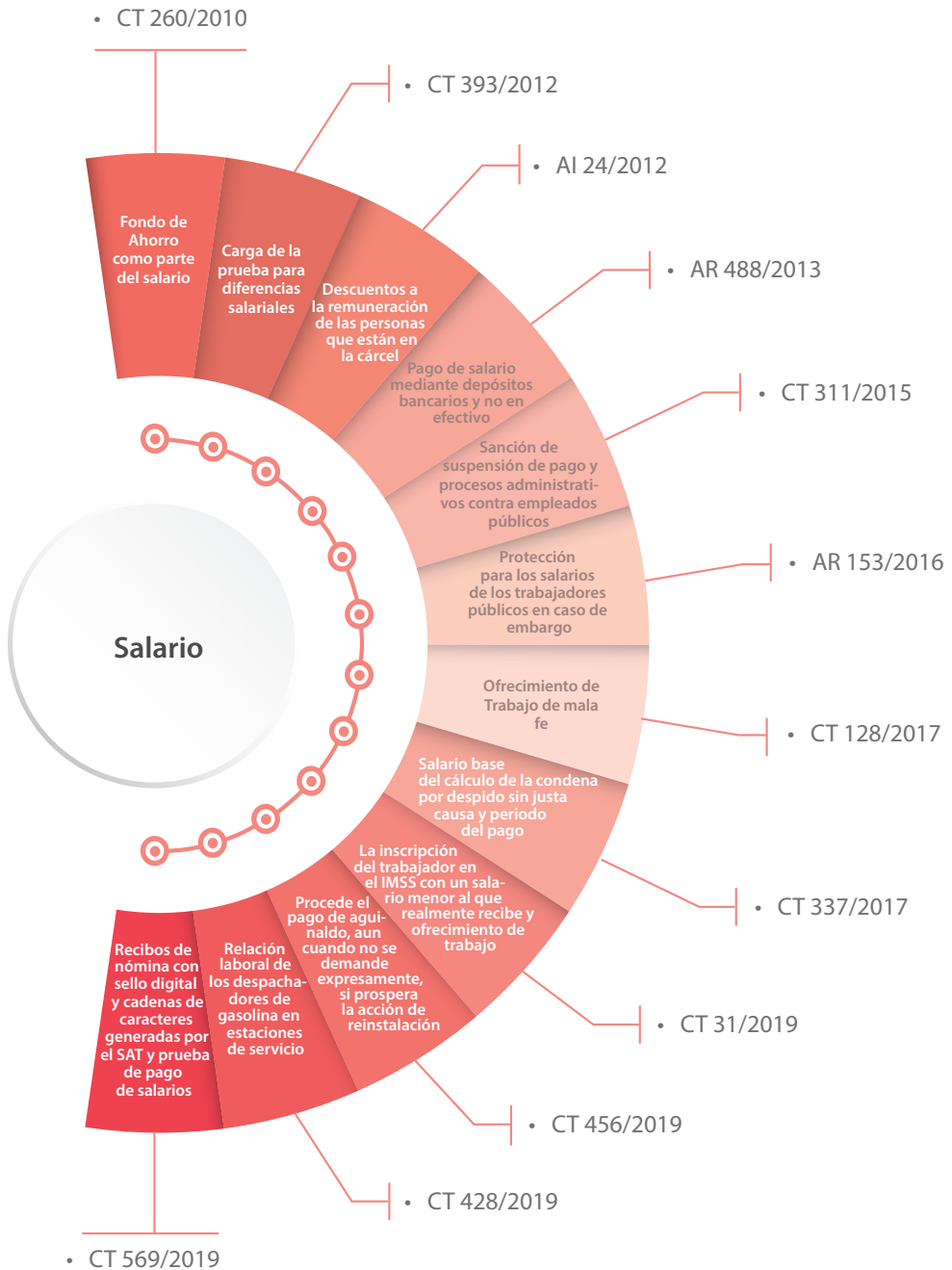




6. Salario



6.1 Fondo de Ahorro como parte del salario

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 260/2010, 08 de diciembre de 2010¹⁴⁶

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador de una empresa de transporte ferroviario le reclamó a su empleador en la vía laboral las diferencias salariales en el pago de su liquidación. La relación laboral terminó por mutuo consentimiento. El tema en controversia era si el fondo de ahorro hace parte de la base para cuantificar el salario integrado al calcular el finiquito. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concluyó que el fondo de ahorro no debía incluirse en el salario para el cálculo de la indemnización. Argumentó que se trata una prestación que no se entrega al trabajador de manera permanente, ni como retribución por sus servicios. Por el contrario, es una disposición parcial y voluntaria del salario que hace el trabajador con el propósito de hacer un ahorro conjunto con el patrón, que debe devolverlo en determinada fecha con una aportación adicional previamente acordada. Fundamentó su decisión en los artículos 84¹⁴⁷ y 89¹⁴⁸ de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

¹⁴⁶ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro: Luis María Aguilar Morales.

¹⁴⁷ Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

¹⁴⁸ Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En el segundo asunto, un trabajador alegó que fue despedido de manera injustificada y, por eso, demandaba el pago de indemnización. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo analizó si el fondo de ahorro forma parte del salario integrado para cuantificar la condena. El Tribunal concluyó que el fondo de ahorro sí es una prestación que forma parte del salario integrado, siempre que (i) se reciba a cambio de un servicio prestado; (ii) sea pagado por el patrón de manera constante y permanente; (iii) con libre disposición por parte del trabajador. El Tribunal concluyó que las 3 condiciones se cumplían en ese caso.

En el tercer asunto, un Tribunal Colegiado en Materia Civil que conoció de un recurso de revisión civil estudió si el fondo de ahorro para el retiro de un trabajador también se incluye en el cálculo de la pensión alimenticia decretada en su contra. El Tribunal decidió que sí debía ser considerada como parte del salario del trabajador y, en consecuencia, integrado en el cálculo de la pensión alimenticia.

En el cuarto asunto, un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo conoció de un amparo directo en el que un trabajador demandó el pago de las diferencias de su liquidación por la terminación de la relación laboral por renuncia. El Tribunal estudió si el fondo de ahorro debía tomarse en cuenta como parte del salario integrado para la cuantificación de la indemnización. El Tribunal concluyó, de acuerdo con el art. 84 de la LFT, que el fondo de ahorro es una prestación extralegal que no se entregaba al trabajador por su labor, sino con el único fin de fomentar en éste el hábito de ahorro.

En el quinto asunto, un Tribunal Colegiado en Materia Civil conoció de un amparo directo. Analizó si el fondo de ahorro debía incluirse en el cálculo de la pensión alimenticia a la que se había condenado a un trabajador. Resolvió que sí debía integrar la pensión porque se recibe como parte del salario y es reintegrado al trabajador cada año de manera personal.

En el sexto asunto, un Tribunal Colegiado conoció un juicio de amparo directo en el que el Instituto Mexicano del Seguro Social atacó la resolución que lo condenó a reinstalar a una trabajadora y al pago de salarios caídos. El Tribunal sostuvo que el fondo de ahorro no forma parte del salario. Argumentó que el fondo de ahorro es una gratificación extraordinaria que se entrega a la trabajadora y, por ende, no hace parte del salario.

En el séptimo asunto, un Tribunal Colegiado conoció un amparo directo en el que analizó si el fondo de ahorro debía tomarse en cuenta para cuantificar la prima de antigüedad

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

pedida por el demandado. El Tribunal argumentó que el fondo de ahorro no es una prestación que integre el salario junto con el sueldo tabular porque no se entrega de forma permanente al trabajador. Finalmente, en el octavo asunto un Tribunal Colegiado resolvió un amparo directo en el que el demandante reclamó el pago de diferencias salariales de su liquidación, en específico, si el fondo de ahorro debía ser o no incluido. El Tribunal consideró que esa prestación tiene la finalidad de fomentar el ahorro entre los trabajadores, pero que no es una contraprestación por el servicio y, por eso, no integra el salario base de liquidación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que la prestación "fondo de ahorro" forma parte del salario, siempre que los aportes del patrón sean regulares.

Problema Jurídico Planteado

¿El fondo de ahorro de un trabajador, hace parte de su base salarial?

Criterio de la Suprema Corte

El fondo de ahorro es una prestación extralegal que se entrega al trabajador por su servicio y, por lo tanto, forma parte del salario. Únicamente las aportaciones del patrón integran el salario porque causan un incremento en el ingreso del trabajador y tienen la finalidad de fomentar el hábito de ahorro.

Justificación de los criterios

"Las cantidades ahorradas por virtud del fondo de ahorro **son en beneficio exclusivo de los trabajadores, al incorporarse íntegramente a su patrimonio** cuando se realiza la liquidación correspondiente; de aquí que se trata de una **prestación que incrementa el salario de aquéllos.**" (Énfasis en el original) (Pág. 25, segundo párr.).

"Si se toma en consideración que el fondo de ahorro se entrega a los trabajadores que se encuentran en activo, es evidente que **las erogaciones que el patrón realice por ese concepto tienen como finalidad remunerar el trabajo personal subordinado**; sin embargo, no tendrán ese carácter las aportaciones que realice el patrón en beneficio de los jubilados y pensionados, al haber desaparecido el vínculo laboral que los unía." (Énfasis en el original) (Pág. 25, último párr.).

"**Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En la hipótesis deja abierta la posibilidad para que cuando tenga que integrarse el salario de un trabajador, se incluya cualquier otro tipo de prestación que pudiera escapar de los rubros anteriores; la única condición que se impone es que se entregue a cambio del servicio, no para realizar éste.**" (Énfasis en el original) (Pág. 28, segundo párr.).

Si se toma en consideración que el fondo de ahorro se entrega a los trabajadores que se encuentran en activo, es evidente que las erogaciones que el patrón realice por ese concepto tienen como finalidad remunerar el trabajo personal subordinado; sin embargo, no tendrán ese carácter las aportaciones que realice el patrón en beneficio de los jubilados y pensionados, al haber desaparecido el vínculo laboral que los unía.

"[...] (L)os llamados "fondos de ahorro", que constituyen más bien prestaciones adicionales al salario y que derivan normalmente de una obligación patronal pactada en los contratos colectivos de trabajo...". (Énfasis en el original) (Pág. 28, último párr.).

"Conforme a lo dispuesto por los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de los trabajadores se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio de manera permanente, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención, e incluso de la costumbre. El fondo de ahorro constituye una prestación extralegal que se integra con las aportaciones que hace el patrón y el trabajador, quien la percibe a cambio de su trabajo.

Las cantidades aportadas por el patrón en virtud del fondo de ahorro son en beneficio exclusivo de los trabajadores, al incrementar su salario y cuyo fin primordial es fomentar en estos el fondo de ahorro." (Pág. 29, segundo a cuarto párr.).

"En consecuencia, con apoyo en el artículo 195 de la Ley de Amparo, se determina que el criterio que debe prevalecer con carácter jurisprudencial queda redactado con el rubro y texto siguientes: **SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL.** Acorde con diversos precedentes sustentados por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde se examinaron los elementos integrantes del salario de los trabajadores, así como la noción y naturaleza del fondo de ahorro para tales efectos, se concluye que dicho fondo, en la porción aportada por el patrón, es parte integrante del salario, al constituir una prestación extralegal percibida por los trabajadores a cambio de su trabajo, que además de incrementar su patrimonio tiene como fin primordial fomentar en ellos el hábito del ahorro." (Pág. 30, segundo párr.).

6.2 Carga de la prueba para diferencias salariales

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 393/2012, 28 de noviembre de 2012¹⁴⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó la indemnización constitucional por su despido injustificado, así como el pago de diferencias salariales. Señaló que había empezado a trabajar en el puesto de "jefe de operaciones" y que, posteriormente, fue ascendido a

¹⁴⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

"gerente de zona" lo que suponía un aumento de salario. La empresa señaló que durante toda la relación laboral el trabajador tuvo el puesto de "gerente de zona" por lo que nunca hubo un aumento de sueldo derivado de algún ascenso. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la demandada del pago de la indemnización y la condenó al pago de las diferencias salariales. El trabajador promovió amparo directo. El Tribunal resolvió que la JCA distribuyó de manera incorrecta la carga de la prueba. En el derecho procesal del trabajo hay excepciones, pero en este caso la carga de la prueba corresponde al patrón en tanto tiene los elementos de prueba pertinentes para acreditar el puesto del trabajador y el salario que recibió durante ese periodo.

