

20721  
94

A



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES "ACATLAN"

## PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES EN LAS DISOLUCIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

ALEJANDRO (GARCIA LOPEZ



ASESOR:

LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

ABRIL DE 2003



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

3

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional,

NOMBRE: ANTONIO GARCÍA LOPEZ

FECHA: 05 DE MAYO DE 2003

FIRMA: AK

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO, POR  
CUYA EXISTENCIA, ES POSIBLE  
LA EDUCACIÓN DE MUCHOS  
MEXICANOS.**

**A MI PADRE, CON CARINO Y  
ADMIRACIÓN, PUES GRACIAS A SU  
EJEMPLO DE VIDA, HE DECIDIDO  
INCURSIONAR EN ESTA HERMOSA  
PROFESIÓN.**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A MI MADRE CON CARINO Y  
AGRADECIMIENTO, POR TODOS  
LOS ESFUERZOS QUE DÍA A DÍA  
DURANTE MI FORMACIÓN  
ACADEMICA, REALIZÓ EN  
BENEFICIO DE MI PERSONA.**

**A MIS HERMANOS, CON CARINO  
POR TODO LO QUE NUESTRA  
CONSANGUINIDAD IMPLICA.**

**A MI ESPOSA CON AMOR Y  
AGRADECIMIENTO, POR SER MI  
FIEL Y LEAL COMPAÑERA EN  
TODOS LOS ASPECTOS DE LA  
VIDA.**

**AL LICENCIADO IGNACIO  
GARRIDO VILLA, POR LA  
CONTRIBUCIÓN QUE CON SU  
EXPERIENCIA ACADÉMICA Y  
PROFESIONAL, HA APORTADO AL  
PRESENTE TRABAJO.**

## INTRODUCCIÓN

Tras, ya muchos años de la iniciación de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente rige las relaciones entre los patrones y trabajadores de nuestro país, en el ámbito estrictamente particular; es aún desconocida con exactitud para la observancia general e incluso por profesionistas del derecho, la procedencia de las indemnizaciones, que corresponden a un trabajador o a sus beneficiarios por el rompimiento de la relación laboral, tal es el caso, que aún actualmente en la práctica litigiosa, nos encontramos con personas que a partir de ser despedidas de su trabajo, exigen determinadamente el pago de "los famosos 20 días por año", sin embargo realizando una correcta apreciación de nuestra legislación laboral, es inexacta su reclamación como parte de la acción principal en la hipótesis de referencia, situación fundamental que me inspira a disertar sobre el presente tema y en especial a intentar definir de una manera breve y explícita las prerrogativas de que goza el trabajador ante el ordenamiento jurídico mexicano; y más aún, el suscrito presenta un extracto de la indemnizaciones que por causa de terminación de los contratos de trabajo, prevé el derecho colombiano, con lo que persigo una aportación más a efecto de ahondar en la cultura jurídico laboral y tener al sistema legal colombiano del trabajo, como una base de comparación con nuestro derecho laboral, para así formar en el posible lector del presente estudio un criterio más amplio y poner a su disposición lo que pudiera ser una buena fuente para agrandar su acervo cultural sobre éste particular.

F

# ÍNDICE

PÁG.

## INTRODUCCIÓN

## PRIMERA PARTE

### I.- NOCIONES PRELIMINARES.

1.1. RELACIÓN DE TRABAJO.....	1
1.2. TRABAJADOR.....	2
1.3. PATRÓN.....	2
1.4. DESPIDO.....	3
1.5. DESPIDO INJUSTIFICADO.....	4
1.6. DESPIDO JUSTIFICADO.....	5
1.7. RESCISIÓN.....	5
1.8. RENUNCIA.....	7
1.9. INDEMNIZACIÓN.....	8
1.10. PRESTACIÓN.....	9

### II.- PROCEDENCIA DE ACCIONES, INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES A CAUSA DE DESPIDO INJUSTIFICADO SUFRIDO POR EL TRABAJADOR.

2.1. ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	11
2.1.1. INDEMNIZACIÓN CONSISTENTE EN TRES MESES DE SALARIO.....	11
2.1.2. REINSTALACIÓN.....	14
2.1.3. SALARIOS VENCIDOS.....	16
2.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	17
2.3. OTRAS PRESTACIONES.....	18

### II.I.- IMPROCEDENCIA DE LOS 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, A CAUSA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

2.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123 APARTADO "A", FRACCIÓN XXII.....	20
---	----

2.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	21
-------------------------------------	----

**III.- PROCEDENCIA DE PRESTACIONES, EN CASO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR (DESPIDO JUSTIFICADO).**

3.1. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	23
3.2. AGUINALDO.....	27
3.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	27
3.4. OTRAS PRESTACIONES.....	28

**IV.- PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES, A CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.**

4.1. INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	30
4.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	32
4.3. OTRAS PRESTACIONES.....	33

**V.- PROCEDENCIA DE PRESTACIONES A CAUSA DE LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR.**

5.1. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.....	35
5.2. AGUINALDO.....	35
5.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	36

**VI.- PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES A LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR POR LA MUERTE DEL MISMO COMO CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO.**

6.1. INDEMNIZACIONES QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 500 Y 502 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	41
6.2. MONTO DEL SALARIO PARA EFECTO DE LAS INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR.....	42
6.3. PRESTACIONES.....	43
6.4. BENEFICIARIOS.....	44

G

**VII.- JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS.**

7.1. RESPECTO DE LA PROCEDENCIA DE LOS 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.....	46
7.2. RESPECTO DE LA IMPROCEDENCIA DE LOS 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.....	49
7.3. RESPECTO DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES AL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.....	53
<b>CONCLUSIONES A LA PRIMERA PARTE.....</b>	<b>56</b>

**SEGUNDA PARTE**

**(DERECHO LABORAL COMPARADO COLOMBIA -MEXICO)**

**I.- CLASIFICACIÓN DE LAS DISOLUCIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DE MANERA UNILATERAL.**

1.1. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.....	59
1.2. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA.....	59

**II.- INDEMNIZACIONES POR LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO.**

2.1. PERJUICIOS COMPENSATORIOS (LUCRO CESANTE).....	62
2.2. DAÑO EMERGENTE.....	62
2.3. PERJUICIOS MORALES.....	63
2.4. INDEMNIZACIÓN MORATORIA.....	63
2.5. CONSISTENCIA DE LAS INDEMNIZACIONES CONFORME A LAS REFORMAS ESTABLECIDAS EN LOS AÑOS NOVENTA.....	64
2.5.1. INDEMNIZACIÓN BÁSICA.....	65
2.5.2. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL.....	65
2.6. INDEMNIZACIÓN QUE OTORGA EL TRABAJADOR AL PATRÓN EN CONTRATOS A PLAZO FIJO.....	66

<b>CONCLUSIONES A LA SEGUNDA PARTE.....</b>	<b>68</b>
<b>CONCLUSIONES GENERALES.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO 3.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 4.....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO 5.....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO 6.....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO 7.....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO 8.....</b>	<b>94</b>
<b>ANEXO 9.....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO 10.....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXO 11.....</b>	<b>100</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>103</b>

## I. NOCIONES PRELIMINARES.

En el presente estudio, es importante precisar los significados de los términos más utilizados en el mismo, a fin de obtener un entendimiento claro y correcto de aquello que en capítulos subsecuentes se desarrollará; motivo por el cual se enuncian los siguientes:

### 1.1. RELACIÓN DE TRABAJO.

Acorde a lo señalado por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario"<sup>1</sup>.

Por otro lado el Licenciado Rosalío Bailón Valdovinos, la conceptualiza como a continuación se señala: "...la prestación efectiva del trabajo personal subordinado a cambio de un salario".<sup>2</sup> Así mismo afirma que constituye un vínculo jurídico entre el patrón y el trabajador como consecuencia de lo antes señalado.

De lo enunciado, podemos observar que existe coincidencia en cuanto a los elementos subjetivos de la relación de trabajo (patrón y trabajador) y también respecto de los elementos objetivos (prestación de un trabajo personal subordinado) y (el cobro de un salario); en tal virtud consideraremos en el presente estudio dichos elementos subjetivos, analizando de inmediato el concepto de:

---

<sup>1</sup> "Ley Federal del Trabajo". Porrúa. México, D.F., 2000. P.33.

<sup>2</sup> Bailón Valdovinos, Rosalío. "Legislación Laboral". Limusa. México, D.F., 1990. P. 39.

## 1.2. TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo ocho, establece que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".<sup>3</sup>

Por su parte el Licenciado José Dávalos indica que: "El concepto de trabajador es genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra".<sup>4</sup>

Atendiendo a dichos conceptos, se deduce que la actividad humana que el trabajador realiza es prestada a una persona física o moral; la cual se denomina:

## 1.3. PATRÓN.

Dicho término es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo diez, de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".<sup>5</sup>

Mientras que los autores Gomes Gottschalk y Bermúdez, lo asimilan como "Deudor de la contraprestación salarial y otras accesorias, acreedor de la prestación de trabajo y de su utilidad".<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> "Ley Federal del Trabajo". Porrúa. México, D.F., 2000. P.26.

<sup>4</sup> Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I". Porrúa. México, D.F., 1990. P. 90.

<sup>5</sup> "Ley Federal del Trabajo". Porrúa. México, D.F., 2000. P.28.

<sup>6</sup> Gomes Gottschalk y Bermudes. "Curso de Derecho del Trabajo". Volúmen I. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D.F., 1979. P. 143.

Concepto el anterior, que resulta más satisfactorio, pues incluye el elemento de retribución al trabajador, como una contraprestación ante la entrega de su fuerza de trabajo.

#### 1.4. DESPIDO.

Como se ha venido observando, la relación de trabajo está conformada por dos elementos personales (trabajador y patrón); por lo tanto en cualquiera de ellos o en ambos, puede surgir la voluntad de dar por terminado dicho vínculo, una manera de hacerlo es el despido, el cuál aparece definido en el Diccionario de Derecho Positivo Mexicano de Obregón, como: "... la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario".<sup>7</sup>

En cuanto a este término el Licenciado Mario De la Cueva, afirma que según la doctrina es: "El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo".<sup>8</sup>

El Licenciado Alberto Trueba Urbina comenta: "Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador ...".<sup>9</sup>

De tales conceptos y comentario, se infiere que el despido es siempre un acto unilateral llevado a cabo por el patrón. Dicho acto puede calificarse como justificado o injustificado, dependiendo del motivo que lo origine, y de ello también

---

<sup>7</sup> Obregón. "Diccionario de Derecho Positivo Mexicano". México, D.F., 1990.

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Porrúa. México, D.F., 1990. P. 251.

<sup>9</sup> Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Porrúa. México, D.F., 1975. P. 301.

dependen los efectos que se produzcan.

### 1.5. DESPIDO INJUSTIFICADO.

En el Manual de Derecho del Trabajo editado por la PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, encontramos que el despido injustificado se concretiza y por ello sus efectos: "...siempre que el patrón rescinda unilateralmente el contrato de trabajo y dentro del juicio respectivo no compruebe la causa de la rescisión, existirá la figura del despido injustificado y dicho patrón se hará acreedor a las sanciones que para tales casos señalan la propia Constitución y la Ley".<sup>10</sup>

Mientras tanto el autor ROSALÍO BAILÓN VALDOVINOS lo define de la manera siguiente: "Separación del trabajo sin causa justificada del trabajador por parte del patrón".<sup>11</sup>

En atención a lo señalado podemos concluir, que para que al despido pueda aplicársele el calificativo de injustificado, debe el mismo haberse motivado sin alguna de las causas de las que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues de lo contrario estaríamos en presencia de una rescisión de la relación laboral, por causa(s) imputable(s) al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, es decir, ante lo que también se conoce como:

---

<sup>10</sup> Orozco Mondragón, María Belem; Chávcz Landanosa, Gloria Irma y otros. "Manual de Derecho del Trabajo". Procuraduría de la Defensa del Trabajo. México, D.F, 1982. P. 133.

<sup>11</sup> Bailón Valdovinos, Rosalío. "Formulario y Diccionario de Derecho Laboral". PAC. México, D.F, 1991. P. 108.

## 1.6. DESPIDO JUSTIFICADO.

Afirma el autor FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA, que: "El despido es justificado cuando existe justa causa o motivo suficiente".<sup>12</sup>

Según el MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, editado por la PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, el Despido Justificado, o como ellos lo denominan "Despido sin responsabilidad para el patrón" tiene lugar: "Cuando el patrón al dar por terminada la relación laboral invoca alguna de las causas de rescisión que establece la ley, y la prueba ante la Junta",<sup>13</sup> a lo anterior también lo reconoce dicho Manual, como a una Rescisión sin responsabilidad para el patrón.

En vista de ello, podemos deducir que en nuestro marco legal, se da el despido justificado, despido sin responsabilidad para el patrón, o rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador; cuando dicho acto se fundamenta en alguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y en caso de juicio, dicha causa se compruebe.

## 1.7. RESCISIÓN.

En cuanto a ésta palabra por si misma, el Doctor BALTASAR CAVAZOS FLORES, nos comenta su significado: "La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos".<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. "El Despido". PAC. México, D.F., 1989. P.52.

<sup>13</sup> Orozco Mondragón, María Belem; Chávez Landanosa, Gloria Irma y otros. "Manual de Derecho del Trabajo". Procuraduría de la Defensa del Trabajo. México, D.F., 1982. P. 133.

<sup>14</sup> Cavazos Flores, Baltazar. "38 Lecciones de Derecho Laboral". Trillas. México, D.F., 1992. p.122.

