

### DERECHO LABORAL

### LABOR LAW

#### RESUMEN SEMANAL DE CRITERIOS JUDICIALES RELEVANTES

#### WEEKLY BRIEFING OF RELEVANT CASE LAW

Enero 19 a 23, 2015

January 19<sup>th</sup> to 23<sup>rd</sup>, 2015

**TEMA:** Discriminación en el ámbito laboral. Posibles consecuencias, sanciones y efectos legales.

**TOPIC:** Discrimination in the workplace. Possible consequences, sanctions and legal effects

#### Criterio(s) relevante(s):

- [Tesis: 1a. II/2015 \(10a.\)](#)
- [Tesis: 1a. III/2015 \(10a.\)](#)
- [Tesis: 1a. IV/2015 \(10a.\)](#)

#### Relevant case law:

- [Thesis: 1a. II/2015 \(10a.\)](#)
- [Thesis: 1a. III/2015 \(10a.\)](#)
- [Thesis: 1a. IV/2015 \(10a.\)](#)

**Instancia:** Suprema Corte de Justicia de la Nación (Primera Sala)

**Judicial Body:** Supreme Court of Justice of the Nation (First Chamber)

La Suprema Corte emitió tesis aisladas que refieren en general las posibles consecuencias o efectos que puede tener el realizar un acto discriminatorio, en violación del derecho a la igualdad contenido en el artículo 1 constitucional y el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, estableciendo que las mismas pueden ser cuatro, las cuales son: (i) la nulidad del acto; (ii) la indemnización de los daños causados; (iii) la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y (iv) en caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales. Asimismo establece que estas consecuencias son independientes entre sí, y el decreto de una de ellas por parte de la autoridad no conlleva necesariamente la existencia de las demás.

The Supreme Court issued thesis that refer in a general manner to the possible consequences or effects that may come from a discriminatory action, in violation of the right to equality contained in the first article of the Mexican Constitution and Art. 63 of the American Convention on Human Rights, establishing that they can be the following: (i) the annulment of the action, (ii) the compensation for any damages caused, (iii) the imposition of reparatory and dissuasive measures; and (iv) if the applicable law dictates, the establishment of penal sanctions. Also, it establishes that these consequences are independent from each other, and the existence of one of them does not necessarily imply the existence of the others.

Es importante destacar el contenido de esta tesis, ya que recientemente han surgido diversos criterios respecto a indemnizaciones por daño moral provocado a una persona, las cuales suelen ir acompañadas por el decreto de la nulidad del acto que ocasionó el daño, pero al establecer el presente criterio la independencia de dichas consecuencias, no deberá sorprendernos el estar en presencia de un decreto que declare la nulidad del acto que originó el daño, sin que se dicte alguna sanción adicional al respecto.

It is important to mention the content of this thesis, given that recently there have been several other thesis regarding compensation from moral damages caused to a person, which are normally accompanied by the annulment of the action that caused the damages, but since this thesis establishes the independence of said consequences, we should not be surprised to find future annulment decrees that have no accessory compensation regarding the annulled action.

#### BOLETIN JURIDICO LIH

Para más información, contáctenos en las direcciones

[carlos@lealislalaw.com.mx](mailto:carlos@lealislalaw.com.mx) y [zita@lealislalaw.com.mx](mailto:zita@lealislalaw.com.mx)

[www.lealislalaw.com.mx](http://www.lealislalaw.com.mx)

Asimismo, se emitió otra tesis aislada que aborda el escenario clave respecto a que, si bien es cierto que una indemnización constituye la consecuencia tradicional en contra de actos que han generado un daño, cuando se trata de actos discriminatorios, debe existir objetivamente un daño a reparar mediante una indemnización, y no solamente el riesgo de un posible daño. Asimismo, establece que no deben existir límites superiores para el monto a indemnizar, ya que en cada caso deberán analizarse las circunstancias específicas del mismo, y en base a ellas fijar un monto que garantice una reparación efectiva y proporcional al daño sufrido.

Nuevamente la Suprema Corte le da un papel vital al juzgador al momento de la fijación de sanciones derivadas de un acto discriminatorio, al no dejar desprotegido al supuesto culpable del acto discriminatorio ni al afectado por el mismo, estableciendo que toda indemnización por actos de este tipo deberá estar necesariamente fundamentada en un daño concreto y existente, en base al cual se pueda fijar un monto económico para que el mismo sea reparado.

Finalmente, se emitió una tesis aislada refiere a cuando, en casos de discriminación en el ámbito laboral, el juzgador determine que adicional a la indemnización a ser otorgada a los afectados, se determina la necesidad de decretar la aplicación de medidas disuasorias para evitar que se sigan llevando a cabo estos actos en el futuro. Al respecto, establece como ejemplo de una medida disuasoria una penalización económica adicional a la indemnización, la cual deberá ser suficiente como para desmotivar la continuidad de dichos actos discriminatorios, pero sin que el monto de la misma sea excesivamente infundado por el simple hecho de poner un ejemplo con dicho caso para el resto de la sociedad.