En el segundo asunto, una trabajadora demandó a la compañía en la que laboraba la reinstalación y el pago de diferencias salariales. Señaló que el sueldo que recibió no fue el pactado al inicio de la relación laboral. La empresa demandada señaló que esto no era cierto porque el salario que recibía la trabajadora sí fue el acordado al inicio de la relación laboral. La JCA condenó a la demandada a pagar las diferencias salariales. La demandada promovió un amparo directo. El Tribunal Colegiado señaló que, si bien el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo¹⁵⁰ (LFT) impone la carga al patrón de probar cuando haya controversia sobre el monto del salario, en el caso particular la trabajadora demandaba el aumento de salario por lo que le correspondía a ella probar su pretensión. En consecuencia, y ante la falta de prueba por parte de la demandante, debía tomarse como último salario el señalado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en su informe.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que, en controversias sobre la oferta o promesa de sueldo, la prueba de la oferta está a cargo de la empleada y no hace parte de las obligaciones procesales del patrón acreditar el sueldo de la demandante.

¹⁵⁰ "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. Causas de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- 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; e
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Problema Jurídico Planteado

¿Quién tiene la carga de la prueba en los juicios laborales en los que el trabajador reclama el pago de diferencias salariales sobre la base de que recibió un salario inferior al que el patrón le ofreció al momento de su contratación y éste niega haber ofrecido un salario superior?

Criterio de la Suprema Corte

En las controversias sobre la oferta o promesa de salario por parte del patrón la carga de la prueba la tiene el trabajador. La obligación procesal del patrón se limita a demostrar el monto del salario que pagó al trabajador con los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, pero no la promesa u oferta salarial alegada.

Justificación de los criterios

"[...] (D)erivan dos postulados que soportan la institución de la carga de la prueba en juicio laboral.

- La obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de eximir al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios esté en condiciones de conocer verdad sobre los hechos controvertidos.
- La obligación del patrón de exhibir en juicio la documentación que conforme a la ley debe conservar.

Es decir, la Ley Federal del Trabajo establece reglas procesales específicas en relación con la carga de la prueba, donde rige como principio fundamental el relevar de la fatiga procesal al trabajador, cuando por otros medios el tribunal del trabajo esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso; lo que encuentra correspondencia con la obligación del patrón de generar, conservar y exhibir en juicio los documentos vinculados con las condiciones de la relación de trabajo." (Pág. 18 penúltimo y último párr.).

"De manera que los elementos que derivan de la acción y de la excepción, necesarios para fijar la carga de la prueba respecto de la pretensión de diferencias salariales, son:

- El trabajador señala haber recibido un salario en un monto determinado, pero afirma que es inferior al que el patrón le ofreció.
- El patrón niega haber hecho el ofrecimiento salarial indicado por el trabajador, y afirma que únicamente pactó el salario que el trabajador recibió.

La Ley Federal del Trabajo establece reglas procesales específicas en relación con la carga de la prueba, donde rige como principio fundamental el relevar de la fatiga procesal al trabajador, cuando por otros medios el tribunal del trabajo esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso; lo que encuentra correspondencia con la obligación del patrón de generar, conservar y exhibir en juicio los documentos vinculados con las condiciones de la relación de trabajo.

De donde resulta que la controversia en el juicio respecto de las diferencias salariales se genera, no respecto del monto del salario pagado al trabajador, sino en relación con la oferta o promesa salarial que éste afirma le fue hecha por el patrón." (Pág. 19 penúltimo y último párr.).

"Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 197-A de la Ley de Amparo, es el siguiente: **PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR LO RECLAMA CON EL ARGUMENTO DE QUE RECIBIÓ UN SALARIO INFERIOR AL PROMETIDO POR EL PATRÓN.** Cuando en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de diferencias salariales, con el argumento de que recibió un salario inferior al que el patrón le prometió, y éste se excepciona en el sentido de que no ofreció uno superior al que aquél recibió, la controversia se genera, no respecto del monto del salario pagado, sino en relación con la oferta o promesa salarial que el trabajador afirma le fue hecha. En tal virtud, no se actualiza el supuesto previsto en la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que impone al patrón la obligación de acreditar en juicio el monto y pago del salario, pues éste se entiende referido al caso en que se discute el pagado al trabajador; de manera que si la controversia versa sobre la oferta o promesa que el trabajador afirma le formuló el patrón, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba recae en el actor, porque conforme al mencionado numeral, relacionado con los diversos 804 y 805 del indicado ordenamiento, la obligación procesal del patrón se limitaría a acreditar, con los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, el monto del salario pagado al trabajador, no así la promesa u oferta salarial, pues de esa norma no puede derivarse la obligación de acreditar un hecho negativo, como sería que no prometió u ofreció un salario superior al que cubrió." (Énfasis en el original) (Pág. 20 último y Pág. 21 primer párr.).

6.3 Descuentos a la remuneración de las personas que están en la cárcel

SCJN, Sala Plena, Acción de Inconstitucionalidad 24/2012, 14 de mayo de 2013¹⁵¹

Hechos del caso

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (la Comisión) promovió una Acción de Inconstitucionalidad contra los órganos legislativos y ejecutivo que hubieran promulgado

¹⁵¹ La votación se puede consultar en

<http://mxscjnbiblio.scjn.pjf.gob.mx/Tematica/Detalle.aspx?AsuntoID=136457> Ponente Ministro Sergio Valls Hernández.

estas normas: los artículos 6, párrafo décimo primero y, 10, párrafo segundo, ambos de la Ley de readaptación social de sentenciados (la Ley), reformada mediante el Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 3o., 6o., 10 y 11 de la ley (el Decreto) que establece las normas mínimas sobre readaptación social de sentenciados. La Comisión alegó que las normas atacadas violan los derechos a la readaptación social y a la seguridad jurídica de los sentenciados por delincuencia organizada, los principios básicos para el tratamiento de los reclusos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el principio de equidad en las prisiones y la prohibición de cobrar contribuciones en las cárceles.

Los artículos reformados establecen que los reclusos pagarán, en parte, su manutención a través de la deducción de un porcentaje de la contraprestación que reciben de su trabajo (art. 6 y 10 de la Ley). También estipulan que los establecimientos en los que se encarcele a los condenados por delincuencia organizada o que requieran medidas de seguridad especiales no pueden ser ni renovados, ni adaptados para que estos internos puedan trabajar.

La actora enfatizó que la reforma al artículo 18 de la Constitución Política¹⁵² estipuló que el sistema penitenciario está edificado sobre el principio de reinserción social, el respeto a los derechos humanos y el trabajo, capacitación, educación, salud y deporte. Señaló que para cumplir ese deber es necesario hacer las adaptaciones necesarias como modificación en estructuras de reclusorios. Ese precepto constitucional establece que el trabajo es uno de los primeros instrumentos de derechos humanos para la reincorporación de los internos. El punto partida, entonces, para la reinserción es la disponibilidad de herramientas para los internos, para que tengan la capacidad laboral necesaria para encontrar un oficio y tener un sustento económico después de cumplir la sanción. Este objetivo se trunca con la prohibición de construir o adaptar instalaciones para que los condenados por delincuencia organizada y otros delitos puedan trabajar.

La Comisión subrayó que entre los instrumentos internacionales que prevén la reinserción social del sentenciado o la readaptación basada en el trabajo como finalidad primordial del sistema penitenciario están: (i) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 5.6; (ii) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 10.3; (iii) las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de la ONU, especialmente los principios 58, 59 y 71.1; (iv) la Declaración de Principios Básicos para el Tratamiento de Reclusos de la ONU, especialmente el principio 8o.; y (v) la Resolución 1/08, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, sobre los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas.

¹⁵² El art. 18 se puede consultar en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/18.pdf>

En relación con los descuentos a los sueldos que se pagan a los internos precisó que sus ingresos deben ser suficientes para apoyar al sustento familiar, el pago de la reparación del daño y para acumular un fondo de ahorro para cuando salgan de prisión. En cambio, el cobro de parte de su ingreso para el pago de gastos generales de la prisión viola lo dispuesto en el artículo 19 constitucional respecto de la prohibición de cobro de cuotas en las cárceles. La Comisión recordó que las contribuciones son ingresos fiscales que el Estado recibe de la población para cubrir los gastos públicos, según lo prescribe el artículo 31, fracción IV constitucional. Esos aportes deben respetar los principios de equidad y razonabilidad. Pero el artículo 10 atacado estipula una contribución que vulnera el principio de equidad porque solo se cobra a los internos que trabajen. Este artículo tendrá el efecto de desincentivar al sentenciado a tener un trabajo penitenciario porque tendrá que destinar parte de su contraprestación al pago de su sostenimiento, obligación que no tendrían los reclusos que no ejerzan su derecho a trabajar.

En suma, la Comisión pidió declarar la inconstitucionalidad de los artículos 6, penúltimo párrafo y, 10, párrafo segundo porque violan los principios de reinserción social del sentenciado, equidad y la prohibición del cobro de contribuciones y gabelas en las cárceles.

La Cámara de Diputados solicitó declarar la constitucionalidad de los artículos impugnados. Afirmó que en los casos de la adaptación de inmuebles para que los condenados por delincuencia organizada y otros delitos puedan trabajar, la norma solo cambia la competencia de la institución responsable de hacer esos cambios. En relación con los montos tomados de los sueldos de los condenados señaló que no se tratan de una contribución y no tienen carácter tributario porque no ingresan al presupuesto general del Estado.

Por su parte, el Senado de la República reiteró los argumentos de la Cámara y añadió que los derechos pueden ser restringidos y que, en este caso, el hacerlo respecto del derecho al trabajo de los condenados por delincuencia organizada cumple fines legítimos como el de evitar fugas y procurar la seguridad de las instalaciones. En relación con el pago de contribuciones por parte de los sentenciados para el sostenimiento en los centros de reclusión señaló que procura el valor de la dignidad como personas de los reclusos y que no es una carga o servidumbre de los internos. El ejecutivo federal presentó argumentos análogos a los de la Cámara y el Senado para defender la constitucionalidad de las normas atacadas.

La Suprema Corte resolvió que las medidas de restricción del derecho al trabajo de las personas condenadas por delincuencia organizada y otros delitos análogos es constitucional porque se ajusta a las características especiales del principio de reinserción social

en este tipo de casos. También decidió que el descuento a la contraprestación que reciben los internos que trabajan es inconstitucional porque viola los derechos la igualdad, al mínimo vital y a la seguridad jurídica.

Problemas jurídicos planteados

1. La prohibición de construir o adaptar establecimientos para que los condenados por delincuencia organizada o que requieran medidas especiales de seguridad puedan trabajar, establecida en el artículo 6 de la Ley, ¿viola los derechos humanos al trabajo, a la seguridad jurídica y los principios de reinserción y readaptación social?
2. El cobro de contribuciones a los reclusos para costear sus gastos y los del establecimiento carcelario, establecido en el artículo 10 de la ley, ¿constituye pena de trabajos forzados, cuotas y gabelas, prescritos expresamente por la Constitución?

Criterios de la Suprema Corte

1. El sistema penitenciario se basa en el trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios de reinserción social del delincuente. En todo caso, cuando se trata de personas condenadas por delincuencia organizada y otros delitos especialmente graves la ley podrá prever otros medios de reinserción social que se adapten de mejor manera al grado de peligrosidad de los condenados. En consecuencia, el artículo 6 de la Ley es constitucional.
2. Es inconstitucional cobrar contribuciones a los internos para el mantenimiento de los centros penitenciarios y de ellos mismos. El trabajo de los reos es un medio de reinserción social y una manifestación del principio de dignidad humana, que es la base de los demás derechos, como el mínimo vital y la libertad de trabajo. Cobrar estas cuotas solo a los internos que trabajan viola el derecho a la igualdad. También vulnera los derechos al mínimo vital y a la seguridad jurídica porque hace descuentos destinados a un rubro indeterminado llamado "sostenimiento". Este descuento del artículo 10 de la Ley no cumple una finalidad constitucionalmente válida.

Justificación de los criterios

"Por cuanto hace al trabajo desempeñado como sanción a través de una resolución, este Pleno, al resolver la diversa acción de inconstitucionalidad 155/2007, reiteró que el ejercicio de los derechos no es absoluto, sino que tiene límites, de este modo, se dijo que la libertad de trabajo inscrita en el artículo 5o. párrafo primero, de la Constitución Federal, autoriza que el ejercicio de la libertad de trabajo pueda vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de tercero y por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ataquen derechos de la sociedad." (Pág 70. Párr 3).

"Se encuentra prohibido el trabajo forzoso pero que se permiten los trabajos forzados, entre los que se encuentran los trabajos personales y los trabajos a favor de la comunidad, los cuales deben estar vinculados necesariamente, a que deriven de la comisión de un delito y a que sean impuestos por autoridad judicial". (Pág 70. Párr. 4).