CLEMENTE SOTO ALVAREZ al citar en su obra al maestro DE LA CUEVA, señala que este último la define como: "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".<sup>15</sup>

También comenta SOTO ALVAREZ, que: "cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, debe sustituirse por la palabra despido".<sup>16</sup>

Por su parte NESTOR DE BUEN, nos indica: "la ley utiliza a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión rescisión"<sup>17</sup>, calificando el término como erróneo, porque puede tener diferentes sentidos, sugiriendo que a la rescisión patronal debe denominarse despido; y retiro a la rescisión hecha valer por el trabajador.

En cuanto a éste punto, se puede apreciar que el MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, se refiere a la Rescisión de la Relación de Trabajo, conceptualizándola así: "Terminación unilateral de la relación individual de trabajo, con base en alguna o algunas de las causas, expresamente previstas en la ley".<sup>18</sup>

En mi concepto debe definirse como la disolución de la relación individual de trabajo, realizada unilateralmente, ya sea por el patrón o por el trabajador con base en las causas establecidas en los artículos 47 ó 51 de la Ley

---

<sup>15</sup> Soto Alvarez, Clemente. "Prontuario de Derecho del Trabajo". Limusa. México, D.F., 1991. P. 88.

<sup>16</sup> Soto Alvarez Clemente. *Op. cit.* P. 88.

<sup>17</sup> De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Porrúa. México, D.F, 1989. P. 85.

<sup>18</sup> Orozco Mondragón, María Belem; Chávez Landanosa, Gloria Irma y otros. "Manual de Derecho del Trabajo". Procuraduría de la Defensa del Trabajo. México, D.F, 1982. P. 434.

Federal del Trabajo, respectivamente.

Así mismo, el autor del presente trabajo se adhiere a lo manifestado por diversos autores en el sentido de nombrar a la rescisión patronal como despido, y a la rescisión realizada por el trabajador, retiro; aún que en la práctica, no existe mayor confusión en cuanto a la rescisión patronal, en vista de que es comúnmente utilizada la palabra despido como sinónimo.

#### 1.8. RENUNCIA.

Otra manera de disolver el vínculo laboral, es ésta figura; la cuál es definida por el Diccionario Jurídico Mexicano, como: "La facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiera contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le corresponden por disposición legal".<sup>19</sup>

El licenciado ROSALÍO BAILÓN VALDOVINOS, la define de la siguiente forma: "Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador".<sup>20</sup>

Mientras que en el Diccionario de RAFAEL DE PINA y de RAFAEL DE PINA VARA, se establece que es la: "Manifestación de la voluntad de un sujeto

---

<sup>19</sup> "Diccionario Jurídico Mexicano". Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo IV. Porrúa. México, D.F., 1997. P. 2560.

<sup>20</sup> Bailón Valdovinos, Rosalío. "Formulario y Diccionario de Derecho Laboral". PAC. México, D.F, 1991. P. 240.

mediante la cual se desprende de un bien, derecho o cargo".<sup>21</sup>

Al igual que el despido, podemos ver que la renuncia es un acto por el cual se disuelve la relación laboral unilateralmente, sólo que en este caso la disolución es realizada por el trabajador, por así convenir a sus intereses; por lo que también es diferente ésta figura a la rescisión llevada a cabo por el trabajador, que también es unilateral pero se origina por causa(s) imputable(s) al patrón, y no de la simple voluntad del trabajador.

### 1.9. INDEMNIZACIÓN.

Según el propio ROSALÍO BAILÓN VALDOVINOS, es el: "Pago por derechos laborales a cargo del patrón"<sup>22</sup> y define a la Indemnización Constitucional como: "Pago a cargo del patrón por despido injustificado".<sup>23</sup>

RAFAEL DE PINA y RAFAEL DE PINA VARA definen a la indemnización como: "Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes, a la vez)".<sup>24</sup>

El Diccionario Jurídico Mexicano, indica que la indemnización laboral es: "la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica

---

<sup>21</sup> Pina, Rafael; Pina Vara. "Diccionario de Derecho". Porrúa. México, D.F., 1992. P. 445.

<sup>22</sup> Bailón Valdovinos, Rosalío. "Formulario y Diccionario de Derecho Laboral". PAC. México, D.F., 1991. P. 110.

<sup>23</sup> Bailón Valdovinos, Rosalío. Obcit. P.110.

<sup>24</sup> Pina, Rafael; Pina Vara., "Diccionario de Derecho". Porrúa. México, D.F., 1992. P. 316.

por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad".<sup>25</sup>

Debemos recordar que en materia laboral, existen principalmente la indemnización denominada "Constitucional", misma que se genera a causa del despido injustificado, y que así mismo se crea por virtud de la rescisión promovida por el trabajador, por alguna causa imputable al patrón; también existe la indemnización por muerte, la cuál es pagada a los beneficiarios del trabajador fallecido, por último existen las indemnizaciones relativas a riesgos de trabajo que no producen la muerte y que son pagadas al trabajador o a sus beneficiarios, esto último cuando el riesgo produce como consecuencia una incapacidad mental.

#### 1.10. PRESTACIÓN.

Según el Diccionario Jurídico Mexicano, las prestaciones: "comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie), que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo".<sup>26</sup>

Por cuanto a ROSALÍO BAILÓN VALDOVINOS son definidas como "Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal".<sup>27</sup>

De ambos conceptos se concluye, que dentro de las prestaciones se incluye al salario, y se pueden considerar prestaciones a los conceptos denominados: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades,

---

<sup>25</sup> "Diccionario Jurídico Mexicano". Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo III. Porrúa. México, D.F., 1997. P. 1676.

<sup>26</sup> *Obcit.* Tomo IV. P. 2516.

<sup>27</sup> Bailón Valdovinos, Rosalío. "Formulario y Diccionario de Derecho Laboral". PAC. México, D.F., 1991. P.

**prima de antigüedad, aportaciones al SAR e INFONAVIT, entre otras.**

## **II.- PROCEDENCIA DE ACCIONES, INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES A CAUSA DE DESPIDO INJUSTIFICADO SUFRIDO POR EL TRABAJADOR.**

Habiendo analizado la terminología del capítulo anterior, debemos entender que existen diversas formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo, una de ellas es el despido injustificado, el cual genera consecuencias tales como las que en seguida examinaremos.

### **2.1. ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, preceptúa dos acciones en favor del trabajador a elección de éste, cuando se ha convertido en sujeto pasivo de un injustificado despido; una de esas acciones es la exigencia de la reinstalación en el trabajo que desempeñaba y la otra es la solicitud de ser indemnizado con el importe de tres meses de salario. Con ello entendemos que el trabajador que sea injustificadamente despedido de su empleo, puede optar por intentar que prevalezca su trabajo en los términos y condiciones en que lo estaba realizando ó reclamar a manera de reparación del daño, el importe de tres meses de salario.

#### **2.1.1. INDEMNIZACIÓN CONSISTENTE EN TRES MESES DE SALARIO.**

Esta indemnización que corresponde al trabajador por haber sido separado injustificadamente de su empleo, también es conocida como indemnización constitucional, ello se debe a que la propia Constitución Política de nuestro país la establece, esto concretamente en la fracción XXII del apartado A

de su artículo 123, que a la letra dice: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."<sup>28</sup>

Así mismo, dicha indemnización está prevista en la ley reglamentaria del referido precepto constitucional, es decir, en la Ley Federal del Trabajo específicamente en el artículo 48, como una de las acciones con que cuenta el trabajador injustificadamente despedido.

Cabe hacer notar que dicha indemnización conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 84 y 89, debe ser pagada a razón del salario integrado que corresponda al trabajador al día en que nazca el derecho a la misma, o sea, tomando en cuenta además de su salario base todas las percepciones en dinero y especie que obtenga el trabajador por sus labores.

Para concluir. El trabajador que se considere injustificadamente despedido, puede entonces demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el pago de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional, además de las diversas prestaciones a que sea acreedor por virtud de la relación laboral, debiendo obviamente sustentar sus peticiones en los hechos base de su acción, esto tal como lo establece el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo adecuado realizar su proceder de acuerdo al anexo no.1.

Como en dicho anexo podemos observar, el trabajador injustificadamente despedido tiene la potestad de ser representado en juicio, para

---

<sup>28</sup> "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Porrúa. México, D.F., 2001. P. 134

lo cual naturalmente su mandatario deberá anexar carta poder a su escrito inicial, la que requiere encontrarse firmada por el trabajador en su carácter de otorgante y por dos testigos del acto, tal como se establece en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; con dichas facultades el apoderado del trabajador se encuentra en aptitud de demandar en representación de este a quien se considere haya tenido el carácter de patrón respecto del actor y en caso de que exista duda sobre este particular, puede demandarse a quien resulte responsable de la fuente de trabajo en que el demandante hubiese prestado sus servicios, (siempre y cuando así se le hubiere facultado en la carta poder), siendo necesario para entablar la demanda en contra de quien resulte responsable proporcionar el domicilio en que el trabajador se desempeña y manifestar la actividad que se lleva a cabo en el mismo, situación que se apoya en la disposición contenida en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

“Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón”.<sup>29</sup>

Siguiendo con el análisis de los derechos que tiene en su favor el trabajador injustificadamente despedido, se puede afirmar que el demandante, tal como se aprecia en la demanda que como anexo se ha citado; además de ejercitar su acción principal - en este caso la de indemnización constitucional- tiene derecho a prestaciones accesorias, mismas que en el caso de la demanda expuesta en el anexo 1, se exige le sean pagadas; inclusive todas las que considera en su favor, hasta aquellas que lo sean de manera proporcional, es decir, a pesar de que no se encuentren vencidas, pues al ejercitar la acción de indemnización se sobreentiende que no le interesa más continuar con la relación laboral y por tanto debe ser

---

<sup>29</sup> “Ley Federal del Trabajo”. Porrúa. México, D.F., 2000. P.363.

pagado de todas y cada una de las prerrogativas que hubiese generado con motivo de tal relación, las cuales más adelante comentare, específicamente en los apartados 2.1.3., 2.2. y 2.3., y que sin embargo se han incluido en el escrito de demanda citado por ser procedentes.

### 2.1.2. REINSTALACIÓN.

Esta figura jurídica, que constituye una acción en favor del trabajador injustificadamente despedido, viene a crear una consecuencia lógica que el trabajador puede ejercitar, pues al haberse disuelto el vínculo laboral sin causa justificada, es de derecho, exigir que se cumpla con el contrato que le dio origen o simplemente con la relación de trabajo contraída, pues se ha quebrantado unilateralmente sin una circunstancia que lo amerite.

La reinstalación ejercitada y obtenida, implica hacer valer la prerrogativa que consigna en favor del trabajador el principio de estabilidad en el empleo, cuyo soporte jurídico es la disposición contenida en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, principio que el Lic. IGNACIO GARRIDO VILLA, conceptualiza de la siguiente manera:

Es el derecho de permanencia que tiene un trabajador al ser contratado para mantenerse en su empleo en forma indefinida, mientras subsista la causa que motivó la contratación, o surja el deseo del trabajador de retirarse de su empleo o incurra en alguna causal de rescisión.

Al igual que el trabajador que opte por demandar la indemnización

constitucional, el trabajador que demande la reinstalación a su trabajo tiene derecho a exigir que le sean pagados los salarios vencidos que se generen desde la fecha del despido y hasta que materialmente sea reinstalado en su empleo, así mismo tiene la facultad de exigir el pago de prestaciones que a pesar de haber generado y encontrarse vencidas, no se le hayan pagado; lo cual puede hacer de acuerdo al ejemplo que se cita como anexo 2.

En el anexo 2 se puede observar, que el trabajador puede ejercitar su acción por propio derecho, haciendo mención de ciertos puntos petitorios, esto a pesar de que la Ley Federal del Trabajo no exige forma determinada en los escritos o promociones que den trámite a los juicios laborales. También podemos notar que es idónea la reclamación de ciertas prestaciones; siendo adecuado solicitar únicamente las que se encuentren vencidas, es decir, aquellas de las que al momento de la demanda sea exigible su pago (como lo es el de horas extras laboradas), y no así las prestaciones que pudieran sólo reclamarse en parte proporcional, como podría serlo en el caso concreto de la demanda expuesta en tal anexo, la consistente en aguinaldo relativo al año de 1999, el cual obviamente es exigible hasta el mes de diciembre del referido año, pues la intención a través de la acción principal ejercitada, es continuar con la relación laboral y por lo tanto es incongruente que se demande el pago de prestaciones que aún no sean exigibles; pues en dado caso tendría el actor que esperar para ser pagado de las mismas al tiempo en que se hubiesen vencido, una vez que se encontrare reinstalado.

Sin embargo cabe hacer notar que dichas prestaciones, o sea, las que todavía no sean exigibles pueden demandarse de manera cautelar para el supuesto de que el patrón no reinstalare al actor, pues entonces si sería procedente el pago de estas, en el entendido de que la relación laboral ya no seguiría su curso y por lo tanto debe operar el finiquitarla. De igual modo existe la

posibilidad de reclamar cautelarmente el pago de la indemnización consistente en tres meses de salario, prima de antigüedad y de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, esto último únicamente para el caso de que el patrón fuese condenado a reinstalar al actor, se negare a hacerlo y el conflicto se hubiese derivado de una relación laboral por tiempo indeterminado, pues para el caso de relaciones de trabajo por tiempo determinado proceden diversas indemnizaciones a la citada de 20 días por año laborado, indemnizaciones que analizare detalladamente en el inciso c) punto 4.1. del capítulo IV, sin embargo en el anexo 3 se expone un escrito de demanda en que de manera cautelar podrían reclamarse adicionalmente las prestaciones e indemnizaciones en comento.

