juicio se acredita por cualquier medio de prueba directo, indirecto o a través de presunciones legales, que la trabajadora se encontraba embarazada al momento de la terminación de la relación laboral, de modo que el laudo reclamado dejó de examinar el asunto con perspectiva de género.

89. Al respecto, el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

"...

"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;" (el subrayado y resaltado es propio)

90. Del numeral en cita se lee que las demandadas tienen el deber de contestar cada uno de los hechos señalados por la actora, afirmándolos o negándolos, por lo que 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.

91. Este tribunal encuentra que la trabajadora dijo haber sido despedida en estado de gravidez, en tanto que las codemandadas, al dar contestación, ninguna consideración emitieron al respecto, es decir, ante la afirmación de la actora incurrieron en silencio evasivo; en este contexto, al no haber controvertido las empresas la afirmación de la operaria en el sentido de que a la fecha del despido se encontraba embarazada, la autoridad del conocimiento debió tener por aceptado ese aspecto por las demandadas como presunción legal.

92. Derivado de dicha presunción legal, debe tenerse por cierto que las demandadas tenían conocimiento de que la trabajadora se encontraba embarazada al momento de los hechos, es así, pues el silencio evasivo en que incurrieron, permite establecer que reconocieron implícitamente que a la fecha en que afirmaron que la trabajadora renunció, se encontraba en etapa de gestación, sin que de las constancias de autos se advierta prueba en contrario.

93. Puntualizado lo anterior, de los criterios transcritos se advierte que la Segunda Sala también estableció que corresponde al empleador demostrar que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa ajena al embarazo y que la renuncia se realizó de manera libre y espontánea, sin que lo hubiera hecho, pues además de que al producir la contestación, ***** , ***** y

***** , ***** , se concretaron a negar de manera genérica los hechos, en tanto que la codemandada ***** , ***** , se limitó a señalar que la accionante había renunciado voluntariamente a su empleo, y debe decirse que con ninguna de las pruebas que ofrecieron demostraron que la conclusión del vínculo haya sido por causas ajenas al estado de gravidez.

94. Se afirma esto, pues de las constancias del expediente laboral se desprende que ***** , ***** y ***** , ***** , ofrecieron las siguientes probanzas:

95. • La confesional a cargo de la actora, prueba que no les beneficia en virtud de que contestó negativamente a las posiciones que fueron calificadas de legales en audiencia de treinta de octubre de dos mil diecinueve. (fojas ciento setenta –170– vuelta y ciento setenta y uno –171– vuelta)

96. • Informes emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social; prueba que no les favorece, ya que de ellos sólo se desprende cuáles empresas dieron de alta y baja a la trabajadora, así como los periodos en que estuvo inscrita ante dicho organismo asegurador (fojas doscientos diez –210– a doscientos trece –213– y doscientos dieciséis –216– a doscientos cuarenta y ocho –248–).

97. • Instrumental de actuaciones y presuncional; tampoco les beneficia, pues de las constancias del expediente laboral no se desprende ni presuntivamente ese aspecto.

98. Por otro lado ***** , ***** , además de la renuncia de once de enero de dos mil diecinueve, ofreció los siguientes elementos probatorios:

99. • La confesional a cargo de la actora; prueba que no le beneficia en virtud de que contestó negativamente a las posiciones que fueron calificadas de legales en audiencia de treinta de octubre de dos mil diecinueve. (foja ciento setenta –170– vuelta)

100. • Recibos de pago; tampoco le favorece, ya que de éstos sólo se desprende el salario de la actora, así como las prestaciones que le fueron cubiertas durante el periodo que laboró. (fojas ciento veinticuatro –124– a ciento veintinueve –129–)

101. • Testimoniales; no le favorecen, en virtud de que desistió de éstas en audiencia de diez de febrero de dos mil veinte. (foja doscientos noventa y dos –292– y vuelta)

102. • Informe del Instituto Mexicano del Seguro Social; no le beneficia, pues se advierte que dicho organismo indicó que no cuenta con el motivo de baja de la actora. (foja doscientos cincuenta y uno –251–)

103. • Instrumental de actuaciones y presuncional; tampoco le beneficia, pues de las constancias del expediente laboral no se desprende ni presuntivamente ese aspecto.

104. Este tribunal observa de las constancias expuestas, que las codemandadas de manera alguna demostraron que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa ajena al embarazo y, por tanto, que la renuncia de la operaria se haya realizado de manera libre y espontánea.

105. Máxime que en los hechos de la demanda, la trabajadora relató que la "obligaron a firmar diversos documentos consistentes en formatos de renuncia, 2 hojas en blanco tamaño carta, dos tamaño oficio, renunciaciones y finiquito de trabajo, como requisito indispensable para ingresar a laborar, y dada mi necesidad es por lo que los firmé, pero no contienen mi voluntad ni mucho

menos reconozco su contenido, por lo que desde este momento reclamo la nulidad absoluta" [foja cinco –5– (el resaltado es propio)]; negativa que constituye otro indicio de falta de espontaneidad de la renuncia aducida, más aún que la demandada se limitó a señalar que cubrió el pago de todas las prestaciones a que tenía derecho la actora; sin embargo, se abstuvo de aportar elemento probatorio alguno que demostrara su afirmación, no obstante que tenía el deber de hacerlo.

106. Ahora, este órgano jurisdiccional no inadvierte que la demandada afirmó que la actora renunció a su empleo el once de enero de dos mil diecinueve, y ésta ubicó el despido el trece de febrero del mismo año, es decir, en fecha posterior, motivo por el cual la Junta arrojó a la trabajadora la carga de la prueba para demostrar la subsistencia de la relación laboral con posterioridad a la data de la dimisión, débito procesal que la responsable dijo, no se satisfizo.

107. Tampoco se inadvierte que la resolutora justipreció que la accionante no ofreció un certificado médico, estudio ecográfico o acta de nacimiento que demostrara haberse encontrado en estado de gravidez en la fecha del despido, por lo que si bien estaba constreñida a juzgar con perspectiva de género, lo cierto era que al no acreditarse ese hecho, quedaba relevada de dicha obligación; en consecuencia, absolvió de la reinstalación, del pago de salarios vencidos, así como de diversas prestaciones.

108. Sin embargo, por las razones expuestas, el laudo transgredió en perjuicio de la quejosa lo dispuesto por el artículo 1o. de la Constitución General, ya que la Junta soslayó resolver el juicio laboral con perspectiva de género, en reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, que implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad.