"El trabajo penitenciario puede ser considerado como un deber y un derecho del interno que, de conformidad con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, que más adelante retomaremos, no deberá tener carácter afflictivo" (pág 70. Párr 5).

"Si el trabajo penitenciario se erige como uno de los cimientos sobre los que se construye el principio de reinserción social del sentenciado, en modo alguno, precisamente dada esta finalidad, podría sostenerse que excluya a los sancionados por delitos graves, como la delincuencia organizada, o a quienes requieran medidas especiales, puesto que, se insiste, se trata de un medio para la resocialización, que no tiene carácter afflictivo, sino que constituye un **derecho-deber** de los sentenciados, es decir, también para aquéllos." (Énfasis en el original) (pág 75, párr 2).

"Los artículos transcritos prevén diversas directrices referentes al tratamiento de reinserción de los reclusos, a partir del trabajo penitenciario, de acuerdo con las necesidades que exija su peligrosidad y las características propias de los delitos cometidos." (Pág 79, párr. 3).

"Las mismas Reglas establecen, que se deberá recurrir, en particular: (i) a la asistencia religiosa, en los países en que fuere posible; (ii) a la instrucción, a la orientación y la formación profesionales; (iii) a los métodos de asistencia social individual; (iv) al asesoramiento relativo al empleo y, (v) al desarrollo físico y a la educación del carácter moral, de acuerdo con las necesidades individuales de cada recluso. **Debiendo tener en cuenta su pasado social y criminal, su capacidad y aptitudes físicas y mentales, sus disposiciones personales, la duración de su condena y las perspectivas después de su liberación.**" (Énfasis en el original)(Pág 79 , párr 5).

"Derivado de estos preceptos constitucionales, existe además en el sistema jurídico mexicano, la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, que tiene por objeto establecer reglas para la investigación, persecución, procesamiento, sanción y ejecución de las penas, por los delitos cometidos por algún miembro de la delincuencia organizada (artículo 1o.)". (Pág 89, último párr.)

"La mencionada Ley, prevé que los sentenciados por esos delitos, no podrán purgar sus penas en los centros penitenciarios más cercanos a sus domicilios, que se crearán centros especiales, les serán restringidas las comunicaciones y les impondrán medidas de vigilancia especial. Asimismo se establece que, respecto de ellos, existen restricciones referentes a la reducción de la pena, pues, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos último y

penúltimo del artículo 18 constitucional, no tienen derecho a los beneficios de la libertad preparatoria o de la condena condicional (artículos 43, 44 y 45)." (Pág 90, párr 1).

"Lo anterior es coincidente con lo previsto por el citado artículo 18, párrafo noveno, de la Constitución Federal, por cuanto indica que, tanto para la reclusión preventiva como para la ejecución de sentencias en materia de delincuencia organizada, se destinarán centros especiales, a efecto de contar con las medidas de seguridad e instalaciones necesarias para la protección de la integridad de los propios sentenciados y la disminución de riesgos de fuga. (Pág 90 párr 2).

"Existen razones para proporcionar un tratamiento especial a las personas privadas de su libertad por delitos de delincuencia organizada y de alta peligrosidad, que responda a las necesidades de seguridad, no obstante, como ya señalamos, ello no debe ser interpretado en el sentido de que en dichos centros penitenciarios no deba haber actividades de reinserción social (trabajo, educación, deporte, servicios de salud, etcétera), pues, los derechos de las personas privadas de la libertad subsisten y están limitados sólo en atención a la pena que purgan". (Pág 91, párr 2)

"Las autoridades responsables, deben tener presente, que a las personas privadas de libertad les corresponde el goce de todos los derechos fundamentales, así como el cumplimiento de sus obligaciones, con excepción de aquellos derechos que deban ser limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria." (Pág 91, párr. 3).

"Del contenido del párrafo segundo del artículo 10o. impugnado, se desprende que los descuentos al salario que perciban los presos, no tienen como finalidad integrarse al gasto público del Estado, como ocurre con las contribuciones, sino que se encuentran destinados a cubrir ciertos gastos determinados (sostenimiento del reo, reparación del daño, sostenimiento de dependientes económicos, fondo de ahorros y gastos menores del reo), **por lo que su naturaleza no es tributaria**, como lo estima la accionante, **razón por la cual tampoco podrían aplicar sus principios, entre ellos el de equidad** como lo pretende." (Énfasis en el original) (Pág 116, último párr.).

"Sí es posible hablar de un trato desigual por parte de la norma impugnada, lo cual resulta contrario a las garantías de igualdad y no discriminación establecidas en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que la norma impugnada, además de los vicios de inconstitucionalidad que hemos precisado, genera condiciones diferentes injustificadas entre los internos, con los diversos efectos negativos, pues, quienes no realicen trabajo penitenciario, podrán tener condiciones menos favorables a las de los internos que sí aporten para su sostenimiento, o bien, tener acceso de cualquier modo a lo mínimo para ello, aunque no hayan aportado como otros. (Pág 129, último párr).

"El descuento previsto por la norma impugnada, al estar destinado a cubrir un conjunto impreciso de gastos del sentenciado, definido como "sostenimiento del reo" vulnera el derecho al mínimo vital de las personas privadas de su libertad, pero además, conlleva un trato diferenciado entre los presos, que no se encuentra justificado por ninguna razón, sino que, al contrario, genera dudas sobre las condiciones de vida de quienes, por no tener o inclusive no desear un trabajo, no pudieran aportar a su sostenimiento y por ende, estuvieran privados del mínimo vital. (Pág 130, párr. 1).

El descuento previsto por la norma impugnada, al estar destinado a cubrir un conjunto impreciso de gastos del sentenciado, definido como "sostenimiento del reo" vulnera el derecho al mínimo vital de las personas privadas de su libertad, pero además, conlleva un trato diferenciado entre los presos, que no se encuentra justificado por ninguna razón, sino que, al contrario, genera dudas sobre las condiciones de vida de quienes, por no tener o inclusive no desear un trabajo, no pudieran aportar a su sostenimiento y por ende, estuvieran privados del mínimo vital.

6.4 Pago de salario mediante depósitos bancarios y no en efectivo

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 488/2013, 6 de noviembre de 2013¹⁵³

Razones similares en los AR 644/2013, AR 25/2014, AR 15/2014, AR 618/2013

Hechos del caso

Una secretaria que trabajaba en una secundaria pública diurna dejó de recibir su salario mediante cheques. Al preguntar por la razón de la suspensión de los cheques, su centro de trabajo le informó que su sueldo ahora sería pagado a través de una tarjeta bancaria. La trabajadora presentó un amparo contra esa decisión. Señaló como autoridades responsables, entre otras, al presidente de la República y al Congreso de la Unión por la expedición del presupuesto de egresos de la federación para el ejercicio fiscal 2011.¹⁵⁴ Argumentó que este cambio conllevaba muchos riesgos para los trabajadores debido a que los bancos que manejan las tarjetas son privados. Además, que los mismos trabajadores tendrían que desembolsar parte de su salario en comisiones por uso de la tarjeta de débito.

El juez desechó el amparo. La demandante presentó recurso de revisión. El Tribunal de amparo en materia de trabajo revocó la decisión y ordenó que se admitiera la demanda. El juez dio trámite a la demanda de amparo y nuevamente la sobreseyó. La trabajadora interpuso, entonces, recurso de revisión y el presidente presentó un amparo adhesivo. El Tribunal se declaró incompetente para conocer del recurso y lo remitió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁵³ Votación por unanimidad de cinco votos, Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹⁵⁴ El Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de dos mil once, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de diciembre de dos mil diez, concretamente, la fracción XII, del artículo 17, que establece la obligación de las dependencias y entidades para coordinarse con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a fin de actualizar los programas de trabajo en los que se definen estrategias y metas concretas para avanzar en la implementación del pago en forma electrónica, mediante abono que realice la Tesorería de la Federación, a las cuentas bancarias de los servidores públicos, por concepto de pago de nómina.

La Suprema Corte concedió el amparo. Ordenó cancelar la obligación de la trabajadora de abrir una cuenta de banco para recibir su salario y hacer el pago en efectivo de los salarios que dejó de recibir con la implementación de este sistema de transferencia bancaria.

Problemas Jurídicos Planteado

¿El pago del salario únicamente mediante depósito en una cuenta bancaria, y no a través de moneda de curso legal, es decir, en efectivo, vulnera los derechos del trabajador a recibir el pago completo por sus labores?

Criterios de la Suprema Corte

Es jurídicamente posible implementar un sistema de pago a través de depósito o transferencia electrónica a una cuenta bancaria. Pero no se puede obligar a los trabajadores a que usen el sistema de tarjeta bancaria. Siempre es necesario que el trabajador autorice ese sistema de pago. En todo caso, el pago por transferencia bancaria es considerado como un pago en moneda de curso legal, a diferencia del efectuado con pagarés, vales o cupones que pretenden sustituir la moneda y dejan a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad.

Justificación de los criterios

"[...] (R)esulta oportuno acudir al proceso legislativo que dio origen a la Constitución de mil novecientos diecisiete, para advertir que uno de sus objetivos —en materia laboral—, fue el dignificar las condiciones laborales de los trabajadores, al limitar las horas de trabajo e imponer la fijación de un salario mínimo para el trabajador que fuera suficiente para satisfacer sus necesidades primordiales, entre otras. Así, como una forma de garantizar precisamente el salario fue que se abolió las tiendas de raya, en las que los trabajadores se veían obligados a comprar artículos de primera necesidad que eran vendidos por los patrones a precios elevados, provocando el menoscabo de su percepción y el endeudamiento con el empleador, que en la mayoría de las veces era transmitido a los familiares de los trabajadores aun después de su muerte." (Pág. 12, tercer párr.).

"[...] (S)e pueden observar una serie de lineamientos establecidos para proteger el salario del trabajador y garantizar que éste lo reciba de manera tal que pueda disponer del mismo. En lo que aquí interesa, destaca lo siguiente: 1) el hecho de que cuando se tenga que pagar en efectivo, deba realizarse en moneda de curso legal; 2) la posibilidad de recibir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando dicho modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales —cuando un contrato colectivo o laudo arbitral así lo establezcan— o bien, en su defecto, cuando así lo autorice el trabajador." (Pág. 20, primer párr.).

"[...] (E) sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, arriba a la conclusión que cuando el artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda"; no significa, que el salario deba pagarse necesariamente en efectivo y, en consecuencia, que no sea jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria, toda vez que, según se pudo observar, lo que la norma constitucional en comento prohíbe es el pago del salario a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, precisamente como una forma de proteger el fruto del trabajo y de dignificar las condiciones de los empleados." (Pág. 21, Último Párr.).

"(E) salario no necesariamente debe pagarse en efectivo y, en consecuencia, es jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria; sin embargo, ello no significa, tal como se advierte del artículo 3, punto 2, del Convenio Internacional del Trabajo No. 95, relativo a la Protección al Salario¹⁵⁵, que dicho sistema de pago sea obligatorio para los trabajadores, pues para ello es necesario su consentimiento, de acuerdo a lo establecido, incluso, en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo¹⁵⁶" (Pág. 24, segundo párr.).

(E) salario no necesariamente debe pagarse en efectivo y, en consecuencia, es jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria; sin embargo, ello no significa, tal como se advierte del artículo 3, punto 2, del Convenio Internacional del Trabajo No. 95, relativo a la Protección al Salario, que dicho sistema de pago sea obligatorio para los trabajadores, pues para ello es necesario su consentimiento, de acuerdo a lo establecido, incluso, en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

6.5 Sanción de suspensión de pago y procesos administrativos contra empleados públicos

SCJN, Sala Plena, Contradicción de Tesis 311/2015, 14 de noviembre de 2016¹⁵⁷

Hechos del caso

La contradicción de tesis se produjo entre la Primera y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Primera Sala estudió si el artículo 21, fracción V, de la Ley

¹⁵⁵ Artículo 3.2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

¹⁵⁶ Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. (ADICIONADO, D.O.F. 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

¹⁵⁷ La votación puede consultarse en:

<http://mxscjnbiblio.scjn.pjf.gob.mx/Tematica/Detalle.aspx?AsuntoID=189336> Ponente Ministro. Alberto Pérez Dayán.

