



Tesis

Registro digital: 2024144

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

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

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.

Tipo: Aislada

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 alegada, 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.

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 García. Secretario: José de Jesús González Montes.

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

Amparo directo 433/2021. 9 de diciembre de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretario: Álvaro García Breña.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 142/2013 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXV, Tomo 2, octubre de 2013, página 1211, con número de registro digital: 2004779.

Esta tesis se publicó el viernes 04 de febrero de 2022 a las 10:06 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

