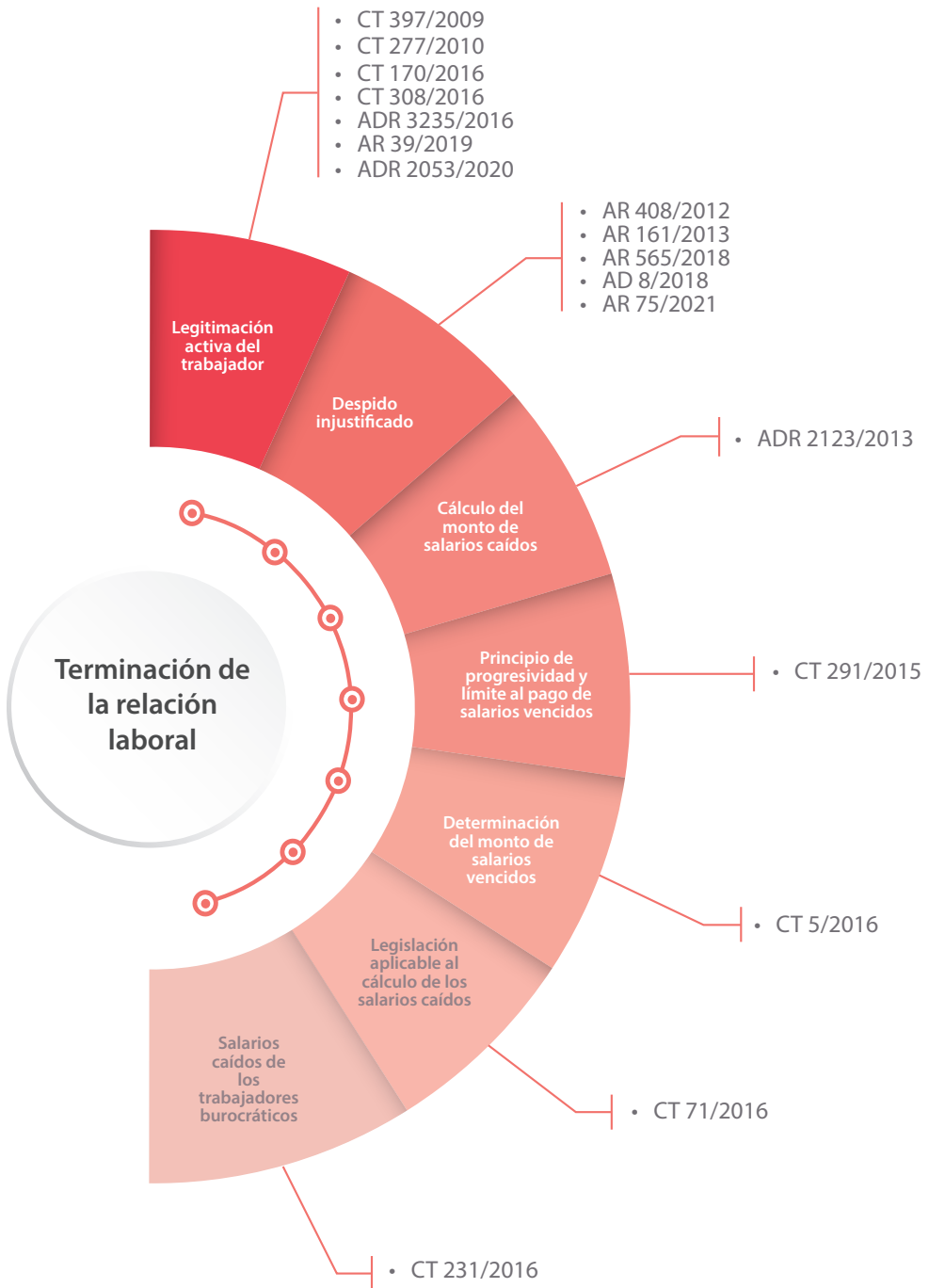
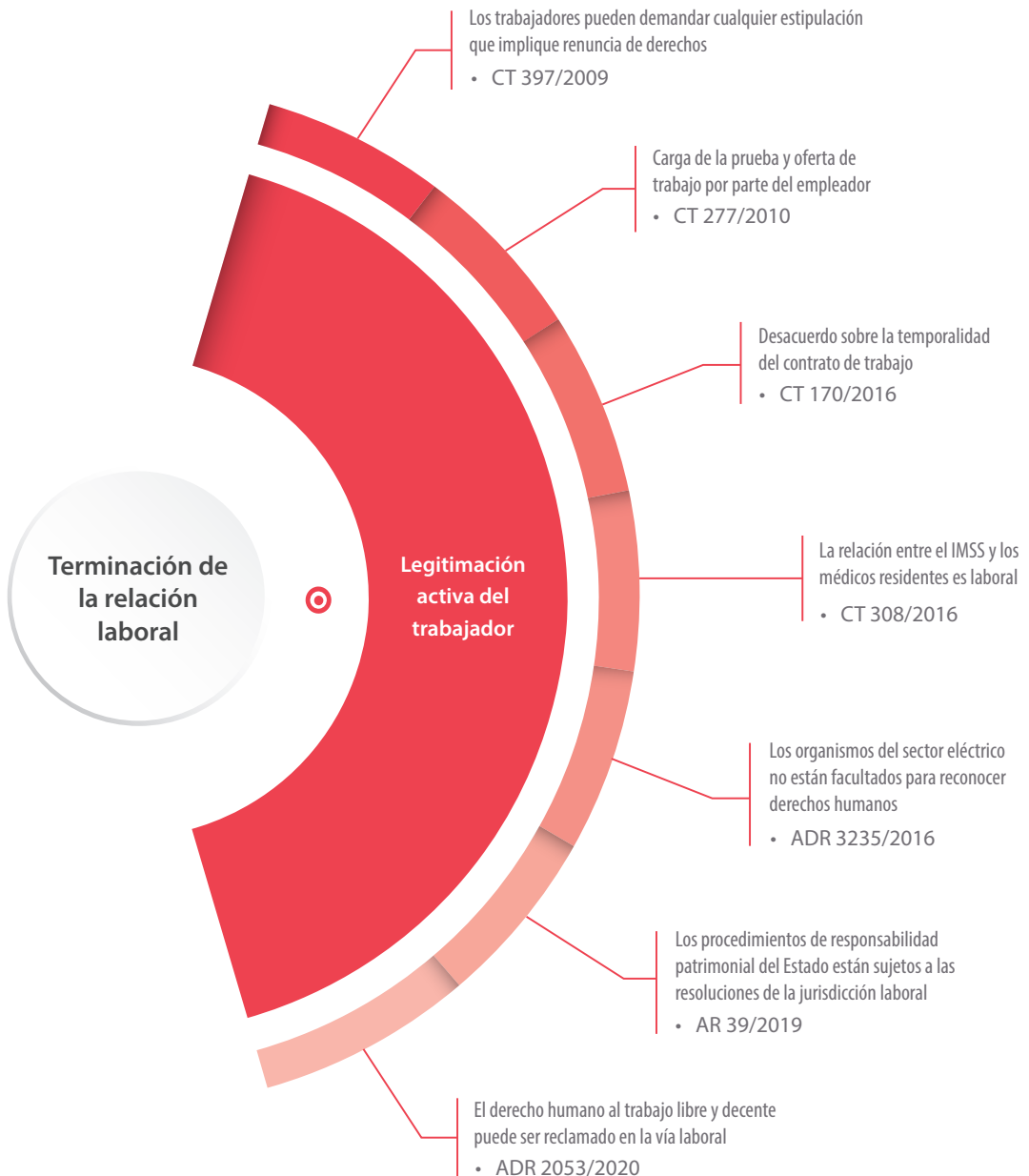




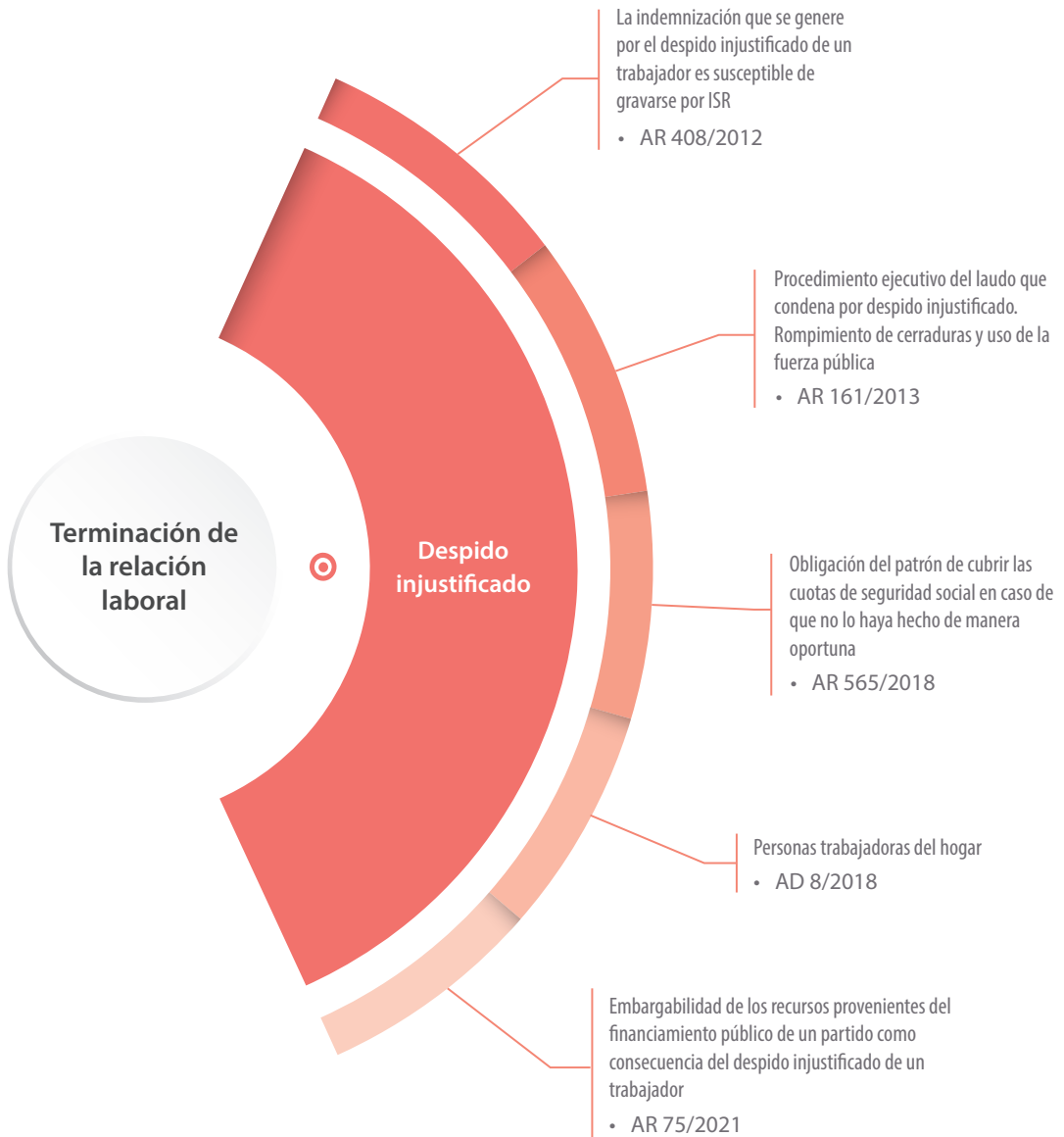
4. Terminación de la relación laboral



4.1 Legitimación activa del trabajador



4.2 Despido injustificado



4. Terminación de la relación laboral

4.1 Legitimación activa del trabajador

4.1.1 Los trabajadores pueden demandar cualquier estipulación que implique renuncia de derechos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 397/2009,⁷⁸ 2 de diciembre de 2009⁷⁹

Hechos del caso

El primer Tribunal sostuvo que los trabajadores están facultados para demandar la nulidad de convenios ratificados ante la autoridad laboral.⁸⁰ Consideró que, de acuerdo con el principio pro-operario, la prohibición de renuncia a derechos de los trabajadores debe prevalecer sobre cualquier disposición en contrario.⁸¹ El segundo Tribunal estableció la

⁷⁸ Hay una contradicción de tesis cuando diferentes Tribunales emiten resoluciones contrarias respecto a una misma problemática.

⁷⁹ Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

⁸⁰ Ley Federal del Trabajo. Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

⁸¹ Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes; [...]

validez de la renuncia a derechos cuando se estipula en un convenio ratificado ante la instancia competente. Consideró que la voluntad de las partes debe prevalecer.⁸²

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. En el caso debía decidirse si los trabajadores pueden alegar la nulidad de un convenio de terminación de la relación de trabajo en el que renuncian a sus derechos, suscrito con el patrón y ratificado ante la instancia laboral.⁸³ La Suprema Corte resolvió que la Constitución faculta a los trabajadores a demandar cualquier tipo de estipulación que implique renuncia a derechos.

Problema jurídico planteado

¿Pueden los trabajadores demandar la nulidad de convenios suscritos con sus patrones y ratificados antes las instancias pertinentes en los cuales renuncian a sus derechos?

Criterio de la Suprema Corte

La falta de legitimación activa de los trabajadores para demandar la nulidad de un convenio de renuncia a derechos suscrito con el empleador vulnera el derecho al trabajo, con independencia de que la renuncia conste en un convenio ratificado ante la autoridad laboral. Es necesario atender a las disposiciones legales que beneficien al trabajador en mayor medida. La prohibición de las figuras que impliquen renuncia a derechos es un principio que debe prevalecer en el ámbito del derecho laboral, siempre y cuando beneficie al trabajador.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala decide apartarse de la tesis aislada de la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, citada como fundamento para resolver por uno de los Tribunales Colegiados de Circuito cuyo criterio aquí contiene." (Pág. 64, párr. 2).

"[L]a tesis transcrita se soslaya el carácter tutelar del Derecho del Trabajo consistente en la irrenunciabilidad que impera en la celebración de los convenios o liquidaciones, con el argumento de que existe manifestación expresa del trabajador de que con la gratificación recibida se da por satisfecho de todas aquéllas prestaciones que pudieran corresponderle conforme a la ley, al pacto colectivo o a su contrato individual, pues como aquí se ha establecido, el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se inspira en lo que establece la fracción XVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es categórico al establecer que es nula cualquier estipulación pactada que implique renuncia de los derechos que corresponden a la parte trabajadora.

⁸² Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, página 15, con el rubro: "CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. EFECTOS.

⁸³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Apartado A. XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: [...]

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. [...]