### 2.1.3. SALARIOS VENCIDOS.

Estos salarios son una prestación accesoria a cualquiera de las dos acciones que pueden ser intentadas por despido injustificado, de lo que debe entenderse que si el trabajador despedido opta por demandar el pago de indemnización consistente en tres meses de salario; corresponde accesoriamente a dicha indemnización el pago de los salarios que hayan transcurrido a partir del despido que el trabajador hubiere sufrido y hasta la fecha aquella en que se cumplimentare el laudo que en condena se haya emitido.

De igual manera si el actor elige el demandar su reinstalación al trabajo que venía desempeñando, también le corresponde ser pagado de los salarios que se hubieren generado a partir de que fue despedido de su trabajo y hasta aquel en que materialmente se reintegrare a sus labores.

## 2.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Esta es otra de las prestaciones que resulta procedente reclamar por el trabajador injustificadamente despedido.

Consistente en el pago de 12 días de salario por año laborado, encuentra la prima de antigüedad su fundamento en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose en la fracción III del referido numeral, la procedencia de su pago a los trabajadores que sean separados de su empleo.

Esta prestación tiene como limite máximo en cuanto a la base para su pago, el doble del salario mínimo vigente al momento en que sea exigible el derecho a reclamarla, es decir, que si el salario del operario despedido, es mayor al equivalente de multiplicar por dos el salario mínimo vigente aplicable en el área geográfica correspondiente, ésta cantidad que resulte de la operación aritmética referida será la considerada como base salarial para el pago de la prima de antigüedad.

En el caso de que el trabajador prestare sus servicios en distintas áreas geográficas de aplicación de salario mínimo, se tendrá que obtener la cantidad promedio entre tales salarios y será duplicada a fin de tomarla como base para el pago de la referida prima.

Así como existe un límite máximo en cuanto a la base para el pago de la prestación en cita, también existe un límite inferior, siendo este el salario mínimo vigente de aplicación en el área geográfica que corresponda (artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo). Por otro lado, podemos pensar que si el trabajo se

prestare en diversas áreas geográficas tendría que promediarse el salario mínimo de las mismas, a fin de obtener la base inferior para el pago de esta prerrogativa, pues aún que la Ley no es enunciativa al respecto, por analogía a lo dispuesto en el artículo 486 de la multicitada Ley en cuanto al límite superior, podría así aplicarse.

### 2.3. OTRAS PRESTACIONES.

Como sabemos, el trabajador además de devengar un salario por los servicios prestados, al paso del tiempo va generando otros derechos, como lo son las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, etc.; dichas prestaciones obviamente se pagan por periodos vencidos, ejemplo de ello son las vacaciones que se hacen exigibles cumplido cada año de labores o el aguinaldo que debe pagarse antes del 20 de diciembre del año en que se labore.

Sin embargo, cuando la relación laboral se disuelve a través de un despido injustificado; deben cubrirse al operario sus prestaciones, independientemente de que estuvieren o no vencidas, siendo entonces, que si no se encontraren cumplidos sus periodos, deben pagarse de manera proporcional al tiempo laborado.

Es por ello, que al despedir injustificadamente a un trabajador, éste además de la acción principal que ejercite, exigencia de pago de salarios vencidos y prima de antigüedad; puede reclamar el pago de sus vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, incluso el reparto de utilidades en el momento en que sea exigible; además de posibles salarios devengados que al tiempo del despido estuvieren insolutos, o cualquiera otra prestación que a pesar de haber generado no le hubiere sido cubierta durante la relación laboral, verbigracia:

**prima dominical, habiendo desempeñado el servicio en días domingo.**

## **II.I IMPROCEDENCIA DE LOS 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, A CAUSA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.**

A través de la práctica del litigio en materia laboral, es común encontrarse con demandas derivadas de despidos injustificados, en las cuales se reclama el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, lo que resulta inaplicable conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; tal vez el reclamo de dicha improcedente exigencia, sea resultado de una incorrecta interpretación del ordenamiento legal referido, derivada de desconocer la diferencia entre ciertas figuras jurídicas, tales como el despido injustificado y la rescisión de la relación laboral llevada a cabo por el trabajador por causa imputable al patrón, ésta última en la que sí corresponde el pago de tal prestación.

Para esclarecer dicha situación, es menester reanalizar el ordenamiento jurídico, en que se precisa la procedencia de acciones e indemnizaciones por despido injustificado.

### **2.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII.**

La fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, establece que el patrono que despidiera a un trabajador sin causa justificada, está obligado a elección de éste, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; dicho precepto es sumamente claro y de él no se desprende la prestación consistente en el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados a causa de un despido injustificado.

Dicha ley primaria, a pesar de que no establece la procedencia de la prestación aludida, tampoco es limitativa en cuanto a la existencia de otras prerrogativas en favor del trabajador injustificadamente separado, lo que hace necesario observar la ley reglamentaria del citado precepto constitucional a fin de indagar sobre la operancia o no de la prestación en estudio.

### 2.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El ordenamiento jurídico reglamentario del apartado A del artículo 123 constitucional, establece en su numeral 48, que el trabajador injustificadamente despedido puede optar por la acción de reinstalación o por la indemnización consistente en tres meses de salario, reiterando entonces lo dispuesto por la Constitución Política y además otorga al trabajador el derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se cumplimente el laudo, ello como una prestación accesoria a cualquiera de las dos acciones que prevé y que el operario hubiere ejercitado.

Del precepto anterior, que establece la operancia de las prerrogativas en favor del obrero despedido sin justa causa; no se deriva que éste se encuentre facultado para exigir el pago de 20 días de salario por año de servicios prestados a causa del acontecimiento disolutivo referido; probablemente también la frecuente confusión provenga de la incorrecta apreciación de los dos artículos subsecuentes (49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo), en los que si se determina la posibilidad de convertirse el trabajador en acreedor de la prestación en comento; sin embargo el sustento o hipótesis jurídica que da lugar a su concreción es diversa al de un despido injustificado por si mismo, es decir, que tal prestación se encuadra en un suceso posterior a la demanda inicial, pues para que ello sea dable, debe haberse decretado el laudo en que se haya condenado al patrón a reinstalar al trabajador y que el empleador no este de acuerdo en

reintegrar al actor al desempeño de sus labores (siempre y cuando se encuadre en alguno de los supuestos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo), hecho esto, puede entonces el patrón optar por pagar al actor el importe de los tres meses de salario y entonces si de los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, o lo que correspondiere según sea la antigüedad del trabajador y/o el contrato que tuviere celebrado sea determinado o indeterminado.

El pago de la referida prestación, se puede observar proviene de la facultad que tiene el patrón de abstenerse de reinstalar a un trabajador, aún que hubiere sido condenado a ello y siempre y cuando se encuentre dentro de las hipótesis establecidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, eximiéndose de la condena originaria a través de lo que pudiera denominarse una sanción conmutativa.

Así, el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, tiene otros sustentos para su procedencia, de los que haré mención en el desarrollo de ésta tesis; sin embargo cabe reiterar que no procede su pago ante una demanda intentada por despido injustificado como parte de la acción principal original.

### **III. PROCEDENCIA DE PRESTACIONES, EN CASO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR (DESPIDO JUSTIFICADO).**

Otra manera de disolver la relación laboral, es el despido realizado por el patrón con motivo de que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso el patrón está ejercitando la acción de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el mismo, que en si se traduce en una defensa, es decir, que al llevar a cabo ésta acción y acreditar el incurrimento en una de las causales aludidas, el despido se considera justificado y por ello no amerita indemnización alguna; a pesar de esto al disolverse el vínculo laboral el trabajador puede exigir le sean pagadas sus prestaciones devengadas.

#### **3.1. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.**

Estas prestaciones consignadas en los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente; deben ser pagadas al trabajador cuando este ha sido despedido de su empleo, en la manera proporcional en que le corresponda, independientemente de que haya sido justificada la causa que motivo tal rescisión. El monto del pago de estas prestaciones es variable dependiendo de la antigüedad que tenga el trabajador; a efecto de cuantificar las vacaciones existe una regla establecida en el artículo 76 del ordenamiento legal citado, misma que durante el transcurso de los años se ha prestado a confusiones en cuanto a su interpretación, derivado de ello se ha emitido Jurisprudencia por Contradicción de Tesis que por su relevancia al ser de carácter obligatoria su aplicación, a continuación se transcribe:

**Novena Epoca**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: III, Febrero de 1996**

**Tesis: 2a./J. 6/96**

**Página: 245**

**VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO.** De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

**Contradicción de tesis 25/95.** Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

**Tesis de jurisprudencia 6/96.** Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente: Juan Díaz Romero.

De la Jurisprudencia transcrita, se deriva el derecho a favor de el trabajador de gozar de catorce días de vacaciones a partir del quinto año de servicios, lo cual en tiempos anteriores, se había considerado como erróneo, por la sencilla razón de que el precepto en cuestión de donde emana la regla, claramente establece que el aumento por cada año será de dos días, sin embargo se establece que ello será hasta llegar a doce, es decir, a doce días, por lo tanto al llegar al cuarto año de servicios a doce días, debe interrumpirse el incremento

hasta en tanto transcurran cinco años más de servicios para tener entonces el trabajador derecho a catorce días de vacaciones, esto según la interpretación realizada de manera previa a la emisión de la Jurisprudencia citada, misma con que el autor del presente trabajo simpatiza a pesar de no ser derecho vigente dada la obligatoriedad de la mencionada Contradicción de Tesis, respecto de la cuál inclusive se derivó una Ejecutoria que en adelante se transcribe, como mero antecedente:

### **Octava Epoca**

**Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Tomo: IX, Abril de 1992**

**Página: 675**

**VACACIONES, LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A CATORCE DIAS DE, AL CUMPLIR NUEVE AÑOS DE SERVICIOS.** EL artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo debe entenderse en el sentido de que cuando un trabajador tenga más de un año de servicios, disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas de cuando menos seis días laborables, y que dicho lapso aumentará en dos días por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a doce, es decir después del segundo año, tendrá derecho a ocho días, después del tercero a diez y después del cuarto a doce, y a partir de ese momento, o sea después de cuatro años en que corresponden doce días de vacaciones el lapso se incrementará dos días más, por cada cinco años de servicios, lo que quiere decir que será hasta después de los nueve años, cuando el periodo vacacional sea de catorce días. Esto último en virtud de que el legislador, en el segundo párrafo del numeral que se estudia utilizó la expresión "después del cuarto año", de lo que lógicamente se desprende que los lapsos de cinco años deben empezar a contar "después" o a partir de cumplido el cuarto, toda vez que si la intención hubiera sido que al quinto año el periodo fuera de catorce días, la redacción del dispositivo analizado sería en el sentido de que el periodo anual de vacaciones pagadas, aumentaría en dos días hasta llegar a catorce.

### **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Amparo directo 428/91. Meissner Mexicana, S.A. de C.V. 22 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Arnolde Nájera Virgen. Secretario: Nelson Loranca Ventura.**

**Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo III-Febrero de 1996, pág. 245, tesis por contradicción 2a./J.6/96.**

De la mencionada ejecutoria, se desprende precisamente que es hasta el noveno año de servicios, cuando corresponden catorce días de vacaciones al trabajador y no así a partir del quinto, pues refiere que al primer año le corresponden seis días y se va incrementando en dos días por cada año de servicios hasta llegar a doce, que de ahí se adicionan dos días por cada cinco años de servicios, es decir, que cuando el trabajador cumple cuatro años de antigüedad y le corresponden doce días de vacaciones, debe esperar hasta cumplir nueve años de servicios para obtener un nuevo incremento en los días que le deban conceder por vacaciones, las cuales aumentarán nuevamente en dos días más y así cada cinco años se elevará en número de dos los días que le correspondan al trabajador por periodo vacacional, sin embargo debemos recordar que a pesar de que dicha ejecutoria parece representar una interpretación más allegada a la intención del legislador, no es aplicable; puesto que existe la Jurisprudencia por contradicción de tesis a que hemos venido haciendo referencia.

Por otro lado en cuanto al monto del pago de la prima vacacional, este consiste en un porcentaje respecto de las vacaciones, por tanto obviamente también es variable su cuantía, la que naturalmente se ve afectada en proporción a dicha prestación.

Así mismo cabe señalar que el artículo 79 de la citada ley, establece que cuando la relación de trabajo termine antes de que el trabajador cumpla un año de servicios, éste tendrá derecho a obtener una remuneración por concepto de vacaciones en forma proporcional al tiempo de servicios prestados y por lógica se deduce que también tendrá derecho a la prima vacacional relativa a dicho periodo, por lo que, si el despido sucede antes de que el trabajador cumpla un año de servicios, esto no exime al patrón de pagarle sus vacaciones en forma proporcionada al tiempo laborado y por ende su prima vacacional

correspondiente, pues ambas prestaciones debe considerarse han sido devengadas por el trabajador, pues no están sujetas a la manera en que se disuelva el vínculo laboral.

### 3.2. AGUINALDO.

Ésta prestación que encuentra su fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, al igual que las vacaciones y prima vacacional, se considera es un derecho que se encuentra devengado por el trabajador por el tiempo en que éste hubiere laborado, independientemente de que sólo hubiese prestado sus servicios en un tiempo menor a un año, pues en dado caso, debe serle pagada de manera proporcional; entendiéndose que tal prestación que consiste en quince días de salario por año de servicios, pagaderos antes del 20 de diciembre de cada año, debe cubrirse al trabajador aún que el mismo no estuviese prestando servicios en la fecha referida; por lo que el trabajador despedido a pesar de que tal despido fuere justificado tiene derecho a su aguinaldo en proporción al tiempo laborado.