Federal de Responsabilidades Administrativas es inconstitucional porque viola el principio de presunción de inocencia. En este caso, un servidor público fue suspendido temporalmente de su cargo debido a una investigación de responsabilidad fiscal y, como consecuencia de esta decisión, se suspendieron también los pagos de su salario, con base en lo estipulado en la norma atacada. La Primera Sala resolvió que, aunque la medida cautelar de interrupción del cargo mientras se adelanta el proceso administrativo es constitucional, la detención del pago de salario que se deriva no lo es. En conclusión, dado que el artículo 21 impugnado viola el derecho a presunción de inocencia que rige al derecho administrativo sancionador, esta norma es inconstitucional.

La Segunda Sala de la Suprema Corte estudió la constitucionalidad del artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y del 80 fracción I, punto 1 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública en un amparo presentado por un funcionario público suspendido temporalmente de su cargo en el curso de un proceso de responsabilidad administrativa en su contra. La Segunda Sala decidió que tanto la suspensión temporal del cargo, como la interrupción del pago del salario son constitucionales. Consideró que, dado que el sueldo es la contraprestación por los servicios prestados y, en el caso, el funcionario no está laborando debido a la suspensión del cargo, es razonable que tampoco se le siga pagando sueldo durante el proceso.

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de tesis. En relación con la constitucionalidad de la retención de salarios en procesos administrativos sancionatorios en los que se suspende temporalmente al funcionario de su cargo resolvió que esa medida es razonable y, por tanto, es constitucional.

Problema jurídico planteado

La medida de suspensión de pago de salario a un funcionario suspendido temporalmente de su cargo en el curso de un proceso administrativo sancionador, ¿viola el principio constitucional de la presunción de inocencia?

Criterio de la Suprema Corte

La separación temporal del servidor público y la suspensión del pago de salario son constitucionalmente razonables porque su objeto es cumplir los fines del artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Estos fines son los de facilitar el curso normal de las investigaciones y evitar un perjuicio mayor a la administración pública. En conclusión, la norma atacada es constitucional.

Justificación del criterio

"En el procedimiento de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, se otorga una facultad discrecional en favor de la Secretaría, del Contralor Interno o en su

caso del Titular del Área de Responsabilidades, para suspender temporalmente a un servidor público, si así lo estiman pertinente para la continuación o conducción de las investigaciones; incluso, dicha suspensión puede decretarse antes o al momento de que el servidor público sujeto a investigación sea notificado del inicio de un procedimiento administrativo instaurado en su contra." (Pág. 30, párr. 2)

"La autoridad que instruye este tipo de procedimientos, además de tener la facultad de suspender temporalmente, al servidor público de su empleo, de igual forma puede ordenar también la **suspensión** de las **percepciones** correspondientes; bajo este orden de ideas, en términos de lo previsto en el artículo 113, párrafo primero, de la Constitución Federal, la suspensión de labores del servidor público como consecuencia del inicio de un procedimiento de responsabilidad administrativa, resulta razonable e idónea con la finalidad pretendida por el legislador, circunstancia que también le resulta aplicable a la suspensión de las percepciones del servidor público, por constituirse como un aspecto inherente a la labor que desempeña". (Énfasis en el original) (Pág 30, párr 3).

"Realizando una interpretación más favorable respecto de aquellos servidores públicos sujetos a un procedimiento sancionatorio, la suspensión temporal en el cargo y de las percepciones respectivas, debe de considerarse como una medida cautelar que tiene por objeto facilitar el curso de las investigaciones y que por la naturaleza de este tipo de procedimientos, se busca proteger y preservar los intereses públicos fundamentales (legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia) que deben observar todos los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones así como garantizar el adecuado desarrollo de la función pública y, en su caso, prevenir que se sigan generando daños mayores a la administración pública, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 113 constitucional. (Pág 31, párr 1).

"El servidor público sujeto a un procedimiento administrativo de responsabilidad conserva su calidad de inocente —tal como se desprende de lo señalado en el párrafo primero de la fracción V del artículo 21, en comentario— **hasta en tanto no exista un resolución administrativa** por parte de la autoridad competente, que determine la **plena acreditación de la infracción** y su correspondiente destitución, empero, **ello no implica la proscripción de la facultad de la autoridad administrativa de dictar todas aquellas medidas cautelares que, con fundamento en la legislación de la materia, estime pertinentes para la protección de los principios rectores del servicio público**, previstos en el artículo 113 constitucional, en el entendido de que, en el caso dado de que **no se acredite que se configuró la infracción correspondiente, tendrá derecho a que se le restituya en el pleno goce de sus derechos y, en consecuencia, se le cubran las percepciones que dejó de recibir durante el tiempo que estuvo suspendido**, lo cual dicho sea de paso, no necesariamente implica que la única hipótesis fáctica posible sea la de dejarle de cubrir

el sueldo en su totalidad, pues si se paga parcialmente, de resultar no responsable se le restituye todo aquello que dejó de recibir, como un remanente a su favor." (Pág. 33, párr. 3)

El artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, debe interpretarse de conformidad con el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, lo que supone su reconocimiento de conformidad o validez, en el sentido de que la autoridad administrativa sancionadora deberá contemplar en el acuerdo de inicio del procedimiento de responsabilidades, el pago de una cantidad equivalente al salario o ingreso mínimo de subsistencia, esto es, desde el momento en que el servidor público es notificado del inicio del procedimiento de responsabilidad y suspendido en el pago de sus emolumentos, durante el periodo en que se lleven a cabo las investigaciones respectivas y hasta en tanto la autoridad —Secretaría, Órgano Interno de Control o Titular del Área de Responsabilidades— no dicte resolución administrativa en la que determine su plena responsabilidad y la destitución del cargo

"El artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, debe **interpretarse de conformidad** con el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, lo que supone su reconocimiento de **conformidad o validez**, en el sentido de que la autoridad administrativa sancionadora deberá contemplar en el acuerdo de inicio del procedimiento de responsabilidades, **el pago de una cantidad equivalente al salario o ingreso mínimo de subsistencia, esto es, desde el momento en que el servidor público es notificado del inicio del procedimiento** de responsabilidad y suspendido en el pago de sus emolumentos, durante el periodo en que se lleven a cabo las investigaciones respectivas y hasta en tanto la autoridad —Secretaría, Órgano Interno de Control o Titular del Área de Responsabilidades— no dicte resolución administrativa en la que determine su plena responsabilidad y la destitución del cargo". (Énfasis en el original). (Pág 33, último párr.).

6.6 Protección para los salarios de los trabajadores públicos en caso de embargo

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 153/2016, 17 de mayo de 2017¹⁵⁸

Hechos del caso

Un hombre demandó en la vía ejecutiva mercantil, entre otras cosas, el pago de una cantidad de dinero respaldado por un título valor suscrito por el demandado. También solicitó, en la primera audiencia del proceso —*exequendo*—,¹⁵⁹ que se embargara el 50% del salario que el demandado recibía como funcionario del Poder Judicial de la Federación en su carácter de Magistrado de Circuito. La jueza resolvió que el embargo no fue legal porque, según el artículo 434, fracción XI del Código Federal de Procedimientos Civiles,¹⁶⁰ el sueldo de los servidores públicos es inembargable.

El demandante promovió juicio de amparo indirecto. Reclamó la inconstitucionalidad del artículo 434, fracción XI del Código Federal de Procedimientos Civiles por establecer una distinción entre empleados públicos y empleados en general. Esto porque les da a los

¹⁵⁸ Mayoría de tres votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz.

¹⁵⁹ Es un auto dictado por la autoridad jurisdiccional, por virtud del que se admite a trámite la demanda con la que se inicia un juicio ejecutivo mercantil, se ordena requerir de pago al deudor o demandado y en caso de negativa proceder al embargo.

¹⁶⁰ ARTÍCULO 434.- No son susceptibles de embargo:

XI.- Los sueldos y emolumentos de los funcionarios y empleados públicos;

primeros un privilegio sin que haya razón para discriminar a otros trabajadores que no ejercen la función pública. Argumentó que la protección del salario debe limitarse al ingreso mínimo, según el artículo 123 constitucional. El juez de Distrito concedió el amparo. Estableció que los artículos 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) fijan una regla general que prohíbe descuentos y embargos a los salarios de trabajadores. Afirmó que estas normas también prevén excepciones que establecen los requisitos para hacer descuentos y embargos al salario de los trabajadores. El juez concluyó que sí es posible que la autoridad judicial ordene el embargo del excedente del salario mínimo para el cumplimiento de obligaciones civiles y mercantiles, pero hasta un 30% de ese excedente.

El demandante interpuso recurso de revisión. Precisó que se vulneraron los principios de congruencia y exhaustividad. Esto porque, por un lado, se decía que el salario mínimo es inembargable en todos los casos y, por otro lado, se afirmaba que el excedente del salario mínimo sólo es embargable hasta un 30%. El funcionario deudor también interpuso recurso de revisión. Precisó que la decisión pasó por alto su calidad de servidor público. En ese sentido, permitir el embargo de su salario afectaba su seguridad económica y su desempeño como juez federal. El Tribunal Colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que se pronunciara sobre el artículo atacado de la Ley de Procedimientos Civiles sobre el cual no hay precedente.

La Suprema Corte revocó el fallo recurrido y, por lo tanto, negó el amparo al demandante. Concluyó que el precepto atacado se debe interpretar en su literalidad, es decir, que los salarios de los trabajadores públicos son inembargables y que la propia legislación mercantil establece otra serie de mecanismos para cumplir con la sentencia.

Problemas Jurídicos Planteados

1. ¿Fue correcta la interpretación del artículo 434, fracción xi, del Código Federal de Procedimientos Civiles del juez de distrito, esto es, que sí es posible que la autoridad judicial ordene el embargo del excedente del salario mínimo para el cumplimiento de obligaciones civiles y mercantiles, pero hasta un 30% de ese excedente?
2. ¿Es inconstitucional el artículo 434, fracción XI, del Código Federal de Procedimientos Civiles porque establece que no podrá embargarse el salario de funcionarios públicos para garantizar el pago de una deuda civil o mercantil?

Criterio de la Suprema Corte

1. La protección de los salarios de los trabajadores públicos se refiere al salario integrado, no al mero salario mínimo. Ni la Constitución, ni los tratados internacionales, ni la legisla-

ción aplicable hacen alguna distinción, en consecuencia, el juez tampoco debe hacerla. Según el artículo 1 constitucional, cuando haya conflictos sobre cómo entender un derecho humano los operadores jurídicos deberán acudir, en cumplimiento al principio pro-persona, a las interpretaciones que resulten más amplias o menos restrictivas para los derechos. El artículo 434, fracción XI, del Código Federal de Procedimientos Civiles debe leerse en su literalidad, es decir, que los salarios de los trabajadores públicos son inembargables.

2. El pago de las deudas civiles o mercantiles puede realizarse mediante mecanismos diferentes al embargo del salario del demandado. La propia legislación mercantil establece otros mecanismos para cumplir con la obligación. La medida del artículo 434 no deja en estado de inseguridad jurídica a las personas que hacen negocios con trabajadores que prestan sus servicios al Estado porque los fallos se pueden ejecutar a través del embargo de bienes no exceptuados por la legislación ordinaria.

Justificación de los criterios

"[...] (L) a legislación laboral referida no es aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que debe estimarse necesario, en todo caso, el contenido de dichos preceptos debió integrarse, en su caso, con la ley burocrática, al ser ésta la que contempla el régimen jurídico de las personas a las que se refiere el artículo 434, fracción XI, que se analiza." (Párr. 55).

"En primer orden, se parte de la base de que acorde al texto constitucional, a la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional y al Código Federal de Procedimientos Civiles, los salarios de los trabajadores públicos resultan inembargables. En primer término, es necesario indicar que respecto al régimen al que se encuentran sujetos los trabajadores públicos, la fracción VI, apartado B, del artículo 123 constitucional, señala que "sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al Salario, en los casos previstos en las leyes"

En el mismo sentido, el artículo 10 del Convenio número 95 sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, señala que el salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. Asimismo, indica que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

En las anteriores previsiones constitucionales y convencionales consta, en primer término, la regla general de que el salario no podrá ser embargado y, en segundo término, la posibilidad excepcional de que tal embargo ocurra, esto es, solamente en ciertos casos previstos en las leyes." (Párrs. 59 a 62).

"Esto es, cuando se prevé en nuestro sistema jurídico la posibilidad de embargar los salarios de los trabajadores del Estado, tal escenario no se puede actualizar en cualquier supuesto,

El artículo 10 del Convenio número 95 sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, señala que el salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. Asimismo, indica que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

sino solamente en ciertas modalidades previstas expresamente en la ley podrá llevarse a cabo una medida de tal índole, sin que esta Primera Sala se pronuncie en la presente sentencia en torno a la validez de los supuestos enumerados por la ley reglamentaria antes indicada.