Es importante lo resuelto por la Suprema Corte en el presente criterio, ya que si un patrón o una persona en general debe pagar una indemnización derivada de un acto discriminatorio en el ámbito laboral, y además se le impone alguna medida disuasoria de carácter económico, se debe tener presente que la misma deberá estar limitada a las circunstancias del caso, y que no sea solo un monto arbitrario que pueda perjudicar incluso la existencia de la fuente de trabajo.

Also, another thesis was issued which studies the key scenario regarding that, even though a compensation constitutes the traditional consequence against actions that have damaged a person, when these actions are discriminatory, there must objectively be a damage to repair via a compensation, and not just the risk of possible damage. Also, it establishes that there shall not be limits for the compensation amount, given that in every case the specific circumstances must be studied, and based on such, an amount must be set that can guarantee the effective and proportional repairing of the damages.

Once again, the Supreme Court grants a vital role to the courts at the time of the decreeing of sanctions derived from discrimination actions, so that neither the party that is allegedly guilty of said action nor the affected party are left unprotected, establishing that any compensation must be based on a concrete and existing damage, based on which an economic amount may be calculated for its repair.

Finally, a thesis was issued which studies the case when, in a case of labor discrimination, the court determines that, in addition to the compensation to be given to the affected parties, there is need to decree the application of dissuasive measures to avoid such conducts to be performed in the future. Regarding such, it establishes as an example of said measures, an economic penalty additional to the compensation, which shall be enough to discourage the continuity of said discriminatory actions, but not excessive and unfounded just for the sake of setting an example for the rest of society.

This thesis from the Supreme Court is important in the sense that, if an employer or any person must pay compensation derived from a discriminatory action in the workplace, and he/she is also subject to dissuasive economic measures, it must be kept in mind that such measures must be limited to the criteria of said case, and that the amount to be paid must not be arbitrary to the point that it may endanger the existence of the workplace.

**TEMA:** Requisitos para el ofrecimiento de pruebas de informe ofrecidas a cargo de una institución bancaria ajena al proceso.

**TOPIC:** Requirements for the offering of evidence consisting of reports that shall be provided by a banking institution that is unrelated to the process.

**Criterio(s) relevante(s):**

- [Tesis: I.13o.T.114 L \(10a.\)](#)

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito (*Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito*)

**Relevant case law:**

- [Thesis: I.13o.T.114 L \(10a.\)](#)

**Judicial Body:** Collegiate Circuit Court (*Thirteenth Labor Collegiate Court of the First Circuit*)

**Comentario:**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en el procedimiento laboral, son admisibles todos los medios de prueba, siempre que no sean contrarios a la moral y al derecho. Estas pruebas deberán ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran facultadas para practicar u ordenar las diligencias que juzgue convenientes, y pedir a cualquier persona ajena al juicio que proporcionen los datos o documentos que tenga en su poder para el esclarecimiento de la verdad, quien está obligada a aportarlos.

**Comments:**

In accordance with the Federal Labor Law, all types of evidence are admissible for the labor process, as long as they are not contrary to the morals and law. These evidences shall be accompanied by all the elements that are necessary for its submission when they are offered, and the Labor Boards are authorized to practice or order the necessary diligences, and to request from any person that is unrelated to the process to provide the data or documents that is under their possession, whom is compelled to provide them, in order to ascertain the truth.

Esta tesis considera suficiente que, al ofrecer una prueba en vía de informe, a cargo de una institución bancaria, se proporcione únicamente el nombre del cuentahabiente y su número de cliente, toda vez que, hoy en día, los medios tecnológicos con los que cuenta cualquier prestadora de servicios bancarios son suficientes para que pueda llevarse a cabo su desahogo con los datos citados, por lo que quien ofrece la prueba no está obligado a proporcionar el número de cuenta al no resultar indispensable para dicho procedimiento.

This thesis considers that is enough to provide only the name of the holder of the account, as well as the corresponding client number when offering evidence consisting of a report that shall be provided by a banking institution since, nowadays, the technological advancements permit these institutions to perform the requirement with the mentioned data. Therefore, anyone who offers this evidence is not compelled to provide the account number, for not being considered as essential for the procedure.

Consideramos que, aunque dicha disposición puede beneficiar al oferente de la prueba, al eximirlo de proporcionar el número de cuenta, la misma puede resultar irrelevante si llegasen a existir diversas cuentas registradas por la persona de la cual se pretende obtener el informe. No obstante, al reducir sus requisitos, se tendría un efecto de agilización en el procedimiento.