109. Da sustento a lo anterior la tesis aislada P. XX/2015 (10a.), del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 25 de septiembre de 2015 a las 10:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 22, Tomo I, septiembre de 2015, materia constitucional, página 235, con número de registro digital: 2009998, de título, subtítulo y texto siguientes:

"IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA. El reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, que constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad. De ahí que los juzgadores deben cuestionar los estereotipos preconcebidos en la legislación respecto de las funciones de uno u otro género, así como actuar con neutralidad en la aplicación de la norma jurídica en cada situación, toda vez que el Estado debe velar por que en toda controversia jurisdiccional donde se advierta una situación de violencia, discriminación o vulnerabilidad por razones de género, ésta se tome en cuenta, a fin de visualizar claramente la problemática y garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria. Así, la obligación de impartir justicia con perspectiva de género debe operar como regla general, y enfatizarse en aquellos casos donde se esté ante grupos de especial vulnerabilidad, como mujeres y niñas indígenas, por lo que el juzgador debe determinar la operabilidad del derecho, conforme a los preceptos fundamentales consagrados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, procurando en todo momento que los paradigmas imperantes de discriminación por razón de

gnero no tengan una injerencia negativa en la imparticin de justicia; por el contrario, atendiendo precisamente a tales prejuicios o estereotipos, el juzgador debe considerar las situaciones de desventaja que tienen las mujeres, sobre todo cuando es factible que existan factores que potencialicen su discriminacin, como lo pueden ser las condiciones de pobreza y barreras culturales y lingüísticas."

110. Aun cuando con el desahogo de la prueba pericial quedó demostrado que la firma estampada en la renuncia de mérito sí pertenece a la accionante, la Junta debió constreñirse a estudiar su verosimilitud y espontaneidad con base en aquel método analítico, precisamente porque el despido, según el dicho de la trabajadora, evadido por las demandadas, fue motivado por discriminación de género, al encontrarse en estado de embarazo; máxime que la trabajadora, inclusive, alegó la firma de hojas en blanco.

111. Es aplicable la tesis de jurisprudencia I.5o.T. J/1 L (11a.), de este Tribunal Colegiado de Circuito, consultable en el Semnario Judicial de la Federacin del viernes 1 de abril de 2022 a las 10:05 horas y en la Gaceta del Semnario Judicial de la Federacin, Undécima Época, Libro 12, Tomo III, abril de 2022, página 2619, con número de registro digital: 2024400, de contenido siguiente:

"RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA. Hechos: Un trabajador que fue despedido alegó que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia. El patrón señaló que no existió despido, sino que aquél renunció voluntariamente. La autoridad responsable otorgó valor probatorio a la renuncia exhibida por el patrón, con la que tuvo por demostrada la inexistencia del despido, sin analizar pormenorizadamente ese escrito, los argumentos, indicios y pruebas aportados en el expediente. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia, y el patrón afirma que la terminación de la relación laboral fue voluntaria, a éste corresponde: i) acreditar la existencia del escrito original de aquélla, el cual deberá contener los elementos de certeza idóneos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador para esos efectos; y, ii) una vez acreditados esos extremos, al trabajador corresponderá demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegadas, para lo cual únicamente tendrá la carga de aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminación de la relación laboral, bastando para ello que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito. Justificación: Ello es así pues, en primer lugar, por regla general, en materia laboral existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en muchas ocasiones el despido se encubre bajo situaciones inciertas o artificiosas (como la firma de hojas en blanco como condición para ingresar a trabajar o la suscripción de formatos de renuncia bajo presiones de subordinación); en tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes, papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 142/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: 'RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O

HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCIÓN.’, debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminación de la relación laboral consentida, es imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno probatorio hostil– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."

112. Conforme a este criterio, los elementos ahí mencionados no se reúnen en el caso a estudio, en virtud de que, a juicio de este tribunal, se advierte que, en el particular, existen indicios que evidencian que la renuncia de la trabajadora no fue resultado de su libre decisión, sino de las circunstancias fácticas que rodearon al caso, máxime que, como se estableció en párrafos precedentes, al no haber controvertido las empresas la afirmación de la operaria en el sentido de que a la fecha del despido se encontraba embarazada, existe la presunción legal de que las demandadas tenían conocimiento que la trabajadora se encontraba embarazada al momento del despido.

113. Asimismo, no debe perderse de vista que dado que la actora alegó que la obligaron a firmar diversos documentos consistentes en formatos de renuncia, hojas en blanco, así como finiquito de trabajo, como requisito indispensable para ingresar a laborar, reclamó su nulidad absoluta; en esa virtud, es insuficiente el resultado de las pruebas periciales, pues el desconocimiento de la actora respecto del documento que contiene la abdicación, constituye otro indicio de falta de espontaneidad de la renuncia aducida, aunado a que la demandada se limitó a señalar que cubrió el pago de todas las prestaciones a que tenía derecho la trabajadora, sin aportar elemento probatorio (como lo es el recibo de pago o finiquito) que demostrara su afirmación en el sentido de que a la fecha de la supuesta renuncia cubrió a la actora el pago de todas las prestaciones a que tenía derecho, siendo que era su carga procesal.

II. Despido alegado por la actora.

114. En principio, este tribunal destaca que, por regla general, los tribunales constitucionales no tienen permitido sustituirse en las facultades de la autoridad responsable y decidir sobre los temas propuestos; sin embargo, la excepción a esta regla se actualiza cuando no existe duda ni pluralidad de opciones interpretativas para resolver el conflicto; lo que hace posible que, en el caso, se esté en aptitud legal de examinar la procedencia del reclamo planteado; asimismo, debe tenerse presente que el artículo 17 constitucional, en la parte conducente dice: "Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales."; en esa virtud, con fundamento en el artículo 189 de la Ley de Amparo, por economía procesal y a efecto de no retardar la administración de justicia, este órgano colegiado estima que, en el caso particular, debe privilegiarse el estudio del fondo del asunto.

115. Da sustento a lo anterior la tesis aislada 1a. I/2017 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación del viernes

6 de enero de 2017 a las 10:07 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 38, Tomo I, enero de 2017, página 377, con número de registro digital: 2013369, de título, subtítulo y texto siguientes:

"AMPARO DIRECTO. ELEMENTOS A CONSIDERAR POR EL TRIBUNAL DE AMPARO CUANDO SE ALEGUE LA OMISIÓN DE ESTUDIO DE UNA CUESTIÓN DEBIDAMENTE PLANTEADA ANTE LA AUTORIDAD RESPONSABLE. Por regla general, ante la constatación de una omisión de estudio de una cuestión debidamente planteada ante la autoridad responsable, el tribunal constitucional no tiene permitido sustituirse en las facultades de apreciación e interpretación de aquélla para determinar por sí el sentido de la eventual decisión, ya que los principios federal, de división de poderes y de defensa de las partes exigen que sean los tribunales ordinarios los que resuelvan primeramente las preguntas jurídicas y exploren distintos métodos interpretativos; por tanto, ante la omisión lo que procede es el reenvío y no la sustitución. No obstante, el presupuesto del reenvío es la probabilidad razonable de que al emitirse una nueva resolución, pueda cambiar el sentido de la decisión. Así, cuando no exista la posibilidad de un efecto práctico, el tribunal de amparo debe evitar retardar la administración de justicia y, por economía procesal, negar el amparo, lo que debe realizar desarrollando las razones objetivas de su decisión. El tribunal de amparo debe considerar que a medida que el punto controvertido esté más abierto a una pluralidad de opciones interpretativas, existe una presunción a favor del reenvío del asunto, mientras que al tratarse de un punto sobre el cual exista una respuesta firme y objetiva, entonces, esa presunción será más débil, al no existir margen jurídico para que las partes puedan oponerse a esa decisión, ni los tribunales explorar distintas respuestas normativas. Por tanto, los jueces constitucionales sólo deben resolver ante sí dichas cuestiones cuando las interrogantes no estén abiertas a distintas posibilidades interpretativas igualmente valiosas, es decir, cuando estén resueltas claramente por las normas jurídicas aplicables o por criterios jurisprudenciales firmes."