La tesis transcrita se soslaya el carácter tutelar del Derecho del Trabajo consistente en la irrenunciabilidad que impera en la celebración de los convenios o liquidaciones, con el argumento de que existe manifestación expresa del trabajador de que con la gratificación recibida se da por satisfecho de todas aquéllas prestaciones que pudieran corresponderle conforme a la ley, al pacto colectivo o a su contrato individual, pues como aquí se ha establecido, el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se inspira en lo que establece la fracción XVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es categórico al establecer que es nula cualquier estipulación pactada que implique renuncia de los derechos que corresponden a la parte trabajadora.

tablecido, el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se inspira en lo que establece la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es categórico al establecer que es nula cualquier estipulación pactada que implique renuncia de los derechos que corresponden a la parte trabajadora." (Pág. 65, párr. 2).

4.1.2 Carga de la prueba y oferta de trabajo por parte del empleador

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 277/2010, 20 de octubre de 2010⁸⁴

Hechos del caso

El primer Tribunal decidió que un trabajador estaba obligado a probar que su despido fue injustificado porque el patrón hizo un ofrecimiento de trabajo posterior. Lo anterior debido a que el ofrecimiento fue de buena fe y legal. El segundo Tribunal sostuvo que la carga de la prueba la tiene el patrón porque la obligación de probar no puede ser trasladada al empleado, ni aunque el empleador le haya hecho una nueva oferta de trabajo. Mucho menos si el patrón negó la acción del trabajador y presentó la excepción de abandono o faltas injustificadas del empleado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. En el caso, había que determinar si la jurisprudencia vigente es aplicable para definir quién tiene la carga de la prueba en casos en los que el trabajador demanda por despido injustificado. La Suprema Corte señaló que el ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica diferente al allanamiento y la excepción. En consecuencia, resolvió que el ofrecimiento de trabajo, por sí mismo, puede revertir la carga de la prueba al trabajador.

Problema jurídico planteado

¿El traslado de la carga de la prueba al empleado del despido injustificado como consecuencia del ofrecimiento de trabajo por parte del empleador, se ajusta al artículo 123 constitucional?

Criterio de la Suprema Corte

El ofrecimiento de trabajo tiene consecuencias diferentes a las del allanamiento y la excepción porque permite revertir la carga de la prueba del empleado al trabajador. Los trabajadores tienen la carga de la prueba en casos en los que demandan al patrón por despido

⁸⁴ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas.

injustificado y éste hace un ofrecimiento de trabajo posterior a la fecha del supuesto despido.

Justificación del criterio

"El ofrecimiento de trabajo constituye una figura jurídica *sui generis* creada por la jurisprudencia de este Alto Tribunal del país, que no constituye un allanamiento ni una excepción, pero que es capaz de modificar la carga de la prueba en asuntos donde se discute un despido." (Pág. 46, párr. 3).

"Así, dicha figura del ofrecimiento crea consecuencias jurídicas diversas por cuanto hace a la carga de la prueba, pues si aquél se realiza en los mismos términos y condiciones en las que se venía desempeñando y se encuentra dentro de los límites legales, produce el efecto de revertir la carga de la prueba del despido hacia el trabajador, igual consecuencia se produce aunque haya controversia de tales condiciones si el patrón las prueba y están dentro de los parámetros legales, por ello, la junta debe realizar la calificativa del ofrecimiento del trabajo y con base en su resultado fijar la carga procesal del despido." (Pág. 49, párr. 2).

"[E]s irrelevante que junto con dicho ofrecimiento que se repite no es una excepción o defensa, ni un allanamiento, se opongan diversas excepciones o defensas como la de abandono de empleo, pues en este caso específico es dicho ofrecimiento el que determina la carga procesal." (Pág. 50, párr. 1).

4.1.3 Desacuerdo sobre la temporalidad del contrato de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 170/2016, 5 de octubre de 2016⁸⁵

Hechos del caso

Los asuntos de ambos Tribunales tuvieron estas características comunes: (i) los trabajadores reclamaron el pago de ciertas prestaciones por despido injustificado; (ii) los patrones opusieron la excepción de terminación de la relación laboral debido a la temporalidad fijada en el contrato y; (iii) los trabajadores omitieron ejercer las acciones de prórroga o nulidad de contrato.

El primer Tribunal sostuvo que los patrones solo deben probar que el vínculo laboral era a término definido⁸⁶ para desvirtuar lo dicho por el trabajador; no están obligados a jus-

⁸⁵ Ponente: José Fernando Franco González Salas. Unanimidad de votos.

⁸⁶ Contrato de trabajo por tiempo determinado. Procede analizar su validez cuando el patrón opone como excepción la terminación de la relación laboral por vencimiento del término pactado, aun cuando el trabajador

tificar los motivos de esa forma de contratación. Aseveró que las acciones de prórroga o nulidad son las adecuadas para que los trabajadores ataquen la temporalidad del contrato. El segundo Tribunal colegiado dispuso que los jueces deben analizar oficiosamente la validez de la cláusula que fija la temporalidad de los contratos de trabajo. Consideró que la excepción de los patrones según la cual el contrato de trabajo tenía la calidad de ser a tiempo definido no es suficiente para probar esa calidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Consideró que debía resolver si: (i) los jueces pueden estudiar la validez de la temporalidad de los contratos de trabajo en los casos en que ese tema no es planteado por el trabajador en la demanda; (ii) la relación laboral puede subsistir una vez vencido el contrato cuando se trata de contratos laborales a término fijo. La Suprema Corte resolvió que los contratos de trabajo no tienen vigencia definida. Analizó las excepciones a esta regla de la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁸⁷ y consideró que, de acuerdo con ésta, los contratos por tiempo determinado se prorrogan cuando las circunstancias que los originaron se extienden.⁸⁸ No basta, entonces, que el patrón demandado acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento, sino que debe justificar que la contratación fue temporal en atención a supuestos de excepción. Sostuvo que la falta de justificación de la temporalidad vuelve indefinido al contrato.

Concluyó, también, que los jueces están facultados para revisar la validez de la contratación temporal, aunque el actor no pida la nulidad del contrato en la demanda. Si el patrón demuestra que el contrato por tiempo determinado fue válido, el trabajador puede desvirtuar que la relación laboral concluyó por ese motivo. También podrá probar que continuó en calidad de empleado hasta que el patrón lo despidió.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Tienen los jueces facultades para analizar la validez de las cláusulas que fijan una duración determinada en los contratos de trabajo a pesar de que los trabajadores no pidan su revisión en la demanda?

no haya demandado su prórroga o nulidad. Contrato de trabajo por tiempo determinado. Corresponde al trabajador acreditar la subsistencia de la relación laboral entre el día en que venció y el posterior al en que dice que ocurrió el despido.

⁸⁷ Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

⁸⁸ Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

2. En el supuesto de que la temporalidad impugnada sea válida, ¿los trabajadores están legitimados para demandar el despido injustificado cuando el trabajo duró más del término estipulado del contrato?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los contratos de trabajo son, por regla general, de duración indeterminada. Los jueces deben analizar la validez de las cláusulas del contrato que establecen un periodo limitado de las relaciones de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de que la temporalidad no haya sido materia de la demanda. Esta disposición es acorde con el derecho al trabajo establecido en el artículo 123 constitucional.

2. Los trabajadores están facultados para demandar por despido injustificado incluso en casos en los que se declara la validez de la cláusula de temporalidad limitada de la relación de trabajo. Los empleados pueden señalar que las circunstancias que originaron la relación de trabajo se ampliaron y que, a pesar de la prórroga del contrato, el patrón decidió terminar injustificadamente el vínculo. Esta norma pretende garantizar el derecho al trabajo de los empleados temporales, de conformidad con el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[L]a regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado. Sin embargo, la ley permite de manera excepcional que se celebren contratos por obra o tiempo determinado. Atendiendo al principio de la estabilidad en el empleo, los contratos por tiempo determinado no deben quedar al arbitrio del patrón, sino que, conforme al artículo 37 transcrito, sólo son válidos en tres casos [...]" (Pág. 55, párr. 2).

"[E]l artículo 39 de la misma legislación laboral previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, de ahí que en otro contexto, se haya entendido que es improcedente otorgar la base o planta respecto de ese puesto sólo por subsistir la materia de trabajo, dado que esta figura es propia de los contratos indefinidos o permanentes." (Pág. 56, párr. 1).

"De ahí que sea procedente la acción de nulidad del contrato al haberse presentado la demanda con posterioridad a la conclusión de su vigencia, pues la temporalidad de los efectos de ese documento es precisamente lo que se encuentra en debate en juicio, existiendo obligación de la responsable de emitir criterio al respecto; y no declararla improcedente, sobre la base de que el actor debió promover la prórroga de la contratación, en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, pues de sostenerse lo contrario, conduciría a prejuzgar y dar por cierto que el contrato cuya nulidad se pretende, satisface los requisitos previstos en el artículo 37 de dicha ley, quedando entonces a merced del

dicho de la patronal el ejercicio de la acción, con evidente detrimento del derecho de defensa del trabajador." (Pág. 62, párr. 2).

"[L]a regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los contratos por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos previstos en el artículo 37. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un plazo determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley. Se insiste, en virtud del principio de estabilidad en el empleo, la duración del contrato no depende de la voluntad de las partes, por lo que si no se justifica objetivamente la temporalidad del contrato, deberá estimarse que la relación es por tiempo indefinido." (Pág. 63, párr. 3).

"[S]i el patrón plantea como excepción que la relación laboral concluyó en virtud del vencimiento de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, a él corresponde acreditar los hechos en que la sustenta, por lo que no basta que demuestre que en el contrato se pactó un plazo determinado y que éste ya está vencido, sino que es necesario que acredite de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada en los supuestos excepcionales previstos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo. De lo contrario, deberá entenderse que no está desvirtuada la regla general, y la presunción correspondiente, de que la relación laboral es por tiempo indefinido." (Pág. 63, párr. 4).

"[L]as juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales colegiados de circuito, en su caso, pueden revisar la validez de la contratación temporal, sin que ello implique infringir el principio de congruencia en el juicio laboral ni en el amparo, a pesar de que en la demanda, ampliación o modificación no se haya hecho valer la nulidad de ese contrato." (Pág. 64, párr. 3).

"No es obstáculo a esta conclusión que esta Segunda Sala haya reconocido que es posible demandar la nulidad de la cláusula en que se establece el término de un contrato, a pesar de que ésta ya concluyó. Tal pronunciamiento reconoce al trabajador la facultad de demandar la nulidad de la contratación temporal, aunque no haya solicitado la prórroga del contrato ya vencido. Sin embargo, no debe entenderse en el sentido de que limita las facultades del juzgador, para analizar la excepción que se basa precisamente en esa temporalidad en los casos en que se demanda el despido injustificado. Según se ha precisado, la conclusión, prórroga o validez de los contratos individuales de trabajo generan una complejidad de casos y situaciones, que deben ser apreciadas en cada caso concreto, sin que la aplicación de los criterios en esta materia ante las distintas situaciones que pueden presentarse en cada caso concreto pueda tener por efecto dejar en estado de indefensión a los trabajadores, al hacer depender el respeto a sus derechos del señalamiento unilateral del demandado, y no limitan las facultades de las Juntas para apreciar los hechos en conciencia, a efecto de resolver en atención a la situación derivada de los servicios que efectivamente realiza el actor." (Pág. 64, párr. 4).

"[L]a regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los contratos por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos previstos en el artículo 37. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un plazo determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley.

"De encontrarse demostrada la existencia y validez del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, en los casos de los que derivó la presente Contradicción de Tesis resultaba necesario dilucidar si continuó o no la relación de trabajo, a efecto de determinar si la relación laboral ya había concluido con el vencimiento del contrato, o continuó y terminó por el despido alegado en la demanda. Esto es, si subsistió la relación laboral hasta la fecha del despido, en caso de que éste haya ocurrido con posterioridad al vencimiento del contrato de trabajo." (Pág. 65, párr. 4).

"En esos casos está demostrada la celebración válida de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, el cual ya había fenecido antes de que se produjera el despido alegado en la demanda. Por tanto, es prueba fehaciente de que la relación de trabajo terminó en virtud de la conclusión del plazo del contrato en términos del artículo 53, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, de ahí deriva la presunción de que el trabajador ya no se presentó a laborar por haber dejado de prestar servicios para el patrón, en virtud de la terminación del contrato. Como consecuencia, el trabajador deberá desvirtuar fehacientemente que la relación laboral concluyó efectivamente por ese motivo, y acreditar que siguió prestando sus servicios para el demandado hasta que éste lo despidió en los términos alegados en la demanda." (Pág. 66, párr. 2).

"[E]l trabajador sólo tiene la carga de acreditar la subsistencia de la relación de trabajo, incluso, hasta el momento del despido, y a eso se constriñe la litis, sin que para efectuar el análisis de ese hecho sea exigible que el actor demande la prórroga del contrato. Por su parte, corresponderá a la Junta laboral verificar únicamente si subsistió la relación laboral para efectos de determinar si existió o no el despido alegado, apreciando los hechos en conciencia, tomando en cuenta el acervo probatorio en su integridad, en términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo. (Pág. 67, párr. 2).

4.1.4 La relación entre el IMSS y los médicos residentes es laboral

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 308/2016, 7 de diciembre de 2016⁸⁹

Hechos del caso

El primer Tribunal sostuvo que la vinculación de los médicos residentes con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es de carácter laboral, no educativa.⁹⁰ Consideró que

⁸⁹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos. El Ministro Alberto Pérez Dayán hizo suyo el asunto.

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo. Capítulo XVI del Título Sexto. "Trabajos Especiales". Capítulo "Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad". Artículo 353-A. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

los médicos residentes dados de baja en cursos de especialización no pueden reclamar vulneración al derecho a la educación. Estableció que esta baja no es un acto de autoridad que pueda atacarse mediante el juicio de amparo. Concluyó que la vía laboral era la adecuada en ese tipo de conflictos. El segundo Tribunal estableció que la legislación laboral es inconstitucional porque califica a los médicos residentes como trabajadores. Aseguró que estos profesionales tienen la calidad de becarios y, por lo tanto, deben ser considerados estudiantes. Resolvió que los médicos residentes pueden reclamar vulneraciones al derecho a la educación, en especial, la baja de programas de especialización en el IMSS, a través del juicio de amparo. El tercer Tribunal sostuvo que los médicos no tienen derecho al reconocimiento del periodo que estuvieron en el IMSS en el pregrado para el cómputo de antigüedad en la prestación de servicios. Señaló que las estancias médicas de pregrado son parte del proceso de enseñanza y no implican la prestación de un trabajo personal subordinado. Decidió que estas relaciones no pueden ser regidas por legislación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis con relación a los primeros dos criterios, pero no entre estos y el tercero. Consideró que el tercer Tribunal se ocupó del reconocimiento de antigüedad, que es un problema diferente. En consecuencia, decidió solo sobre si la relación de los médicos residentes con el IMSS es laboral o académica. La Suprema Corte enfatizó que las normas que regulan las relaciones entre los médicos residentes y el IMSS son laborales, aunque el vínculo tenga como fin adiestrar al médico residente. Enfatizó que en estos casos hay un elemento de subordinación, fundamental en las relaciones de trabajo.