En suma, de la lectura integral del texto constitucional, los instrumentos internacionales de los cuales es parte nuestro país, y de la normativa aplicable a los funcionarios públicos, es posible concluir que el salario de éstos resulta inembargable, salvo en los supuestos expresamente previstos en la legislación." (Párrs. 65 y 66).

"De igual manera, a pesar de que en el apartado B del artículo 123 constitucional existiera una mención expresa —tal y como acontece en el apartado A— de que el salario mínimo de los trabajadores es inembargable, lo cierto es que ello no sería un obstáculo para concluir que el salario en su integridad —y no solamente el mínimo— se encuentra protegido, pues como ya se expuso, tanto el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen una protección al salario, razón por la cual y atendiendo a la mayor protección del trabajador, resultaría —incluso en ese supuesto— posible sostener que el concepto protegido es el relativo al salario integrado, y no solamente al salario mínimo.

Al respecto, debe destacarse que el tribunal Pleno de esta Suprema Corte ha señalado que el principio pro persona obliga a que la interpretación de los derechos humanos se desarrolle favoreciendo en todo momento la protección más amplia a la persona, ante lo cual, en los casos de duda que puedan enfrentar los operadores jurídico ante una eventual multiplicidad de normas —y, por tanto, de interpretaciones disponibles de las mismas—, se deberá optar por dicha alternativa que implique una protección en los términos más amplios." (Párrs. 68 y 69).

"[...] (D)ebe precisarse que es la propia Constitución la que establece la distinción entre la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones y la que liga a los servidores públicos con el Estado, por ser ambas de distinta naturaleza. Distinción que en su momento justificó que el Constituyente permanente incorporara el Apartado B al artículo 123 constitucional, a fin de salvaguardar los derechos laborales de los servidores públicos que ya se encontraban tutelados para los trabajadores de la iniciativa privada, con las diferencias que se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas en uno y otro caso, mismas que incluso, se encuentran reglamentadas en diferentes leyes (Ley Federal del Trabajo y la llamada ley burocrática), en cuyo contenido el legislador ordinario tomó en cuenta las notas características que rigen cada una de las relaciones que, no está por demás precisarlo, deben proteger los derechos laborales de los trabajadores privados y públicos, al margen de reglamentar otros temas que son propios de la función que realizan, verbigracia, el tema de las responsabilidades específicas a que se hallan sujetos los trabajadores al servicio del Estado, previstas en los artículos 108 a 114 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes, entre ellas, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, pues sólo ellos, como empleados públicos, pueden ser responsables de ciertos delitos, como los de ejercicio indebido de funciones, abuso de autoridad, cohecho, peculado y concusión (artículos 214, 215, 222, 223 y 218 del Código Penal), responsabilidades y delitos inaplicables al obrero en el desempeño de su trabajo o con motivo de él." (Párr. 77).

"[...] (F)ue el propio Constituyente permanente el que dejó libertad de configuración al legislador ordinario en esta materia, sin que la decisión de establecer la inembargabilidad de los salarios y emolumentos de los servidores públicos, se oponga a tal disposición." (Párr. 79).

"Dicho argumento es infundado pues, al contrario de lo que sostiene el quejoso, la medida impuesta no limita el derecho del acreedor de ejecutar la sentencia que eventualmente se llegue a dictar pues, de presentarse la oposición al pago de lo sentenciado por parte del demandado —lo que de suyo ya resulta una eventualidad—, el actor podrá lograr la ejecución plena del fallo, a través de los actos de ejecución que el juzgador estime adecuados, entre ellos el embargo, si bien no del salario del demandado, sí de otros bienes que integren el patrimonio del deudor de los que no están exceptuados de embargo por la legislación, dentro de los cuales se pueden enunciar un gran cúmulo de bienes." (Párr. 85).

"Sin embargo, dice el quejoso, el supuesto descrito en la fracción XI, del artículo 434, cuya constitucionalidad se impugna, no goza de ninguna justificación legal ni lógica, pues no es constitucionalmente válido crear un privilegio para los empleados públicos, en contravención con la regulación constitucional en materia de salarios, lo cual, también carece de consonancia con las otras fracciones del propio artículo impugnado que tienden a garantizar el mínimo vital de subsistencia." (Párr. 90).

6.7 Ofrecimiento de Trabajo de mala fe

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 128/2017, 12 de julio de 2017¹⁶¹

Hechos del caso

En el primer caso, un trabajador demandó a la compañía en donde trabajó el pago de la indemnización constitucional y otras prestaciones por despido injustificado. La parte patronal negó el despido y ofreció al demandante el trabajo en los términos en los que

¹⁶¹ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Margarita Beatriz Luna Ramos. El Ministro Alberto Pérez Dayán hizo suyo el asunto.

lo venía desempeñando y un salario superior. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) decidió en el laudo que la oferta de trabajo¹⁶² de la demandada fue de buena fe. Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. El Tribunal Colegiado de Circuito confirmó la decisión de la JCA. Estableció que la oferta de trabajo con un salario superior realizada por la demandada evidencia la intención del patrón de continuar la relación del trabajo. Afirmó que en estos casos deben considerarse las condiciones fundamentales de la relación de trabajo: puesto, salario, jornada y horario de labores. Señaló que cuando un trabajador reclame que fue despedido y la parte patronal lo niegue y, además, le ofrezca un trabajo con las mismas o mejores condiciones, eso indica lealtad a los principios laborales. El patrón puede controvertir algunos hechos de la demanda, como el salario, sin que eso implique mala fe de su parte. El ofrecimiento del trabajo no debe calificarse de acuerdo con fórmulas rígidas o abstractas, sino de los antecedentes del caso, a la conducta de las partes y a todas las circunstancias que permitan concluir, de manera prudente y racional, si la oferta revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.

En el segundo caso, una trabajadora demandó a la compañía en la que laboró el pago de la indemnización constitucional y otras prestaciones, con motivo de su despido injustificado. La compañía negó el despido y le ofreció un trabajo con sueldo superior al que señaló la trabajadora en la demanda. La JCA resolvió, mediante laudo, que la oferta de trabajo se hizo de buena fe. Contra esta decisión, la trabajadora promovió juicio de amparo directo.

El Tribunal Colegiado de Circuito sostuvo que, cuando la parte patronal niega el despido y ofrece el trabajo con un salario mayor, en principio, esto beneficia al trabajador. Pero esto no exime a la autoridad laboral de valorar la actitud procesal del patrón en relación con la intención de reinstalar al trabajador y no sólo de invertir la carga de la prueba. Concluyó que, si la oferta de trabajo se hace con un salario mayor al que manifiesta el actor en su demanda, pero cuando el trabajador controvierte el salario el patrón afirma que era menor y durante el juicio laboral no lo prueba, el ofrecimiento de trabajo con un ingreso mayor no implica buena fe. Esta actuación refleja la pretensión del patrón de obtener la calificación de la oferta, pero no el regreso del trabajador en los mismos términos y condiciones. En esos casos la oferta de trabajo se hace de mala fe.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que cuando el patrón demandado niega que hubo despido y controvierte expresamente el monto del salario manifestado por el trabajador, su oferta de trabajo, a pesar de plantear un salario mayor, debe calificarse de mala fe.

¹⁶² Es una proposición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que fue interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio.

Problema Jurídico Planteado

¿Cómo debe calificarse la fe del empleador en la oferta de trabajo cuando éste propone un salario superior al que recibía el trabajador, pero en la contestación de la demanda controvierte el salario manifestado por el trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando la parte patronal niega el despido y controvierte expresamente el monto del salario aducido por el trabajador su oferta de trabajo, a pesar de proponer un sueldo mayor, debe calificarse de mala fe. Cuando el empleador, al mismo tiempo, ofrece un sueldo mayor y cuestiona, sin pruebas, el salario manifestado por el trabajador esa conducta procesal revela su intención de revertir la carga probatoria. Es incongruente que el empleador ofrezca mejores condiciones salariales y, a la vez, controvierta el salario del trabajador.

Justificación de los criterios

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo consiste en una proposición del patrón para continuar con la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio, pero no constituye una excepción, porque no tiene por objeto directo e inmediato destruir la acción intentada, ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio, y siempre va asociada a la negativa del despido y, en ocasiones, a la controversia sobre algunos de los hechos en que se apoya la reclamación del trabajador." (Pág. 22, último párr.).

"Cuando la oferta de trabajo es de buena fe, tiene la consecuencia jurídica de revertir sobre el trabajador la carga de probar el despido. La calificación de buena fe se determina, no partiendo de formas rígidas o abstractas, sino analizando el ofrecimiento en concreto, en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias relativas y con todas aquellas situaciones o condiciones que permitan concluir que su propósito es el de que continúe la relación de trabajo." (Pág. 23, segundo y tercer párr.).

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo será de buena fe siempre que no afecte los derechos del trabajador, cuando no contrarie la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo o el contrato individual o colectivo de trabajo, es decir, la normativa reguladora de los derechos del trabajador y en tanto se trate del mismo empleo, en los mismos o mejores términos o condiciones laborales. En cambio, el ofrecimiento será de mala fe cuando afecte al trabajador en sus derechos y pugne con la ley, esto es, que se ofrezca un trabajo diferente al que se venía desempeñando; cuando se modifiquen las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, como son puesto o categoría, la jornada y el horario de labores y en la

medida en que el patrón, al momento de ofrecer el trabajo, asuma una doble conducta que contradiga su ofrecimiento de continuar con la relación laboral, como por ejemplo, cuando en diverso juicio demanda la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, cuenta habida que un ofrecimiento en tales condiciones será revelador de que no existe realmente la voluntad del patrón para que el trabajador se reintegre a su trabajo, lo cual traerá como consecuencia que no se revierta la carga de la prueba al trabajador demandante, sino que sea a cargo del patrón, en términos de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley burocrática del Estado." (Pág. 23 último párr. y Pág. 24 primer párr.).

"[...] (E)s válido sostener que si al examinar el expediente laboral se advierte que el patrón ofreció el trabajo al actor con un salario superior al aducido por éste, pero aquél controvertió el estipendio señalado por el trabajador en su demanda, precisando uno menor y no lo probó, tal situación provoca mala fe en la oferta, pues su conducta procesal es incongruente con sus afirmaciones propuestas durante el procedimiento, pues por un lado controvierte el salario que manifiesta el trabajador y, por otro le ofrece uno mayor, lo cual evidencia que su objetivo era revertir la carga probatoria al actor, la cual le corresponde al patrón de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, y si no lo hace, no debe operar la reversión de la carga probatoria al trabajador, por lo que un ofrecimiento en tales condiciones es revelador de que no existe sinceridad ni honesta voluntad del patrón para que el trabajador se reintegre a su trabajo, y, por ende, debe estimarse como de mala fe." (Pág. 33 último párr.).

"Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE EL PROPUESTO CON UN SALARIO SUPERIOR AL ADUCIDO POR EL TRABAJADOR CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE SU MONTO Y ADEMÁS NO LO PRUEBA.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/2005, estableció que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral deben tomarse en consideración sus condiciones fundamentales, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta la clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos o mejores términos de los ya pactados, los cuales pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del escrito de demanda o de su contestación, en la inteligencia de que dicho ofrecimiento no puede calificarse por sí solo de mala fe cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas.

Consecuentemente, cuando la demandada al negar el despido controvierte expresamente el monto del salario aducido por el trabajador y además no lo prueba, como lo ordena el

artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que al patrón le corresponde demostrar el monto del salario, su oferta del trabajo, a pesar de proponerse con un mayor sueldo, debe calificarse de mala fe, pues si bien nada le impide incrementar las remuneraciones con el ofrecimiento, al refutar simultáneamente su cuantía, esa conducta procesal revela su sola intención de revertir la carga probatoria, toda vez que resulta incongruente que ofrezca el trabajo en mejores términos salariales y, en cambio, controvierta la suma del estipendio del trabajador sin demostrarlo, ya que resulta ilógico que lo que por un lado niega, por el otro no sólo lo acepta llanamente, sino que incluso lo optimiza." (Énfasis en el original) (Pág. 34 último párr. y Pág. 35 primer párr.).