116. Así, se tiene que, tomando en cuenta que la terminación de la relación laboral ocurrió cuando la trabajadora se encontraba embarazada, el solo escrito que contiene la dimisión es insuficiente para demostrar la excepción de la patronal, pues aun cuando los dictámenes periciales de las partes fueron coincidentes al concluir que la firma que calza el escrito sí pertenece a la actora, aquéllos resultan ineficaces para tener por acreditada la defensa de la demandada, en virtud de que, en atención al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional, se requieren elementos de convicción adicionales, como demostrar que la renuncia fue libre y espontánea, ya que resulta inverosímil que la accionante haya prescindido de su empleo por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo; máxime que, en el caso particular, la trabajadora adujo que la obligaron a firmar hojas en blanco.

117. Las consideraciones que anteceden permiten establecer que el referido escrito carece de valor probatorio para tener por acreditado que la trabajadora renunció voluntariamente a su empleo, por tanto, la autoridad del conocimiento debió tener por cierto el despido alegado, hecho que la parte demandada no desvirtuó con ninguna de las pruebas que aportó; luego, al no haberlo estimado así, es claro que la responsable transgredió los derechos fundamentales de la actora, aquí quejosa.

III. Responsabilidad solidaria de las empresas codemandadas. Indicios de insourcing. Estándares de valoración de la prueba aplicables cuando se niega la existencia de la relación laboral.

118. Puntualizado lo anterior, a juicio de este órgano jurisdiccional, los hechos narrados por la operaria, así como las constancias que se tienen a la vista, denotan la existencia de indicios de

subcontratación laboral (insourcing), que revelan que la actora prestaba materialmente su trabajo a una empresa (supermercado) aunque formalmente se encontraba contratada por una diversa empresa, todas de la misma unidad económica.

119. Para justificar la afirmación que antecede, es menester precisar que la actora narró que el diez de enero de dos mil diez inició la relación de trabajo, pero hasta el diez de febrero siguiente celebró un contrato individual de trabajo con *****, para prestar sus servicios con la categoría de *****, en el domicilio ubicado en *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, código postal: *****, Ciudad de México, así como en diversas sucursales en la Ciudad y Estado de México; asimismo, afirmó que dicha empresa le pagaba sus prestaciones y le otorgaba seguridad social, pero que en dos mil quince, dicha patronal fue sustituida por ***** y *****, ambas *****, no obstante, quien realmente se benefició de su trabajo fue *****, *****.

120. Mencionó que el cinco de febrero de dos mil diecisiete, le fue asignado el puesto de ***** (categoría que aunque fue controvertida por *****, lo cierto es que no fue desvirtuada con ninguna de las pruebas que ofreció, en tanto que las otras dos empresas negaron el hecho de manera genérica), así como otras tareas conexas o complementarias, consistentes en: supervisar al personal, coordinar los procesos técnicos y administrativos, supervisar, controlar y dirigir diversas actividades de área, coordinar las actividades del proceso técnico, reunión con otros supervisores para coordinar las operaciones y actividades dentro del departamento, evaluar los presupuestos de producción actuales, así como los rendimientos.

121. Afirmó que el trece de febrero de dos mil diecinueve fue despedida en la puerta de entrada y salida del domicilio ubicado en *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, código postal *****, en la Ciudad de México.

122. Por su parte *****, *****, indicó que el dieciocho de febrero de dos mil diez, la actora comenzó a laborar para *****, *****, siendo sustituida patronalmente por *****, la que a su vez fue sustituida por *****, contravirtiendo la categoría aducida por la actora, pues afirmó que en últimas fechas se desempeñó en el puesto de *****, sin que lo hubiera demostrado.

123. De la narrativa que antecede se advierte que tanto la actora como la codemandada indicaron que comenzó a prestar sus servicios para *****, *****, quien fue sustituida por ***** y, posteriormente por *****; asimismo, la trabajadora indicó que al ingresar prestó sus servicios en *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, código postal *****, en la Ciudad de México, y que fue despedida en ese lugar, de lo que se colige que la última de las empresas demandadas tiene su asiento de negocios en el mismo domicilio (el que no fue controvertido por ninguna de ellas).

124. En este contexto, son aplicables al caso particular las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce, ya que la demanda laboral se presentó el veintidós de marzo de dos mil diecinueve, es decir, con posterioridad a la vigencia de aquéllas.

125. La citada Ley Federal del Trabajo determina en sus artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, un esquema de trabajo en régimen de subcontratación en los siguientes términos:

(Adicionado, D.O.F. 30 de noviembre de 2012)

"Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su

dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

"Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

"a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

"b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

"c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

"De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social."

(Adicionado, D.O.F. 30 de noviembre de 2012)

"Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

"La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores."

(Adicionado, D.O.F. 30 de noviembre de 2012)

"Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

"Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables."

(Adicionado, D.O.F. 30 de noviembre de 2012)

"Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta ley."

126. De los preceptos legales transcritos se obtiene que la figura laboral de la subcontratación se entiende como el proceso por el que un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia en favor de otra persona, física o moral, a la que se denomina contratante, quien fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; es decir, a diferencia de una relación de trabajo tradicional en la que hay un trabajador y un patrón, en la relación de trabajo en el régimen de subcontratación participan tres partes, a saber: i) el patrón o contratista; ii) el trabajador; y, iii) el contratante.

127. Asimismo, se observa que el régimen de subcontratación debe cumplir con las condiciones siguientes:

128. 1. Las actividades desempeñadas por el contratista no pueden abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.

129. 2. La contratación debe estar justificada por su carácter especializado.