### 3.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad es un derecho que el trabajador va adquiriendo por el simple paso del tiempo en el desempeño de sus servicios; la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia que se pagará a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido. Siendo así, el trabajador al que se le rescinde su contrato o relación laboral, es decir, al que se le despide justificadamente si tiene derecho a exigir el pago de doce días por cada año de servicios prestados, con las limitaciones en cuanto al monto del salario máximo para cuantificar ésta prestación, a las cuales

se hizo referencia en el capítulo dos del presente trabajo y que tienen su fundamento en el artículo 486 del ordenamiento jurídico referido.

### 3.4. OTRAS PRESTACIONES.

Al concluirse la relación laboral por despido justificado, además de ser exigible el pago de vacaciones, prima de las mismas, aguinaldo y prima de antigüedad, también es procedente el pago de los salarios devengados que tenga el trabajador en su favor, así como el pago de horas extras que éste hubiere laborado, días de descanso trabajados que no le hayan sido pagados conforme al artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, con un 200% adicional a su salario normal; de igual manera puede el trabajador exigir el pago de su reparto de utilidades en proporción al tiempo laborado en el último ejercicio en que se hubiere desempeñado, con la salvedad de que se hace exigible hasta el mes de mayo del año posterior al del ejercicio fiscal correspondiente.

También tiene el trabajador despedido justificadamente, la facultad de exigir que le sean entregados los comprobantes de aportaciones por el periodo laborado, ante el INFONAVIT y SAR, así como el de las cuotas aportadas ante el IMSS, o en su defecto reclamar la inscripción retroactiva ante dichas instituciones.

En general, puede exigir que le sean cubiertas todas aquellas prestaciones que al momento del despido no le hayan sido pagadas y que sean derivadas de su relación de trabajo, ya sea por ley o provenientes de su contrato individual o colectivo, en su caso; reclamaciones que puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de manera tal como se expone en el anexo 4.

Como puede apreciarse en el escrito que aparece en el anexo referido, el trabajador únicamente demanda el pago de ciertas prestaciones que considera que ya ha devengado, sin hacer reclamo alguno relativo a un despido injustificado, convalidando en cierta forma la legalidad de la rescisión hecha valer por la parte patronal; cuestión ésta última que no es frecuente en la práctica, pues la generalidad de abogados postulantes optan por ejercitar alguna de las acciones que establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, basando su reclamación en algún hecho que pueda aparentar la injustificación del despido y así crear mayores posibilidades en cuanto alcances económicos en favor de su representado, máxime que en el litigio laboral es poco común que la defensa del empleador tenga su base en una rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador y sin responsabilidad para el patrón, pues es una defensa que conlleva el soporte de la carga probatoria respecto de la causal en que refiera la demandada que incurrió el trabajador, así como de haber entregado el aviso rescisorio al trabajador sea personalmente o por medio de la Junta competente, en éste último caso también debe acreditarse la negativa del trabajador a recibir el referido aviso a fin de que el patrón pueda ser absuelto respecto de la acción ejercitada; siendo dichas cargas procesales difíciles de satisfacer, razón por la cual el juicio se torna riesgoso en contra del patrón y existen amplias posibilidades de que este resulte condenado al pago de indemnización constitucional o de reinstalar al actor en su trabajo.

#### **IV.- PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES, A CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.**

Así como el patrón tiene la facultad de rescindir la relación de trabajo por causa del trabajador, también este último goza de tal prerrogativa, es decir, que puede rescindir la relación laboral que lo une con su patrón, ello siempre y cuando se encuentre realizada de algunas de las causales que establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y lo haga dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de la causal de rescisión.

##### **4.1. INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Al darse alguno de los supuestos que enumera el artículo 51 de la Ley Laboral, el trabajador puede ejercitar la acción de rescisión por causa imputable al patrón, debiendo acreditar en juicio la causal en que sustente la acción ejercitada a fin de que el patrón sea condenado a resarcirle el daño causado con las indemnizaciones siguientes:

###### **a) TRES MESES DE SALARIO**

De lo establecido por el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el trabajador que ejercite la acción de rescisión tiene derecho a que se le indemnice conforme a lo dispuesto por el artículo 50 del mismo ordenamiento legal, siendo así, el trabajador que se encuentre en tal supuesto se hace acreedor a tres meses de salario, pues así lo preceptúa la fracción III del

último de los referidos numerales. Está indemnización consistente en el pago de tres meses de salario al trabajador no opera de manera independiente, pues en el precepto aludido se establecen otras indemnizaciones.

#### b) SALARIOS VENCIDOS

Los salarios vencidos también resultan procedentes a partir de la rescisión ejercitada por el trabajador, pues aunque la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, establece únicamente que deberán pagarse desde la fecha del despido (forma de disolución diferente a la rescisión llevada por el trabajador), también la propia ley, como ya se dijo, en el artículo 52 prevé que el actor que rescinda la relación laboral tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50, el cual establece tal prestación (salarios vencidos), de lo que se deduce que los mismos deberán ser pagados al actor que ejercite la acción de rescisión, desde la fecha aquella en que materialmente se retire y hasta el día en que sean cubiertas las demás indemnizaciones que el mismo numeral establece.

#### c) LA CORRESPONDIENTE EN ATENCIÓN A LA CLASIFICACIÓN Y DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

También el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, prevé otra indemnización a favor del trabajador que rescinda su relación o contrato laboral; la cuantía de ella depende de dos aspectos, uno de ellos es el tipo de relación o contrato de trabajo, es decir, si es de tiempo determinado o indeterminado, y el otro aspecto es la antigüedad que tuviera el trabajador al momento de ejercitar la acción de rescisión, pues tal precepto establece: que si la relación de trabajo es por tiempo determinado menor a un año, ésta indemnización será el equivalente

al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; por otro lado, señala que si la relación de trabajo, fuere por tiempo determinado y excediere de un año, la indemnización será una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que el trabajador hubiere laborado. Y por último indica que si la relación laboral fuera por tiempo indeterminado, la indemnización será el equivalente a veinte días de salario por cada uno de los años, en que el trabajador se hubiere desempeñado.

Como es posible apreciar, las indemnizaciones previstas en el artículo en cita, son bastante drásticas debido a que si se considerare procedente la rescisión que ejercitare el trabajador, el patrón resultaría condenado a pagar un monto bastante elevado, ya que si tomamos en cuenta el tiempo que comúnmente dura el juicio laboral, esto se traduce en una cantidad considerable por concepto de salarios vencidos; además de los tres meses de salario, y aún el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados o el pago de la mitad de los salarios relativos al tiempo en que el actor se hubiere desempeñado; resulta una cantidad que a muchos pequeños empresarios puede causar un gran perjuicio en su patrimonio, pues por si tales indemnizaciones fueran poco, el patrón condenado además estaría obligado al pago de la prestación que líneas adelante se mencionarán.

#### 4.2. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Está prestación, que en capítulos anteriores ha sido comentada; también resulta procedente cuando el trabajador ha ejercitado la acción de rescisión por causa imputable al patrón, pues de la interpretación de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se desprende su operancia, ya que este textualmente dispone:... "Así mismo se pagará a los que se separen por

causa justificada...<sup>30</sup>, dicho precepto obviamente se refiere a los trabajadores que se retiren por alguna de las causas enumeradas en el artículo 51 de la ley laboral, el cual indirectamente otorga la potestad rescisoria al trabajador.

#### 4.3. OTRAS PRESTACIONES.

El trabajador que da por rescindido su contrato o relación laboral, al igual que el trabajador despedido injustificada o justificadamente, tiene derecho a que le sean pagadas sus vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y todas y cada una de las prestaciones que hubiere generado a causa de su contrato o relación laboral, incluyendo en ellas las establecidas en la ley o en las supraleales adquiridas contractualmente.

A fin de ser pagado de dichas prestaciones, así como de las demás previstas en este capítulo y de las indemnizaciones a que este mismo se refiere; el trabajador que decida rescindir su relación o contrato de trabajo por tiempo indeterminado puede realizarlo de manera tal como la que se expone en el anexo no. 5.

De la demanda que se encuentra en el anexo de referencia, se puede observar que se exige el pago de los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, en atención a que se trata de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, pues de tratarse de una relación laboral por tiempo determinado, dicha indemnización debería sustituirse en atención a la duración establecida en el contrato que le dio origen; por ejemplo, si se tratase de una relación por tiempo determinado menor a un año, la demanda debería quedar entonces conforme al escrito que se presenta como anexo 6.

---

<sup>30</sup> Obcit. P. 106.

En el ejemplo que se muestra mediante el anexo 6, podemos notar que la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, se sustituye por el pago de una cantidad igual al importe los salarios de la mitad del tiempo de servicios, tal como lo establece la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo para contratos por tiempo determinado menores a un año, precepto que también contempla una diversa indemnización, en tratándose de contratos por tiempo determinado mayores a un año, para cuyo caso en concreto podría establecerse una demanda, tal como la que se exhibe en el anexo 7.

## **V.- PROCEDENCIA DE PRESTACIONES A CAUSA DE LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR.**

El trabajador que por voluntad propia, decida dar por terminada la relación laboral que lo una con su patrón, puede realizarlo a través de la renuncia, lo cual no implica una renuncia de derechos, sino que por el contrario, es una facultad del operario en cuanto a su libertad de separarse de su empleo simplemente por así convenir a sus intereses, lo que por ejemplo puede resultar a partir de la obtención de un mejor trabajo a consideración de éste.

### **5.1. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.**

El hecho de que el trabajador renuncie a su empleo, no implica de modo alguno que no tenga derecho a ser cubierto del pago de sus vacaciones y prima vacacional, esto aunque no tuviere ni siquiera un año de antigüedad, pues el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo, señala que si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, la cual deberá ser pagada precisamente de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador, tal y como en capítulos anteriores se ha comentado y se establece en el artículo 76 de la citada ley.

### **5.2. AGUINALDO.**

Considerando que la renuncia al trabajo, no implica renuncia de derechos devengados, debemos entender que el trabajador que se separe voluntariamente de su empleo, puede exigir le sea pagado su aguinaldo en

proporción al tiempo que hubiere laborado y respecto del cual no estuviere cubierta tal prestación, pues para hacer valer este derecho no es necesario que se encuentre laborando en la fecha en que sea liquidable.

### 5.3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores que renuncien a su empleo no tienen derecho a ser pagados de los doce días por cada año de servicios prestados; pues ello se infiere de la lectura de la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, salvo la excepción consignada en la misma; que consiste en que cuando el trabajador que se haya separado voluntariamente tenga una antigüedad de por lo menos quince años, resulta entonces si ser procedente ésta prestación, obviamente con la restricción consignada en el artículo 486 del ordenamiento citado, la cual ya ha sido analizada en el presente estudio.

De tal manera y contrario a lo que erróneamente se pudiera pensar, el trabajador a pesar de renunciar a su empleo, tiene ciertas prerrogativas que deben serle respetadas, pues se trata de derechos devengados por este, de modo que si el patrón se negare a pagarle el importe de sus prestaciones generadas, el trabajador tendría la facultad de convertirse en accionante de una demanda tal como la que se expone en el anexo 8.

Cabe hacer notar, que de manera similar a la renuncia existe otro modo de dar por terminadas las relaciones laborales, ésta consiste en lo consignado en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, el mutuo consentimiento, para concretizar tal terminación de la relación laboral y finiquitarla debidamente, la propia ley contempla la posibilidad de denunciar convenios fuera de juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean locales o federales, en

dichos convenios se comprende el pago de todas y cada una de las prestaciones que se le adeuden al trabajador, pues la propia autoridad, tiene la obligación de revisar el contenido de estos previo a su aprobación, debido a que en ellos no se puede establecer renuncia de derechos, ya que, en si el acuerdo de voluntades únicamente estriba en la terminación de la relación de trabajo, pues las prestaciones que de ella se derivan son cuestiones que se encuentran devengadas por el trabajador, por lo tanto no están sujetas a negociación, toda vez que existen en la multicitada ley diversas disposiciones prohibitivas al respecto, como lo son los artículos 5 en su fracción número XIII y el 33, que a la letra señalan:

ARTÍCULO 5. "Las disposiciones de ésta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo".<sup>31</sup>

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 la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos

---

<sup>31</sup> Ibidem. P.24 y 25.

de los trabajadores".<sup>32</sup>

De dichos artículos puede constatarse, que tales convenios no pueden contener renuncia de derechos, que deben ser por escrito e incluir una relación de los hechos que los motiven. A pesar de que la ley es omisa en cuanto a establecer que en tales convenios deben especificarse como datos principales la antigüedad del trabajador y el sueldo de este; es obvio que tales precisiones resultan indispensables a fin de poder calcular las prerrogativas que de los mismos se deriven.

Mediante el anexo 9 se expone un convenio que cumple con los requisitos señalados y con la forma de los que comúnmente se exhiben ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Una vez presentado el convenio ante la oficialía de partes común de la Junta competente, por razón de materia, sea local o federal, el mismo es remitido para su aprobación y cumplimiento, en su caso, a la Junta Especial que resulte competente en atención a la actividad o giro de la empresa. Asignado el convenio a la Junta Especial correspondiente se le designa un número interno y se turna a alguna de las Secretarías de Acuerdos a fin de que sea ratificado ante la misma y analizado por la autoridad para su debida aprobación, lo cual se realiza previa identificación de las partes y una vez que haya sido acreditada la personalidad de los comparecientes, esto sobre todo en el caso de personas morales. Así mismo la autoridad concedora del acuerdo de voluntades se ocupa de certificar la entrega al trabajador de la cantidad económica que se haya derivado por la relación laboral y el término de ésta; aunque también cabe la posibilidad de que se denuncien convenios en los que se pacte el pago posterior o inclusive de tracto sucesivo, por lo que en tal supuesto el expediente formado con motivo del

---

<sup>32</sup> Ibidem. P.39.

convenio no será enviado al archivo, hasta en tanto no se de cabal cumplimiento.