6.8 Salario base del cálculo de la condena por despido sin justa causa y periodo del pago

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 337/2017, 07 de febrero de 2018¹⁶³

Hechos del caso

En el primer caso, un trabajador demandó por despido injustificado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Pidió la reinstalación a su puesto de trabajo, el pago de salarios caídos, de aguinaldo y 90 días de sueldo, el reconocimiento de antigüedad, entre otras prestaciones. El IMSS manifestó que el trabajador no tenía derecho a demandar las prestaciones reclamadas porque, aunque fue despedido, hubo una justa causa debido a que cometió actos de violencia. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) resolvió, mediante laudo, condenar al IMSS a (i) la reinstalación del actor a su puesto de trabajo; (ii) considerar a la relación laboral como si no hubiera sido interrumpida —sin solución de continuidad—; (iv) pagar salarios vencidos, intereses, estímulos por asistencia y puntualidad y aguinaldo e indemnización.

Contra esa decisión, el IMSS promovió juicio de amparo directo. Alegó que la JCA lo condenó indebidamente al pago de estímulos de asistencia, de puntualidad, aguinaldos, prima vacacional, despena y fondo de ahorro con base en la premisa de que el actor tenía derecho a recibir esas prestaciones sin interrupción hasta la fecha de su reinstalación. Pero esa decisión omitió la aplicación del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁶⁴ que

¹⁶³ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Margarita Beatriz Luna Ramos

¹⁶⁴ Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

establece un tope máximo de 12 meses para el pago de esos beneficios. El Tribunal Colegiado negó el amparo. Señaló que, cuando los beneficios se calculan de forma autónoma al salario base de las condenas, como en ese caso, no aplica el plazo de los 12 meses establecido en el artículo 48. Enfatizó que la acción de cumplimiento de contrato¹⁶⁵ implica el interés del trabajador de regresar a sus labores en los términos y condiciones pactados con el empleador, como si la relación laboral no se hubiera interrumpido.

En el segundo caso, un Tribunal en materia de trabajo resolvió una contradicción de tesis. El primer criterio estableció que, según artículo 48 de la LFT, el cálculo de la condena debe limitarse a la prima vacacional y al aguinaldo desde la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. El derecho al pago de prestaciones y de los salarios vencidos se limita a ese plazo porque esas prestaciones integran el salario. El segundo criterio decidió que la condena al pago de la prima vacacional y aguinaldo no debe limitarse al plazo máximo de 12 meses. Esto porque de la última parte del párrafo tercero del artículo 48 no se sigue que la intención del legislador fuera limitar el pago de prestaciones que no son salario al plazo de 12 meses. En consecuencia, si la acción laboral tiene como efecto que se restituyan sin solución de continuidad los derechos del demandante, la condena al pago de esas prestaciones debe ir hasta que se logre la reinstalación.

El Tribunal, al revolver la contradicción, precisó que el sueldo base para calcular el monto de los salarios caídos, según los artículos 89¹⁶⁶ y 84 de la LFT,¹⁶⁷ se integra con (i) pagos por cuota diaria; (ii) gratificaciones; (iii) percepciones; (iv) habitación; (v) primas; (vi) comisiones; (vii) prestaciones en especie; y (viii) cualquier otra prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, por disposición expresa de la ley, convenio entre las partes o costumbre. El aguinaldo y la prima vacacional son conceptos que integran el

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. [...]

¹⁶⁵ Si un trabajador demanda la reinstalación, el pago de incrementos salariales, la prima vacacional y el aguinaldo y el patrón no justifica la causa del cese o rescisión del contrato, la relación laboral debe entenderse como continua en los términos y condiciones pactados. Estas prestaciones deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo despedido por una causa imputable al patrón.

¹⁶⁶ "Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento (sic) en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario."

¹⁶⁷ "Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

salario. En consecuencia, si dichas prestaciones dejaron de ser pagadas al trabajador debido al despido injustificado, éstas son salarios caídos, en la parte proporcional. En conclusión, en términos del segundo párrafo del artículo 48 de la LFT, la condena al pago de esas prestaciones va desde la fecha del despido y hasta un periodo máximo de 12 meses.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que el trabajador despedido sin justa causa tiene derecho a que se le paguen los salarios vencidos, calculados con todas las prestaciones que recibía, entre ellas, el aguinaldo, desde la fecha de despido hasta por un periodo máximo de 12 meses.

Problema Jurídico Planteado

¿Una vez probado el despido injustificado, la condena al pago de salarios vencidos tiene un límite de 12 meses, como lo establece el artículo 48 de la LFT,¹⁶⁸ o debe cubrirse desde la fecha del despido y hasta la plena reinstalación del trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

Los conceptos que integran el salario, entre ellos el aguinaldo y las primas, son la base para el cálculo de la indemnización por despido injusto. En consecuencia, si esas prestaciones dejaron de pagarse al trabajador, entonces, forman parte de los salarios caídos. En términos del segundo párrafo del artículo 48 de la LFT, la condena al pago por estos conceptos se limita al lapso comprendido entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. Aunque la parte final del tercer párrafo del artículo 48 de la LFT establece que lo dispuesto en esa porción normativa no aplica al pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones, eso no implica que el aguinaldo y otros beneficios que integran el salario deban pagarse por un periodo superior a 12 meses.

Justificación de los criterios

"Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia es el que a continuación se desa-

¹⁶⁸ Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. [...]."

rolla, que coincide esencialmente con el que sostuvo el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito." (Pág. 35, último párr.).

"Finalmente, conviene tener presente la exposición de motivos de la iniciativa de uno de septiembre de dos mil doce, presentada por el titular del Poder Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados, que contiene el proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual, en lo que interesa, en relación a la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del trabajo, se expuso lo siguiente: 10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución —de manera sustancial— de los tiempos procesales para resolver los juicios." (Pág. 42, penúltimo y último párr.).

"De los preceptos y criterios transcritos, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo y que ese debe ser el salario base para el pago de las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores y, que por ende, el pago del aguinaldo es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios." (Pág. 43, penúltimo párr.).

"El salario para efectos indemnizatorios referido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, incluye el salario por cuota diaria y, además, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo, ya sea por disposición expresa de la ley (propinas, alimentos, habitación, aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, etcétera), por haberlo convenido las partes (canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad, bonificaciones por servicios especiales, compensación por jornada nocturna, etcétera), o por costumbre." (Pág. 44, segundo párr.).

"Por las anteriores razones, el salario que debe servir de base para establecer el importe de los salarios caídos, conforme a lo señalado en el artículo 89, en relación con el 84 de la Ley Federal del Trabajo, se integra con los pagos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregaba al trabajador a cambio de su trabajo, ya sea por

disposición expresa de la ley, por haberlo convenido las partes o por costumbre." (Pág. 45, segundo párr.).

"Ahora bien, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en caso de despido injustificado, el trabajador podrá ejercer dos acciones:

- a) La de reinstalación en el trabajo que desempeñaba; o,
- b) La de pago de indemnización, con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada sea la reinstalación, a que se le paguen los salarios vencidos; éstos serán computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

El derecho a recibir los salarios caídos o vencidos se actualiza cuando el trabajador obtiene una resolución favorable; en tal sentido, equivalen al pago de los daños y perjuicios que sufre a consecuencia de la conducta del patrón al haberlo separado injustificadamente de su trabajo." (Pág. 46, primer a tercer párr.).

"En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la referida ley, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación a que se le paguen los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado." (Pág. 48, primer párr.).

"Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 37/2000 y 2a./J. 33/2002, el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En

Dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la referida ley, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación a que se le paguen los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado.

consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado. (Pág. 48, penúltimo párr.).

6.9 La inscripción del trabajador en el instituto mexicano del seguro social con un salario menor al que realmente recibe y ofrecimiento de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 31/2019, 22 de mayo de 2019¹⁶⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó a su empleadora ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCA) el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado. Señaló, también, la responsabilidad de la empresa por el incumplimiento del pago íntegro de las aportaciones debidas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El demandante narró que la empleadora lo inscribió al IMSS con un sueldo menor al que realmente recibía. En consecuencia, pidió la corrección y actualización con base en el salario que realmente recibía. La empresa demandada alegó la inexistencia del despido injustificado. La JCA condenó a la demandada al pago de la indemnización constitucional. Estableció que el pacto con el actor para que éste dijera que recibía un salario inferior al percibido viola los derechos a la seguridad social y a la salud, contemplados en el artículo 4o. de la Constitución. Contra esa decisión, la empresa demandada promovió amparo directo. El Tribunal negó el amparo. Señaló que el salario con el que el trabajador está inscrito ante el IMSS repercute en su derecho a recibir el pago correcto de una pensión. Argumentó, también, que el salario ficticio que reportó la demandada incide en el acceso y monto de eventuales pensiones por accidente o enfermedad, pues su estimación no parte del salario que realmente percibía.

En el segundo asunto, un par de trabajadores demandaron a su patrón por despido injustificado y pidieron la reinstalación al cargo que desempeñaban. La JCA condenó al demandado a la reinstalación de los demandantes. En cuanto a la buena o mala fe del ofrecimiento de reinstalación, la JCA concluyó que el ofrecimiento de trabajo por fuera de la jornada

¹⁶⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

legal por parte del demandado no implica mala fe. Los demandantes promovieron amparo directo contra la decisión. Señalaron que la JCA violó las garantías de legalidad y seguridad jurídica con la calificación de buena fe de la oferta de trabajo. Alegaron que no se valoró la prueba de inspección que acredita que los actores estaban dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con un salario inferior al que realmente recibían.

El Tribunal negó el amparo. Señaló que los elementos para calificar el ofrecimiento de trabajo son: (i) las condiciones fundamentales de la relación laboral; (ii) la afectación de los derechos del trabajador; y (iii) los antecedentes del caso o conducta del patrón. Sostuvo que el registro al IMSS no afecta las condiciones de la relación de trabajo, como son puesto, salario y jornada. Por lo tanto, el salario registrado ante el IMSS por la demandada no afectó el sueldo real de los demandantes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que la inscripción al IMSS con un salario menor no prueba la mala fe del patrón al hacer una oferta de trabajo en un juicio por despido injusto.

Problema Jurídico Planteado

¿Si en el juicio laboral se acredita que el empleador inscribió al trabajador en el IMSS con un salario inferior al que realmente recibía, eso implica que la oferta de trabajo formulada por el patrón en un juicio por despido injusto debe calificarse como de mala fe?

Criterio de la Suprema Corte

Si durante el juicio laboral se prueba que el trabajador fue inscrito ante el IMSS con un salario menor al que realmente recibía, esa información debe ser considerada por las autoridades laborales al calificar una oferta de trabajo en un juicio por despido injusto. Pero ese dato no implica necesariamente la mala fe del patrón en el ofrecimiento de trabajo.

Justificación de los criterios

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo es una figura introducida al derecho laboral vía jurisprudencia, la cual tiene como efecto jurídico, en principio, revertir la carga de la prueba respecto de la existencia de un despido injustificado.

En ese sentido, para que dicha figura se actualice, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Que la acción principal ejercida por el trabajador en el juicio laboral derive directamente de un despido injustificado.

- b) Que el patrón niegue el despido reclamado y ofrezca el trabajo al demandante.
- c) Que el trabajo se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador.

Una vez planteada la oferta de trabajo por el empleador, la autoridad laboral, en uso de sus facultades, deberá calificar si dicha oferta es de buena o de mala fe; elemento del que dependerá que opere o no la reversión de la carga de la prueba para demostrar el despido reclamado." (Pág. 17, tercer párr.).

"De esa forma, la oferta de trabajo será de buena fe cuando todas aquellas situaciones o condiciones permitan concluir, a juicio de la junta, de manera prudente y racional, que existe la intención del patrón de efectivamente continuar el vínculo laboral; por el contrario, será de mala fe cuando de tales elementos se advierta que el patrón busca eludir la carga que tiene de probar la justificación del despido." (Pág. 18, primer párr.).

"Precisado lo anterior, conviene destacar el derecho de los trabajadores a la seguridad social, el cual está previsto en el artículo 123, apartado A, fracciones XIV y XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, del cual deriva la obligación de los patrones de inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus empleados, de conformidad con el artículo 15 de la ley de dicho instituto. Asimismo, están obligados a comunicar las altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones de su salario y, deberán determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar el importe correspondiente." (Pág. 20, último párr.).

"En dicho caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social se subrogará en los derechos del trabajador y otorgará las prestaciones que le corresponden, sin que tal circunstancia repercuta en su patrimonio pues conforme a sus atribuciones tiene la obligación de fincar los capitales constitutivos correspondientes al patrón que omitió proporcionar el salario real del trabajador." (Pág. 23, primer párr.).