130. 3. Las tareas elaboradas por el contratista no pueden ser iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

131. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos legales, incluyendo las de seguridad social, conforme al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

132. Igualmente, se observa que el contrato que se celebre debe constar por escrito, y la empresa contratante debe cerciorarse que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

133. Luego, conforme al artículo 15-D de la Ley Federal del Trabajo, no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el riesgo de disminuir o generar incertidumbre sobre derechos laborales; de lo anterior se sigue que se considera subcontratación injustificada cuando dicha figura se utilice para ocultar o eludir la relación laboral y sus consecuencias, es decir, que un tercero contrate a un trabajador para que el patrón evada o disfrace sus relaciones laborales, o bien, incumpla sus obligaciones de seguridad social y fiscales, o simule sus operaciones laborales y administrativas.

134. Dicha regulación es aplicable también frente al llamado "insourcing", que consiste en manejar de forma interna la administración de la nómina a través de una empresa diseñada de forma exclusiva para ofrecer estos servicios a las diferentes compañías de un mismo grupo empresarial y que comparten en común una sociedad.

135. La figura del "insourcing", igualmente ha presentado el riesgo objetivo de utilizarse por los patrones para llevar a cabo malas prácticas, lo que sucede cuando una empresa crea otra razón social dentro del mismo grupo para llevar la nómina, lo que trae como consecuencia que se genere un contexto de incertidumbre sobre el pago de prestaciones o reparto de utilidades en perjuicio de los trabajadores.

136. Este tribunal ha interpretado que cuando existen indicios que apuntan a que la patronal ha ubicado a la parte trabajadora de manera injustificada en un contexto de insourcing, operan los estándares de valoración particulares en torno a la demostración de la existencia de la relación laboral.

137. Es aplicable la tesis aislada I.5o.T.3 L (11a.), de este Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 25 de febrero de 2022 a las 10:27 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 10, Tomo III, febrero de 2022, página 2643, con número de registro digital: 2024215, de contenido literal siguiente:

"RELACIÓN DE TRABAJO. ESTÁNDAR DE VALORACIÓN DE PRUEBAS SOBRE SU EXISTENCIA CUANDO EL PATRÓN LA NIEGA EN FORMA LISA Y LLANA, EN EL CONTEXTO

DE INDICIOS DE SUBCONTRATACIÓN INJUSTIFICADA (OUTSOURCING O INSOURCING). Hechos: Un trabajador que fue despedido demandó la reinstalación y pago de prestaciones a diversas empresas de comida italiana, afirmando que su esquema de contratación con distintas sociedades se creó a efecto de evadir sus responsabilidades fiscales, laborales y administrativas. Una de las empresas demandadas que compareció al juicio laboral negó en forma lisa y llana la relación de trabajo. La Junta responsable otorgó valor al informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el que tuvo por demostrado que el actor fue inscrito en distintos periodos, tanto por la empresa que compareció, como por la diversa sociedad a la que se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, por lo que concluyó que quedó desvirtuada la negativa de la existencia del vínculo de trabajo que lisa y llanamente formuló la persona moral que compareció y condenó a la reinstalación. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito considera que en los casos en que la parte demandada niega lisa y llanamente el vínculo laboral con el actor, y el órgano jurisdiccional observe del expediente la existencia de indicios de subcontratación injustificada (outsourcing o insourcing), la parte trabajadora tiene la carga probatoria de aportar únicamente indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierta la alegada negativa de la existencia del vínculo de trabajo, bastando para ello, que los elementos de convicción expongan en su conjunto un escenario de probabilidad que apunte a la existencia material de la relación de trabajo con cualquiera de las demandadas, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito, sin perjuicio de que —a partir de esos indicios— el órgano jurisdiccional opte por allegarse —de oficio— de mayor material probatorio para resolver el asunto conforme al principio de realidad y conforme a la verdad material de los hechos. Justificación: Mientras que el modelo civilista de valoración de la prueba parte del presupuesto de la existencia de igualdad material entre las partes y, en consecuencia, tiene como premisa que ‘el que afirma debe probar’, en cambio, en materia laboral deben operar otras reglas y estándares de valoración de pruebas, toda vez que, en primer lugar, por regla general, existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en las últimas décadas la parte patronal ha acostumbrado efectuar de manera sistemática esquemas de subcontratación, outsourcing, insourcing o intermediación ilegal dando lugar a un contexto de simulación e inseguridad jurídica en perjuicio de los trabajadores, quienes desconocen con qué sujeto se materializa su relación laboral, cuáles son sus derechos laborales y frente a quién pueden reivindicarlos; en tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre el origen, la configuración de dicho esquema de contratación y sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes, papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, las tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 128/2008 y 2a./J. 48/2013 (10a.), de rubro y título y subtítulo: ‘DEMANDA LABORAL. SI AL CONTESTARLA EL DEMANDADO NIEGA LISA Y LLANAMENTE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NO ESTÁ OBLIGADO A RESPONDER EN FORMA PARTICULARIZADA CADA UNO DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDA.’ y ‘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.’, respectivamente, y aquellas que imponen la carga de la prueba al trabajador sobre la existencia de la relación de trabajo en dicho supuesto, deben interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce toda una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que para determinar si en el caso concreto se actualiza la existencia de la relación laboral y el contexto de subcontratación injustificada (outsourcing o insourcing), resulta imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador —en el contexto de un entorno laboral de incertidumbre— tenga

materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."

138. Establecido lo anterior, se observa que, en el caso que se analiza, la empresa demandada *****, negó lisa y llanamente la existencia de la relación laboral con la actora.

139. En los hechos de la demanda, si bien la trabajadora narró que al iniciar la relación de trabajo fue contratada por *****, y que en dos mil quince dicha patronal fue sustituida supuestamente por ***** y *****, ambas *****, lo cierto es que sostuvo que, quien realmente se benefició de su trabajo es *****.

140. Asimismo, explicó que las morales ***** y *****, son contratistas de la empresa *****, por lo que, al operar como una unidad económica, se actualiza el régimen de subcontratación a que aluden los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, existe responsabilidad solidaria.

141. La demandada *****, contestó la demanda y aceptó el vínculo laboral con la actora, ya que indicó: "mi representada, *****, fue quien fungió como su único y exclusivo patrón, reiterando que la C. *****, ingresó a prestar sus servicios con *****, misma que fue sustituida patronalmente por mi representada *****" (foja ochenta y tres –83–); asimismo, afirmó que reconoció la antigüedad de la trabajadora desde el dieciocho de febrero de dos mil diez; por otra parte, negó el despido y precisó que la operaria renunció voluntariamente a su empleo.

142. Aquí es conveniente resaltar que las empresas demandadas 1) ***** y 2) *****, ambas *****, así como 3) *****, fueron emplazadas en el domicilio (señalado por la operaria para tal efecto), ubicado en la calle *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, código postal *****, en la Ciudad de México, además de ser el lugar en que aseveró haber prestado sus servicios y haber sido despedida.

