

## JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS, DERECHOS DEL TRABAJO

LOCALIZACIÓN	RUBRO	SÍNTESIS
<p>Tesis: XVI.1o.T.2 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, tomo III, Libro 9, Agosto 2014, pág. 1953.</p> <p>Tribunales Colegiados de Circuito</p> <p>Tesis Aislada (Constitucional)</p>	<p>SALARIOS CAÍDOS. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, AL ESTABLECER SU PROCEDENCIA HASTA POR 12 MESES EN CASO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, NO VIOLA DERECHOS HUMANOS.</p>	<p>Es así porque, del artículo 123, apartados A, fracción XXII, y B, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se advierte que consagre a favor de los trabajadores el derecho a percibir salarios caídos por todo el tiempo que dure el juicio laboral o hasta que se dé cumplimiento al laudo respectivo, sino únicamente que aquellos trabajadores que sean separados injustificadamente puedan optar por la reinstalación o la indemnización. Esta medida legislativa es razonable y proporcional, habida cuenta que resulta idónea para alcanzar los fines que la Ley Fundamental prevé al respecto, tales como evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente para obtener una mayor condena por ese concepto; preservar el carácter indemnizatorio de esa prestación, logrando la efectiva protección de los derechos de los trabajadores, así como la necesidad de conservar las fuentes de empleo, tutelando el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad, ya que su economía se ve seriamente afectada cuando son condenados al pago excesivo por ese rubro derivado de la prolongación indebida de los asuntos.</p>
<p>Tesis: XXXI.11 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, tomo III, Libro 9, Agosto de 2014, pág. 1861.</p> <p>Tribunales Colegiados de Circuito</p> <p>Tesis Aislada (Laboral)</p>	<p>OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE PROPONE CON EL SALARIO ORDINARIO Y LA MENCIÓN GENERAL DE QUE SE INCLUYEN LAS PRESTACIONES RECONOCIDAS, ASÍ COMO LAS LEGALES QUE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR, SIN PRECISAR LA CANTIDAD EXACTA OFRECIDA POR CADA UNO DE TALES CONCEPTOS.</p>	<p>El ofrecimiento de trabajo que se hace con un salario ordinario y la mención general de que se incluirán las prerrogativas reconocidas como son: prima dominical, pago de días festivos, despensa, premios de asistencia y puntualidad, y todas las prestaciones que por ley le corresponden, genera que dicho ofrecimiento sea de mala fe, pues el actor ignora cuál es el salario integrado que se le ofreció y, por ende, si es igual o menor al que devengaba, ya que era indispensable que precisara la cantidad exacta que se ofrecía por cada uno de esos conceptos para que el actor pudiera advertir que se estaba ofreciendo el mismo salario integrado que percibía al momento de su separación y no uno menor, porque de lo contrario, generó incertidumbre respecto al monto del salario integrado.</p>
<p>Tesis: 2a. LXXXIX/2014 (10a.), Gaceta del</p>	<p>PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER</p>	<p>Los artículos 2º, 3º y 3º bis de la Ley Federal del Trabajo regulan los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los</p>

<p>Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo II, Libro 9, Agosto de 2014, pág. 971.</p> <p>Segunda Sala</p> <p>Tesis Aislada (Común)</p>	<p>SOCIAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 2o., 3o. Y 3o. BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, PARA RECLAMARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE SE ENCUENTRA EN EL SUPUESTO NORMATIVO RESPECTIVO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).</p>	<p>factores de la producción y la justicia social, establecen como finalidades el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, prescriben la constante capacitación de los trabajadores y definen el hostigamiento y acoso sexual. Al acudir al amparo para reclamar una norma general por su sola entrada en vigor, aunque sea autoaplicativa, es necesario acreditar que cause perjuicio al quejoso.</p>
<p>Tesis: VI.2o.T.2 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo II, Libro 8, Julio de 2014, pág. 1181</p> <p>Tribunales Colegiados de Circuito</p> <p>Tesis Aislada (Laboral)</p>	<p>OFRECIMIENTO DE TRABAJO A MENORES DE EDAD. ES DE MALA FE SI SE HACE CON UN DÍA DE DESCANSO VARIABLE, SIN PRIVILEGIAR EN LA JORNADA EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR EN SU EDUCACIÓN.</p>	<p>Al fijar, el patrón y el trabajador menor de edad, el día de descanso en la jornada de éste último, el día de descanso debe quedar claramente determinada, en aras del interés superior del menor, con objeto de que pueda destinar tal día a ejercer su derecho a la educación, conforme al derecho a la educación reconocido tanto en la Constitución General de la República como en diversos tratados internacionales. Por tanto, si el patrón ofrece el trabajo al menor en una jornada de trabajo variable, tal ofrecimiento deberá ser considerado de mala fe.</p>
<p>Tesis: 2a./J. 63/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, Libro 8, Julio de 2014, pág. 266.</p> <p>Segunda Sala, Jurisprudencia (Constitucional)</p>	<p>CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LOS TRABAJADORES. LAS PREVISTAS EN LOS ARTÍCULOS 38 Y SEXTO TRANSITORIO DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA, NO VIOLAN EL ARTÍCULO 71 DEL CONVENIO</p>	<p>El precepto convencional citado dispone, entre otras cuestiones, que el financiamiento de las prestaciones de seguridad social es una obligación colectiva a cargo de trabajadores y de empleadores, y que las cotizaciones de seguro a cargo de aquéllos no deberán exceder del 50% del total de recursos destinados a la protección de los asalariados. Para determinar si se cumple con esta última condición, todas las prestaciones suministradas por el Estado miembro podrán ser consideradas en su conjunto, a excepción de las familiares y en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si estas últimas dependen de una rama especial.</p> <p>El financiamiento de las prestaciones de seguridad social, en</p>