We consider that, although this disposition may benefit the person who offers this kind of evidence for not being compelled to provide an account number, it may become irrelevant if there are several accounts registered under the name of the person whose account is being reviewed. However, while the requirements are reduced, the process may have an effect of expeditiousness.

**TEMA:** Efectos de la omisión de corregir o aclarar las demandas laborales.

**TOPIC:** Effects of the omission of correcting or clarifying

**Criterio(s) relevante(s):**

- [Tesis: \(VIII Región\)2o.9 L \(10a.\)](#)

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito (*Segundo Tribunal Colegiado del Centro Auxiliar de la Octava Región*)

**Comentario:**

No obstante que, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, es obligación de las Juntas prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda o para que proporcionen los datos relativos a los hechos de ella, esto no las faculta para que en caso de incumplimiento la tengan por no interpuesta.

La tesis citada señala los efectos de una omisión de este tipo, los cuales solamente tendrán a la demanda por reproducida en los términos en que fue presentada, pero en ningún momento deberá tenerse por no interpuesta. No obstante, existe una excepción a esta regla: en el caso en que existan varios demandados y no se logre emplazar a la totalidad de ellos, la Junta deberá requerir al demandante para que proporcione los domicilios correctos de aquéllos a quienes no se pudieron emplazar, apercibiéndolo con tener por no interpuesta la demanda en contra de quienes no se hayan podido emplazar y continuando la tramitación del juicio contra las partes debidamente emplazadas.

La aprobación de esta tesis, si bien no deja en un total estado de indefensión al demandante, al admitir la demanda independientemente de los errores que pudieran presentarse en ella, sí representa una ventaja para el demandado, ya que dichas omisiones se verán reflejadas en perjuicio del demandante a lo largo del procedimiento. En virtud de la excepción prevista en esta tesis, consideramos que la misma es acertada toda vez que, si el trabajador demandante, de entrada, no puede precisar el domicilio donde supuestamente prestaba los servicios, dicha imposibilidad presume la inexistencia de un vínculo con su supuesto patrón.

**Relevant case law:**

- [Thesis: \(VIII Región\)2o.9 L \(10a.\)](#)

**Judicial Body:** Collegiate Circuit Court (*Second Collegiate Court of the Auxiliary Center of the Eighth Region*)

**Comments:**

Notwithstanding that, in accordance to the Federal Labor Law, it is the responsibility of the Labor Boards to require the worker who filed a lawsuit, or his/her beneficiaries, to correct, clarify or regularize the document of their claim, or to provide information regarding its facts, such Board is not authorized to consider such lawsuit as “not filed”, in case of non-compliance.

This thesis provides the effects of an omission of this type, which will cause that the lawsuit will remain in the same terms as it was filed, but it will not be considered as not having been filed. Nevertheless, there is an exception to this rule: in case there are several defendants and it is impossible to notify all of them of such claim, the Labor Board shall require the plaintiff to provide the correct domiciles of those who could not be notified and, in case he/she does not comply with such requirement, the lawsuit will be considered as not being filed against those who could not be notified, while the process continues against those who could be notified of such claim.

Even when this thesis prevents the Labor Board from leaving the plaintiff undefended, while admitting the lawsuit in the terms that it was presented, including its inaccuracies, there is an advantage in favor of the defendant, because such imprecisions will be reflected during the whole process. In virtue of the exception to the rule provided in such thesis, we consider that it is accurate to the extent that, if the plaintiff is unable to provide or precise the domicile where he/she allegedly provided services for the alleged employer, such impossibility can assume the inexistency of a link between the parties.

En Leal-Isla & Horváth, contamos con una práctica

In Leal-Isla & Horváth, we have a specialized

**BOLETIN JURIDICO LIH**

Para más información, contáctenos en las direcciones

[carlos@lealisola.com.mx](mailto:carlos@lealisola.com.mx) y [zita@lealisola.com.mx](mailto:zita@lealisola.com.mx)

[www.lealisola.com.mx](http://www.lealisola.com.mx)

especializada en derecho laboral con amplia experiencia en asesoría a empresas nacionales e internacionales para el cumplimiento de las obligaciones en la materia, por lo que nos ponemos a sus órdenes para cualquier consulta que pudiera tener respecto a este tema.

practice in labor and employment Law and extensive experience in advising national and international companies for the fulfillment of the obligations in these issues, so we remain at your service for any questions you may have regarding this issue.

*La presente sección busca proporcionar información de actualidad pero no constituye opinión legal de parte de Leal Isla & Horváth, S.C. Si desea contratar asesoría sobre aspectos concretos puede enviar un correo a [info@lealislacom.mx](mailto:info@lealislacom.mx).*

*The purpose of this section is to provide current information, but does not constitute a legal opinion or advice from Leal Isla & Horváth, S.C. If you wish to hire legal advice regarding concrete issues, please contact us at [info@lealislacom.mx](mailto:info@lealislacom.mx)*