143. Se afirma esto, pues de las razones del emplazamiento se advierte que el actuario adscrito a la Junta dio fe de lo siguiente:

"En la Ciudad de México, siendo las trece horas con cero minutos del día tres de mayo del año dos mil diecinueve, el suscrito actuario de la Junta Especial Número Diecinueve de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, me constituí nuevamente física y legalmente en el domicilio ubicado en: calle *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, C.P. *****, de esta ciudad, domicilio señalado en autos por la parte actora para notificar y emplazar a la demanda (sic) *****, a efecto de cumplimentar lo ordenado por auto de fecha tres de abril de dos mil diecinueve, cerciorado de ser el domicilio correcto y señalado en autos, por así indicarlo la placa metálica ubicada en la esquina más próxima al lugar en que se actúa, en los que aparece el nombre de la calle, colonia y delegación, tratándose de un inmueble de las siguientes características al momento de practicar la diligencia: es un inmueble que pertenece a una tienda departamental que tiene un letrero rotulado con la leyenda: '*****', así como por el informe que me proporciona la persona con la que entendí la presente diligencia, por lo que estando en el interior de dicho inmueble fui atendido por una persona del sexo femenino, quien dijo ser empleada de la fuente de trabajo, quien manifiesta llamarse *****; requiero nuevamente la presencia del representante legal de la empresa *****, por lo que la

persona con la que entendí la presente diligencia me manifestó no encontrarse la persona requerida, pero que efectivamente en este lugar se encuentra, tiene su domicilio y asiento de negocios la persona requerida, por lo que con fundamento en el artículo 743, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, procedo en este acto a notificar y emplazar a *****, por conducto de la persona que me atiende. (foja doce –12–)

"En la Ciudad de México, siendo las trece horas con cinco minutos del día tres de mayo del año dos mil diecinueve, el suscrito actuario de la Junta Especial Número Diecinueve de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, me constituyo nuevamente física y legalmente en el domicilio ubicado en: calle *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, C.P. *****, de esta ciudad, domicilio señalado en autos por la parte actora para notificar y emplazar a la demanda (sic) *****, a efecto de cumplimentar lo ordenado por auto de fecha tres de abril de dos mil diecinueve, cerciorado de ser el domicilio correcto y señalado en autos, por así indicarlo la placa metálica ubicada en la esquina más próxima al lugar en que se actúa, en los que aparece el nombre de la calle, colonia y delegación, tratándose de un inmueble de las siguientes características al momento de practicar la diligencia: es un inmueble que pertenece a una tienda departamental que tiene un letrero rotulado con la leyenda: '*****', así como por el informe que me proporciona la persona con la que entendí la presente diligencia, por lo que estando en el interior de dicho inmueble fui atendido por una persona del sexo femenino, quien dijo ser empleada de la fuente de trabajo, quien manifiesta llamarse *****; requiero nuevamente la presencia del representante legal de la empresa *****, por lo que la persona con la que entendí la presente diligencia me manifestó no encontrarse la persona requerida, pero que efectivamente en este lugar se encuentra, tiene su domicilio y asiento de negocios la persona requerida, por lo que con fundamento en el artículo 743, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, procedo en este acto a notificar y emplazar a *****, por conducto de la persona que me atiende. (foja quince –15–)

"En la Ciudad de México, siendo las trece horas con cinco minutos del día tres de mayo del año dos mil diecinueve, el suscrito actuario de la Junta Especial Número Diecinueve de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, me constituyo nuevamente física y legalmente en el domicilio ubicado en: calle *****, número *****, colonia *****, Alcaldía *****, C.P. *****, de esta ciudad, domicilio señalado en autos por la parte actora para notificar y emplazar a la demanda (sic) *****, a efecto de cumplimentar lo ordenado por auto de fecha tres de abril de dos mil diecinueve, cerciorado de ser el domicilio correcto y señalado en autos, por así indicarlo la placa metálica ubicada en la esquina más próxima al lugar en que se actúa, en los que aparece el nombre de la calle, colonia y delegación, tratándose de un inmueble de las siguientes características al momento de practicar la diligencia: es un inmueble que pertenece a una tienda departamental que tiene un letrero rotulado con la leyenda: '*****', así como por el informe que me proporciona la persona con la que entendí la presente diligencia, por lo que estando en el interior de dicho inmueble fui atendido por una persona del sexo femenino, quien dijo ser empleada de la fuente de trabajo, quien manifiesta llamarse *****; requiero nuevamente la presencia del representante legal de la empresa *****, por lo que la persona con la que entendí la presente diligencia me manifestó no encontrarse la persona requerida, pero que efectivamente en este lugar se encuentra, tiene su domicilio y asiento de negocios la persona requerida, por lo que con fundamento en el artículo 743, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, procedo en este acto a notificar y emplazar a *****, por conducto de la persona que me atiende." (foja dieciocho –18–) (el subrayado y resaltado es propio)

144. Como veremos, a efecto de demostrar la relación de trabajo con la referida empresa, la actora ofreció la inspección, y del desahogo de la diligencia se advierte que la codemandada *****, se abstuvo de exhibir la totalidad de la documentación solicitada, por lo que

ante tal omisión, mediante acuerdo de diez de agosto de dos mil veinte, la Junta responsable hizo efectivo el apercibimiento decretado y tuvo por presuntivamente ciertos los extremos que la actora pretendió acreditar (foja doscientos noventa y seis –296–), entre los que se encuentran que la empresa celebró contrato individual de trabajo con la demandante, acreditando así el vínculo de trabajo.

145. Lo anterior permite establecer que, adverso a lo señalado por la responsable, quedó desvirtuada la afirmación de la moral *****, en el sentido de que jamás existió relación laboral entre ésta y la actora.

146. Al respecto, se invoca la tesis aislada de la entonces Cuarta Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 115 a 120, Quinta Parte, página 109, con número de registro digital: 243330, de rubro y texto siguientes:

"RELACIÓN DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR LA PARTE PATRONAL. Si el patrón demandado en un juicio laboral se concreta a negar la relación jurídica de trabajo con el actor, y éste prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas y a cargo de la demandada las prestaciones laborales que aquél reclamaba, ya que al estar laborando y no haberse acreditado por la parte patronal el abandono del trabajo o una justa causa del despido, puesto que se refugió en una defensa que a la postre resultó una inexactitud, la consecuencia procesal será la de que la afirmación del despido injustificado, contenida en la demanda laboral, devendrá la verdad legal, por no haberse demostrado lo contrario por la parte demandada a quien incumbía la carga de la prueba y que, para eludirla, optó por recurrir a la negativa de la relación de trabajo que sí existía."

147. En este sentido, al haber quedado desvirtuada la negativa de la existencia del vínculo laboral, la empresa debió destruir la presunción de la existencia del contrato de trabajo en la fecha en que la empleada se dijo despedida, sin que lo hubiera hecho, ya que, en este caso, el cumplimiento de las obligaciones del patrón debe realizarse bajo un escrutinio estricto, con el fin de lograr la igualdad procesal entre las partes, ante la posibilidad de que la demandada tenga la intención de evadir las obligaciones laborales y de seguridad social.