Problema jurídico planteado

¿El tipo de relación entre médicos residentes y el IMSS establecida en la LFT como laboral, se ajusta al artículo 123 constitucional?

Criterio de la Suprema Corte⁹¹

Las relaciones entre médicos residentes y el IMSS es laboral. La LFT establece que este tipo de profesionales están en el rubro de *Trabajos especiales* y sostener lo contrario implica

II.- Unidad Médica Receptora de Residentes: El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la medicina; y
III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo 353-B. Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

⁹¹ MÉDICO RESIDENTE DE UNA ESPECIALIDAD. SU BAJA ORDENADA POR LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD MÉDICA A LA QUE ESTÁ ADSCRITO, NO ES UN ACTO DE AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. La actividad de los médicos residentes encuentra su fundamento en el Título Sexto, denominado "Trabajos especiales", Capítulo XVI, intitulado "Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad", de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, del texto de la ley y de su exposición de motivos se advierte que la

desconocer el ordenamiento en la materia. En consecuencia, en estos casos el IMSS actúa como patrón y no como autoridad para fines del juicio de amparo. Esta disposición se ajusta al derecho al trabajo establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[T]anto del texto de la ley, como de la norma oficial y de la exposición de motivos correspondiente, la intención del legislador, en todo momento, fue que la relación del "residente" con la unidad médica en la que participe tenga naturaleza laboral, con ciertas características especiales." (Pág. 45, párr. 3).

"Aun cuando el vínculo que se da entre los médicos residentes con la unidad médica en la que participan tenga como fin el adiestramiento de los profesionales para lograr una especialidad, lo que en cierta forma les da el carácter de "alumnos", ello no puede disolver la relación que tienen como trabajadores, pues la residencia es consecuencia de la contratación del profesional con ese fin específico; y tampoco se puede contar con una plaza de residente, si no se tiene como finalidad cursar la especialidad." (Pág. 45, párr. 4).

"Además, entre las partes existe el elemento esencial que identifica las relaciones de trabajo: la subordinación en la prestación del servicio; pues los médicos residentes tienen una jornada, un salario, así como la obligación de acatar órdenes y cumplir con los deberes que les son impuestos, tanto laborales como académicos." (Pág. 45, párr. 5).

4.1.5 Los organismos del sector eléctrico no están facultados para reconocer derechos humanos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3235/2016, 7 de diciembre de 2016⁹²

Hechos del caso

El presidente de la República emitió el decreto de extinción de Luz y Fuerza del Centro (Luz y Fuerza), un organismo descentralizado adscrito en el sector energético. Como

intención del legislador, en todo momento, fue que la relación del "residente" con la unidad médica en la que participe tenga naturaleza laboral, con ciertas características especiales, y aunque tenga como fin su adiestramiento para lograr una especialidad, lo que en cierta forma le da el carácter de "alumno", ello no puede disolver el vínculo que tiene como trabajador, pues la residencia es consecuencia de su contratación con ese fin específico. Además, entre las partes existe el elemento esencial que identifica las relaciones de trabajo, esto es, la subordinación en la prestación del servicio, pues los médicos residentes tienen una jornada, un salario, así como la obligación de acatar órdenes y cumplir con los deberes que les son impuestos, tanto laborales como académicos. De ahí que la baja de un médico residente no es un acto que se circunscriba al ámbito académico, sino al laboral, es decir, su relación con la unidad médica en que está adscrito es de naturaleza exclusivamente laboral, ya que los actos de la unidad médica en la que realiza la residencia quedan comprendidos dentro de aquellos que cualquier patrón ejecuta, pues en esas relaciones el Estado queda sometido a las prevenciones del derecho laboral como cualquier otro particular.

⁹² Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

consecuencia, un subgerente de programación, que trabajó 7 años para la empresa, fue despedido. Anteriormente, ese empleado había trabajado durante 6 años en la Secretaría de Energía (SENER). Tras la liquidación de Luz y Fuerza, el trabajador reclamó el reconocimiento de una pensión de jubilación porque consideró que cumplió el requisito de 10 años de servicio, según lo dispuso la junta de gobierno de Luz y Fuerza.⁹³ El Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) —en su calidad de liquidador de Luz y Fuerza— negó la solicitud de reconocimiento pensional del trabajador. El extrabajador demandó el pago de diferentes prestaciones ante Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA). La JCA absolvió a la demandada.

El demandante promovió juicio de amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la JCA que admitiera el informe de la SENER como prueba aportada por el trabajador. La JCA nuevamente absolvió a Luz y Fuerza. Argumentó que la empresa no tuvo la intención de interrumpir el vínculo de trabajo, sino que esto sucedió a causa del decreto presidencial. Por lo tanto, el despido debe ser interpretado como un caso fortuito o de fuerza mayor. El demandante promovió un segundo juicio de amparo directo. Alegó que la JCA desconoció su antigüedad, que debe ser calculada con base en el acuerdo de Luz y Fuerza y en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁹⁴ Afirmó que la resolución violó el derecho humano al trabajo reconocido en la Constitución y en tratados internacionales.

El Tribunal colegiado concedió el amparo. Consideró que la JCA debió respetar el acuerdo de Luz y Fuerza porque este implica la interpretación más favorable para los trabajadores. Afirmó que es obvio que en este caso la relación de trabajo terminó por iniciativa del patrón. Ordenó, entonces, a la JCA dictar un laudo en el que reconociera la antigüedad del trabajador. El SAE interpuso recurso de revisión. Sostuvo que la interpretación de principios constitucionales hecha por el Tribunal Colegiado hizo que el recurso fuera procedente. Estableció que el acuerdo de Luz y Fuerza no es una regla de derechos humanos por lo que no debió ser tomada en cuenta. Aseguró que el acuerdo obligó al SAE a respetar derechos adquiridos, pero no a reconocerlos a nuevos sujetos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación revocó la sentencia y negó el amparo. Señaló que el acuerdo de Luz y Fuerza no debió ser considerado como una norma y, por eso, el

⁹³ Acuerdo 04/99, que faculta a la Administración para que en materia de reconocimiento de tiempo efectivo de servicios prestados dentro del Sector Energético, se continúen aplicando las políticas y criterios que venía observando la administración de las Empresas.

⁹⁴ Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el Tribunal.

principio pro-persona no era aplicable. Concluyó que el SAE tenía la obligación de reconocer la antigüedad del demandante.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional que un organismo descentralizado del sector energético reconozca los años de servicio laborados por un trabajador en áreas diversas al sector para computar su antigüedad en materia de jubilación?

Criterio de la Suprema Corte

La junta de gobierno de Luz y Fuerza no tiene facultades para reconocer derechos humanos. En consecuencia, sus acuerdos no debieron ser interpretados según el principio pro-persona. La falta de seguimiento de esas disposiciones administrativas es constitucional porque no viola el derecho fundamental al trabajo.

Justificación del criterio

"[A] diferencia de lo que concluyó el tribunal colegiado, el Acuerdo 04/99 no podía ser analizado conforme al principio *pro personae*, y por ello tampoco podía intentar hacer extensivo un "aparente" derecho que no se advierte de su contenido, ni menos aún decretar que representaba una obligación para la empresa reconocer el tiempo de servicios en el Sector Eléctrico." (Pág. 53, párr. 2).

"[S]i la ley impone a los patrones la obligación de reconocer el tiempo que sus trabajadores le han prestado servicios en su empresa, establecimiento o negociación; entonces, resulta lógico pensar que el patrón no tiene la obligación, ni los trabajadores el derecho, de que se reconozca como antigüedad el tiempo de servicios prestados en una empresa, establecimiento o negociación distintas." (Pág. 54, párr. 1).

"[E]l Acuerdo 04/99 que faculta a la Administración a reconocer el tiempo de servicios prestados dentro del Sector Eléctrico, conforme a las políticas y criterios que observaba la Administración de las Empresas, no puede entenderse como una obligación, porque la Ley Federal del Trabajo no la impone, sino que representa una potestad para otorgar ese beneficio "extralegal", pero de acuerdo con las políticas y criterios, desde luego, vigentes en el momento en que se emitió el acuerdo." (Pág. 54, párr. 2).

"[E]sta Segunda Sala considera que el tribunal colegiado se equivocó al resolver como lo hizo, pues el contenido del Acuerdo 04/99 no puede analizarse conforme al principio *pro personae*, porque este está reservado para el análisis de normas que tengan contenido de derechos humanos; ni tampoco el tribunal colegiado podía otorgar un sentido que no

El contenido del Acuerdo 04/99 no puede analizarse conforme al principio *pro personae*, porque este está reservado para el análisis de normas que tengan contenido de derechos humanos.

tiene ese acto unilateral de voluntad, por el simple hecho de que sólo representa una facultad potestativa." (Pág. 54, párr. 3).

4.1.6 *Los procedimientos de responsabilidad patrimonial del Estado están sujetos a las resoluciones de la jurisdicción laboral*

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 39/2019, 10 de abril de 2019⁹⁵

Hechos del caso

La Subprocuraduría Fiscal de Amparos de la Procuraduría Fiscal de la Federación (Subprocuraduría) firmó un convenio de terminación de contrato de trabajo con una empleada. Posteriormente, la trabajadora demandó el pago de diferentes prestaciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (tribunal burocrático). Argumentó que el acuerdo fue suscrito con coacción y, por lo tanto, era nulo. En paralelo, la extrabajadora presentó un reclamo de indemnización por responsabilidad patrimonial del Estado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), que sectoriza a la subprocuraduría. Dicho procedimiento sufrió retrasos, por lo que la trabajadora solicitó un informe aclaratorio. La SHCP le informó que la ley de la materia ordena la suspensión del procedimiento si hay un juicio laboral en curso.⁹⁶

La trabajadora promovió juicio de amparo en contra del informe de la SHCP. Alegó la inconstitucionalidad de la legislación aplicada porque la falta de establecimiento de plazos de resolución vulneró sus derechos a la dignidad y a la libertad de trabajo.⁹⁷ Sostuvo que

⁹⁵ Unanimidad de votos. Ponente: Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá.

⁹⁶ Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado. Artículo 18. La parte interesada deberá presentar su reclamación ante la dependencia o entidad presuntamente responsable u organismo constitucional autónomo, conforme a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Los particulares en su demanda, deberán señalar, en su caso, el o los servidores públicos involucrados en la actividad administrativa que se considere irregular.

Si iniciado el procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado, se encontrare pendiente alguno de los procedimientos por los que el particular haya impugnado el acto de autoridad que se reputa como dañoso, el procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado se suspenderá hasta en tanto en los otros procedimientos, la autoridad competente no haya dictado una resolución que cause estado.

⁹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes.

no era posible someter la instancia administrativa al resultado en la vía laboral porque son acciones con pretensiones distintas. El juez negó el amparo.⁹⁸ Resolvió que la legislación impugnada es constitucional y que el informe de la SHCP no violó los derechos de la demandante porque cumplió con la ley al condicionar la continuación del proceso a la decisión laboral. La demandante interpuso recurso de revisión. Aseveró que el juez de amparo interpretó erróneamente la constitucionalidad de la legislación impugnada. También señaló que el juez no se pronunció sobre la autonomía de las vías judiciales laboral y administrativa. El Tribunal Colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que resolviera los asuntos de constitucionalidad respecto de los cuales no había jurisprudencia.

La Suprema Corte confirmó la sentencia recurrida y negó el amparo. Consideró que el artículo impugnado sí contempló el momento en que el que se debe levantar la suspensión. Aseveró que, dado que hay un vínculo indisoluble entre el procedimiento administrativo y el resultado en el juicio laboral, no se vulneraron los derechos fundamentales de la demandante.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional la legislación sobre responsabilidad patrimonial del estado que somete la continuación de un procedimiento administrativo a la resolución de un procedimiento laboral pendiente?

Criterio de la Suprema Corte

Los procedimientos que tienen por objeto la resolución de conflictos sobre la responsabilidad patrimonial del Estado derivados de reclamos de malas prácticas en el ámbito laboral deben ser suspendidos hasta que haya resolución definitiva en el juicio de trabajo. La Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado estableció este requisito con el objeto de evitar resoluciones contradictorias, que es un fin legítimo, acorde con la libertad de trabajo y constitucionalmente válido.

Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

⁹⁸ Ley de Amparo. Artículo 63. Fracción XXII. Cuando subsista el acto reclamado pero no pueda surtir efecto legal o material alguno por haber dejado de existir el objeto o la materia del mismo; y [...]

Justificación del criterio

"[L]a Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado sí prevé, con la precisión constitucionalmente exigible, en qué momento debe levantarse la suspensión decretada en el procedimiento de responsabilidad patrimonial." (Párr. 62).

"[N]o asiste razón al recurrente cuando afirma que el precepto reclamado, en realidad, prevé una condición que torna incierto e indeterminado el plazo de la suspensión. Ello es así porque una "condición", desde el punto de vista jurídico, consiste en un acontecimiento futuro de realización incierta del cual depende la existencia o resolución de una obligación." (Párr. 65).

"[N]o obsta a lo anterior, el argumento de la recurrente en torno a que la materia y los efectos de un juicio laboral son distintos a los del procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado, pues con esa afirmación se soslaya que, al margen de las pretensiones específicas hechas valer en ambos medios de defensa, lo contundente es que al versar sobre el mismo acto que se reputa como dañoso, lo determinado en uno sí puede incidir en el otro, por lo que resulta válido que el precepto reclamado supedite la duración de la suspensión del procedimiento de responsabilidad patrimonial al momento en que la resolución del diverso medio de defensa cause estado." (Párr. 70).

"[E]l artículo 18, último párrafo, de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado no vulnera el derecho de acceso a la justicia, pues sí prevé un momento definido en el cual debe levantarse la suspensión del procedimiento correspondiente." (Párr. 76).

Resulta válido que el precepto reclamado supedite la duración de la suspensión del procedimiento de responsabilidad patrimonial al momento en que la resolución del diverso medio de defensa cause estado.