	<p>NÚMERO 102 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (LEGISLACIÓN PUBLICADA EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD EL 31 DE DICIEMBRE DE 2011).</p>	<p>términos de la ley aludida, es colectivo, y la norma que distribuye el financiamiento entre trabajadores e instituciones públicas no les impone una carga superior al 50%, porque la cuota que les corresponde es del 13% del sueldo básico mensual que disfrutaban, mientras que las instituciones aportan el 26% sobre esa misma base, lo cual significa que el financiamiento que recae en los trabajadores equivale al 33% del total.</p> <p>En consecuencia, los artículos de la ley aludida no violan el artículo 71 del Convenio Número 102 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, porque atienden los parámetros fijados internacionalmente para el financiamiento colectivo de las prestaciones de seguridad social.</p>
<p>Tesis: 2a. LXXIII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, Libro 8, Julio de 2014, pág. 418.</p> <p>Segunda Sala</p> <p>Tesis Aislada (Común)</p>	<p>TRABAJADORES DEL CAMPO, A DOMICILIO O DOMÉSTICOS, O MINEROS. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 279, 279-BIS, 279-TER, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D Y 343-E DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO DEMUESTRE QUE SE ENCUENTRA EN LA SITUACIÓN JURÍDICA ESPECÍFICA, YA COMO TRABAJADOR O COMO PATRÓN, PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).</p>	<p>Cuando se acude al amparo para reclamar una norma general por su sola entrada en vigor, aunque sea de naturaleza autoaplicativa, se necesita que cause perjuicio a los quejosos, verificando que estos se encuentran en el supuesto normativo de la disposición jurídica en cuestión. Así, los quejosos, deben acreditar ser trabajadores del campo, a domicilio o doméstico, o para desarrollos mineros o que los emplea, si es su intención identificar si los artículos 279, 279-Bis, 279-Ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor.</p>
<p>Tesis: 2a./J. 53/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época,</p>	<p>CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LOS ARTÍCULOS 153-A, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U Y 153-V, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA</p>	<p>Los artículos referidos establecen a cargo del patrón la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, y el correlativo derecho de estos últimos a exigirlo, lo que no significa que tienen potestad para oponerse a recibirla sin justificación. Los artículos</p>



<p>Tomo I, Libro 7, Junio de 2014, pág. 528.</p> <p>Segunda Sala</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>(Constitucional)</p>	<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VULNERAN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XIII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NI EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).</p>	<p>mencionados están dirigidos al mejoramiento de las competencias laborales, habilidades y nivel de vida, y existen disposiciones en la ley que posibilitan que los trabajadores participen en el diseño, ejecución, modificación y control de los programas de capacitación y adiestramiento, y da facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para controlar su ejecución, lo que es acorde a lo dispuesto en el texto constitucional. La incorporación de tal obligación en la esfera jurídica de los trabajadores, con las condiciones y limitaciones precisadas, tampoco puede considerarse una transgresión al principio de progresividad reconocido en el artículo 1° constitucional.</p>
<p>Tesis: 2a./J. 48/2014 (10a.) , Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo I, Libro 7, Junio de 2014, pág. 532.</p> <p>Segunda Sala</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>(Constitucional)</p>	<p>PRODUCTIVIDAD. LOS ARTÍCULOS 153-C, 153-E Y 153-I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA REGULAN, NO VULNERAN EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).</p>	<p>Las normas en materia de productividad buscan garantizar que ésta se refleje en una mejor distribución de los ingresos y sobre todo, en la remuneración de los trabajadores; además, es un fin legítimo reconocido por el artículo 25 constitucional cuya concreción no debe contraponerse a los derechos de los trabajadores. Así, las normas en comento deben interpretarse para garantizar las condiciones de trabajo digno exigido por el artículo 123 constitucional.</p>
<p>Tesis: II.1o.T.19 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo III, Libro 3, Febrero de 2014, pág. 2354.</p> <p>Tribunales Colegiados de Circuito</p> <p>Tesis Aislada</p> <p>(Laboral)</p>	<p>DESPACHADORES DE GASOLINA. SU LABOR ES ANÁLOGA A LA DE LOS TRABAJADORES EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, FONDAS, CAFÉS, BARES Y RESTAURANTES, REGULADA EN EL CAPÍTULO XIV DEL TÍTULO VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE SU SALARIO SE INTEGRA POR LA CANTIDAD QUE ORDINARIAMENTE RECIBEN DE SU PATRÓN Y POR LAS PROPINAS DE LOS CLIENTES.</p>	<p>Estas labores se regulan de esta forma porque se trata de personas que prestan un trabajo personal subordinado al patrón y su salario es menor debido a que ésta se compensa con las propinas que ordinariamente reciben de los clientes, las que en muchas ocasiones son superiores al salario pagado por el patrón, de tal suerte que significan el principal incentivo económico para que se preste este trabajo. Por tanto, el legislador ha considerado que en estas labores, las propinas formen parte del salario, para cuantificar prestaciones como prima vacacional, aguinaldo, etcétera, y se calculen considerando como salario la suma de la cantidad que le entrega al patrón y las propinas que recibe, pues de lo contrario, las prestaciones se calcularían tomando en consideración un salario menor que no corresponde a la realidad. Por tal motivo, la labor de los despachadores de gasolina debe considerarse análoga a la de trabajadores de hoteles, casas de asistencia, fondas, cafés, bares y restaurantes.</p>