148. En cambio, la accionante acreditó su pretensión, puesto que las actuaciones descritas en párrafos precedentes, revelan que la trabajadora materialmente prestó sus servicios a la citada empresa, pues fue quien se benefició de las actividades desarrolladas por la empleada.

149. Esto es así, porque concatenando el dicho de la actora y el desahogo de la inspección de diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve, con las diligencias de emplazamiento que obran en autos y valorados en su conjunto, este órgano jurisdiccional determina que son indicativos, con suficiente grado de probabilidad, para establecer que hay indicios que acreditan tanto la existencia de la relación material de trabajo con la empresa *****, como la subsistencia en la época en que se fijó el despido, el trece de febrero de dos mil diecinueve por lo que, atendiendo a que los hechos se encuentran inmersos en un contexto de subcontratación laboral injustificada (insourcing), los indicios mencionados son suficientes para probar los hechos en disputa, es decir, la existencia de la responsabilidad solidaria de las empresas demandadas.

IV. Presunción del vínculo laboral derivado de la diligencia de inspección.

150. La inconforme se duele de que la autoridad responsable no otorgó valor a la prueba de inspección que ofreció respecto de la moral *****, no obstante que al haber sido omisa en exhibir la totalidad de los documentos señalados, la Junta tuvo por ciertos los extremos

que la actora pretendió acreditar, por lo que quedó acreditada la relación de trabajo entre las partes, probanza que, adminiculada con el informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), resulta suficiente para acreditar el vínculo laboral, así como la responsabilidad solidaria y, en consecuencia, condenar de las prestaciones reclamadas a dicha codemandada.

151. Como hemos expuesto, los anteriores argumentos son esencialmente fundados si se tiene presente que la trabajadora narró que al iniciar la relación laboral fue contratada por *****, quien le pagaba sus prestaciones y le otorgaba seguridad social, pero que dicha patronal fue sustituida por ***** y *****, ambas *****, pero quien realmente se benefició de su trabajo es *****, por lo que debían ser condenadas solidariamente al pago de las prestaciones reclamadas.

152. Como se vio, *****, negó de manera lisa y llana el vínculo de trabajo.

153. En el laudo a debate, la Junta responsable absolvió a dicha demandada del pago de todas las prestaciones reclamadas, en virtud de que la actora con ninguna de las pruebas que ofreció acreditó la existencia de la relación de trabajo.

154. Determinación que se estima contraria a derecho, si se tiene presente que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

"I. Fecha de ingreso del trabajador;

"II. Antigüedad del trabajador;

"III. Faltas de asistencia del trabajador;

"IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

"V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta ley;

"VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;

"VII. El contrato de trabajo;

"VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

"IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;

"X. Disfrute y pago de las vacaciones;

"XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

"XII. Monto y pago del salario;

"XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

"XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro."

155. Del numeral en cita se advierte que los tribunales del trabajo eximirán al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios puedan llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con la ley, tiene la obligación legal de conservar; asimismo, establece los casos en que invariablemente le corresponde la carga de la prueba si se suscita controversia al respecto, apercibiéndolo que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

156. Además, en términos del diverso numeral 804 de la legislación laboral, el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos consistentes en contratos de trabajo, listas de raya, nómina y controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo; comprobantes de pago, entre otros, y ante el incumplimiento de este aspecto, existe la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos; asimismo, si la parte que tenga los documentos objeto de la prueba de inspección no los exhibe, se tendrán por presuntivamente ciertos los aspectos que comprenda dicha probanza.

157. Así, cuando la prueba en cita versa sobre documentos que conforme a la Ley Federal del Trabajo el patrón tiene obligación de conservar, como son listas de raya, nómina de personal, recibos de pago, entre otros, la presunción derivada de la falta de exhibición de las citadas pruebas es eficaz para demostrar la existencia del vínculo laboral.

158. Ahora, en el caso particular, la accionante ofreció la prueba de inspección en los términos siguientes:

"7. La inspección que se practique de los documentos que tienen las demandadas *****, *****, y *****, *****, respecto de la totalidad de los trabajadores. Documentos que se encuentran en los domicilios de 'los demandados' donde fueron debidamente emplazados a juicio, solicitando se desahogue dicha probanza, por economía procesal, en el local de esta H. Junta, respecto de los contratos individuales de trabajo, contrato colectivo de trabajo, nóminas, recibos de pago de salarios y/o sueldos, controles de asistencia, bitácora de registro de entradas y salidas, altas y bajas del Instituto Mexicano del Seguro Social, SAR, Infonavit, indicación de actividades o funciones a desarrollar, pago de vacaciones y prima vacacional, entrega de herramientas de trabajo, pago de aguinaldo, pago de vales de despensa, reparto de utilidades, declaración anual de impuestos que tengan en su poder 'los demandados', por un periodo comprendido del 13 de febrero de 2018 al 13 de febrero de 2019, a fin de que el actuario haga constar ..." (foja ciento diez –110–)

159. Transcripción de la que se advierte que la prueba de inspección propuesta por la parte actora versó sobre la documentación (contratos individuales de trabajo, contrato colectivo de trabajo, nóminas, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, bitácora de registro de entradas y salidas, altas y bajas del Instituto Mexicano del Seguro Social, pago de vacaciones y prima vacacional, pago de aguinaldo, pago de vales de despensa, reparto de utilidades, entre otros documentos) inherente a todos los trabajadores de la moral, aquí tercero interesada, a fin de evidenciar si dentro de ellos se ubicaba la ahora inconforme y, ante la falta de su exhibición,

generó la presunción de ser ciertos los aspectos que pretendía evidenciar, entre ellos, que laboró para *****, *****; por tanto, dicha presunción tiene el alcance de probar el vínculo de trabajo, como se verá enseguida.

160. En este orden de ideas, si bien es verdad que en la audiencia de dos de octubre de dos mil diecinueve, la autoridad de origen admitió dicha probanza, lo cierto es que lo hizo en los siguientes términos:

"Se desechan los extremos marcados con los incisos 4, 6, 7, 10, 16 y 17 de la prueba de inspección identificada con el numeral 7 de su escrito de ofrecimiento de pruebas, por no estar ofrecidos conforme a derecho, toda vez que en los términos en que se encuentran redactados dichos extremos, no pueden ser verificados por el servidor público facultado para tales efectos.