4.1.7 El derecho humano al trabajo libre y decente puede ser reclamado en la vía laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2053/2020, 17 de febrero de 2021⁹⁹

Hechos del caso

Una mujer de la tercera edad trabajó como costurera para una empresa textil. La empresa no accedió a firmar con ella un contrato formal de trabajo. Mientras laboró en ese sitio, la trabajadora sufrió actos violentos y acoso laboral por parte de sus patrones. También soportó el retraso injustificado en el pago de quincenas y el impedimento de registrar asistencias. La trabajadora demandó su despido injustificado y el pago de la indemnización constitucional ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JCA).

⁹⁹ Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales. Mayoría de cuatro votos.

Sostuvo que la demandada no le pagó el salario y que fue víctima de conductas violentas. La JCA absolvió al patrón de la mayoría de las prestaciones reclamadas y lo condenó al pago de prestaciones de seguridad social accesorias.

La trabajadora promovió juicio de amparo directo en contra de la resolución de la JCA. Reclamó la inconstitucionalidad de laudo impugnado porque no valoró varias pruebas presentadas por ella, como la inspección ocular. Consideró que esta violación del derecho al debido proceso terminó por vulnerar su derecho al trabajo. El Tribunal Colegiado concedió el amparo. Aseveró que la trabajadora fue despedida sin justa causa y que el patrón incumplió sus obligaciones de pago. Observó que había indicios suficientes de acoso laboral y, por lo tanto, en suplencia de la queja condenó al patrón por la violación al derecho humano al trabajo digno.¹⁰⁰ Lo anterior a pesar de que la legislación no contemplaba una acción específica para reclamar ese derecho humano en la vía laboral. El patrón interpuso recurso de revisión en su calidad de tercero interesado. Alegó que el Tribunal Colegiado decidió un punto ajeno al proceso porque lo condenó por la violación al derecho humano al trabajo digno. Reclamó que el Tribunal hizo una interpretación deficiente de la jurisprudencia constitucional. Adicionalmente, aseguró que la sentencia de amparo pretendió sustituir la voluntad de la actora.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la decisión del Tribunal Colegiado y, en consecuencia, concedió el amparo a la trabajadora. Sostuvo que fue adecuado considerar la situación de vulnerabilidad de la demandante al momento de suplir la queja y que la jurisprudencia usada por el tribunal sirvió para reforzar su criterio.¹⁰¹ Aseveró que el recurrente tercero interesado no desvirtuó aspectos centrales de la sentencia, como que la legislación laboral desprotegió a la demandante. En suma, declaró inoperantes los agravios de éste.

Problema jurídico planteado

¿Tienen facultades los Tribunales para condenar en suplencia de la queja a los patrones por la violación al derecho humano al trabajo digno, a pesar de que la legislación laboral no contemple una vía para hacer efectivo ese derecho?

Criterio de la Suprema Corte

La omisión legislativa consistente en la falta de acción específica para hacer valer el derecho humano al trabajo digno no impide que los Tribunales condenen en suplencia de la queja deficiente a los empleadores cuando haya evidencia suficiente de que el patrón violó

¹⁰⁰ Con base en lo dispuesto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Víctimas, el Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Concluyó que la demandante estuvo en una posición de vulnerabilidad estructural.

¹⁰¹ "Acoso laboral (mobbing). la persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule".

ese derecho a un trabajador. La garantía del derecho humano al trabajo digno se ajusta al principio de progresividad, consagrado en el artículo 1o. constitucional.

Justificación del criterio

"[C]ontrario a lo señalado por el recurrente, tercero interesado, la decisión del tribunal colegiado no se basó en la interpretación —a su parecer ilegal— de dos criterios de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación. Párr. 62.

[N]o combatió aspectos centrales del fallo jurisdiccional, esto es, nada dijo de la decisión del tribunal del conocimiento en el sentido de utilizar como referencia para la solución de la problemática que destacó, el protocolo para juzgar con perspectiva de género." (Párr. 64).

"[N]ada señaló para desvirtuar la afirmación en el sentido de que la redacción del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo resulta insuficiente para proteger los derechos humanos al trabajo digno y decente que en el caso se salvaguardaría con la posibilidad de que el trabajador conserve su trabajo en condiciones dignas y decentes mediante el cese de los actos de acoso laboral; lo anterior, precisamente derivado del análisis e interpretación que realizó de los artículos 1 y 123 constitucionales así como de diversos instrumentos internacionales bajo una óptica de la teoría garantista. Lo anterior, en atención a que precisamente ese ejercicio interpretativo que llevó a cabo fue el que detonó su conclusión en torno a la acción que puede ejercer la parte trabajadora aun ante la ausencia de disposición legal en la ley especial de la materia." (Párr. 65).

Precisamente ese ejercicio interpretativo que llevó a cabo fue el que detonó su conclusión en torno a la acción que puede ejercer la parte trabajadora aun ante la ausencia de disposición legal en la ley especial de la materia.

"[I]nterpretación constitucional que en modo alguno fue combatida por el recurrente y, por ende, pone en evidencia la inoperancia de sus agravios." (Párr. 67).

4.2 Despido injustificado

4.2.1 *La indemnización que se genere por el despido injustificado de un trabajador es susceptible de gravarse por Impuesto Sobre la Renta*

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 408/2012, 20 de marzo de 2013¹⁰²

Razones similares en el AR 532/2014

Hechos del caso

En 2005, un trabajador de una empresa de seguros en Monterrey fue despedido. El trabajador inició un juicio laboral por despido injusto contra su empleador ante una Junta de

¹⁰² Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León (JCA). Mediante laudo, la JCA condenó a la aseguradora a pagarle al demandante la indemnización y prestaciones laborales reclamadas. Después de que el laudo quedó en firme,¹⁰³ el demandante le informó a la JCA que la empresa le retuvo casi la tercera parte de lo que debió pagarle por concepto de impuesto sobre la renta (ISR). Luego de esto, el demandante promovió un juicio de amparo indirecto en el que reclamó la inconstitucionalidad de los artículos 110 y 112 de la Ley del Impuesto sobre la Renta¹⁰⁴ porque violan los principios de legalidad, proporcionalidad y equidad tributaria. Manifestó que la indemnización por despido injustificado no debería ser objeto del impuesto sobre la renta que se cobra por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado. Enfatizó que esa indemnización tiene calidad resarcitoria y no remunerativa, por lo tanto, no puede ser objeto del ISR.

El juez de Distrito negó el amparo. Sostuvo que, según los artículos 1o. y 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR),¹⁰⁵ el objeto del ISR son todos los ingresos percibidos en efectivo, bienes, crédito, servicios o cualquier otro tipo que incrementen el patrimonio de una persona. Advirtió que la expresión "las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral" del artículo 110 de la LIR permite clasificar a la indemnización por despido injusto como ingreso gravable. Agregó que esto queda claro si se tiene en cuenta que el artículo 112 de la misma ley, que establece la forma en la que debe hacerse el cálculo del impuesto anual, se refiere a "otros pagos por separación" lo que comprende a todos los ingresos derivados de la terminación de una relación laboral.

El demandante interpuso un recurso de revisión que le correspondió conocer a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Suprema Corte resolvió que los artículos 110 y 112 de la LISR son constitucionales y, en consecuencia, negó el amparo.

¹⁰³ Una sentencia queda en firme cuando no cabe ningún recurso contra ésta.

¹⁰⁴ Artículo 110. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes: (...) Artículo 112. Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas: (...)

¹⁰⁵ Artículo 1o.. Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Artículo 106. Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

Problema jurídico planteado

¿Son inconstitucionales los artículos 110 y 112 de la LIR porque gravan con impuestos sobre la renta a la indemnización por despido injusto reconocida a un trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación constitucionalmente adecuada de los artículos 1o. y 106 de la LIR implica que las personas físicas y morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta respecto de todos sus ingresos, con independencia de la fuente de riqueza. Esos ingresos pueden recibirse en efectivo, bienes, crédito, servicios o por cualquier otro medio. Por lo tanto, el objeto del ISR son los ingresos, es decir, cualquier cantidad que modifique positivamente el patrimonio de una persona. Si el objeto del impuesto son todos los ingresos, es claro que son susceptibles del gravamen los que se perciben por la prestación de un servicio personal subordinado o por el pago de una indemnización por despido injustificado. En conclusión, los artículos 110 y 112 de la LIR son constitucionales.

Justificación del Criterio

"Del artículo 1o. de la Ley del Impuesto sobre la Renta se desprende que *"son objeto del impuesto (...) no sólo aquellos ingresos que se obtengan por la prestación de un servicio personal subordinado, sino también las prestaciones que se obtienen por un trabajador (persona física sujeta al pago del impuesto) como consecuencia de la terminación de la relación laboral"*, dentro de las cuales se encuentra la indemnización que se cubre al propio trabajador por haber sido despedido injustificadamente. Ello, porque con dicha indemnización aumenta el patrimonio del contribuyente." (Párr. 29).

"De las disposiciones legales transcritas [artículos 110 y 112 de la LISR] se aprecia que están obligadas al pago del impuesto sobre la renta las personas físicas y morales respecto de todos sus ingresos, con independencia de la fuente de riqueza de la que procedan. De las propias disposiciones se advierte que la obtención de ingresos puede ser en efectivo, en bienes, en crédito, en servicio o de cualquier otro tipo. En congruencia con lo anterior, puede válidamente afirmarse que el objeto del citado impuesto son los ingresos, es decir, cualquier cantidad que modifique positivamente el haber patrimonial de una persona." (Pág. 35).

"Ahora bien, si el objeto del impuesto son los ingresos, es claro que los que se perciben por la prestación de un servicio personal subordinado no son los únicos gravados por la Ley del Impuesto sobre la Renta, es decir, el objeto del tributo no se agota con los ingresos que solamente derivan de una relación laboral y, por tanto, resulta intrascendente si los montos percibidos cumplen o no una función exclusivamente remuneratoria. En efecto, como se

Los artículos 1o. y 106 de dicho ordenamiento legal establecen en forma genérica que las personas físicas y morales deben cubrir el gravamen de que se trata respecto de todos sus ingresos, sin que se haga distinción alguna entre los distintos tipos de ingresos que pueden percibir los causantes ni se discrimine en razón de la ubicación de la fuente de riqueza, de las características de las personas, del monto de la renta, de la forma en la que se obtenga el ingreso, de su carácter remunerativo o de alguna otra circunstancia semejante

vio, los artículos 1o. y 106 de dicho ordenamiento legal establecen en forma genérica que las personas físicas y morales deben cubrir el gravamen de que se trata respecto de todos sus ingresos, sin que se haga distinción alguna entre los distintos tipos de ingresos que pueden percibir los causantes ni se discrimine en razón de la ubicación de la fuente de riqueza, de las características de las personas, del monto de la renta, de la forma en la que se obtenga el ingreso, de su carácter remunerativo o de alguna otra circunstancia semejante. Tan es así, que es la propia ley la que de manera expresa señala los conceptos que no serán considerados ingresos para efectos del citado gravamen y esa mención expresa se justifica en la medida en que, como se apuntó, el objeto del impuesto es amplio al estar constituido por todos los ingresos." (Pág. 36).

"Si las personas físicas —como es el caso del recurrente— están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en lo que concierne a todos sus ingresos (obtenidos en efectivo, en bienes, en servicio o de cualquier otra forma), es dable concluir que el legislador no limitó el objeto del impuesto a las prestaciones que tengan un carácter exclusivamente remuneratorio ni únicamente a las prestaciones que se cubrieran al trabajador con motivo de la relación laboral. Esto explica que el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta incluya como concepto gravable *"las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral"*, pues las cantidades que se reciban por ese concepto son susceptibles de incrementar positivamente el haber patrimonial. En este sentido, no puede válidamente aducirse que las prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo sean ajenas al impuesto sobre la renta y, por tanto, no puedan ser gravadas. Cabe precisar que lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta es acorde con lo establecido en el diverso artículo 112 del mismo ordenamiento legal, el cual pormenoriza la manera en la que debe calcularse el impuesto anual cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e *"indemnizaciones u otros pagos por separación"* (Párrs.37-38).

4.2.2 Procedimiento ejecutivo del laudo que condena por despido injustificado. Rompimiento de cerraduras y uso de la fuerza pública

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 161/2013, 22 de mayo de 2013¹⁰⁶

Hechos del caso

En Sinaloa, un trabajador demandó a su empleadora por despido injustificado. Pidió el pago de la indemnización constitucional, la prima de antigüedad, las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, el aguinaldo proporcional, el tiempo extra y los salarios caídos.

¹⁰⁶ Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, resolvió que el demandado probó la relación laboral, en términos de la prestación de un servicio personal subordinado. Además, acreditó que el vínculo con el demandante fue una relación como socio aportante de trabajo como médico.

Inconforme con el fallo, el demandante promovió un juicio de amparo directo. El Tribunal concedió la protección, en consecuencia, le ordenó a la Junta laboral que emitiera un nuevo laudo en el que decidiera que sí hubo una relación laboral entre demandante y demandada. La JCA emitió un nuevo laudo en el que condenó a la demandada al pago de indemnización constitucional, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, aguinaldo proporcional y salarios caídos.

Tiempo después, el demandante le solicitó a JCA que decretara la ejecución del laudo con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). La JCA decretó la ejecución del laudo y ordenó al actuario de la Junta que acompañara al demandante al domicilio de la demandada para requerir el pago de la condena. Preciso que, en caso de que la demandada no pagara, deberían embargarse los bienes propiedad de esta. No fue posible hacerle el requerimiento de pago a la demandada. La JCA, con fundamento en el artículo 951 fracción IV de la LFT,¹⁰⁷ ordenó al actuario ir nuevamente al domicilio de la empresa para practicar el embargo y lo facultó para que, si era necesario, rompiera las chapas y cerraduras. También le pidió al secretario de seguridad pública municipal que apoyara al actuario con personal a su cargo para que acompañara la diligencia.

Inconforme con esa decisión, la empresa demandada promovió un juicio de amparo indirecto en el que reclamó la inconstitucionalidad del artículo 951 fracción IV de la LFT. El demandante alegó que el ingreso por la fuerza al domicilio de la empresa vulnera el derecho fundamental a la privacidad, en consecuencia, esa norma de la LFT viola la garantía contra actos de molestia, establecido en el primer párrafo del artículo 16 constitucional. El juez de Distrito negó el amparo debido a que, según señaló, la norma atacada es constitucional.

La empresa promovió recurso de revisión ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), quien confirmó la constitucionalidad del artículo 951 fracción IV de la LFT.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional el artículo 951 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo por vulnerar la garantía de inviolabilidad del domicilio regulada en el artículo 16 constitucional?