En el anexo 10 se muestra un acta elaborada en cumplimiento al convenio, que como ejemplo se estableció en el anexo 9, misma que cumple con los lineamientos señalados en el contenido de este capítulo.

## **VI.- PROCEDENCIA DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES A LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR POR LA MUERTE DEL MISMO COMO CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO.**

Al acontecer la muerte del trabajador la relación laboral se considera terminada, sin embargo existen derechos devengados por el operario que pueden ser exigidos por sus beneficiarios y más aun cuando el deceso fue consecuencia de un riesgo de trabajo, es decir, de un accidente o enfermedad laboral.

Para hacer valer dichas prerrogativas, debe instarse a la autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) mediante un procedimiento especial, que se encuentra establecido en el Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, el cual, como es común en la mayoría de los procesos, se inicia con la demanda, escrito a través del cual peculiarmente pueden también ofrecerse las pruebas tendientes a acreditar las aseveraciones contenidas en los hechos y por tanto la procedencia de las prestaciones. En dicho procedimiento al igual que en el ordinario, debe citarse a las partes con una anticipación de diez días hábiles a la audiencia, con la salvedad de que en el procedimiento especial la audiencia consta de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, para cuya celebración deben haberse concluido las investigaciones a que se refiere el artículo 503 del citado ordenamiento jurídico, las cuales, como dicho precepto lo establece, son tendientes a conocer que personas dependían económicamente del trabajador fallecido, para lo que también deberá fijarse un aviso visible en el establecimiento en donde el trabajador prestaba sus servicios, a fin de que de existir alguna persona que considere contar con el carácter de beneficiario respecto del extinto trabajador, comparezca dentro del plazo de treinta días a ejercitar sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hecho ello en la etapa de conciliación la Junta deberá intentar que las partes avengan sus intereses, si esto no fuera posible, cada una

de las partes expondrá sus argumentos, salvo que la demandada no se hubiere presentado, pues de ser así se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, siempre y cuando no sean contrarias a derecho, de haber comparecido la demandada, entonces las partes procederán a ofrecer y rendir las pruebas que hayan sido admitidas y una vez que se concluyan dichas diligencias, la Junta abrirá la etapa de alegatos e inmediatamente dictará resolución, en la cual hará la declaración de beneficiarios, tomando en consideración la relación de esposo-esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, empero sin estar facultada para dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil.

Cabe hacer notar que de no comparecer el actor en este procedimiento, se tendrá por ratificada su demanda y por admitidas las pruebas que conforme a derecho procedan, en base a las cuales, a las ofrecidas por los intervinientes y a los alegatos vertidos se dictará resolución, así mismo, en el caso de que haya controversia en cuanto al derecho de los presuntos beneficiarios debe suspenderse la audiencia y señalarse nuevamente dentro del término de quince días, a fin de que las partes puedan aportar pruebas para acreditar sus aseveraciones relacionadas con los puntos controvertidos.

#### 6.1. INDEMNIZACIONES QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 500 Y 502 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Cuando se origina la muerte del trabajador por un riesgo de trabajo, sus beneficiarios se convierten en acreedores del equivalente a dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y del importe de setecientos treinta días de salario a guisa de indemnización, los cuales deben ser pagados en su totalidad, pues no puede deducirse de manera alguna la indemnización, que en su caso, hubiere percibido el trabajador por haber estado sometido al régimen de

incapacidad temporal.

Dichas indemnizaciones por muerte se encuentran contempladas en los artículos 500 y 502 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo para su pago debemos atender a diversos preceptos del ordenamiento legal referido, pues en cuanto a ello existen ciertas limitantes las cuales analizaremos en seguida.

## 6.2. MONTO DEL SALARIO PARA EFECTO DE LAS INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

De manera general y en relación a las indemnizaciones en estudio, el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que para determinarlas se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al acontecer el riesgo y así mismo que serán considerados los aumentos posteriores que corresponden al empleo que desempeñaba, esto último hasta la fecha en que se produzca la muerte; en cuanto al particular existen excepciones, pues si el salario que percibía el trabajador era inferior al mínimo vigente, será éste, es decir, el salario mínimo vigente el que se tenga de base para realizar la cuantificación correspondiente, pues el artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la cantidad que se tiene como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Por otro lado, el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, establece otra restricción respecto del monto del salario, pues dispone que el doble del salario mínimo vigente en el área geográfica de aplicación o el promedio de los salarios mínimos vigentes de diversas áreas geográficas multiplicado por dos, si el trabajo se prestará en distintas zonas; será el que se considere como máximo para cuantificar las indemnizaciones, (incluidas en ellas las que se originan por la

muerte del trabajador).

### 6.3. PRESTACIONES.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a reclamar todas las prestaciones que correspondieren a este por la fenecida relación laboral, comprendiéndose en ellas; las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, salarios devengados, reparto de utilidades, así como todas las que se derivaren de su contrato de trabajo y a las que por ley se hubiese hecho acreedor; naturalmente todas esas prestaciones serán exigibles en la proporción respectiva al tiempo laborado por el trabajador, es decir, que para el pago de las vacaciones deberá tomarse en cuenta la antigüedad del operario, misma que se comprenderá del inicio de la prestación de servicios y hasta el día aquel en que hubiere ocurrido el deceso, pues como en capítulos anteriores he mencionado, el periodo vacacional se incrementa conforme a los años de servicios y de igual manera se aumenta la prima vacacional, por ser una prestación accesoria a las vacaciones, así mismo la prima de antigüedad obviamente también depende del tiempo de prestación de servicios, encontrándose su procedencia en cuanto a éste particular (muerte del trabajador) establecida en la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, también debe considerarse el tiempo laborado respecto del periodo y prestación que ha de pagarse, tal es el caso de el aguinaldo pues éste debe pagarse en proporción al tiempo en que se haya prestado el servicio durante el año en que hubiere acontecido el fallecimiento, por ejemplo: si el trabajador muere al final del mes de marzo de 1998 y se encuentra cubierto el aguinaldo de 1997, sólo corresponde a sus beneficiarios exigir el pago por los meses de enero a marzo de 1998.

#### 6.4. BENEFICIARIOS.

Las personas que resulten ser beneficiarios del trabajador fallecido son quienes se convierten en acreedores de las indemnizaciones y de las prestaciones que se encuentren pendientes de cubrirse.

Pueden ser beneficiarios acorde a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo: la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% ó más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de ésta edad si tienen una incapacidad de 50% ó más. Estas personas pudiesen ser consideradas como preferentes, pues existen algunas otras que son susceptibles de adquirir el carácter de beneficiarios tal y como lo son: los ascendientes que dependan económicamente del trabajador quienes están facultados por la ley a concurrir de manera conjunta a las personas referidas con anterioridad; sin embargo si el trabajador fallecido no hubiere dejado cónyuge supérstite, en lugar de éste, la persona con quien el trabajador hubiere vivido como si fuese su cónyuge durante los cinco años inmediatos anteriores a su muerte o con quien hubiere tenido hijos siempre que ambos (tanto el trabajador como la cohabitante) hubieren permanecido libres de matrimonio durante el periodo respectivo; estará en aptitud de reclamar lo que a aquel correspondiere conjuntamente a las personas antes señaladas, como lo son descendientes y ascendientes que cubran las características aludidas.

En caso, de que el trabajador fallecido no contare con cónyuge supérstite, hijos y ascendientes; podrán ser considerados beneficiarios las personas que dependieren económicamente de él, al igual que la persona (concubina o concubinario) que reúna los requisitos nombrados. Todos ellos podrán hacer sus reclamaciones en la proporción en que cada uno dependiere del fallecido trabajador.

En la remota posibilidad de que no existiere respecto del finado trabajador persona alguna que cubra las características mencionadas, será beneficiario el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Resulta claro que la intención del legislador al establecer la figura de beneficiarios respecto del trabajador fallecido, fue la de proteger a las personas que dependían económicamente de éste, a fin de que tuviesen medios para sufragar tanto los gastos derivados del deceso y algunos subsecuentes durante un periodo posterior; aunque en la práctica generalmente tales personas tienen que esperar para obtener las cantidades que de ello resultaren, pues previamente debe seguirse el procedimiento relativo que la Ley Federal del Trabajo establece, el cual como se ha expresado, se inicia con la demanda, misma que adecuada al caso particular puede ser presentada conforme la que como ejemplo se cita en el anexo 11.

## **VII. JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS.**

A efecto de ahondar y esclarecer aún más lo analizado en los capítulos II.I, IV, e inclusive el II del presente estudio se enuncian criterios relativos a los temas tratados, los cuales fueron emitidos por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otros por algunos Tribunales Colegiados de Circuito.

### **7.1. RESPECTO DE LA PROCEDENCIA DE LOS 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.**

En cuanto a este punto, a continuación se transcribe la Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

**Octava Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Apéndice de 1995**

**Tomo: V, Parte SCJN**

**Tesis: 242**

**Página: 158**

**INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.** En atención a que los artículos 123 fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50 fracción II de la Ley Citada, se

concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquel se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo.

#### **Octava Época:**

Varios 3/85. Contradicción de Tesis entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados de los Circuitos: Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno, entonces únicos 07 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos.

**NOTA:** Tesis 4a. XII/89, Gaceta número 34 pág. 43; Semanario Judicial de la Federación; Tomo IV, primera parte, pág. 333.

Así mismo se transcribe la Tesis emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito:

#### **Octava Época**

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito.

**Fuente** Semanario Judicial de la Federación.

**Tomo:** VII- Enero

**Página:** 281

**INDEMNIZACIÓN DE VEINTE DÍAS POR CADA DÍA DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA.** Es improcedente el pago de veinte días de salario por cada día de servicios prestados en los casos en que se ejercita la acción de Indemnización Constitucional por despido injustificado, en razón de que ese derecho solo se surte cuando se intenta la acción de reinstalación y ante cuya procedencia el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de tal concepto; o bien, en el supuesto de que se haga valer la acción de rescisión por causas imputables al patrón, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 48, 49, 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

**Amparo Directo 7393/90. Francisco Roman. 14 de noviembre de 1990.**

**Unanimidad de Votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.**

**Secretario: Héctor Landa Razo.**

**Amparo Directo 9123/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 07 de diciembre de 1988. Unanimidad de Votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.**

**Secretario: Héctor Landa Razo.**

**Octava Época:**

**Tomo II, Segunda Parte-I, Pág. 293.**

De los anteriores criterios se desprende que los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, sólo proceden en tres casos:

A) Cuando el patrón es condenado a reinstalar al trabajador y aquel omite hacerlo, fundamentando su negativa en alguno de los casos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49.

B) Cuando el trabajador ejercita la rescisión de la relación o contrato de trabajo por causa imputable al patrón.

C) Cuando el patrón se niega a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

Tales supuestos además de encuadrarse como se expusieron, deberán satisfacer para la procedencia de la aludida indemnización, alguna de las siguientes características respecto de la relación laboral:

1.- Que dicha relación laboral hubiere sido por tiempo determinado mayor a un año; en cuyo caso, aunado a la referida indemnización la cual en esta situación se contaría a partir del segundo año, procedería el pago de seis meses de salario por el primer año.

2.- Que la relación de trabajo hubiere sido por tiempo indeterminado.

## 7.2. RESPECTO DE LA IMPROCEDENCIA DE LOS 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.

En relación a éste particular existe el siguiente criterio:

**Séptima Época****Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.****Fuente Semanario Judicial de la Federación.****Tomo: 163-168 Sexta Parte.****Pág. 173**

**VEINTE DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADOS, IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE, CUANDO SE DEMANDA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SALARIOS CAÍDOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable en los casos en que se reclame el despido injustificado, sea cual fuere la opción del trabajador de pedir su reinstalación o su indemnización y, en cambio, el artículo 50 de la propia Ley solo se encuentra relacionado con el 49, en cuanto a esta última parte de la hipótesis de que el patrón condenado a reinstalar se libere del cumplimiento de esa condena mediante el pago de indemnización con mayor alcance, pues no solo comprende los salarios caídos y los tres meses de la Indemnización, sino igualmente el importe de los veinte días por cada uno de los años de servicios prestados, siempre y cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado; en concepto de este Tribunal el espíritu que priva en los dos artículos en comento, consignado indemnizaciones de mayor alcance que los establecidos en el artículo 48, se debe a que si el trabajador despedido opta por la reinstalación presupone que dada su pretensión de que se le permita continuar en la misma fuente de trabajo de la que venía obteniendo los ingresos necesarios para su subsistencia y la de su familia, indica que el trabajador considera no haber dado causa para la ruptura de la relación laboral ni estar dispuesto a acudir a otra fuente de trabajo; en cambio, se estima que cuando por el planteamiento de la demanda se entiende que el propio trabajador que acuda a la Junta, considera que ya no es posible que continúe la relación laboral o que esta**

**en posibilidad de laborar en fuente diversa, es suficiente con que se le cubran la indemnización y los salarios vencidos al tenor del artículo 49 de la ley de la materia.**

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

**Amparo Directo 540/82. Mario Cortes Hernández y Coags. 26 de Octubre de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.**

**Amparo Directo 542/82. Juan Rehing Serrano. 26 de Octubre de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.**

**NOTA: Se elimina la leyenda "sostiene la misma tesis".**

**Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 34, pág. 43, Tesis por Contradicción 4a/J. XII/89.**

También en relación a la improcedencia de los 20 días de salario por cada año de servicios prestados se ha formulado la siguiente tesis:

**Séptima Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente Semanario Judicial de la Federación.**

**Tomo: 79 Quinta Parte**

**Pág. 37**

**VEINTE DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, TRATÁNDOSE, DE NO PROCEDE LA CONDENA AL PAGO DE, TRATÁNDOSE DE DESPIDO INJUSTIFICADO. El pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados no puede tener como base el despido injustificado, (salvo los casos del artículo 49) pues la citada prestación no se encuentra**

**consignada en la Ley para este caso, ya que conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se consigna que en caso de despido el trabajador a su elección podrá exigir la reinstalación, o bien el pago de la Indemnización Constitucional, y en cualquiera de los dos casos el pago de los salarios caídos, más no señala que además deban cubrirsele veinte días de salario por cada año de servicios prestados; la prestación en cuestión, conforme al criterio sostenido por esta Cuarta Sala, procede únicamente en los siguientes casos: Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o acatar el laudo de la Junta en términos del Artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo; cuando de acuerdo a lo establecido en el artículo 439 de la Ley Laboral existe la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, y el patrón efectúa una reducción de personal; cuando la Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo en términos del artículo 431 de la Ley Laboral; cuando el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, en los casos de los trabajadores que menciona el artículo 49 de la Ley Laboral, y cuando el trabajador rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón.**

**Amparo Directo 2756/74. Trinidad Sosa Niño. 25 de Julio de 1975. Unanimidad de Cuatro Votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.**

Con los citados criterios se reafirma lo que en el presente estudio se ha venido señalando, pues de ellos se desprende que en tratándose de acciones derivadas de despido injustificado, resulta improcedente el pago de los 20 días de salario por cada año de servicios prestados, salvo las excepciones también analizadas.