"[...] (D)e acuerdo con la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, para calificar el ofrecimiento de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar en cuenta las condiciones fundamentales de trabajo bajo las que se formula, así como si éstas afectan o no los derechos del trabajador, en relación con los antecedentes del caso o la conducta asumida por el patrón. De esa forma, si al momento de analizar el salario con el que el patrón ofreció al trabajador reincorporarse en su empleo, de las pruebas ofrecidas se advierte que éste fue inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario menor a aquél que realmente percibía, para calificar la mala o buena fe de la oferta, la autoridad laboral debe atender los términos en que se formuló respecto a este elemento de la relación laboral. En ese sentido, dicha circunstancia no necesariamente implicará la mala fe del empleador [...]" (Pág. 23, último párr.).

"Lo anterior, porque con su conducta el patrón no disminuye el sueldo que el trabajador percibía, ni la categoría o la jornada de trabajo, ni tampoco lleva a concluir que el empleador oferente carezca de la voluntad para reintegrarlo en su empleo o revelan que su intención sea exclusivamente revertir la carga de la prueba al trabajador. En el entendido de que si bien la inscripción con un salario menor implica el incumplimiento por parte del patrón a una obligación impuesta por la Ley del Seguro Social, lo cierto es que es subsanable en tanto que el trabajador puede solicitar la rectificación del salario; máxime que el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá subrogarse en los derechos del trabajador y otorgarle las prestaciones que le corresponden conforme al salario real con que debió cotizar, en el entendido de que el instituto tiene la obligación, en su carácter de órgano fiscal autónomo, de fincar al patrón los capitales constitutivos a que se haga acreedor por tal omisión." (Pág. 23, penúltimo párr.).

"Con base en lo expuesto, debe prevalecer el criterio adoptado por esta Segunda Sala en esta resolución y con ello la jurisprudencia siguiente. **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, CON UN SALARIO MENOR AL QUE REALMENTE PERCIBE, NO IMPLICA QUE SEA DE MALA FE.** De acuerdo con la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para calificar el ofrecimiento de trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar en cuenta las condiciones fundamentales de la relación laboral bajo las que se formula, así como si éstas afectan o no los derechos del trabajador, en relación con los antecedentes del caso o la conducta asumida por el patrón. De esa forma, si al analizar el salario con el que el patrón propuso reincorporar al trabajador en su empleo, de las pruebas ofrecidas en el juicio laboral se advierte que éste fue inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario menor a aquel que realmente percibía, para calificar la oferta la autoridad laboral debe atender los términos en los cuales se formuló, pues esa circunstancia no implicará la mala fe del empleador, siempre que el sueldo ofrecido al trabajador sea superior a aquel con el que fue inscrito, ya sea por haber aceptado las condiciones en que el operario reclamó que desempeñaba sus labores, o bien porque plantee su propuesta mejorando las condiciones laborales, pues con dicha conducta no se disminuye el sueldo que el operario percibía, ni la categoría o la jornada de trabajo, ni lleva a concluir que el empleador oferente carezca de la voluntad para reintegrarlo en su empleo o revelan su intención de revertirle la carga de la prueba respecto del despido alegado. En ese supuesto, dicha circunstancia únicamente implica el incumplimiento de una obligación impuesta por la Ley del Seguro Social a los patrones, la cual puede ser subsanada en tanto que los trabajadores pueden solicitar la rectificación de su salario; máxime que el Instituto Mexicano del Seguro Social debe, en estos casos, subrogarse en los derechos del trabajador y otorgarle las prestaciones que le corresponden conforme al salario real con que debió cotizar, en el entendido de que el Instituto tiene la obligación, en su carácter de órgano fiscal autónomo, de fincar al patrón los capitales constitutivos a que se haga acreedor por tal omisión." (Pág. 25, último párr.).

Si bien la inscripción con un salario menor implica el incumplimiento por parte del patrón a una obligación impuesta por la Ley del Seguro Social, lo cierto es que es subsanable en tanto que el trabajador puede solicitar la rectificación del salario; máxime que el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá subrogarse en los derechos del trabajador y otorgarle las prestaciones que le corresponden conforme al salario real con que debió cotizar, en el entendido de que el instituto tiene la obligación, en su carácter de órgano fiscal autónomo, de fincar al patrón los capitales constitutivos a que se haga acreedor por tal omisión.

6.10 *Procede el pago de aguinaldo, aun cuando no se demande expresamente, si prospera la acción de reinstalación*

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 456/2019, 04 de diciembre de 2019¹⁷⁰

Hechos del caso

En el primer caso, un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo resolvió que debe pagarse al trabajador el aguinaldo desde el despido hasta la reinstalación plena, aunque ese pago no haya sido pedido por el trabajador. Señaló que el factor determinante para el pago de una prestación que no se reclamó es que ésta sea una consecuencia directa e inmediata de la acción laboral. En este caso, la acción intentada fue la reinstalación por despido injustificado y se pidió el pago de salarios vencidos, las actualizaciones del sueldo y el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social. El Tribunal concluyó que el aguinaldo que se genere durante el juicio laboral es una consecuencia directa de la acción laboral de reinstalación. Por ende, su pago procede aun cuando el trabajador no lo hubiera pedido de forma expresa. Ordenó, entonces, a la autoridad responsable emitir un nuevo laudo en el que condenara al patrón al pago de aguinaldo generado durante el tiempo que duró el juicio laboral.

En el segundo caso, un trabajador promovió un amparo directo contra la decisión de la Junta de conciliación y Arbitraje (JCA) que no condenó a la patrona demandada al pago de salarios caídos y aguinaldo. Alegó que éstas son prestaciones accesorias y vinculadas directamente a la acción principal de reinstalación. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo negó el amparo. Argumentó que el aguinaldo es un derecho legal e independiente derivado del ánimo de darle al trabajador una cantidad adicional a su salario para los gastos extraordinarios de las fiestas de fin de año. Por tanto, aunque prospere la acción de reinstalación, no se debe condenar al patrón al pago de aguinaldo a partir de la fecha de la terminación laboral si el empleado no lo pidió expresamente. El aguinaldo, como prestación, no es una consecuencia lógica-natural e inmediata de la acción laboral principal. Si se admitiera el pago de aguinaldo no pedido por el trabajador, se generaría un desequilibrio procesal en perjuicio del patrón por que, sin permitirle defenderse, éste sería condenado al pago de una prestación controvertida.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que el aguinaldo que se genera durante el juicio laboral es consecuencia directa de la acción laboral de reinstalación y surge de los principios de estabilidad en el empleo,

¹⁷⁰ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

justicia social, protección y continuidad. Por eso, la autoridad debe ordenar su pago, aunque el trabajador no lo pida en forma expresa.

Problema Jurídico Planteado

¿Debe condenarse al patrón al pago de aguinaldo cuando procedió la acción de reinstalación aun si el trabajador no reclamó expresamente esa prestación?

Criterio de la Suprema Corte

La autoridad debe ordenar el pago de aguinaldo aunque el trabajador no lo haya pedido expresamente en la demanda. Si prospera la pretensión de reinstalación del demandante, el pago del aguinaldo se sigue de manera necesaria de la demanda principal por despido injustificado.

Justificación de los criterios

"La naturaleza jurídica de la reinstalación en el trabajo y la indemnización es la de una acción, entendida como aquel derecho del que goza cualquier trabajador para acceder a la justicia cuando se considere despedido en forma injustificada. El factor determinante para determinar la procedencia de una prestación pese a no haber sido reclamada expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia directa e inmediata de la acción intentada." (Pág. 23 último párr. y Pág. 24 primer párr.).

"La reinstalación constituye una de las formas en que el legislador quiso proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye al despido injustificado, pretendiendo en lo posible que el vínculo obrero patronal sea permanente, cuya materialización busca además, ofrecer al trabajador una seguridad para su porvenir y satisfacer los objetivos que persiguen los principios del derecho del trabajo como 'la justicia social, la protección y la continuidad'. Así, cuando resulta procedente, la reinstalación, tiene como consecuencia que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo, debido a que esto acaeció por una causa imputable al patrón." (Pág. 24 penúltimo y último párr.).

"Por cuanto hace al aguinaldo, esta prestación generalmente encuentra su explicación como el otorgamiento de un ingreso anual adicional a los trabajadores, con motivo de las fiestas decembrinas, que los obligan a efectuar gastos extraordinarios que no pueden hacer con su salario destinado a cubrir las necesidades diarias, y deriva de la simple prestación de los servicios." (Pág. 25 segundo párr.).

"El pago de prestaciones laborales como el aguinaldo encuentran su justificación en la simple prestación del servicio y no derivan del despido acontecido, esto debe entenderse

El pago de prestaciones laborales como el aguinaldo encuentran su justificación en la simple prestación del servicio y no derivan del despido acontecido, esto debe entenderse al periodo en que ya se trabajó y se ha omitido su pago, pues no sucede lo mismo cuando se trata del tiempo en que el empleado dura separado de su trabajo, cuya procedencia (en este último lapso) está condicionada a que prospere la acción de reinstalación, y debe entenderse como uno de los efectos que implica restituir al empleado en el goce de los derechos y emolumentos que por causa del patrón dejó de percibir.

al período en que ya se trabajó y se ha omitido su pago, pues no sucede lo mismo cuando se trata del tiempo en que el empleado dura separado de su trabajo, cuya procedencia (en este último lapso) está condicionada a que prospere la acción de reinstalación, y debe entenderse como uno de los efectos que implica restituir al empleado en el goce de los derechos y emolumentos que por causa del patrón dejó de percibir". (Pág. 25, último párr.).

"Es justamente esa reincorporación la que produce el efecto jurídico de que el nexo obrero patronal se repute continuado, como si nunca se hubiera interrumpido, y deban entregarse al trabajador las prestaciones que haya dejado de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo, por causas imputables al empleador, entre ellas el aguinaldo." (Pág. 26, primer párr.).

"Por tanto el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es el siguiente: **AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada." (Énfasis en el original) (Pág. 28 primer párr.).

6.11 Relación laboral de los despachadores de gasolina en estaciones de servicio

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 428/2019, 08 de enero de 2020¹⁷¹

Hechos del caso

En el primer asunto, las trabajadoras de una gasolinera promovieron un juicio laboral por despido justificado. Los demandados negaron la existencia de la relación laboral y seña-

¹⁷¹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

laron que, en general, no tenían trabajadores a su servicio. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a los demandados de todas las pretensiones de la demanda. Contra esa decisión, las trabajadoras promovieron un juicio de amparo directo. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió el amparo. Entre otras cosas, señaló que en los gafetes de las empleadas aparecía la firma del gerente de la estación de servicio demandada. Además, dado que la demandada no se defendió, el Tribunal dio por probada la relación de subordinación. Agregó que la vinculación de este tipo de trabajadores se regula en el Título VI, Trabajadores Especiales, de la Ley Federal del Trabajo (LFT).¹⁷² Preciso que la razón para considerar a las propinas como parte del salario es que, generalmente, a estas empleadas se les paga un salario mínimo y esas retribuciones son un complemento de su sueldo. Para calcular las demás prestaciones, entre otras, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad e indemnizaciones, se deben tomar en cuenta tanto el salario mínimo, como las propinas.

Concluyó que la labor de las demandadas es similar a la de los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y bares porque también prestan un servicio personal subordinado a un empresario. Además, por costumbre, los clientes les dan una propina y, por eso, debe considerarse como una labor análoga.

En el segundo asunto, el trabajador de una gasolinera promovió juicio laboral por despido injustificado en el que reclamó la reinstalación a su puesto y el pago de salarios vencidos. Afirmó que su empleador lo hizo firmar su renuncia a cambio de una cantidad de dinero. La empresa demandada señaló que el demandante trabajaba como despachador de la gasolinera, pero negó el despido. Afirmó que el trabajador renunció por voluntad propia. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a la demandada al pago de las prestaciones pedidas en la demanda. Contra esta decisión, el demandante promovió un amparo directo. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió la protección constitucional. Puntualizó que las actividades del establecimiento demandado no son análogas a las de las establecidas en los artículos 344 al 347 de la LFT, "Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos". Aclaró que estaba en desacuerdo con el criterio II.1o.T.19 L (10a.) emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. Preciso que, según una interpretación adecuada de la ley, las propinas que reciben los despachadores de gasolina no son parte del salario.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que los despachadores de gasolina tienen un trabajo análogo a la de los trabajadores contemplados en el artículo 344 de la LFT. En consecuencia, las propinas forman parte de su salario.

¹⁷² Estos trabajos especiales están regulados en los artículos 344, 345 y 346, en el capítulo XIV del título "Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos".

Problema Jurídico Planteado

¿A los despachadores de gasolina les aplica por analogía el artículo 344 de la LFT,¹⁷³ establecido para trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, entre otros, en el sentido de que su salario está integrado también por las propinas que reciben?