¹⁰⁷ Artículo 951. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:
IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

Criterio de la Corte

El artículo 951 fracción IV de la LFT, que establece que, en caso necesario, el actuario podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia de requerimiento de pago y embargo, no vulnera la garantía constitucional de inviolabilidad del domicilio. La diligencia de embargo está contemplada también en el procedimiento previo en el que es parte la ejecutada. En ese procedimiento la demandada tiene la oportunidad de contestar, controvertir y ofrecer pruebas en beneficio de sus intereses. Por eso, las órdenes de embargo y ejecución derivadas del mismo son conocidas por todas las partes, quienes saben que la diligencia se puede llevar a cabo en cualquier momento.

La medida prevista en la fracción IV del artículo 951 de la LFT busca el cumplimiento de las órdenes de los laudos. Ese cumplimiento es de orden público porque si no se continúa el procedimiento ejecutivo hasta lograr el pago de manera eficaz e inmediata, se violan los derechos a la impartición de justicia pronta y expedita del trabajador y al cumplimiento oportuno de los laudos, previsto en el artículo 17 de la Constitución Federal.

Justificación del criterio

"[E]l embargo [contemplado en el artículo 951 fracción IV de la Ley Federal de Trabajo] es parte del procedimiento de ejecución de laudos, establecido como un medio con que cuentan las autoridades laborales, en específico, el Presidente de la Junta de que se trate para hacer efectiva la condena que se le determinó a la patronal, el cual se lleva a cabo después de requerir de pago a las demandadas y éste no pruebe en el acto haberlo efectuado, como se advierte de los numerales [939- 951] de la Ley Federal del Trabajo." (Pág.12, párr. 4).

"Existe un procedimiento previo en el que la ejecutada es parte del mismo, en el que invariablemente se le ha otorgado la oportunidad de contestar, controvertir y ofrecer pruebas en beneficio de sus intereses, razón por la que la ejecución resultante de tal procedimiento mediante la orden de embargo, no resulta ajena a su conocimiento, de tal forma que puede estar consciente de que en cualquier momento se puede llevar a cabo la diligencia respectiva." (Pág. 20, párr. 2).

En estas circunstancias, esta medida se autoriza "en función de la resistencia a obedecer un mandato jurisdiccional consistente en el cumplimiento de una condena derivada de un laudo, medida que se encuentra prevista en la fracción IV del artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo cumplimiento además, es de orden público, pues de no continuar el procedimiento ejecutivo en los términos mencionados, hasta lograr el pago de la condena de manera eficaz e inmediata, su omisión constituye una violación a la garantía de impar-

Esta medida se autoriza en función de la resistencia a obedecer un mandato jurisdiccional consistente en el cumplimiento de una condena derivada de un laudo, medida que se encuentra prevista en la fracción IV del artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo cumplimiento además, es de orden público, pues de no continuar el procedimiento ejecutivo en los términos mencionados, hasta lograr el pago de la condena de manera eficaz e inmediata, su omisión constituye una violación a la garantía de impartición de justicia pronta y expedita del trabajador, conculcando la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Federal por retardo indebido de la cumplimentación del laudo.

tición de justicia pronta y expedita del trabajador, conculcando la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Federal por retardo indebido de la cumplimentación del laudo.

De ahí que, el agravio en estudio resulte insuficiente para revocar el fallo que se revisa, en atención a que el artículo 951, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, no es violatorio de las garantías contenidas en el artículo 16 constitucional, ni **transgrede la garantía de inviolabilidad del domicilio regulada por el artículo 16 constitucional.**" (Pág. 21, párrs. 1-2). (Énfasis en el original).

4.2.3 Obligación del patrón de cubrir las cuotas de seguridad social en caso de que no lo haya hecho de manera oportuna

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 565/2018, 5 de diciembre de 2018¹⁰⁸

Hechos del caso

En noviembre de 2005, un trabajador del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) demandó al Instituto empleador por despido injustificado. Solicitó la reinstalación del puesto, el pago de salarios caídos, el reconocimiento de antigüedad, la reincorporación retroactiva y pago de las aportaciones al régimen de seguridad social. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, absolvió al INAH del pago de las prestaciones demandadas. El demandante promovió un amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la JCA que dictara una nueva resolución en la que condenara al INAH a reincorporar y cubrir de forma retroactiva las aportaciones a la seguridad social del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), al pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, así como al reconocimiento de antigüedad solicitados por el demandante.

La JCA, en cumplimiento de la orden de amparo, condenó al INAH al pago de lo pedido y a la inscripción y pago retroactivo de aportaciones al ISSSTE. Luego de emitir de diversos autos de ejecución, en 2016 el INAH le entregó al demandante un cheque por la cantidad de \$4371, correspondiente al pago de la condena. El trabajador manifestó su inconformidad con el monto pagado, rechazó el cheque y le solicitó a la JCA que requiriera al Instituto para que le pagara la cantidad correcta.

En 2017, la JCA resolvió que el INAH había cumplido cabalmente la condena porque la cantidad pagada por el Instituto era el resultado de los descuentos que los patrones tienen que retener por impuestos.

¹⁰⁸ Mayoría de 4 votos. Ponente: Ministra: Margarita Beatriz Luna Ramos.

En contra de esta decisión, el demandante promovió un amparo indirecto. El juez de Distrito condenó al Instituto al pago de \$256,951, así como a la inscripción retroactiva y pago de aportaciones al ISSSTE. Argumentó que fue incorrecto que el Instituto intentara pagarle al demandante \$4371 con el argumento de la retención de impuestos. Señaló que, según el artículo 45 Bis de la Ley Federal del de los Trabajadores al Servicio del Estado, el pago de aguinaldo se hace sin deducción alguna. Adicionalmente, conforme al artículo 21 de la Ley del ISSSTE,¹⁰⁹ si el patrón no retiene las cuotas de seguridad social del trabajador, debe pagarlas el mismo patrón de manera íntegra.

El demandado interpuso recurso de revisión. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 21 de la Ley del ISSSTE. Argumentó que la norma impugnada viola los principios constitucionales de seguridad jurídica, equidad procesal y justicia pronta y expedita porque la orden de que se condene al patrón al pago de las cuotas de seguridad social de los trabajadores que no fueron aportadas es desproporcionada. El pago de las cuotas de seguridad social debería corresponderle al trabajador, no al patrón.

El Tribunal se declaró incompetente para resolver sobre la inconstitucionalidad planteada por lo que remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). La Suprema Corte decidió que el artículo 21 de la LISSSTE es constitucional, por lo tanto, los patrones deben cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 21 de la Ley del ISSSTE, que prevé que si el patrón no retiene las cuotas y descuentos de la seguridad social al momento de pagar el sueldo del trabajador entonces tendrá que cubrirlas por cuenta propia, es desproporcionada y, por tanto, inconstitucional?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 21 de la Ley del ISSSTE es proporcional y, por lo tanto, constitucional. Los patrones deben cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente porque, dado que es su obligación, el trabajador no tiene porqué sufrir las consecuencias de las faltas atribuibles a estos.

Justificación del Criterio

"Del precepto impugnado se advierte que el Instituto recurrente tiene la obligación al momento de pagarle el salario al trabajador, retener el monto de las cuotas y descuen-

¹⁰⁹ Artículo 21. Las Dependencias y Entidades sujetas al régimen de esta Ley tienen la obligación de retener de los sueldos del Trabajador el equivalente a las Cuotas y Descuentos que éste debe cubrir al Instituto, de conformidad con las disposiciones administrativas que al efecto se emitan. Si las Cuotas y Descuentos no fueron retenidas al efectuarse el pago del sueldo, los obligados a hacerlo sólo podrán retener de éste el monto acumulado equivalente a dos cotizaciones; el resto de los no retenidos será a su cargo.

tos que se deben cubrir al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y que si no se realiza la retención respectiva en ese acto, sólo se le puede descontar al trabajador lo relativo a dos cotizaciones, el resto de lo que no fue retenido oportunamente será a cargo de la dependencia o entidad correspondiente". (Pág. 18, párr.1).

"[E]l precepto impugnado [artículo 21 de la Ley del ISSSTE] establece que quien debe cubrir el resto de las cuotas que no se descontaron con oportunidad al trabajador es la dependencia, esa consecuencia es por una causa atribuible a ella, por su falta de diligencia y actuar oportuno, la cual no le puede causar perjuicio alguno al trabajador. Siendo que la falta de descuento oportuno no le puede causar perjuicio al trabajador, porque él no realiza ningún acto para que se lleve a cabo el descuento.

Asimismo, no es desproporcional la consecuencia que se atribuye a la dependencia o entidad, en el sentido de cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente, dado que es su obligación de efectuarlas en tiempo y al no hacerlo conlleva la consecuencia de cubrirlos, porque al trabajador no se le puede afectar por una falta atribuible a su patrón.

Por lo anterior, debe de considerarse que el precepto impugnado respeta los principios de seguridad jurídica, legalidad, equidad procesal y justicia pronta y expedita, porque no existe incertidumbre jurídica, ya que se establece con claridad que la falta de descuento oportuno ocasiona una consecuencia para la dependencia obligada a realizarlo". (Pág. 19, párrs. 3-6).

No es desproporcional la consecuencia que se atribuye a la dependencia o entidad, en el sentido de cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente, dado que es su obligación de efectuarlas en tiempo y al no hacerlo conlleva la consecuencia de cubrirlos, porque al trabajador no se le puede afectar por una falta atribuible a su patrón.

4.2.4 Personas trabajadoras del hogar

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo 8/2018, 05 de diciembre de 2018¹¹⁰

Razones similares en AD 9/2018

Hechos del caso

Una trabajadora del hogar demandó a las patronas con las que trabajó por más de 50 años el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, tiempo extraordinario y la inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Señaló que realizaba labores de limpieza, lavado, planchado, comidas, entre otras y que nunca tuvo horas de comida ni de descanso. Alegó,

¹¹⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

también, que las demandadas le hicieron firmar una carta de renuncia que ella no redactó, cuando en realidad fue despedida sin justa causa.

La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) consideró que la carta de renuncia aportada por las demandadas probaba que la demandante renunció voluntariamente a su trabajo. En consecuencia, absolvió a las patronas del pago de la indemnización constitucional y de los salarios caídos. También condenó a las demandadas al pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras. La JCA señaló que, dado que las demandadas no desvirtuaron las 6 horas extras semanales que la actora señaló, se tiene por probada que ese fue el tiempo extraordinario que laboró. Las demandadas promovieron juicio de amparo directo. El Tribunal Colegiado le solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ejerciera su facultad de atracción para resolver el asunto.

La Suprema Corte negó el amparo y confirmó la sentencia reclamada. Estimó que la parte patronal no probó sus afirmaciones y, por eso, prevalece lo afirmado por la trabajadora. Señaló también que el juez tiene el deber de valorar las pruebas en contexto, es decir, verificar la verosimilitud de documentos como las cartas de renuncia, no solo aceptarlas como válidas sin más.

Problemas jurídicos planteados

1. Si hay controversia sobre la veracidad de una renuncia presuntamente presentada por el trabajador porque éste alega que fue engañado para suscribirla, ¿debe el juez desplegar un esfuerzo probatorio adicional para verificar si el trabajador renunció o fue despedido de manera injustificada?
2. ¿Si un trabajador reclama el pago de horas extras que no excedan 9 horas a la semana, se le exime de la carga de la prueba?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando un trabajador alega que fue coaccionado o engañado por el empleador para suscribir una carta de renuncia, pero en realidad fue despedido de manera injustificada, el juez debe ponderar si, por las circunstancias del caso, esa acusación es verosímil. Si la acusación es verosímil, el juez debe desplegar de oficio un esfuerzo probatorio adicional para corroborar si la acusación del trabajador es cierta.
2. Según lo estipulado en los numerales 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, la parte patronal tiene la obligación de conservar y exhibir en el juicio, entre otros documentos, los controles de asistencia. Si no los conserva, se presume que son ciertos los datos ofrecidos por el trabajador. Si la jornada de trabajo no fue desvirtuada por el patrón entonces

se debe condenarlo al pago de las horas extras reclamadas por el trabajador. La carga de la prueba de las horas extras la tiene el patrón cuando el demandante alega que fueron menos de 6 horas a la semana, según el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación de los criterios

"[...] (C)abe precisar que si bien en la especie se está en un juicio de amparo que atañe a la materia laboral, lo cierto es que ha sido criterio reiterado de este Alto Tribunal que la suplencia de la queja deficiente procede sólo a favor del trabajador y no así respecto del patrón —carácter con el cual comparecieron las ahora quejas en el juicio de origen— inclusive bajo el contexto constitucional sobre derechos humanos imperante en el país; de ahí que no ha lugar a subsanar las aludidas deficiencias que presentan las argumentaciones de las promoventes de amparo." (Pág. 10, primer párr.).

"[...] (E)l patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de nueve horas a la semana cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, particularmente los controles de asistencia como se advierte de las obligaciones del patrón de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 13, párr. cuarto).

"Del nuevo texto del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, esta Segunda Sala determinó que en el caso de que el trabajador reclame tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana y el patrón genere controversia sobre ese punto, el patrón está obligado a probar que el trabajador únicamente laboró la jornada que le correspondía y hasta nueve horas extras a la semana.

Considerar lo contrario, implicaría privar al trabajador de reclamar las horas extras que efectivamente haya laborado, en el entendido de que el patrón tiene la obligación de comprobar con los medios probatorios que tenga a su alcance hasta nueve horas de jornada adicional, por lo que si el trabajador reclama una cantidad mayor de horas, ello podría presumirse inverosímil, aunado a que correspondería entonces al propio trabajador probar dicha circunstancia, sin embargo, el hecho de que el reclamo de horas adicionales a las nueve legales sea desmedida o inverosímil, no puede traer como consecuencia que se absuelva al patrón por el total de las horas extras y no sólo las referentes a las que excedan el límite ya señalado, máxime que éste continúa siendo responsable en cuanto a la obligación de conservar los controles de asistencia y de horario respectivos, conforme a lo previsto en el artículo 804, fracción III, del propio ordenamiento legal." (Pág. 13 penúltimo y último párrs.).

(E)l patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de nueve horas a la semana cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, particularmente los controles de asistencia como se advierte de las obligaciones del patrón de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 75/2021, 1 de septiembre de 2021¹¹¹

Hechos del caso

Una trabajadora laboró en el Comité Ejecutivo Estatal del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de Tlaxcala. Estaba adscrita a la Secretaría de Derechos Humanos, en la que tenía funciones de auxiliar por tiempo indeterminado y también apoyaba a otras Secretarías cuando era necesario. Posteriormente, fue despedida de manera verbal. La trabajadora demandó en la vía laboral al Comité Ejecutivo Estatal y al secretario Estatal del PRD por despido injustificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al Comité Ejecutivo al pago de la indemnización constitucional, salarios vencidos, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. También los absolvió del pago de 20 días por año de servicios, séptimo día y horas extras. La JCA absolvió al secretario estatal de las prestaciones reclamadas.

