

Suprema Corte de Justicia de la Naci3n

Und3cima 3poca

N3m. de Registro: 2024400

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

REITERACI3N

Fuente: Semanario Judicial de la Federaci3n

Materia(s): Jurisprudencia (Laboral)

Tesis: I.5o.T. J/1 L (11a.)

RENUNCIA. EST3NDARES DE VALORACI3N DE PRUEBAS QUE LOS 3RGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBI3 INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATR3N AFIRMA QUE LA TERMINACI3N DE LA RELACI3N LABORAL FUE VOLUNTARIA.

Hechos: Un trabajador que fue despedido aleg3 que fue obligado e, inclusive, recib3 instrucciones para firmar su renuncia. El patr3n se3al3 que no existi3 despido, sino que aqu3l renunci3 voluntariamente. La autoridad responsable otorg3 valor probatorio a la renuncia exhibida por el patr3n, 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 jur3dico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recib3 instrucciones para firmar su renuncia, y el patr3n afirma que la terminaci3n de la relaci3n laboral fue voluntaria, a 3ste corresponde: i) acreditar la existencia del escrito original de aqu3lla, el cual deber3 contener los elementos de certeza id3neos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonom3a y espontaneidad del trabajador para esos efectos; y, ii) una vez acreditados esos extremos, al trabajador corresponder3 demostrar la influencia, enga3o, coacci3n o intimidaci3n f3sica, moral o econ3mica alegadas, para lo cual 3nicamente tendr3 la carga de aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminaci3n de la relaci3n 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, autonom3a y libertad en la suscripci3n de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese 3mbito.

Justificaci3n: Ello es as3 pues, en primer lugar, por regla general, en materia laboral existe un contexto de desigualdad y de asimetr3a econ3mica, social y cultural entre el patr3n y el trabajador; en segundo t3rmino, 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 condici3n para ingresar a trabajar o la suscripci3n de formatos de renuncia bajo presiones de subordinaci3n); en tercer t3rmino, el patr3n se encuentra en una posici3n 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, etc3tera). Por esas razones, la tesis de jurisprudencia

2a./J. 142/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Naci3n, de t3tulo y subt3tulo: "RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A 3L LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCI3N.", debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protecci3n a la parte trabajadora, lo que justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminaci3n de la relaci3n laboral consentida, es imprescindible que el 3rgano jurisdiccional efect3e la valoraci3n de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobaci3n de los hechos controvertidos, a trav3s de la aplicaci3n del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana cr3tica, 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 jur3dico; todo ello en cumplimiento a los art3culos 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 art3culos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constituci3n Pol3tica de los Estados Unidos Mexicanos.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 428/2021. 12 de noviembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva Garc3a. Secretario: Jos3 de Jes3s Gonz3lez Montes.

Amparo directo 212/2021. 12 de noviembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva Garc3a. Secretaria: Araceli Geraldina Aguirre D3az.

Amparo directo 433/2021. 9 de diciembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva Garc3a. Secretario: 3lvaro Garc3a Breña.

Amparo directo 532/2021. 17 de febrero de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva Garc3a. Secretaria: Araceli Geraldina Aguirre D3az.

Amparo directo 789/2021. 17 de febrero de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva Garc3a. Secretario: Jos3 de Jes3s Gonz3lez Montes.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 142/2013 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federaci3n y su Gaceta, D3cima 3poca, Libro XXV, Tomo 2, octubre de 2013, p3gina 1211, con n3mero de registro digital: 2004779.

Esta tesis se public3 el viernes 01 de abril de 2022 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federaci3n y, por ende, se considera de aplicaci3n obligatoria a partir del lunes 04 de abril de 2022, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.