<p>Tesis: 2a. II/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tomo II, Libro 2, Enero de 2014, pág. 1597</p> <p>Segunda Sala</p> <p>Tesis Aislada</p> <p>(Constitucional)</p>	<p>TRABAJADORES ACADÉMICOS. EL ARTÍCULO 353-L, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VULNERA EL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO.</p>	<p>El precepto citado establece que para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, entre otras cosas, debe aprobar la evaluación académica que efectúe el órgano competente. Tal disposición no vulnera el derecho a la libertad de trabajo, pues este derecho no es irrestricto y como todos los derechos, encuentra límites que implican su relación con el ejercicio de otros. Así, los concursos de oposición para poder formar parte del personal académico es un mecanismo que tiende a garantizar a la sociedad que el trabajo desempeñado por su personal académico se desarrolla por la persona más apta para ello, lo cual es acorde con los objetivos de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 constitucional.</p>
<p>Tesis: XI.1o.A.T.9 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo 3, Libro XXIV, Septiembre de 2013, pág. 2459.</p> <p>Tribunales Colegiados de Circuito</p> <p>Tesis Aislada</p> <p>(Constitucional)</p>	<p>CLÁUSULA DE PREFERENCIA SINDICAL. SU APLICACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA ASIGNACIÓN DE UNA CÁTEDRA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA, EN PERJUICIO DE UN TRABAJADOR NO SINDICALIZADO, VIOLA SUS DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.</p>	<p>Es ilegal que un patrón prefiera para ocupar un empleo, cargo o comisión a un trabajador sindicalizado de uno no lo sea, pues conforme al artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, en concordancia con el artículo 1 del Convenio Número 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo, debe atenderse a que por un lado, los trabajadores se encuentren en igualdad de circunstancias, y por el otro, a que el patrón se abstenga de hacer cualquier distinción, exclusión o preferencia que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, aún cuando en el contrato colectivo, condiciones generales de trabajo o cualquier otro reglamento se pacte la cláusula de preferencia sindical, pues dicha cláusula no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa, pues ello lesionaría su derecho a la igualdad de oportunidades y de no discriminación en el empleo.</p>
<p>Tesis: I.1o.(I Región) 5 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo 2,</p>	<p>TRABAJADORES OPERATIVOS DE BASE DE LA CÁMARA DE SENADORES. LAS REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES A</p>	<p>Las reglas y lineamientos referidos establecen el derecho a la prestación del Servicio del Centro Infantil o al apoyo económico para guardería externa para las madres trabajadoras de la Cámara de Senadores, en tanto que para los padres trabajadores, sólo en caso de que sea divorciado, soltero o viudo y acrediten tener la custodia de sus hijos, es</p>

<p>Libro XXII, Julio de 2013, pág. 1603.</p> <p>Tribunales Colegiados de Circuito</p> <p>Tesis Aislada (Constitucional)</p>	<p>ÉSTOS, ASÍ COMO LOS LINEAMIENTOS QUE REGULAN EL APOYO ECONÓMICO PARA EL SERVICIO DE GUARDERÍA, EDUCACIÓN ESPECIAL Y/O CUIDADOS DEL MENOR, AL ESTABLECER UN TRATO DESIGUAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES, VIOLAN EL DERECHO A LA IGUALDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL</p>	<p>decir, se genera un derecho a favor de la madre por su sola condición de mujer, en detrimento tanto de la igualdad entre hombres y mujeres consagrada en el artículo 4º constitucional, como del interés superior del menor.</p>
---	--	---



**INCIDE social**

**OBSERVATORIO**  
de política social y derechos humanos