### 7.3. RESPECTO DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES AL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.

Por ser aplicable éste tema se transcribe la siguiente Tesis:

#### **Séptima Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente Semanario Judicial de la Federación.**

**Tomo: 181-186 Sexta Parte**

**Pág. 174**

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PACTADA POR TIEMPO DETERMINADO. INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE. Acorde a lo establecido por el artículo 52 de la Ley Federal del trabajo que por causa imputable al patrón rescinda el contrato o relación de trabajo tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del numeral 50 de esa Ley, dispositivo que en su fracción primera dispone que si la relación de trabajo fuese por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días de cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, señalando en su fracción tercera que además de la indemnización apuntada, tendrá derecho el trabajador al importe de tres meses de salario y salarios caídos, de donde se sigue que la indemnización prevista en la fracción I deben cubrirse sin perjuicio de que así mismo se cubra la indemnización consignada en la fracción III, pues una no absorbe a la otra, dada la evidente independencia**

que guardan entre sí, según el contenido del artículo 50 que se trata.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.**

**Queja 40/84. Sección VIII del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano de Seguro Social. 15 de Junio de 1984. Ponente: Gustavo García Romero.**

De igual manera resulta aplicable el criterio que a continuación se cita:

**Séptima Época.**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente Semanario Judicial de la Federación.**

**Tomo: 97-102 Sexta parte**

**Pág. 83**

**DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEMNIZACIÓN EN CASO DE, E INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS POR AÑO EN CASO DE RESCISIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN.**

Tanto la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, como el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo no disponen el pago de 20 días por cada año de servicios laborados a que se refiere la fracción II del artículo 50 de la mencionada ley, cuando se ejercita la acción de Indemnización Constitucional por despido injustificado; la Ley Laboral, pues contiene disposición expresa que determina cuales son las prestaciones a que tiene derecho un obrero cuando es despedido injustificadamente de su trabajo, y la aludida prestación de veinte días por año laborado es accesoria de la acción de rescisión por causas imputables al patrón como lo dispone el artículo 52 de la invocada ley. Ahora bien, no puede hablarse legalmente de equiparabilidad entre la acción rescisional y la de despido ni que de este en

**el fondo constituya una rescisión en forma invertida, ya que se trata de dos acciones totalmente diferentes, como lo demuestra la separación que de ellas se hace, el diferente concepto que tiene y el diverso tratamiento que se les otorga, tanto en la legislación como en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia como en la doctrina, por lo que, con apoyo en lo previsto por el artículo 194 de la Ley Reglamentaria del Juicio de Amparo es de declarar la interrupción de la jurisprudencia formada por este Tribunal Colegiado del Octavo Circuito en el punto en mención publicada en el informe de la Suprema Corte de Justicia correspondiente al año de 1972 con el rubro "Antigüedad, procedencia del pago de esta prestación" (Apéndice 1917-1975, Sexta Parte, Tesis número 116, pág. 177).**

#### **TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.**

**Amparo Directo 197/76. Marco Antonio González Morales. 10 de Junio de 1977. Unanimidad de Votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez.**

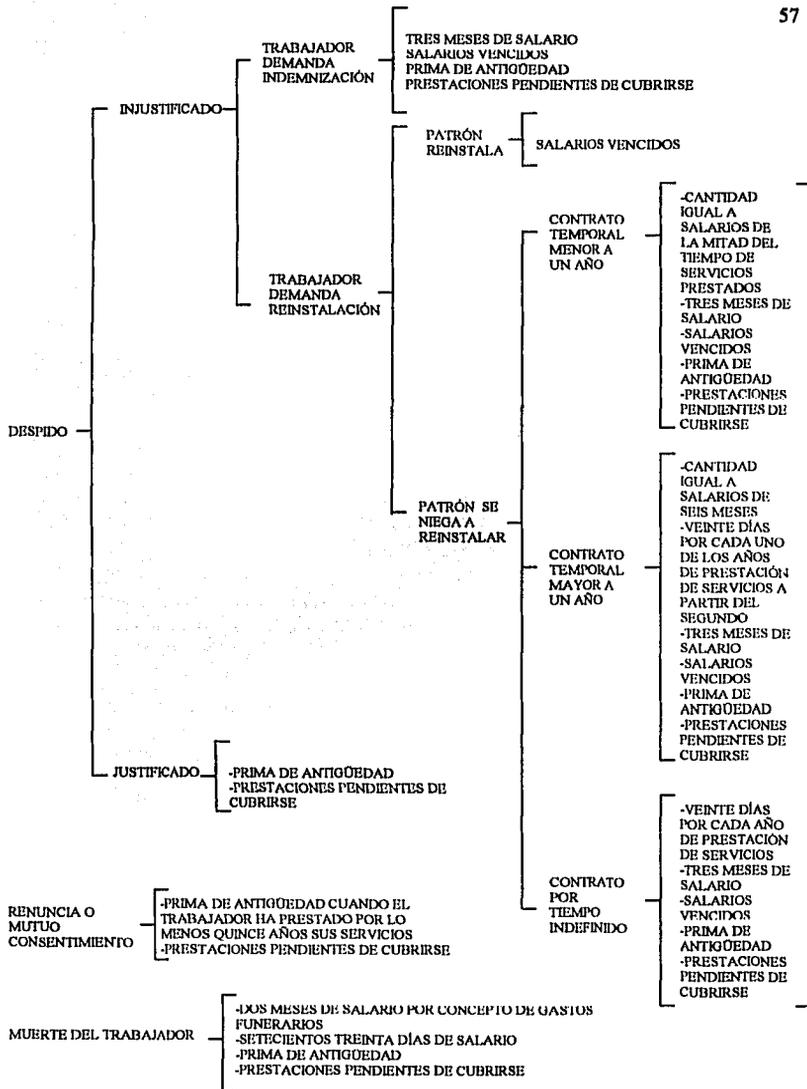
**Amparo Directo 587/76. Adolfo Zamarrón Posada. 13 de Mayo de 1977. Unanimidad de Votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez.**

**Véase Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 34 página 43, Tesis por Contradicción 4a/J.XII/89**

Analizando los criterios que anteceden, podemos percatarnos de la procedencia de indemnizaciones correspondientes, tanto al trabajador que hubiere tenido una relación laboral por tiempo determinado como a aquel que se hubiere desempeñado en base a una relación de trabajo indeterminada; en ambos casos, cuando estos se encontraren ejercitando la acción de rescisión por causa imputable al patrón.

## **CONCLUSIONES A LA PRIMERA PARTE.**

A fin de facilitar la debida comprensión de lo analizado en ésta primera parte; se ha formulado el cuadro que a continuación se muestra, en el cual se precisan los conceptos que han de pagarse a los trabajadores que sean partícipes (o a sus beneficiarios), en las diversas formas disolutivas de las relaciones individuales de trabajo.



RESERVA DEL TRABAJADOR POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN

**SEGUNDA PARTE**  
**(DERECHO LABORAL COMPARADO COLOMBIA-MEXICO)**

**I. CLASIFICACIÓN DE LAS DISOLUCIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DE MANERA UNILATERAL.**

Conforme a la legislación laboral colombiana, existen diversas formas de dar por terminadas las relaciones individuales de trabajo; en relación a ello el autor colombiano GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, clasifica las causas que ponen fin al contrato de trabajo de la siguiente manera:

- "1. Por voluntad de las partes.
2. Por causas ajenas a la voluntad de las partes.
3. Por voluntad de una de las partes".<sup>32</sup>

Siendo el motivo de estudio del presente capítulo las conductas encuadradas en el último de los puntos referidos por el aludido autor, es decir, las que originan la disolución del vínculo laboral por voluntad de una de las partes; nos corresponde clasificar a las terminaciones derivadas de ellas, de la siguiente manera:

- a) Terminación unilateral del contrato sin justa causa, y

---

<sup>32</sup> Cavazos Flores Baltazar. "El Derecho Laboral en Iberoamerica". Trillas. México, D.F., 1981. P. 287.

## **b) Terminación unilateral del contrato con justa causa.**

### **1.1. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.**

En cuanto a ésta forma de disolución existen dos supuestos, uno de ellos es la terminación sin justa causa por parte del patrono, que también se conoce como despido sin justa causa, la cual es equiparable en el derecho mexicano del trabajo a lo que nosotros conocemos como un despido injustificado.

También se considera terminación sin justa causa, la que es llevada a cabo por parte del trabajador de manera intempestiva, es decir, la que se da cuando aún el contrato de trabajo no ha llegado a su lapso de vencimiento, o cuando aún no se ha finalizado la obra determinada motivo de la relación laboral.

Ambas formas disolutivas confieren a la parte que si cumple una indemnización de perjuicios a su favor; tal indemnización es diferente en su cuantía, pues ésta depende de quien haya originado el rompimiento del vínculo, sea el trabajador o el patrón, siendo por obvias razones a cargo de éste mayor la indemnización.

### **1.2. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA.**

Encuadrados en tales características disolutivas existen dos supuestos; el primero de ellos es la terminación llevada a cabo por el patrón basado en alguna de las causales que para tal efecto dispone el Código Sustantivo del Trabajo, la que en sí es conocida en Colombia como despido con justa causa y que en el entorno de nuestro país podría denominarse despido justificado o

rescisión de la relación laboral llevada a cabo por el patrón por causa imputable al trabajador.

El segundo de los supuestos es la terminación realizada por el trabajador con base en alguna de las causales establecidas para tal efecto en la legislación laboral colombiana, que en si es motivada por el patrón al incurrir en alguna de ellas, la cual es denominada por la doctrina colombiana despido indirecto, siendo equiparable en nuestro país a la figura de rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón.

En si, tales formas de disolución implican una rescisión, ambas sin responsabilidad para la parte que las interpone, sin embargo en el caso de la llevada a cabo por el trabajador existe obligación del patrón de indemnizar a aquel.

## **II. INDEMNIZACIONES POR LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO.**

La terminación unilateral de las relaciones de trabajo, crea indemnizaciones en los siguientes supuestos:

1. Cuando se da por parte del patrono sin justa causa.
2. Cuando se da por parte del trabajador de manera intempestiva sin justa causa.
3. Cuando se da con justa causa por parte del trabajador y por hecho imputable al patrono.

Naturalmente las indemnizaciones a que se encuentra obligado el patrón respecto del trabajador y éste en cuanto a aquel, son diversas, es decir, que para resarcir los perjuicios creados las normas a que deben estarse son diferentes.

De manera general en el sistema colombiano la noción de indemnizar se forma por varios principios; estos son, los perjuicios compensatorios en los que se adentra el lucro cesante, también existe el daño emergente y los perjuicios morales, además en dicho ordenamiento también se prevé una indemnización denominada moratoria, la cual es aplicable sólo en algunos casos. Cabe aclarar que las indemnizaciones a cargo del trabajador no reúnen todos estos principios, pues ellos por su naturaleza sólo se encuentran inmersos en las relativas en contra del patrón.

## 2.1. PERJUICIOS COMPENSATORIOS (LUCRO CESANTE).

Según la doctrina colombiana los perjuicios compensatorios son el medio de resarcir la ruptura de la relación mediante una indemnización.

El lucro cesante equivale al monto de los sueldos que hubieren podido corresponder al trabajador, por el tiempo que faltaba para vencerse el plazo fijo o presunto del contrato, o sea, que son los salarios que deben pagarse al trabajador, como si éste hubiere laborado hasta el día en que hubiese de terminarse el contrato de manera normal.

## 2.2. DAÑO EMERGENTE.

El autor GUILLERMO GONZÁLEZ CHARRY en el libro *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, indica que la Jurisprudencia de Colombia "ha admitido que la ruptura unilateral e ilegal de un contrato de trabajo puede ocasionar también un daño emergente, que debe ser reparado en la medida en que se demuestre por quien alegue haberlo sufrido".<sup>33</sup> Sobre éste particular no se establece en el Código Sustantivo del Trabajo la manera en que debe ser reparado el daño emergente y tampoco se encuentra definición al respecto, sin embargo puede deducirse que tal daño sea aquel que se presente con motivo de la disolución de la relación laboral.