"Admitiéndose la prueba referida por los extremos restantes, con la precisión de que la presente prueba de inspección se admite únicamente por lo que hace a la actora *****, y no por la totalidad de los trabajadores de las demandadas." (foja ciento treinta y nueve –139– y vuelta) (el subrayado es de este tribunal)

161. Este tribunal destaca que la actora ofreció la inspección respecto de la totalidad de los trabajadores de la codemandada en mención, en virtud de que ésta negó de manera lisa y llana la relación laboral; sin embargo, indebidamente la Junta particularizó la referida probanza, transgrediendo con ello los derechos de la operaria, al inobservar lo dispuesto en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 26/2004, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, marzo de 2004, página 353, con número de registro digital: 181911, de rubro y texto siguientes:

"PATRÓN. TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE SE TRATE DE UNA PERSONA FÍSICA. El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que en él se precisan; por otra parte, el artículo 10 del mismo ordenamiento dispone que 'patrón' es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Consecuentemente, al tener la calidad de patrón, tanto las personas físicas como las morales tienen obligación de conservar y exhibir en juicio la documentación correspondiente, sin que la negativa del vínculo laboral por parte de los patrones, personas físicas, imposibilite su cumplimiento, por lo que la falta de exhibición de esa documentación actualiza la presunción de tener por ciertos los hechos expresados por el trabajador que tienden a demostrar la existencia de la relación laboral mediante la prueba de inspección, presunción que opera cuando esta prueba no se contrae exclusivamente al requerimiento de los documentos que correspondan al actor; sino a todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo o categoría, ello sin perjuicio de que la parte patronal pueda aportar pruebas para destruir la presunción que su conducta omisa genera en su contra. En cambio, cuando la negativa de la relación laboral conlleve implícita o expresamente a estimar que el demandado no tiene la calidad de patrón, porque no utiliza los servicios de ningún trabajador, no tiene obligación de exhibir documentación alguna, ni se produce la presunción legal indicada." (el subrayado es propio)

162. Ahora bien, dicha transgresión quedó subsanada y, por tanto, no trascendió al resultado del fallo, en atención a que de la diligencia de inspección de diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve se advierte lo siguiente:

"En la Ciudad de México, siendo las diez horas del día diecinueve del mes de noviembre del año

dos mil diecinueve, día y hora señalados en auto de fecha dos de octubre de dos mil diecinueve, para que tenga lugar la práctica de la inspección ofrecida por la parte actora a cargo de 'los demandados': *****, *****, *****, *****, y *****, *****, el C. Actuario adscrito a la Junta Especial Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, estando presente en el local de la misma y voceadas que fueron las partes por tres veces consecutivas y en voz alta, por la parte actora comparece *****, por *****, *****, comparece *****,

"Ahora bien, toda vez que se encuentra señalada la diligencia de inspección marcada con el numeral 7 a cargo de *****, *****, y *****, *****, por lo que el suscrito actuario en este acto le requiero a los apoderados de las morales antes mencionadas los documentos base para el desahogo de la presente diligencia, consistentes en: contratos individuales de trabajo, contrato colectivo de trabajo, nóminas, recibos de pago de salarios y/o sueldos, controles de asistencia, bitácora de registro de entradas y salidas, altas y bajas del Instituto Mexicano del Seguro Social, SAR, Infonavit, indicación de actividades o funciones a desarrollar, pago de vacaciones y prima vacacional, entrega de herramientas de trabajo, pago de aguinaldo, pago de vales de despensa, reparto de utilidades, declaración anual de impuestos, que deberá comprender un año anterior a la presentación de la demanda por la totalidad de sus trabajadores."

"En uso de la voz, el apoderado de *****, *****, dijo que "en este acto me permito exhibir la documentación base de la prueba de inspección, siendo ésta: cédulas de determinación de cuotas IMSS en donde se desprende el nombre de todos y cada uno de los trabajadores, como el salario diario, altas y bajas ante el IMSS, por el periodo comprendido del mes de febrero del año 2018 al mes de abril de 2019, solicitando al C. Actuario, de fe que en dichas documentales no se desprende el nombre de la actora *****."

"...

"Acto continuo, el suscrito actuario da cuenta que se tuvo por desahogada la diligencia de inspección ofrecida por la parte actora en el numeral 7, dando cumplimiento a lo ordenado mediante acuerdo de fecha dos de octubre de 2019." (foja ciento ochenta y siete –187– a ciento ochenta y ocho –188– vuelta)

163. Al respecto, este tribunal destaca que mediante acuerdo de diez de agosto de dos mil veinte, la autoridad responsable proveyó lo siguiente:

"Por otro lado, vista el acta de inspección que antecede, de fecha diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve (fojas 187 a 188 vuelta), levantada con motivo de la prueba de inspección ofrecida por la parte actora a cargo de las demandadas: *****, *****, *****, *****, y *****, *****, y visto el resultado de la diligencia, y toda vez que las demandadas referidas no exhibieron la totalidad de la documentación base del desahogo de las pruebas de inspección referidas, en consecuencia, se les hace efectivo el apercibimiento decretado en proveído de fecha dos de octubre de dos mil diecinueve, y se tienen por presuntivamente ciertos los extremos que con dichas probanzas pretende acreditar su oferente, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo (sic) 804 y 828, ambos de la Ley Federal del Trabajo." (foja doscientos noventa y seis –296–)

164. De dichas transcripciones se advierte que, a pesar de que indebidamente la Junta de trabajo admitió la inspección de manera particularizada, en el desahogo de la diligencia el actuario

solicitó a la referida demandada mostrara la documentación requerida respecto de la totalidad de los trabajadores.

165. Acto seguido, la empresa únicamente exhibió las cédulas de determinación de cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social, y si bien el actuario indicó que de esas documentales se desprendería el nombre de todos los trabajadores, sin que se advirtiera el nombre de la accionante, lo cierto es que dicha demandada se abstuvo de exhibir la totalidad de la documentación solicitada, por lo que ante la omisión señalada, mediante acuerdo de diez de agosto de dos mil veinte, la Junta responsable hizo efectivo el apercibimiento decretado y tuvo por presuntivamente ciertos los extremos que la actora pretendió acreditar (foja doscientos noventa y seis –296–), entre los que se encuentran, que la empresa celebró contrato individual de trabajo con la demandante.

166. Con base en lo anterior, este órgano jurisdiccional estima que la conclusión de la Junta, relativa a la absolución de la moral *****, es incorrecta, ya que inadvirtió que la prueba de inspección propuesta por la parte actora versó sobre la documentación inherente a todos los trabajadores de la patronal, a fin de evidenciar si dentro de ellos se ubicaba la ahora inconforme y, ante la falta de su exhibición, generó la presunción de ser ciertos los aspectos que pretendió evidenciar, entre ellos, que laboró para dicha codemandada; por tanto, dicha presunción tiene el alcance de probar el vínculo de trabajo.

167. Da sustento a la conclusión anterior, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 12/2001, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, marzo de 2001, página 148, con número de registro digital: 190097, del contenido siguiente:

"RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA. La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174 del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de

prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral."