Después de superado el término de la demandada para que cumpliera el laudo de manera voluntaria, la actora le solicitó a la JCA dictar auto de requerimiento de pago y, de ser necesario, de embargo. Seguido el procedimiento de ejecución del laudo, la JCA dictó auto de requerimiento a la demandada de pago y embargo. Ante la negativa de pago por parte de la demandada, la demandante solicitó el embargo de las cuentas bancarias del PRD y del dinero que recibe por concepto de financiamiento público estatal. El actuario del juzgado decidió no embargar las cuentas bancarias y las prerrogativas señaladas porque éstas no son susceptibles de esa medida cautelar, según lo dispuesto por el artículo 952, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.¹¹² La demandante interpuso un recurso de revisión contra los actos de ejecución del actuario. La JCA avaló la decisión del actuario y declaró improcedente el recurso de revisión intentado.

¹¹¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹¹² Artículo 952. Quedan únicamente exceptuados de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- VII. Los derechos de uso y de habitación; y
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

La actora promovió una demanda de amparo indirecto. Señaló que la decisión de la JCA viola los derechos constitucionales a la legalidad y a la seguridad jurídica porque no hay norma que establezca expresamente que el financiamiento público o los bienes de los partidos políticos son inembargables. El juzgado de distrito concedió el amparo. Consideró que no hay alguna norma que establezca que los recursos públicos entregados a los partidos políticos son inembargables. Estableció que la demandante tenía entre sus funciones las de ganar sufragantes para el PRD. En ese sentido, sus actividades consistían en: a) promover la participación del pueblo en la vida democrática del país; b) contribuir en la integración de la representación nacional; y c) hacer posible a los ciudadanos el acceso al ejercicio del poder público. En consecuencia, la medida de ejecución sí es jurídica en tanto atiende los fines mismos del partido demandado y es congruente con el marco constitucional y legal de las aportaciones públicas que reciben esos organismos. Contra esta resolución, la demandada interpuso un recurso de revisión. El Tribunal le solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el ejercicio de la facultad de atracción.

La Suprema Corte resolvió que, aunque la argumentación del Tribunal fue deficiente, no procedía revocar la sentencia de amparo. Esto porque los recursos de los partidos provenientes del financiamiento público no son bienes exentos de las órdenes dadas en un laudo laboral.

Problema jurídico planteado

¿Puede un laudo laboral ordenar el embargo de los recursos de los partidos políticos provenientes del financiamiento público ordinario?

Criterio de la Suprema Corte

Los recursos provenientes del financiamiento público de los partidos políticos no son bienes exentos de un procedimiento de embargo y ejecución laboral ordenados por un laudo. La protección de los derechos laborales es uno de los fines principales de la justicia social y, por tanto, debe haber una garantía del cumplimiento de las resoluciones que se dicten. Por lo anterior, el artículo 952 de la LFT debe entenderse de manera restrictiva en la medida en que señala concretamente los bienes que no pueden ser objeto de embargo. Si bien el referido financiamiento sirve para el desarrollo de las actividades partidistas, esto no implica que tales recursos no pueden ser afectados por un embargo derivado de un laudo. La sanción económica impuesta por el laudo a un partido político no implica una privación de los recursos dados por el Estado que le impida cumplir con las finalidades establecidas en la fracción I, del artículo 41 de la Constitución.

Justificación del criterio

"[E]l embargo constituye parte del procedimiento forzoso de ejecución, mediante el cual se hace efectivo el laudo condenatorio en contra de la parte demandada, a través del

aseguramiento de ciertos y determinados bienes del deudor, a fin de dar cumplimiento con la resolución emitida por autoridad competente.

En ese sentido, el artículo 952 de la Ley del Trabajo, señala concretamente los bienes que no pueden ser objeto de embargo, destacando los siguientes: I) bienes que constituyen el patrimonio de familia; II) bienes de la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; III) maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, pero solamente aquellos necesarios para el desarrollo de sus actividades; IV) productos específicos, como las mieses antes de ser cosechadas, exceptuando los derechos sobre las siembras; V) armas y caballos de los militares en servicio activo, en lo que se estime indispensable; VI) derecho de usufructo, pero no sus frutos; VII) derechos de uso y de habitación; y VIII) servidumbres, pero no el fundo materia de constitución.

Como se advierte, la legislación laboral establece un listado de bienes inembargables, con sus respectivas salvedades. Dada la materia de un verdadero derecho social, que conlleva a la máxima protección del derecho a la subsistencia de un trabajador con laudo favorable por despido injustificado, debe considerarse que ese listado es una enunciación limitativa de los bienes que por su naturaleza o destino tienen el carácter de inembargables. En términos generales, debe entenderse que no son susceptibles de embargo los bienes que constituyen elementos esenciales para el desarrollo de la vida cotidiana del deudor, así como los necesarios para la continuación de las actividades de una empresa o establecimiento, incluidos elementos militares." (párr. 39 – 41).

"Ciertamente, las condiciones de aplicación de esta norma restrictiva en la ejecución forzosa son de carácter excepcional, debido a la necesidad de que los laudos puedan ser ejecutados conforme a la sanción impuesta al demandado. En ese sentido, debe considerarse que la protección a los derechos laborales de las personas trabajadoras, según el preámbulo del artículo 123 constitucional, constituye uno de los principales fines que persigue la justicia social y, por tanto, debe existir una protección total al cumplimiento de las resoluciones que se dicten a fin de lograr una verdadera reivindicación en la violación de sus derechos.

Debe considerarse que la protección a los derechos laborales de las personas trabajadoras, según el preámbulo del artículo 123 constitucional, constituye uno de los principales fines que persigue la justicia social y, por tanto, debe existir una protección total al cumplimiento de las resoluciones que se dicten a fin de lograr una verdadera reivindicación en la violación de sus derechos.

De ahí que la aplicación de esa hipótesis normativa sólo debe reducirse a esos supuestos expresos y, como consecuencia, excluir la posibilidad de llevar a cabo una interpretación extensiva a otras hipótesis no señaladas por el legislador, porque si así se hiciera, por vía de interpretación, se ampliaría sin base jurídica alguna ese régimen privilegiado.

En ese sentido, ninguna de las limitantes descritas en el referido artículo 952 de la legislación laboral, consideradas como normas generales, pueden aplicarse al caso concreto, por no comprender su enunciación el tema específico, relacionado con el financiamiento de

un partido político, en los términos indicados por el diverso 41 de la Constitución General." (Párr. 66 – 68).

"Efectivamente, contrario a lo que señala el recurrente, el financiamiento público no puede estimarse dentro de una acepción amplia de los "instrumentos necesarios" a que hace alusión el artículo 952, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, ya que, por definición legal y jurisprudencial, las prerrogativas a los partidos políticos constituyen recursos financieros que le otorga el Estado a esos entes públicos y no instrumentos de una empresa o establecimiento a los que alude propiamente el artículo en mención.

[E]l financiamiento se convierte en aquellas aportaciones económicas otorgadas por el Instituto Nacional Electoral a nivel federal y por los organismos públicos electorales en cada entidad federativa para el cumplimiento de todos sus fines públicos.

En tal sentido, debe considerarse que el financiamiento otorgado a los partidos políticos constituye, en su mayor parte, recursos económicos —dinero—, y en esa medida debe considerarse como un elemento propiamente embargable para cumplir con la sanción impuesta en un laudo. Esto debido a que, si bien el referido financiamiento constituye una parte fundamental para el desarrollo de las actividades partidistas, ello no implica que esas prerrogativas no puedan ser afectadas con motivo de un embargo derivado de un laudo.

Para atender esa afirmación, debe tomarse en cuenta que el financiamiento público otorgado a los partidos políticos para el desarrollo de sus funciones, como se indicó, se divide en tres grandes rubros conforme a la finalidad que cada uno debe cubrir: I) actividades ordinarias, II) obtención del voto mediante la participación de la ciudadanía en la vida democrática, y III) actividades específicas relacionadas a aspectos relativos a la educación, capacitación, investigación socioeconómica y política, así como a tareas editoriales.

Así, en específico, en el rubro de *actividades ordinarias* se comprenden los gastos que no tienen por objeto conquistar el voto ciudadano, sino solamente proporcionar un continuo mantenimiento integral a la estructura orgánica del instituto político.

En ese sentido, la sanción económica impuesta con motivo del laudo firme no implica una privación de los recursos otorgados por el Estado que le impida cumplir con las finalidades a que refiere la fracción I del artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos." (Párr. 70 – 75).

"En ese supuesto, si dentro de las actividades ordinarias se tiene regulado la asignación de gastos que se vinculan con el rubro de sueldos y salarios de los trabajadores de un partido político, en ello debe contemplarse el pago de las condenas derivadas de los

despidos injustificados, en los cuales se trata de subsanar precisamente los salarios que se generaron con motivo del rompimiento ilegal de una relación de trabajo.

Finalmente, el hecho de que el financiamiento público contenga un valor de uso específico, distinto al que podrían darle las empresas o establecimientos, no implica que el pago de un laudo se aleje de las propias finalidades que tienen encomendadas, modificando su destino. Lo indicado, si se considera que la sanción impuesta con motivo del laudo deriva directamente de las actividades que realizaba la trabajadora en el partido político para promover la participación de la ciudadanía en la vida democrática dentro de las actividades ordinarias permanentes del partido político. Por lo tanto, resulta coherente que el pago de dicha sanción sea cubierto con parte de los montos que se designan para esas actividades ordinarias." (Párr. 77 – 78).

4.3 Cálculo del monto de salarios caídos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2123/2013, 07 de agosto de 2013¹¹³

Razones similares en los ADR 2152/2013, ADR 2155/2013, ADR 3498/2013 y ADR 4007/2013

Hechos del caso

Una trabajadora promovió juicio de amparo directo¹¹⁴ en contra del laudo dictado por un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje (TECA). La demandante cuestionó la constitucionalidad de los artículos 45, fracción XIV¹¹⁵, y 52¹¹⁶ de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos que prevén el límite de 6 meses para el pago de salarios caídos.¹¹⁷ Señaló que la decisión y las normas atacadas violaron los principios constitucionales de legalidad, seguridad jurídica y congruencia pues los salarios vencidos debían computarse desde la fecha del despido y hasta que se produzca la reinstalación.

El Tribunal Colegiado negó el amparo. Señaló que ni la Constitución, ni las normas internacionales de derechos humanos definen una forma específica para calcular la indemnización.

¹¹³ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹¹⁴ En este asunto se aplicó la anterior Ley de Amparo porque el juicio se inició antes de la entrada en vigor de la nueva Ley.

¹¹⁵ Artículo 45. Los Poderes del Estado y los Municipios están obligados con sus trabajadores a: ... XIV. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar, en una sola exhibición, los salarios caídos que nunca podrán ser superiores a seis meses, prima vacacional, aguinaldos y demás prestaciones que establezca el laudo definitivo;"

¹¹⁶ Artículo 52. Cuando el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje califique como injusta la causa del cese, el trabajador será reinstalado inmediatamente en su puesto, pagándosele los salarios caídos que no excederán del importe de seis meses".

¹¹⁷ En el lenguaje jurídico se utilizan los términos "salarios caídos" y "salarios vencidos" como sinónimos para referirse a la misma figura jurídica.

zación por despido injusto. Según el artículo 116, fracción VI constitucional esta facultad le corresponde al legislador local quien definirá cómo debe hacerse ese cómputo de acuerdo con la realidad de la comunidad y de cada entidad federada.¹¹⁸ Entonces, no puede considerarse que la norma combatida restrinja derechos constitucionales porque solo precisa cuáles son las prestaciones que comprende el derecho a la indemnización por despido injusto.

Contra la sentencia del Tribunal, la demandante interpuso recurso de revisión. Argumentó que el juez constitucional interpretó de manera incorrecta la fracción XXI, del apartado A, del artículo 123 constitucional, así como la fracción XI del apartado B. Recalcó, que, de acuerdo con el concepto de contrato o relación de trabajo, el cumplimiento de este supone el pago de los salarios que el trabajador dejó de recibir debido al despido injustificado. Señaló que la condena debió traducirse en el pago de salarios, no con el carácter de indemnización, sino como consecuencia del incumplimiento del contrato. Preciso que la restricción del pago de los salarios caídos a 6 meses, cuando el juicio duró más de 3 años, es inconstitucional. Los salarios caídos se generan como consecuencia del incumplimiento del contrato por parte del patrón que despidió injustificadamente al trabajador. El Tribunal Colegiado ordenó remitir el caso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la resolución del recurso.

La Suprema Corte concluyó que los artículos atacados son constitucionales y, en consecuencia, no concedió el amparo. El límite de 6 meses es adecuado para evitar que los juicios se prolonguen de forma artificial y proteger los recursos del erario.

Problema Jurídico Planteado

¿Los artículos 45 fracción XIV y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, son inconstitucionales por prever un límite máximo para el monto de los salarios caídos que pueden integrar la indemnización en caso de despido injustificado?

Criterio de la Suprema Corte

El límite de 6 meses previsto en los numerales 45 y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos está justificado si se toma en cuenta que, en términos de lo establecido en el

¹¹⁸ Artículo 116. El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;

artículo 119 de la propia Ley del Servicio Civil, los juicios laborales no pueden durar más de 6 meses.

Justificación de los criterios

"Esta Segunda Sala, al resolver por mayoría de votos, el diverso amparo directo en revisión 2019/2012, en sesión del dieciséis de enero de dos mil trece, ya se pronunció en el sentido de que el artículo 45, fracción XIV, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos no es violatorio de derechos humanos por limitar a seis meses el pago de los salarios caídos." (Párr. 24).

"En este orden de ideas, se concluye que son infundados los agravios que hace valer el quejoso recurrente, en primer lugar, porque no es aplicable en su caso lo dispuesto en la fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional, pues se trata de un trabajador al servicio del Estado de Morelos y no de uno de los trabajadores previstos en dicho apartado A; en segundo lugar, porque como ya lo determinó esta Segunda Sala, conforme a la fracción IX del apartado B del mismo artículo 123 constitucional, los trabajadores al servicio del Estado que son separados de sus cargos sin justificación tienen derecho a ser reinstalados o a obtener una indemnización, de ahí que en este caso no se hizo una interpretación equivocada de la señalada fracción XI, pues se analizó lo dispuesto en ella y así se concluyó el derecho constitucionalmente previsto a la indemnización por despido injustificado." (Párr. 27).