---

<sup>33</sup> Tissembaum, R. Mariano, et. al. "El Derecho Latinoamericano del Trabajo". Dirección General de Publicaciones de la UNAM. México, D.F., 1981. P. 527.

### 2.3. PERJUICIOS MORALES.

La Jurisprudencia colombiana ha definido criterio sobre los perjuicios morales, indicando que la disciplina del derecho del trabajo procura el respeto de la persona humana y de la dignidad de su trabajo, considerando por tanto que al no ser el trabajador un objeto común puramente material del que pueda sustraerse el otro elemento esencial, integrante de aquella persona; el hecho perjudicial, no afecta tan sólo el patrimonio material del trabajador, sino que el daño resulta también moral.

Por otro lado, la doctrina de Colombia afirma que el perjuicio moral tiene dos aspectos; uno de ellos es el objetivado, mientras que el otro es el subjetivo y señala que para su demostración, la técnica de su establecimiento o avalúo, y las reglas para cubrirlo son para el objetivado las mismas que para el derecho común respecto del perjuicio material y para el subjetivo debe estarse a lo que establecen las normas penales.

### 2.4. INDEMNIZACIÓN MORATORIA.

Ésta indemnización no forma parte de las anteriormente descritas, pues ellas son integrantes de la denominada indemnización compensatoria que hace las veces de reparación de daño ante la disolución del vínculo laboral, mientras que la indemnización moratoria tiene su origen de la omisión del patrón en cuanto al pago de salarios y prestaciones del trabajador al momento de terminarse el contrato, situación por la cual estaría el patrón obligado a pagar tal indemnización que consiste en una suma igual al último salario diario del trabajador por cada día de retardo.

Para evitar ésta sanción el patrón que se encuentre incierto respecto de la cantidad que adeude por salarios y prestaciones a su trabajador, o éste se negare a recibirla; tiene la opción de depositar ante el Juez del Trabajo la cantidad que estime sea la que debe al trabajador, a fin de ponerla a disposición de éste, ello mientras se decide sobre la controversia.

## 2.5. CONSISTENCIA DE LAS INDEMNIZACIONES CONFORME A LAS REFORMAS ESTABLECIDAS EN LOS AÑOS NOVENTA.

En ésta última década el derecho colombiano del trabajo ha sufrido diversas reformas, sin embargo, en cuanto a las indemnizaciones derivadas de las disoluciones de las relaciones individuales de trabajo, no se han generado muchos cambios, pues únicamente se suprimió la acción de reintegro respecto de las nuevas relaciones de trabajo, es decir, en cuanto a las nacidas posteriormente a dicha reforma. Cabe hacer notar que de tal acción reintegratoria sólo gozaban los trabajadores con una antigüedad mayor a diez años, incluso todavía la conservan todos aquellos que hayan iniciado su relación de trabajo antes de la entrada en vigencia de la aludida reforma que empezó a surtir efectos en el año 1990.

Entre otras indemnizaciones, la legislación colombiana vigente establece los perjuicios compensatorios (lucro cesante), que con anterioridad hemos definido y que se concretiza al darse el despido sin justa causa o la terminación por parte del trabajador por alguna de las causas justas que la ley establece (despido indirecto), en ambos casos sólo procede la referida indemnización en contratos por tiempo u obra determinados y consiste en el pago de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato o el del lapso determinado para la duración de la obra, no pudiendo ser inferior la cantidad que resulte a quince días.

### 2.5.1. INDEMNIZACIÓN BÁSICA.

Esta indemnización encuentra su proceder siempre y cuando el contrato de trabajo fuere por tiempo indefinido, en dos casos a saber:

1) En el despido sin justa causa, y

2) En la terminación realizada por el trabajador con justa causa motivada por el patrón.

Tal indemnización es constante pues ante tales acontecimientos siempre será equivalente a 45 días de salario.

### 2.5.2. INDEMNIZACIÓN ADICIONAL.

La indemnización en estudio es accesoria a la indemnización básica, pues como su propio nombre lo indica es adicional, por lo que al ser una prestación accesoria sigue la suerte de la principal, es decir, que para que ésta sea pagada debe proceder primeramente la indemnización referida de 45 días.

Esta indemnización es variable, pues depende de la antigüedad del trabajador para su monto, e incluso en casos de trabajadores que hayan prestado sus servicios por un periodo menor a un año es improcedente.

Veamos en concreto su aplicación:

En caso de que el trabajador tenga una antigüedad mayor a un año y menor a cinco, la prestación en comento equivale a una cantidad igual a quince días de salario por cada año de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En el supuesto de que el trabajador tuviere una antigüedad mayor a cinco años y menor a diez, se le pagarían veinte días por cada año de servicios prestados subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En el acontecimiento de que el trabajador gozara de una antigüedad mayor a diez años, se le debería pagar una cantidad equivalente a cuarenta días de salario por cada uno de los años en que se hubiese desempeñado subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

## 2.6. INDEMNIZACIÓN QUE OTORGA EL TRABAJADOR AL PATRÓN EN CONTRATOS A PLAZO FIJO.

El trabajador que sin justa causa y de manera intempestiva de por terminado el contrato laboral, debe al patrón indemnización por los perjuicios a éste causados, pues así lo establece el Código Sustantivo del Trabajo en el apartado 5 de su artículo número 64.

Ésta sorprendente indemnización, consiste en el pago de una cantidad equivalente al salario de treinta días del trabajador, cifra que puede ser descontada por el empleador de lo que adeude al trabajador por prestaciones sociales. Para ello, según nos indica el Doctor RAFAEL FORERO RODRÍGUEZ, al citar al Código Sustantivo del Trabajo en la publicación de un artículo, en

prestigiada revista sobre estos temas: "depositará ante el Juez el valor correspondiente mientras la justicia decida".<sup>34</sup>

Como podemos observar, la sanción al trabajador por abandonar su empleo resulta bastante drástica, lo que nos hace pensar en las tan variadas normas que en materia de derecho del trabajo deben existir, pues aún que el derecho laboral colombiano en sus principios generales no difiere en gran rango a lo establecido en ésta materia en nuestro país; encontramos la impensable indemnización de referencia.

---

<sup>34</sup>Forero Rodríguez Rafael. "Reformas Laborales en la República de Colombia en los años noventa". Revista "Laboral". Año IV, 1996. Número 48. México, D.F. P. 111.

## **CONCLUSIONES A LA SEGUNDA PARTE.**

Del desarrollo de ésta segunda parte podemos concluir, que puede considerarse justo y avanzado el sistema con que cuentan los colombianos a efecto de indemnizar a sus trabajadores, respecto de lo que en nuestro país denominamos despido injustificado y rescisión de la relación por causa del patrón; pues sus sanciones en cuanto a ello van incrementándose en función de la antigüedad con que cuente el operario, lo que parece muy atinado pues al transgredirse el principio de estabilidad en el empleo después de más años de servicios aumenta el perjuicio causado al trabajador, debido a que el vínculo se ha hecho más fuerte y el empleado menos susceptible de ser recolocado en una nueva fuente de ingresos.

## **CONCLUSIONES GENERALES.**

De lo expuesto en este trabajo puede concluirse:

1.- Que al trabajador injustificadamente despedido, que opta por ejercitar la acción de indemnización constitucional corresponde el pago de tres meses de salario, más los salarios vencidos que se generen desde la fecha del despido y hasta el día en que se le cubra el total de su indemnización, así mismo el pago de su prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación que haya quedado pendiente de cubrirse en el desarrollo de la relación laboral, pudiendo concluirse también, que ante tal supuesto es improcedente el pago de veinte días de salario por año de servicios prestados.

2.- Que al trabajador que se le despide de manera justificada, debe cubrirse el pago de sus vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación legal o contractual que haya generado en el transcurso de la relación de trabajo y que se encuentre insoluta, así mismo, cuando dicho trabajador haya prestado sus servicios por quince años o más para el patrón que le ha rescindido la relación de trabajo, es merecedor del pago de doce días de salario por cada año de servicios por concepto de prima de antigüedad.

3.- Que el trabajador que rescinde su relación laboral por causa imputable al patrón, es acreedor al pago de tres meses de salario, veinte días por año de servicios prestados, salarios vencidos, prima de antigüedad, así como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, además de cualquier otra prestación que al momento de la rescisión se encuentre insoluta.

4.- Que el trabajador que se separa de manera voluntaria y unilateral de su trabajo a través de la renuncia al mismo, tiene derecho al pago de prestaciones tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación que a pesar de encontrarse generada no haya sido cubierta, tal como puede ser la relativa al pago de tiempo extraordinario y que al igual que a cualquier trabajador que tenga una antigüedad de quince años o mayor, debe cubrirsele la prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario por cada año de prestación servicios.

5.- Que a los beneficiarios del trabajador fallecido como consecuencia de un riesgo de trabajo, corresponde el pago de setecientos treinta días de salario por concepto de indemnización, más dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, así como el pago de la prima de antigüedad y las prestaciones que generadas por el trabajador hayan sido insolutas.

6.- Que al formar una comparación de las legislaciones laborales mexicana y colombiana, en cuanto a disoluciones de relaciones individuales de trabajo, nos encontramos con grandes similitudes relativas a la forma de romper el vínculo laboral, pues a cada forma disolutiva colombiana encontramos una afín mexicana, como es de verse en la terminación del contrato por parte del patrono sin justa causa que es equiparable al despido injustificado, al igual que puede notarse ante un despido indirecto que es comparable con la rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón, o como es visible en el despido con justa causa y el despido justificado de nuestro país.

7.- Que las diferencias en cuanto a los ordenamientos legales referidos en el punto que antecede, estriba en los sistemas indemnizatorios, ya que mientras el colombiano establece idénticas indemnizaciones respecto del

trabajador despedido sin justa causa y el que da por terminado el contrato por hecho imputable al patrón; el mexicano establece diversas formas de indemnizar al trabajador, siendo más drástico con el patrón al que el trabajador rescinde el contrato, que con el patrón que despide injustificadamente a su trabajador.

También existe discrepancia en las acciones con que cuenta el trabajador despedido sin justa causa en Colombia al que es despedido injustificadamente en México, pues éste último tiene dos opciones a elegir tanto la acción de reinstalación como la de indemnización constitucional independientemente de su antigüedad, mientras que el trabajador colombiano sólo puede ejercitar la acción de indemnización, a menos que tuviese más de diez años de servicios y su contrato hubiere iniciado antes de las reformas del año 1990, para poder entonces ejercer la acción reintegratoria la cual queda al arbitrio del Juez para decidir respecto de la conveniencia de reincorporar al trabajador a su empleo y condenar al patrón a que le pague los salarios que haya dejado de percibir o de indemnizarlo en los términos comunes, ello a pesar de haberse acreditado la terminación del patrono sin justa causa,.

**8.-** Que existe gran diferencia en los ordenamientos legales en análisis, relativa a la terminación intempestiva de la relación de trabajo llevada por el trabajador, pues es de notarse que en México, el trabajador no se hace acreedor de responsabilidad laboral alguna por dejar el empleo antes del término contratado; ya que a pesar de que interpretando el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo a contrario sensu, se deduciría la obligación del operario de prestar sus servicios durante el periodo de un año, también existe precepto diverso específicamente el 32 de la misma ley que establece que el trabajador no podrá tener más responsabilidad que la civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona, mientras que el trabajador colombiano que deje de prestar sus servicios de manera previa a la terminación de su contrato estará

**obligado jurídicamente a indemnizar a su patrón.**

**ANEXO 1**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL  
P R E S E N T E**

**ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ**, en mi carácter de apoderado del **C. ISMAEL CARRILLO ORTIZ**, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en la Calle de Regina No. 70, Interior 303, Colonia Centro, en esta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que a nombre y representación de mi mandante, vengo a demandar de **MAQUINARIA DOGA, S.A. DE C.V.**, (giro instalación de maquinaria), así como de los **CC. CARLOS DORANTES RODRÍGUEZ, PEDRO GARCÍA LEDESMA y ALEJANDRO MÉNDEZ HURTADO** y/o quien resulte responsable de la fuente de trabajo ubicada en Río Amazonas no. 82 4º piso, Colonia Cuauhtémoc, Delegación Cuauhtémoc, en esta Ciudad, domicilio que se señala para emplazar a juicio a todos y cada uno de los demandados arriba citados; el pago y cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

- A) El pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario por despido injustificado,
- B) El pago de horas extras,
- C) El pago de salarios vencidos,
- D) El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo,
- E) El pago de la prima de antigüedad,
- F) El pago de las aportaciones correspondientes ante el IMSS, INFONAVIT y SAR,
- G) El pago de salarios devengados e insolutos

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

## HECHOS

1.- Comenzó mi mandante a prestar sus servicios para los demandados a partir del 23 de febrero de 2000, habiendo sido asignado para prestar sus servicios en la Plataforma de producción AKAL J. instalaciones de PEMEX, ubicada en mar adentro en la costa de Ciudad del Carmen, Campeche, desempeñando la categoría de SUPERVISOR DE ELECTRICISTAS, percibiendo un salario base de \$400.00 diarios.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 08:00 horas a las 18:00 de lunes a sábado de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias transcurridas de las 16:00 a las 18:00 horas de cada día trabajado a la semana.