168. Como se observa, la citada tesis de jurisprudencia refiere que la presunción derivada de la no exhibición de los documentos objeto de la prueba de inspección es suficiente para demostrar la relación laboral; por tanto, para que tenga actualización es necesario que se ofrezca de manera correcta, esto es, sobre la generalidad de los trabajadores, a fin de evidenciar que entre ellos se encuentra la reclamante, lo que en la especie aconteció; por ende, la inspección propuesta por la parte actora es eficaz para evidenciar la relación laboral, sin que exista prueba en contrario que la desvirtuara; luego, al no haberlo estimado así, es claro que la autoridad del conocimiento transgredió los derechos fundamentales de la quejosa.

169. Máxime que la solicitante del amparo ofreció dicha probanza respecto de la documentación de todos los trabajadores, tales como recibos de pago de salarios, tarjetas o controles de asistencia, comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y comprobantes de pago de las primas a que se refiere la ley, contrato individual y colectivo de trabajo, es decir, sobre los documentos que la demandada tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, para el caso de ser requeridos.

170. Siendo importante destacar que no puede dejarse al arbitrio de las partes la exhibición de los documentos que deseen presentar, ya que necesariamente deben mostrarse los exigidos en la Ley Federal del Trabajo, específicamente los establecidos en su artículo 804, lo que, como se vio, en el particular no aconteció.

V. Argumentos atinentes al pago de prestaciones extralegales.

171. En otro tema, es parcialmente fundado lo que aduce la inconforme en el sentido de que la responsable inobservó que con la prueba de inspección que ofreció acreditó las prestaciones extraordinarias que reclamó, pues aun cuando mediante acuerdo de diez de agosto de dos mil veinte, la autoridad del conocimiento tuvo por presuntivamente ciertos los extremos que la actora pretendió acreditar (foja doscientos noventa y seis –296–), al no haber exhibido la demandada ***** , ***** , la totalidad de la documentación requerida por el actuario en la diligencia de diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve (foja ciento ochenta y siete –187– y vuelta), entre los que se encuentra que recibió el pago por los siguientes conceptos: vales de despensa, sueldo en efectivo, ahorro base patrón, incentivo de asistencia y serv (sic) y ayuda de transporte; lo cierto es que dicha presunción acepta prueba en contrario, como se desprende de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 12/2001, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (transcrita en párrafos que anteceden).

172. En este sentido, a efecto de demostrar el salario que percibía la accionante, la demandada exhibió diecisiete (17) recibos de pago, de los que se advierte que del veintiocho de abril al siete de diciembre de dos mil dieciocho, la actora recibió de manera constante el pago de los siguientes conceptos: sueldo normal, séptimo día, prima dominical, subsidio al empleo y vale de despensa. (fojas ciento veinticuatro –124– a ciento veintinueve –129–)

173. Sin embargo, de éstos no se aprecia el pago de los conceptos referidos por la operaria, consistentes en: sueldo en efectivo, ahorro base patrón, incentivo de asistencia y serv (sic), y ayuda de transporte; para mejor comprensión, se inserta la imagen de tres (3) de los recibos exhibidos por la demandada:

(se suprimen imágenes)

174. Asimismo, de las imágenes se desprende que la demandada cubría a la actora el pago del concepto denominado "séptimo día", en adición al "sueldo normal", aspecto que la Junta responsable inobservó, pues si bien señaló que el pago de ese día se encuentra comprendido en el salario que de manera quincenal devengaba la trabajadora, lo cierto es que no lo incluyó al determinar el salario de la actora.

175. De igual manera, no se inadvierte que la actora exhibió tres (3) recibos de pago, y en dos (2) de ellos se observa que percibió el pago de los conceptos: incentivo de asistencia y serv (sic), y ayuda de transporte; sin embargo, no son de tomarse en cuenta, ya que comprenden el periodo del dieciséis de julio al quince de agosto de dos mil dieciséis (fojas ciento trece –113– y ciento catorce –114–); es decir, anteriores a los aportados por la demandada, aunado a que de considerarse esos recibos de pago, se causaría perjuicio a la solicitante de la protección constitucional, pues de ellos se desprende que percibía la cantidad neta de \$***** (***** 00/100 M.N.) y \$***** (***** 00/100 M.N.); esto es, un monto menor al considerado por la junta responsable, como se aprecia de la siguiente reproducción:

Imágenes sin texto

176. En consecuencia, al resultar el laudo combatido violatorio de los derechos fundamentales de la quejosa, lo que procede es conceder el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados para el efecto de que la Junta responsable:

177. • Deje insubsistente el laudo reclamado.

178. • Emita otro en el que atendiendo a los lineamientos plasmados en esta ejecutoria, considere que el escrito de renuncia carece de valor probatorio para tener por demostrada la renuncia de la trabajadora; por tanto, tenga por cierto el despido injustificado y condene a las empresas a la reinstalación de la actora en el puesto y condiciones en que se desempeñaba la operaria.

179. • Considere que la presunción generada por la inspección ofrecida por la parte actora acredita el vínculo de trabajo con la demandada *****, y determine que existe responsabilidad solidaria entre las empresas codemandadas *****, ambas ***** y *****.

180. • Resuelva lo conducente respecto de las prestaciones accesorias inherentes a la concesión de amparo.

181. • Considere que a la actora se le cubría el pago del séptimo día, y resuelva lo conducente.

182. • Reitere los aspectos que no fueron materia de concesión.

Por lo expuesto, fundado y con apoyo además en los artículos 74, 75, 76, 77 de la Ley de Amparo, se resuelve:

ÚNICO.—La Justicia de la Unión ampara y protege a *****, en contra del acto de la Junta Especial Número Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje, que hizo consistir en el laudo de veintinueve de junio de dos mil veintiuno, dictado en la controversia laboral *****, promovido por la quejosa, en contra de *****, y otras. El amparo se concede para los efectos precisados en el último considerando de la presente ejecutoria.

Notifíquese; a la autoridad responsable con testimonio de esta resolución, vuelvan los autos a su

lugar de origen, háganse las anotaciones correspondientes y, en su oportunidad, archívese el expediente.

Así, por unanimidad de votos lo resolvió el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que integran el Magistrado presidente Fernando Silva García, Magistrado Antonio Rebollo Torres y Magistrado Roberto Ruiz Martínez; siendo relator el primero de los nombrados.

En términos de lo previsto en los artículos 66, 118, 120 y demás conducentes en lo relativo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.

Nota: La parte conducente de las ejecutorias relativas a las contradicciones de tesis 422/2016 y 318/2018 citadas en esta sentencia, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 43, Tomo II, junio de 2017, página 1118 y 68, Tomo II, julio de 2019, página 967, con números de registro digital: 27175 y 28857, respectivamente.

Esta sentencia se publicó el viernes 08 de julio de 2022 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.