"No sobra hacer hincapié en el hecho de que, como se señaló en la ejecutoria emitida en el diverso amparo directo en revisión 2019/2012, el límite de seis meses previsto en los numerales 45 y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, reclamados, se justifica plenamente si se toma en cuenta que, en términos de lo dispuesto en el artículo 119 de la propia Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, los juicios laborales no pueden durar más de seis meses, pues de lo contrario se incurriría en cierto tipo de responsabilidades, de ahí que no sea desproporcionado el límite fijado por el legislador local, porque no se producen efectos desmesurados en relación con el derecho de obtener una indemnización en caso de despido injustificado." (Párr. 31).

4.4 Principio de progresividad y límite al pago de salarios vencidos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 291/2015, 20 de enero de 2016¹¹⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un Tribunal Colegiado resolvió un juicio de amparo sobre si la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, al limitar el pago de los salarios

¹¹⁹ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

vencidos por despido injustificado a un máximo de 12 meses, transgredía el principio de progresividad. Señalo que el hecho de que se establezca un límite para el pago de los salarios caídos violaba los derechos humanos de la trabajadora. Esto debido a que la medida legislativa no lograba evitar que los juicios laborales se prolongaran, ni había evidencia empírica de que limitar el pago de los salarios vencidos protegía de la quiebra a las fuentes de trabajo. En consecuencia, concedió el amparo.

En cambio, en el segundo, tercer y cuarto asunto se estimó que el artículo 48, párrafo segundo de la LFT, que limita a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos, no transgredió el principio de progresividad establecido en el artículo 1o. constitucional y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Afirmaron que esta limitación a la indemnización por despido injustificado en un juicio laboral no es una medida regresiva porque su objetivo es privilegiar la impartición de justicia pronta. Consideraron que era una medida justa, adecuada, idónea y proporcional, que además se ajusta a lo estipulado en el artículo 123 constitucional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hubo contradicción de criterios. Señaló que la reforma al artículo 48, párrafo segundo de LFT, al limitar a 12 meses máximo el pago en un juicio laboral de salarios vencidos en casos de despido injustificado, no violó el artículo 123 de la Constitución, ni las normas internacionales que protegen la estabilidad en el empleo. Consideró que el artículo atacado únicamente limitó el monto del pago de salarios caídos en caso de despido injustificado.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 48, párrafo segundo, de LFT, transgrede el principio de progresividad establecido en el artículo 1 constitucional porque limita a un máximo de 12 meses el pago de salarios vencidos en caso de despido injustificado?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 48, párrafo segundo, de la LFT no viola el principio de progresividad, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores despedidos sin justa causa. Esta norma sólo regula el cálculo de esa indemnización. El legislador federal limitó a 12 meses el pago de salarios vencidos, pero también estableció la obligación de pagar intereses de 2% mensual sobre 15 meses de salario. Incluyó, también, otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoren injustificadamente, como la imposición de sanciones a las partes o los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar, y obstaculizar la resolución de un juicio.

Justificación del Criterio

"La Constitución establece normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en su aspecto de mínimo indispensable, que debe ser desarrollado por la legislación y la contratación laborales, esto es, el ordenamiento supremo en materia laboral, establece un mínimo de garantías y no un límite." (Pág. 43 párr. 3).

El pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, constituye el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido.

"El pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, constituye el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido." (Pág. 43 párr. 5).

"[...] (L)a progresividad supone una tendencia hacia la extensión de los derechos humanos, pero tales principios —de progresividad y no regresividad— no tienen el alcance pretendido por el quejoso, es decir, impedir que el legislador secundario modifique una ley que regule las relaciones entre obreros y patrones.

Si bien el numeral 48 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente hasta el treinta de noviembre de dos mil doce, establecía el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se cumplimentara el laudo; mientras que el texto vigente prevé que el pago de salarios caídos, debe computarse desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, así como el pago de un interés a razón del dos por ciento mensual sobre el importe de quince meses de salario —en caso de que el juicio no se resuelva en ese plazo o no se cumpla con el laudo—; lo cierto es que dicha modificación no desconoce derecho humano alguno, reconocido tanto en la Constitución Federal como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte." (Pág. 56 párrs. 2-3).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en párrafos que anteceden, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación:

SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRASGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS. De la interpretación armónica de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano forma parte, y de los precedentes sustentados por esta Segunda Sala del Máximo Tribunal del país sobre el principio de progresividad, se concluye que la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada

en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización, con los objetivos siguientes: a) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y b) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, y por ello, indirectamente incide en otros problemas para la economía nacional. Máxime que el legislador federal si bien limitó a 12 meses como máximo el pago de salarios vencidos, lo cierto es que también contempló la obligación de pagar intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago, e incluso desarrolló otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoraran injustificadamente, tales como la imposición de sanciones a las partes o a los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral." (Págs. 61-63).

4.5 Determinación del monto de salarios vencidos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 5/2016, 18 de mayo de 2016¹²⁰

Hechos del caso

En el primer asunto, una trabajadora promovió un juicio laboral por despido injustificado en el que demandó su reinstalación y el pago de los salarios vencidos.¹²¹ La parte demandada negó que la trabajadora hubiera sido despedida, controvertió el salario que la demandante afirmó que recibía y le ofreció el mismo trabajo con un pago mayor. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) resolvió, mediante laudo, que la oferta de trabajo era de mala fe porque la parte patronal fue contradictoria: primero hizo la oferta y después negó el ofrecimiento al trabajador. Señaló que, además, la demandada no demostró que no hubo despido injustificado. La JCA condenó a la demandada al pago de salarios caídos y a la reinstalación de la trabajadora con el salario que recibía antes del despido.

Inconforme con el laudo, la trabajadora presentó un amparo directo. Señaló que la JCA debió ordenar el pago de salarios calculados con base en el sueldo de la oferta de trabajo, no del que efectivamente recibía. El Tribunal declaró infundado el argumento de la tra-

¹²⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

¹²¹ "Salarios caídos" y "salarios vencidos" son la misma figura jurídica.

bajadora y negó el amparo solicitado. Argumentó que el salario de la oferta de empleo sólo debía tomarse en cuenta para la reincorporación y nueva prestación del servicio, no para el pago de los salarios vencidos.

En el segundo asunto, un trabajador que se desempeñaba como mecánico promovió un juicio en materia laboral por despido injustificado. Demandó su reinstalación y el pago de salarios vencidos. El patrón negó que el trabajador hubiera sido despedido, controvirtió el salario señalado por el demandante y le ofreció su reincorporación al trabajo con un salario superior al señalado en la demanda. El demandante aceptó el ofrecimiento de trabajo y la reinstalación se concretó. La JCA decidió, mediante laudo, que la oferta de trabajo del demandante fue de mala fe porque la reinstalación iba a ser a un puesto distinto. Añadió que la parte patronal no demostró que no hubo despido injustificado. La JCA condenó a la demandada al pago de salarios caídos calculados con base en el salario que recibía el demandante antes del despido. Contra esa decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Señaló que la JCA debió ordenar el pago de salarios caídos calculados con base en el salario de la oferta de trabajo. El Tribunal de amparo concedió la protección constitucional. Estimó que las condiciones propuestas por la demandada para la continuación del vínculo contractual aplican a partir de que ocurrió el despido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que el salario base para calcular los salarios vencidos no es el del ofrecimiento de laboral. Los efectos de esa propuesta de trabajo derivada de una conciliación son hacia futuro, a partir de la reinstalación, y no retroactivos a las condiciones de trabajo anteriores del despido.

Problema Jurídico Planteado

¿La base del cálculo de los salarios caídos del trabajador objeto de despido injusto debe ser el salario de la nueva oferta de trabajo hecha por el patrón demandado o, por el contrario, debe ser el salario que recibía antes de ser despedido?

Criterio de la Suprema Corte

El ofrecimiento de reinstalación y sueldo superior hecha por un patrón demandado al trabajador despedido de manera injusta tiene efectos hacia futuro, esto es, a partir de la reinstalación del trabajador. Si el trabajador acepta la oferta entonces el proceso por despido injusto termina. Por eso, los salarios vencidos se calculan con base en el salario que recibía el empleado antes del despido y los efectos de la oferta de reinstalación son hacia futuro, no hacia al pasado (retroactivos). El salario de la oferta de trabajo no es la base para calcular salarios vencidos.

Justificación de los criterios

"La Ley Federal del Trabajo, que rige las relaciones comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 48, desde el 1 de abril de 1970, que el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho al pago de salarios vencidos, desde la fecha de su despido.

El derecho del trabajador a percibir tales salarios se da al obtener resolución favorable en el juicio en que deduzca la acción correspondiente, esto es, el expediente en el que demanda como acción su reinstalación o indemnización por despido injustificado." (Pág. 28 penúltimo y último párr.).

"[...] (E)s claro que los salarios vencidos, no pueden prosperar más allá del instante en el que se reinstala al trabajador; lo cual es comprensible dado que, en ese momento, la relación laboral se reanuda.

Así es, si al contestar el patrón niega el despido, ofrece el trabajo y el actor lo acepta, el hecho de que vuelva a trabajar no prejuzga acerca de la existencia o inexistencia del despido, debiendo ser en el laudo que pone fin al juicio en donde se decida, previo el estudio de las pruebas rendidas, sobre si ocurrió o no, para el efecto del pago de los salarios vencidos —que procedan— por el lapso transcurrido entre la fecha en que dejó de trabajar y aquella en que sea reinstalado; pero se insiste, el pago de los salarios vencidos, no puede ir más allá del día de la reinstalación." (Pág. 30, segundo y tercer párr.).

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo es una institución sui generis, de creación jurisprudencial, que no constituye una excepción ni una defensa, ni un allanamiento, pues su naturaleza jurídica es la de una propuesta u oferta conciliatoria." (Pág. 30, último párr.).

(E)l ofrecimiento de trabajo es una institución sui generis, de creación jurisprudencial, que no constituye una excepción ni una defensa, ni un allanamiento, pues su naturaleza jurídica es la de una propuesta u oferta conciliatoria.

"En efecto, la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado o reinstalado como consecuencia de un despido, el patrón, que niega ese hecho, le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía —o mejores, como cuando se propone un salario superior—, propiciando así la terminación de la controversia por la vía de la conciliación." (Pág. 31, primer párr.).

"[...] (E)ste derecho nace desde el día del despido, por lo que debe atenderse al último salario percibido por el actor, alegado por las partes, y demostrado en caso de controversia." (Pág. 32, segundo párr.).

"Expuesto todo lo anterior, esta Segunda Sala concluye que 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: **SALARIOS VENCIDOS. PARA DETERMINAR SU MONTO NO DEBE**

TOMARSE EN CUENTA EL SUELDO SEÑALADO POR EL PATRÓN AL OFRECER EL TRABAJO.

Para fijar el monto de los salarios vencidos a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta debe atender a lo expuesto por las partes en la demanda y en su contestación como monto del salario del trabajador y, en caso de controversia, a las pruebas que hayan ofrecido, cuya carga corresponde al patrón, en términos de los artículos 784, fracción XII y 804, fracción II, de la citada ley. Conclusión que se robustece con lo previsto en el artículo 89, primer párrafo, del propio ordenamiento legal, el cual establece que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a obtenerlas, siendo éste el del despido, por lo que debe atenderse al último salario percibido por el actor, alegado por las partes, y demostrado en caso de controversia. Por tanto, el salario del ofrecimiento de trabajo formulado por el patrón durante la tramitación del juicio laboral, superior al señalado en el apartado de hechos de su contestación, como propuesta conciliatoria a partir de la reinstalación, no puede tomarse en cuenta para fijar el monto de los salarios vencidos, toda vez que los efectos de la propuesta u oferta conciliatoria se dan hacia el futuro de la reinstalación y no al pasado, instante en que, precisamente, concluye la condena a su pago." (Énfasis en el original) (Pág. 33, último párr.).

4.6 Legislación aplicable al cálculo de los salarios caídos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 71/2016, 24 de agosto de 2016¹²²

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador despedido promovió un juicio laboral contra su patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA). Alegó que fue objeto de despido injustificado, demandó su reinstalación y el pago de ciertas prestaciones, entre ellas, la de salarios vencidos. La JCA, mediante laudo, condenó a las demandadas a reinstalar al trabajador y al pago de salarios caídos generados desde la fecha del despido, hasta que se dictó sentencia. Es decir, hizo el cálculo con base en la fórmula del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), anterior a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012.

Contra esta decisión, las empresas demandadas interpusieron un amparo. Respecto a los salarios caídos, señalaron que el laudo viola la garantía de seguridad jurídica del artículo 14 constitucional y el principio de irretroactividad de la ley. Alegaron, también, que la JCA no aplicó adecuadamente el artículo 48 de la LFT, que establece que el trabajador tendrá derecho a que se le paguen salarios vencidos computados desde la fecha del despido, hasta por un periodo máximo de 12 meses. La JCA cuantificó los salarios vencidos del 9

¹²² Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro: Alberto Pérez Dayán.

de noviembre de 2012, la fecha del despido, hasta el al 13 de octubre de 2014, la fecha del laudo, es decir, por un periodo de 23 meses.

El Tribunal precisó que la JCA hizo un uso ultractivo de la norma, es decir, aplicó el artículo aún después de que había concluido su vigencia. En ese sentido, cuantificó de manera incorrecta los salarios caídos debido a la aplicación indebida del artículo 48 de la LFT, cuya vigencia concluyó el 30 de noviembre de 2012, esto es, antes de que el actor presentara la demanda laboral. El Tribunal estableció que la condena debió ser computada con base en el artículo 48 de la LFT vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, es decir, hasta por 12 meses.

En el segundo asunto, una trabajadora presentó demanda laboral contra el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en la que reclamó la reinstalación a su puesto de trabajo, el cumplimiento de contrato laboral y el pago de los salarios caídos por el tiempo que durara su separación. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al IMSS a la reinstalación de la trabajadora y al pago de los salarios caídos. Estableció como lapso para calcular el pago desde el 16 de noviembre de 2012, fecha del despido, hasta el límite máximo de 12 meses con un interés capitalizable del 2% sobre el monto correspondiente a 15 meses, previsto en el artículo 48 de la LFT.