Criterio de la Suprema Corte

Los despachadores de gasolina son trabajadores análogos a los contemplados en el artículo 344 de la LFT. Por tanto, se rigen, para la protección de sus derechos, también por el capítulo XIV de la ley laboral. El régimen especial de ese trabajo permite complementar el salario de estos empleados que prestan servicios de atención al público con propinas. En consecuencia, a los despachadores de gasolina les son aplicables las disposiciones del capítulo XIV del título VI de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación de los criterios

"De la propia letra del artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador no limitó la aplicación de este régimen de trabajo especial a una industria o industrias determinadas, sino que previó grupos de trabajadores a los que resulta aplicable y reconoció que existen otros que laboran en establecimientos análogos a los previstos en esa disposición. Estableció una lista enunciativa y no taxativa de supuestos en los que son aplicables las reglas de ese capítulo." (Pág. 12, último párr.).

"Los establecimientos que previó la norma son los hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y bares. Una posibilidad interpretativa sería identificar otros establecimientos que presenten servicios semejantes; sin embargo, otra posibilidad implica identificar el rasgo común en la forma en que se suele organizar el trabajo y prestar el servicio en esos establecimientos, a pesar de que los servicios de los centros de trabajo no necesariamente sean iguales o semejantes a los previstos en la norma.

Esto es, el primer criterio exigiría sólo atender al servicio prestado por el establecimiento no previsto expresamente y determinar si éste es semejante a alguno de los que prestan los que sí previó el legislador; por ejemplo, si es de hospedaje y ello tiene semejanza con los hoteles, o de alimentos respecto a los restaurantes, fondas o cafés. El segundo, más bien, exige atender al tipo de servicio que prestan los trabajadores y a la forma en que se organiza éste, de manera que exista semejanza en esos aspectos con los establecimientos

¹⁷³ Artículo 344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

previstos en la norma, los cuales sí tienen en común que los trabajadores prestan un servicio al público y suelen recibir propinas por ello. La segunda opción interpretativa es la que debe seguirse atendiendo a la intención del legislador y al objetivo protector de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 13, tercer a quinto párr.).

"[...] (S)e obtiene que la regulación de los trabajos especiales son regímenes que pueden estimarse que tienen calidad de excepción frente a las reglas generales que norman las relaciones de trabajo. Sin embargo, ello no debe conducir a que en todos los capítulos de trabajos especiales se siga una regla estricta de interpretación para determinar su aplicación, sino que en todo caso habrá que atender a la finalidad del capítulo, a su contenido y a la necesidad de complementar las reglas generales para lograr una eficaz protección del trabajador, mediante disposiciones específicas que complementan, concretan y dan claridad a las normas generales en las condiciones en que efectivamente se presta el trabajo." (Pág. 18, primer párr.).

"[...] (E)s posible afirmar que, por su ubicación, el artículo 344 se encuentra en un capítulo de trabajo especial destinado a complementar las normas generales, y de las normas agrupadas en ese mismo capítulo, se puede advertir que concretan de manera principal la protección al salario de aquellos trabajadores que laboran en establecimientos en los que prestan servicios de atención al público, y que a cambio de ello suelen recibir propinas, las cuales deben formar parte del salario. La anterior conclusión es acorde a los principios y finalidades protectoras de la interpretación de las normas en materia de trabajo, pues anteponen la máxima protección del trabajador, en los distintos contextos y situaciones en que desempeña su trabajo. En el presente caso, se refiere a establecimientos en los que se prestan servicios de atención al público y en los que como contraprestación se suelen recibir propinas, sin que se advierta alguna disposición que impida aplicar lo dispuesto en este capítulo a ese tipo de establecimientos en los que no se prestan servicios equivalentes a los hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés o bares, pues lo relevante es el tipo de servicio que prestan los trabajadores que exigen la aplicación de las normas protectoras en este capítulo." (Pág. 19, segundo y tercer párr.).

"En los asuntos de los que derivó la presente Contradicción de Tesis, los trabajadores se desempeñaban como despachadores de gasolina en estaciones de servicio, cuyas funciones no se limitaban a la venta de combustible con la consecuente rendición de cuentas al dueño o administrador, sino que también prestan otros servicios a favor de los clientes, relativos al aseo y cuidado de vehículos, en virtud de los cuales se les suele otorgar propina. Esa propina no es esporádica, sino que es parte de su ingreso. Luego, existe semejanza entre el tipo de servicio y la forma en que se organiza su remuneración respecto de los establecimientos referidos expresamente en el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, no se advierte que se actualicen los supuestos de algún otro trabajo especial,

En los asuntos de los que derivó la presente Contradicción de Tesis, los trabajadores se desempeñaban como despachadores de gasolina en estaciones de servicio, cuyas funciones no se limitaban a la venta de combustible con la consecuente rendición de cuentas al dueño o administrador, sino que también prestan otros servicios a favor de los clientes, relativos al aseo y cuidado de vehículos, en virtud de los cuales se les suele otorgar propina. Esa propina no es esporádica, sino que es parte de su ingreso. Luego, existe semejanza entre el tipo de servicio y la forma en que se organiza su remuneración respecto de los establecimientos referidos expresamente en el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo.

o que existan diferencias relevantes con el servicio que realizan en los establecimientos mencionados expresamente en el precepto citado." (Pág. 21, penúltimo párr.).

6.12 Recibos de nómina con sello digital y cadenas de caracteres generadas por el servicio de administración tributaria (SAT) y prueba de pago de salarios

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 569/2019, 06 de mayo de 2020¹⁷⁴

Hechos del caso

En el primer caso, un trabajador demandó a su empleadora por despido injustificado. Pidió tanto la reinstalación a su puesto de trabajo, como el pago de diversas prestaciones económicas. El trabajador presentó ante la JCA recibos de nómina que no tenían firma, pero sí el sello de digital y la cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria. La JCA resolvió que el trabajador no probó la existencia de la relación laboral y, en consecuencia, absolvió a la empresa demandada de las prestaciones reclamadas.

Contra esa decisión, el trabajador promovió amparo directo. El Tribunal Colegiado negó el amparo. Resolvió, entre otras cosas, que los recibos de nómina, aun cuando eran simples impresiones sin la firma, cumplían los requisitos del artículo 99¹⁷⁵ de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Esto es, los recibos tienen el sello digital y la cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria. Esto permite autenticar su contenido, atribuírselos al empleador y, en consecuencia, darles valor probatorio. Resaltó que, si bien los recibos de nómina no son documentos públicos, es posible valorarlos en términos de la fracción VIII del artículo 776 de la legislación laboral.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹⁷⁵ "Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132, fracciones VII y VIII y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo".

¹⁷⁶ "Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

En el segundo caso, una trabajadora demandó a su empleadora por despido injustificado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA). Pidió el pago de la indemnización constitucional y de diversas prestaciones económicas. En el proceso, la demandante aportó como prueba de los pagos 21 recibos impresos de nómina. Los recibos del salario tenían los sellos digitales del Servicio de Administración Tributaria, pero no la firma. La JCA, mediante laudo, resolvió que la demandante probó sus pretensiones, mientras que la empresa no acreditó sus excepciones. En consecuencia, condenó a la empresa demandada al pago de las prestaciones reclamadas. Contra esa decisión, la empresa promovió amparo directo del cual conoció un Tribunal Colegiado en Materia Civil y de Trabajo. El Tribunal concedió la protección solicitada. Entre otras cosas, señaló que el alcance probatorio de los recibos de pago depende de la valoración en conciencia de la JCA, sin sujetarse a formalismos y con la aplicación del principio de adquisición procesal.¹⁷⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que, en principio, el patrón tiene la carga de probar el pago y el monto del salario. En consecuencia, debe exhibir las pruebas documentales que está obligado a conservar, entre estas, los recibos de pago de salario. Estos recibos deben mostrar claramente que el empleador pagó el sueldo a sus trabajadores en los términos de la ley laboral.

Problema Jurídico Planteado

¿La impresión de los recibos de nómina, con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores o estos deben ser valorados en conciencia por la autoridad laboral?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando en un juicio laboral la parte patronal ofrece como prueba la impresión de los recibos de nómina, con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria, esos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios. Si hay prueba en contrario de la validez de esos recibos, la autoridad laboral deberá valorar las pruebas en su conjunto. Los comprobantes fiscales sólo pueden considerarse como recibos de pago de salario si (i) hay constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; (ii) los comprobantes tienen elementos que prueben que se pagó al empleado; (iii) demuestran que el pago del salario

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

IX. Las Constancias de notificación hechas a través del Buzón Electrónico, y

X. Los recibos de nómina con sello digital".

¹⁷⁷ Principio de adquisición procesal: los actos de los litigantes no sólo benefician a la parte que representan, sino a las demás que pueden aprovecharse de ellos.

se hizo directamente al trabajador por uno de los medios autorizado por el artículo 101 LFT.¹⁷⁸

Justificación de los criterios

"Este Alto Tribunal ha establecido —a través de la doctrina jurisprudencial— que los comprobantes fiscales son los medios de convicción a través de los cuales los contribuyentes acreditan el tipo de actos o las actividades que realizan para efectos fiscales. Que dichos documentos sirven para cumplir con la obligación legal que el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación, en lo general y las leyes tributarias, en lo particular, establecen para dejar constancia fehaciente de que existió un hecho o acto gravado por una contribución y determinar cuál es la situación fiscal en concreto de un contribuyente." (Pág. 18, último párr.).

"El artículo 29 del Código Fiscal de la Federación establece entre otras obligaciones de los contribuyentes que efectúen retenciones de contribuciones, la de expedir comprobantes fiscales mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria; que dichos comprobantes cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 29-A (entre los que destacan para lo que nos interesa que dicho documento contenga el número de folio y el sello digital del SAT); y que previo a su expedición se remita a la página oficial de dicho órgano desconcentrado el documento digital correspondiente, a fin de que éste se encuentre en aptitud de validar el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal efecto, de asignar un folio al comprobante fiscal digital y de incorporar el sello digital del Servicio de Administración Tributaria." (Pág. 20, primer párr.).

"Doctrinalmente se distinguen dos sistemas de valoración de pruebas: el de la prueba tasada y el de la libre apreciación. En el primero, el legislador fija de antemano y con carácter abstracto la eficacia y el valor que debe atribuirse a cada medio probatorio, esto se traduce en una verdadera limitación a la facultad del juzgador para asignar valor a las pruebas. En el segundo de ellos, el juzgador es libre de decidir si un hecho se encuentra suficientemente probado, sin limitaciones impuestas por las reglas legales de la valoración

¹⁷⁸ Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

de la prueba, es decir, en este sistema el órgano jurisdiccional cuenta con una libertad más o menos amplia para determinar el valor que merece el elemento probatorio, con la única condición de que se sujete a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento." (Pág. 20, segundo a cuarto párr.).

(L) a Ley Federal del Trabajo prevé en forma general que en el procedimiento laboral el juzgador no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pues cuenta con la facultad de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, con la única condición de que exprese los motivos y fundamentos legales en que apoye su decisión. Como se anticipó, la facultad que otorga al juzgador el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; puesto que al apreciar los hechos en conciencia tiene la libertad para determinar el valor que merecen las pruebas, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento.

"[...] (L) a Ley Federal del Trabajo prevé en forma general que en el procedimiento laboral el juzgador no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pues cuenta con la facultad de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, con la única condición de que exprese los motivos y fundamentos legales en que apoye su decisión. Como se anticipó, la facultad que otorga al juzgador el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; puesto que al apreciar los hechos en conciencia tiene la libertad para determinar el valor que merecen las pruebas, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento". (Pág. 24, primer y segundo párr.).

"De esta forma, se estima que la facultad que otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, a los tribunales de trabajo, de valorar las pruebas sin sujetarse a reglas ni formulismos, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; que se caracteriza por la libertad con que cuenta el juzgador para determinar el valor que merecen los elementos probatorios, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento. Ahora, resulta importante recordar que el derecho procesal del trabajo —al igual que su correlativo sustantivo— tiende a evitar un desequilibrio entre una parte históricamente débil, como lo es la trabajadora y una parte fuerte, como lo es la patronal; propiciando con ello, las condiciones que le permitan al empleado alcanzar una igualdad dentro del proceso." (Pág. 25, último y penúltimo párr.).

"En efecto, tal como se pudo observar, una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador." (Pág. 28, último párr.).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en los párrafos que anteceden, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 225 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación: **"RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES."** (Énfasis en el original) (Pág. 29 según y tercer párr.).