La trabajadora promovió juicio de amparo. Señaló que la fecha del despido fue el 15 de noviembre de 2012, es decir, antes de la entrada en vigor del decreto de reformas a la LFT. Esto implica que, para la fecha en que entró en vigor el artículo 48 reformado, no había vencido el plazo para atacar el despido injusto por la vía ordinaria laboral. Es decir, ella tenía todavía un plazo de 2 meses para impugnar el fallo. El Tribunal concluyó que a las demandas laborales cuyos plazos de impugnación no estaban vencidos cuando entró en vigor la nueva LFT se les debía aplicar de manera ultractiva la norma derogada. Esto con el fin de proteger el derecho humano a la tutela jurisdiccional de los trabajadores.¹²³

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hubo contradicción de criterios. Decidió que a todos los juicios iniciados después de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 se les aplicará esta ley, con independencia de que el despido hubiera ocurrido antes de esa fecha. Esto es, si el trabajador fue despedido de manera injustificada se deben calcular los salarios caídos con base el artículo 48 reformado de la LFT.¹²⁴

¹²³ Tal entendimiento, de acuerdo con el Tribunal es acorde con el principio constitucional de interpretación más favorable a la persona, el cual se consagra en el segundo párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, además, evita que perdure el estado de incertidumbre jurídica por la falta de previsión legislativa antes apuntada.

¹²⁴ Texto vigente a partir de la reforma del 30 de noviembre de 2012

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

Problema Jurídico Planteado

¿Cuál es la legislación aplicable al cálculo de los salarios caídos cuando el trabajador presentó su demanda después de la entrada en vigor de la reforma laboral y el despido injustificado ocurrió antes de la referida reforma, es decir, antes del 30 de noviembre de 2012?

Criterio de la Suprema Corte

Si un juicio laboral comenzó antes del 1 de diciembre de 2012, entonces deberá tramitarse y concluirse con las disposiciones vigentes en esa fecha. Los juicios iniciados después del 30 de noviembre de 2012 seguirán las disposiciones reformadas. No importa si el despido del trabajador ocurrió durante la vigencia de la LFT anterior, esto es, antes del 30 de noviembre de 2012, los juicios iniciados con posterioridad a esta fecha se tramitan conforme a las disposiciones vigentes. Esta regla de aplicación garantiza el principio de seguridad jurídica porque las personas tienen la certeza de cuál es la ley aplicable a su caso. Si el trabajador promueve la demanda después de la entrada en vigor de la nueva LFT y la autoridad laboral decide que el despido fue injustificado, se deben computar los salarios caídos desde la fecha del despido y hasta por un período máximo de 12 meses. Si al vencimiento del plazo no ha concluido el procedimiento laboral o no se ha cumplido el laudo, se pagarán intereses de 2% mensual de 15 meses de salario capitalizable al momento del pago, sin importar si el despido ocurrió antes de la reforma.

Justificación de los criterios

En primer término, se debe establecer que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal cuando injustificadamente un trabajador es separado de su fuente de trabajo, éste puede solicitar la reinstalación, o bien, el pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario; de manera que cuando solicita su reinstalación, su voluntad es que persista la relación que lo une con el patrón, mientras que cuando pide el pago de la aludida indemnización, lo que el trabajador desea es que se rompa ese vínculo, esto es, que ya no continúe dicha relación.

"En primer término, se debe establecer que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal cuando injustificadamente un trabajador es separado de su fuente de trabajo, éste puede solicitar la reinstalación, o bien, el pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario; de manera que cuando solicita su reinstalación, su voluntad es que persista la relación que lo une con el patrón, mientras que cuando pide el pago de la aludida indemnización, lo que el trabajador desea es que se rompa ese vínculo, esto es, que ya no continúe dicha relación." (Pág. 26, último párr.).

"Ahora bien, una vez que el trabajador es separado de su fuente de trabajo y considere que no hay causa justificada, cuenta con dos meses a partir del día siguiente de la fecha

desde la fecha del despido hasta por un período 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. [...]

de dicha separación para para ejercer las acciones establecidas en la ley, incluidas la de cumplimiento de contrato y, consecuentemente, la posibilidad de exigir el pago de salarios vencidos. Lo anterior, encuentra sustento en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala: "Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

Por tanto, una vez que se define que hubo despido injustificado, el trabajador tiene derecho al pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, los cuales constituyen el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón de conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo;" (Pág. 27 tercero a quinto párrs.).

"[...] (L) a principal diferencia es que en la nueva legislación se estableció un límite de doce meses para realizar el cálculo de los salarios vencidos y que si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, con el dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago." (Pág. 29, primer párr.).

"Ahora bien, con motivo de la entrada en vigor de la reforma laboral de treinta de noviembre de dos mil doce, el legislador dispuso, en los artículos primero y décimo primero transitorio, lo siguiente: "Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Décimo Primero. Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con ellas." (Pág. 29, último párr.).

"[...] (C) on la entrada en vigor de la nueva ley laboral adjetiva no se desconoce ningún derecho anteriormente establecido, ni se suprime la obligación de los patrones de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse los salarios caídos." (Pág. 31, tercer párr.).

"En otras palabras, conforme a lo previsto en los artículos primero y décimo primero, transitorios del Decreto de reformas de treinta de noviembre de dos mil doce, es posible concluir que todos los juicios iniciados a partir del primero de diciembre de dos mil doce, le serán aplicables los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, con independencia de que el despido o la separación del trabajador haya acontecido en una fecha previa y cercana a la reforma y, en consecuencia, aún no haya transcurrido el plazo de dos meses —artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo— para promover el juicio laboral respectivo, toda vez que el citado artículo décimo primero transitorio evita cualquier viso de incertidumbre respecto de la fecha en que efectivamente entró en vigor la citada reforma laboral." (Pág. 32, primer párr.).

"En consecuencia, aquellos juicios iniciados a partir del uno de diciembre de dos mil doce, los salarios caídos a los que aspire un trabajador separado injustificadamente, se encuentran limitados a doce meses, contados a partir de la fecha del despido, en la inteligencia de que al término de dicho plazo, no ha concluido el procedimiento correspondiente o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán adicionalmente aquellos intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Por todo lo expuesto, esta Segunda Sala resuelve que el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia es el siguiente: **"SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, ES APLICABLE A LOS JUICIOS INICIADOS A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012.**

"De los artículos primero y décimo primero transitorios del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, se advierte que todos los juicios iniciados después de esa data se regirán por la ley reformada, independientemente de que el despido haya acontecido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que los 2 meses con que cuenta el trabajador para ejercer la acción laboral respectiva se prolonguen después de esa fecha, por lo que si se determina que fue despedido de manera injustificada, se le otorgarán los salarios vencidos conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reformado. Ello en virtud de que, si bien éstos se pagan a partir de la fecha en que se verificó el despido injustificado, lo cierto es que el derecho a percibirlos surge con motivo del laudo que determina que la separación se generó injustificadamente; de ahí que el legislador haya determinado de forma expresa que el artículo 48 reformado, en cuanto al derecho a reclamar salarios vencidos limitados a 12 meses, se aplique a todos los juicios iniciados a partir del 1 de diciembre de 2012." (Énfasis en el original) (Pág. 32, penúltimo y último párr.).

4.7 Salarios caídos de los trabajadores burocráticos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 231/2016, 8 de marzo de 2017¹²⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un Tribunal Colegiado de Circuito conoció un amparo promovido por el Ayuntamiento Constitucional de Acatic, Jalisco contra una resolución que lo condenó

¹²⁵ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro: Javier Laynez Potisek.

al pago de salarios caídos. Alegó que la decisión demandada ordenó el cálculo de los salarios vencidos a partir de la fecha del despido injustificado y hasta la fecha del cumplimiento del laudo. Señaló que no se aplicó el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹²⁶, norma supletoria de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSP). El artículo 48 establece un límite máximo de 12 meses de salarios vencidos, calculados a partir de la fecha del despido. También ordena el pago de intereses, lo que excluye la posibilidad de que la prestación se prolongue hasta que se cumpla el laudo.

El Tribunal concedió el amparo. Estableció que, cuando el trabajador fue despedido y presentó la demanda por despido injusto contra el Municipio de Acatic, la LSP no tenía una disposición sobre el pago de salarios vencidos. Por lo anterior, hubo vacío normativo en la legislación burocrática de Jalisco entre la entrada en vigor del Decreto aplicable, publicado el 26 de septiembre de 2012, y el 19 de septiembre de 2013. El Tribunal consideró que, debido a este vacío normativo absoluto, debía aplicarse como norma supletoria el artículo 48 de la LFT. Ordenó, entonces, dictar un nuevo laudo en el que se ajustara el pago de salarios a la norma supletoria, esto es, al artículo 48 de la LFT.

En 4 amparos directos, otro Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo estudió los mismos supuestos. Las dependencias demandadas alegaron que el pago de salarios caídos al que habían sido condenadas debía calcularse con base en el artículo 48 de la LFT y no a partir del artículo 43 de la LST. El Tribunal argumentó que la falta de una norma en la LSP que limitara el pago de salarios caídos no implica que debía aplicarse la LFT de forma supletoria. Esto porque la LFT establece una restricción que perjudica a los trabajadores y, dado que es una restricción de ese tipo, para emplearse debe estar expresamente prevista en la ley burocrática (LSP).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que la norma de la LSP que prevé el pago de salarios caídos ni es deficiente, ni requiere la aplicación supletoria de la LFT. El artículo 43 de la LSP, que establece la posibilidad de reclamar el pago de salarios caídos sin imponer límites temporales, respeta el derecho humano a la reparación integral.

¹²⁶ 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 período 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.

Problema Jurídico Planteado

¿Respecto del límite en la condena al pago de salarios caídos en los juicios sujetos a la LSP, debe aplicarse de manera supletoria el límite de 12 meses fijado en el artículo 48 de la LFT?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 43, fracción III, de la LSP impone la obligación de pagar los salarios caídos a los que se condene en juicio, sin límite temporal máximo. No hay vacío en el artículo 43, fracción III de la LSP ni, por tanto, necesidad de suplirlo porque la voluntad del constituyente de indemnizar a los trabajadores al servicio del estado está en la ley especial. Usar el artículo 48 de la LFT vulneraría al ordenamiento legal que pretende suplir porque impondría límites donde no los hay. El principio pro-operario obliga a concluir que, si la restricción no fue incluida en el artículo 43, ni en la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, debe mantenerse el régimen del Apartado B y permitir que los trabajadores despedidos injustificadamente reciban la indemnización completa por el daño sufrido.

Justificación de los criterios

"En primer lugar es importante subrayar que al emitir la tesis jurisprudencial 2a./J. 34/2013 (10a.), esta Segunda Sala ha esclarecido los requisitos sine qua non para que opere la aplicación supletoria de una ley. Dicho criterio se lee a continuación: **SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.** La aplicación supletoria de una ley respecto de otra procede para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones y que se integren con otras normas o principios generales contenidos en otras leyes. Así, para que opere la supletoriedad es necesario que: a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos; b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule deficientemente; c) Esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar la controversia o el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y, d) Las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate." (Énfasis en el original) (Pág. 28, segundo párr.).

"Si bien se satisface lo previsto en el inciso a), en tanto el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé la posibilidad de acudir a la Ley Federal del

Trabajo para los casos no previstos en aquélla, contrariamente a lo sostenido por dicho órgano jurisdiccional no se cumplen las condiciones establecidas en los incisos b) y c) de la jurisprudencia en cita, en razón de que la inexistencia de un límite para el pago de salarios caídos en la ley burocrática no constituye una regulación deficiente ni hace necesaria la aplicación de una norma que la complemente." (Pág. 29, primer párr.).

"La afirmación de que los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho al pago de los salarios caídos, sin el establecimiento de máximos o barreras temporales, no encierra razón suficiente para considerar impreciso su derecho; sucede lo opuesto, al consagrarlo sin que medien obstáculos para su cálculo, lejos de conducir a la aplicación supletoria de otras normas se busca un resarcimiento que sea pleno. En cambio, la supletoriedad lleva a una restricción, que es ajena al espíritu de la ley burocrática." (Pág. 29, último párr.).

"Atento al principio general de derecho que reza donde la ley no distingue el intérprete tampoco debe hacerlo, se afirma que si al emitir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el legislador no impuso los límites que, hoy en día, sí prevé la Ley Federal del Trabajo, el juzgador tampoco está en aptitud de coartar la forma en que deben ser pagados. La ausencia de un plazo límite para el pago de salarios caídos no constituye una omisión, por el contrario, es constancia del propósito resarcitorio de su naturaleza, cuyo fin es salvaguardar los derechos de los trabajadores cuando son injustamente privados de su trabajo, sin que de ningún modo pueda entenderse como la obtención de una ganancia sino como una forma de ser justamente compensados por la arbitrariedad padecida y precisamente demostrada en el juicio." (Pág. 30, segundo y tercer párrs.).

"Aun cuando la Ley Federal del Trabajo establezca un sistema restrictivo para el pago de salarios caídos, ello obedece a la voluntad específica del legislador y de la reforma de que fue objeto en dos mil doce, lo cual fue respuesta a las complejidades y circunstancias que imperaban en los conflictos laborales derivados del apartado A del artículo 123 constitucional, a saber, la prolongación artificial de juicios para la obtención de mayores condenas y la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, lo que, se decía, generaría un gran desempleo y afectaría la economía nacional.

Sin embargo, se insiste, ello fue respuesta a una coyuntura específica y conllevó un proceso de reforma que aportó una justificación para la limitación en el pago de los salarios caídos, sin que en lo referente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado haya transitado por un camino similar." (Pág. 31, segundo y tercer párrs.).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en párrafos que anteceden, debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación: **SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO**

Atento al principio general de derecho que reza donde la ley no distingue el intérprete tampoco debe hacerlo, se afirma que si al emitir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el legislador no impuso los límites que, hoy en día, sí prevé la Ley Federal del Trabajo, el juzgador tampoco está en aptitud de coartar la forma en que deben ser pagados.

48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. El artículo 43, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer el derecho al pago de salarios caídos en favor de los trabajadores que acrediten en juicio haber sido injustamente separados de su fuente de empleo, sin prever un periodo límite para su pago, no constituye una omisión normativa, en tanto la redacción adoptada por el legislador responde a su deseo de reconocerles el acceso a una indemnización plena, lo que armoniza con el derecho a una indemnización integral, en términos del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Así, en atención a la máxima "ahí donde la ley no distingue el juzgador tampoco puede distinguir", se hace patente que no fue voluntad del legislador incluir un tope al pago de salarios caídos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, por ende, su cálculo debe continuar computándose hasta el cumplimiento del laudo. Por su parte, la reforma al artículo 48, párr. segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, obedeció a circunstancias específicas que, tras la conclusión de un proceso legislativo, condujeron a considerar necesario limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, lo que evidencia que el establecimiento de un plazo límite para su pago fue respuesta expresa a la voluntad legislativa. Por tanto, ante la ausencia de un límite para el pago de salarios caídos en la legislación burocrática, se concluye que el legislador no ha considerado necesario fijarlo pues, de ser así, lo habría realizado como hizo en la Ley Federal del Trabajo. (Pág. 32, último párr.).