3.- Reclama mi mandante el pago de sus vacaciones, prima de las mismas, aguinaldo y prima de antigüedad, a que tiene derecho por todo el tiempo en que prestó sus servicios para los demandados, ya que los mismos están violando en perjuicio de la parte actora, lo establecido por los artículos 76, 80, 87 y 162 en su fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Con fecha 04 de marzo de 2000, siendo aproximadamente las 11:00 horas, encontrándose mi mandante en la puerta de entrada y salida del domicilio ubicado en calle 47 no. 807, Col. Santa Margarita, Ciudad del Carmen, Campeche; domicilio en donde fue previamente citado por el C. CARLOS DORANTES RODRÍGUEZ, quien se ostenta como patrón y quien estando en presencia de varias personas que se encontraban en esos momentos, se le acercó y le dijo:- POR IR AL BAÑO EN HORAS DE TRABAJO, ESTAS DESPEDIDO – considerando mi mandante que no existió causa ni motivo legal alguno para ello, opta con esta fecha por demandar la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario por despido injustificado y que arroja la cantidad de \$36,000.00, siendo a cargo de los demandados los salarios vencidos, así como los que se sigan generando hasta que se cumplimente en su caso el laudo que emita en su oportunidad esta H. Junta.

5.- Se hace notar a esta H. Junta, que durante el tiempo en que el actor laboró para los demandados, siempre lo hizo con honestidad, esmero, responsabilidad en los tiempos, formas y lugares pactados, incluso utilizando el uniforme asignado al efecto.

6.- Así mismo reclama mi mandante las aportaciones correspondientes al INFONAVIT, IMSS Y SAR, ya que los demandados se negaron a realizar dichas aportaciones y al hacer tal omisión a la parte actora le negó el beneficio que contiene per-se el INFONAVIT, IMSS Y S.A.R. por lo que por conducto de este Tribunal se reclama el pago de dichas aportaciones en retroactivo a las referidas instituciones y a favor de la actora con sus respectivos intereses, independientemente de las sanciones y multas a que se hayan hecho acreedores los demandados por tales omisiones consignadas en la Ley Federal del Trabajo, lo anterior con fundamento en el artículo 136 y demás relativos y aplicables de la Ley de la

Materia. Igualmente se fundamenta dicha petición con la contradicción de tesis que ha creado jurisprudencia el respecto y que se menciona para ilustración de este Tribunal:" ...INFONAVIT. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LA RECLAMACIÓN CONSISTENTE EN LA FALTA DE PAGO DE APORTACIONES AL ..." Contradicción de tesis 26/92. Entre el Sexto y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito 8 de febrero de 1993. Cinco Votos. Ponente: Secretario José Manuel Arballo Flores. Tesis de jurisprudencia 7/93. Aprobada por la Cuarta Sala de esta alto Tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

7. Reclama mi mandante el pago de los salarios devengados correspondientes al mismo, por todo el tiempo en que laboró para los demandados, es decir, del 23 de febrero al 03 de marzo de 2000, o sea, hasta un día antes del injustificado despido del que fue objeto, salarios que ascienden a la cantidad de \$4,000.00; pues dichos demandados se abstuvieron de cubrirselos incluso al momento de su injustificado despido.

#### DERECHO

Se funda la acción que ejercita mi mandante mediante la presente demanda en la disposición del artículo 123, apartado "A", fracciones XX, XXII, XXVII e incisos g) y h) de la Constitución Federal así como los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 48, 50, 51, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

PROTESTO LO NECESARIO

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ

México, D.F., a 07 de marzo de 2000.

**ANEXO 2****RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA**

VS.

**BANCO INTERNACIONAL, S.A.**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO  
FEDERAL.**

**P R E S E N T E.**

RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA, por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en Santa Cecilia no. 45, Colonia Acambaro, en México, Distrito Federal y autorizando para tal efecto indistintamente a los CC. JORGE MARTÍNEZ MATA, ERIC NAVA HERNÁNDEZ y EULALIA RODRÍGUEZ PÉREZ ante ustedes con el debido respeto comparezco y expongo:

Que a través del presente escrito, vengo a demandar de BANCO INTERNACIONAL, S.A., JESÚS MORALES RAYA, VÍCTOR GARDOQUI MADARIAGA, FRANCISCO TRINIDAD POZOS, JORGE RAMOS AREVALO, EDUARDO MARTÍNEZ GUTIÉRREZ, FERNANDO DE LA TORRE, ARMANDO CEDILLO SOLLANO y/o de quien resulte responsable o propietario de la fuente de trabajo ubicada en INSURGENTES SUR No. 1844, 5º PISO, COLONIA FLORIDA, DELEGACIÓN ALVARO OBREGÓN, C.P. 01030 ; el pago y cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

A.- EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO con motivo del despido injustificado del cual fui objeto y consecuentemente la reinstalación en mi puesto, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando más todas las mejoras e incrementos que me beneficien.

B.- SALARIOS CAÍDOS, a razón de salario integrado con todos los incrementos y mejoras que correspondan y sean causadas desde la fecha del injustificado despido hasta aquélla en que la parte demandada de total cumplimiento al laudo condenatorio que en su oportunidad se dicte.

C.- HORAS EXTRAS, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo.

D.- CONSTANCIAS DE APORTACIONES AL SAR, IMSS e

INFONAVIT, por todo el tiempo que existió la relación laboral.

E.- EL PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, por todo el tiempo que preste mis servicios para los demandados.

F.- FONDO DE AHORRO.

Fundan la presente demanda los siguientes hechos y preceptos de derecho.

#### H E C H O S:

1.- Fui contratado por los demandados a partir del 02 de febrero de 1982 y ocupo hasta la fecha en que fui despedido el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO DE SERVICIOS A CLIENTES con un salario mensual base a últimas fechas de \$7,500.00 quincenales, más vales de despensa quincenales por la cantidad de \$1,500.00, así como \$1,000.00 por concepto de gastos, más un aguinaldo de sesenta días de salario y una prima vacacional del 25%, lo que habrá de tomarse en cuenta para el cálculo del salario integrado y a su vez calcular el monto de las prestaciones reclamadas. Durante el tiempo que existió la relación de trabajo desempeñe mis labores en un horario comprendido de las 09:00 a las 19:00 horas de lunes a sábado de cada semana, por lo que reclamo el pago de 12 horas extras semanales, las cuales eran comprendidas de las 17:00 a las 19:00 de lunes a sábado de cada semana, las primeras nueve al doble del salario por hora y las subsiguientes al triple del salario por hora y por todo el tiempo que duró la relación laboral, debiendo ese monto del tiempo extra sumarse también al salario diario integrado.

2.- Durante el tiempo que preste mis servicios para los demandados siempre lo hice de manera honrada, puntual y eficiente, no obstante ello, fui despedido.

3.- El día 30 de septiembre de 1999, alrededor de las 9:00 horas en el domicilio de los demandados ubicado en INSURGENTES SUR NO. 1844 en el 5º piso, COLONIA FLORIDA, DELEGACIÓN ALVARO OBREGÓN en la oficina del C. VÍCTOR GARDOQUI MADARIAGA y en presencia de varias personas que allí se encontraban, fui despedido por conducto de VÍCTOR GARDOQUI MADARIAGA, quien además de ser mi patrón, se ostenta como COORDINADOR ADMINISTRATIVO de la Institución demandada, ejerciendo actos de administración y dirección quien me manifestó: "SEÑOR RODRÍGUEZ LE MANDE LLAMAR PARA COMUNICARLE QUE ESTA DESPEDIDO PORQUE ESTOY FASTIDIADO DE SUS INCAPACIDADES DEL IMSS".

4.- Los demandados, han omitido entregarme las constancias de aportaciones ante el SAR, IMSS e INFONAVIT, en tal virtud demando la entrega de dichas constancias; reservándome el derecho para pedir que dichas Instituciones sean llamadas a juicio como presuntos Terceros Interesados.

5.- Así mismo se reclama el pago de días de descanso obligatorio que

establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, pues los laboré y no me fueron cubiertos conforme a lo señalado por la Ley de la Materia, durante el tiempo que preste mis servicios a los demandados. Así mismo reclamo el pago de séptimos días en virtud que no obstante que los disfrute nunca me fueron cubiertos durante el tiempo que existió la relación de trabajo.

6.- Reclamo por este conducto el pago de mi fondo de ahorro que asciende a la cantidad de \$10,000.00., pues sufría un descuento de \$200.00 quincenales por tal concepto y los demandados aportaban un tanto igual y siendo que al mes de septiembre del presente año se hizo exigible solicito su entrega.

#### DERECHO

Son aplicables en cuanto al fondo de la presente demanda el artículo 123 "A" Constitucional, y los artículos 1, 5, 15, 17, 18, 20, 21, 24, 26, 33, 35, 47, 48, 50, 56, 57, 58, 60, 61, 63, 66, 67, 74, 76, 78, 80, 82, 83, 84, 86, 87, 117 a 131, 132 y demás relativas y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto al procedimiento, es aplicable el Título XII de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones correlativas y aplicables.

POR LO EXPUESTO Y FUNDADO, A ESA H. JUNTA SOLICITO:

PRIMERA.- Radicar la presente demanda y formar el expediente correspondiente.

SEGUNDA.- Emplazar y notificar a los demandados en el domicilio antes señalado, fijando fecha y hora para la celebración de la Audiencia de Ley, apercibiendo a los demandados conforme a Derecho.

TERCERA.- Previa substanciación del procedimiento, condenar a los demandados al pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas.

PROTESTO LO NECESARIO

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL A 18 DE OCTUBRE DE 1999.

**ANEXO 3****BEAIZ CADENA ÁNGEL****VS.****INSTALACIONES CAMACHO, S.A. DE C.V. Y  
OTROS.****C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO  
DE MÉXICO.****P R E S E N T E.**

**ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ**, en mi carácter de apoderado del **C. ÁNGEL BEAIZ CADENA**, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en la Calle de Regina No. 70, Interior 303, Colonia Centro, en esta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que a nombre y representación de mi mandante, vengo a demandar de **INSTALACIONES CAMACHO, S.A. DE C.V.**, (giro instalaciones eléctricas), así como de los **CC. RAFAEL RENDON CAMACHO** y **MARÍA DEL CARMEN RENDON CAMACHO**, todos con domicilio común para ser emplazados a juicio el que se ubica en Zapata no. 24, Colonia Jardín, Municipio Naucalpan de Juárez, Estado de México; el cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

A)La Reinstalación del actor en su trabajo en el puesto en que venía desempeñando, en las condiciones que se detallaran en los hechos de la demanda.

B)El pago de salarios caídos, que se generen a partir de la fecha en que mi mandante fue despedido injustificadamente hasta aquella en que sea reinstalado en su trabajo con las condiciones, con los incrementos legales y contractuales que pudiera sufrir el salario correspondiente al puesto desempeñado por el actor.

C)El pago de prima dominical.

D)El pago de horas extras,

E) El pago de salarios devengados e insolutos.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

### PRESTACIONES SUBSIDIARIAS

De manera cautelar y para el supuesto de que la demandada se abstuviera de reinstalar al hoy actor en su trabajo, en las condiciones que se reclaman, bajo excusa legal que la exima de tal obligación en su lugar deberá proceder a pagarle las prestaciones e indemnización previstas por los artículos 49, 50, 162 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, en base al último salario diario integrado que devengaba el actor en términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal de Trabajo, siendo estas las siguientes:

1. - El pago de tres meses a razón de salario íntegro por concepto de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL por el despido injustificado del que fue objeto mi poderdante por parte de los hoy demandados en términos de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. En base al último salario diario íntegro que devengaba el actor en términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.
2. El pago de salarios vencidos que se generen a partir del día en que el actor fue injustificadamente despedido de su trabajo por los demandados, hasta el día en que se de legal cumplimiento al laudo que dicte esta H. Junta.
3. El pago de la Indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y que consiste en 20 días de salario por cada año laborado.
4. El pago del aguinaldo correspondiente al actor en su parte proporcional.
5. El pago de vacaciones y prima vacacional proporcionales, correspondientes al actor.
6. El pago de la prima de antigüedad conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

### HECHOS

1.- Comenzó mi mandante a prestar sus servicios para los demandados a partir del 1º de enero de 1994, desempeñando la categoría de OFICIAL ELECTRICISTA, percibiendo un salario base de \$150.00 diarios.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 08:00 horas a las 18:00 de martes a domingo de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias transcurridas de las 16:00 a las 18:00 horas de cada día trabajado a la semana, así mismo en atención a que el actor laboro en días domingo y que la parte demandada se

abstuvo de cubrirle la prima dominical, se exige el pago también de esta prestación, reclamándose ambas por el último año en que prestó sus servicios para los demandados.

3.- Exige mi mandante cautelarmente el pago de sus vacaciones, prima de las mismas y aguinaldo a que tiene derecho, correspondientes proporcionalmente por el transcurso de este año, también de manera subsidiaria se reclama el pago de la prima de antigüedad a que tiene derecho por todo el tiempo laborado para los demandados, conforme a lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que los demandados se abstuvieron de cubrirle al actor tales prestaciones inclusive al momento de despedirlo, precisándose que tales prestaciones se reclaman subsidiariamente en atención de que la acción principal de esta demanda es la reinstalación, por lo que es solo para el caso de que la parte demandada a pesar de haber sido condenada a ello se negara a reinstalar al demandante.

4.- Con fecha 09 de julio 1999, siendo aproximadamente las 08:00 horas, encontrándose mi mandante en la puerta de entrada y salida de la empresa demandada, estando en presencia de varias personas, se le acerco el SEÑOR RAFAEL RENDON CAMACHO y le dijo: "ESTAS DESPEDIDO DE TU TRABAJO", considerando mi representado que no existió causa ni motivo legal alguno para ser despedido opta por demandar el cumplimiento de su contrato de trabajo con efectos de reinstalación mediante esta vía, pues ni siquiera se le entrego el aviso por escrito a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Los demandados adeudan al actor los salarios devengados por el mismo correspondientes del día 01 al 09 de julio de 1999, toda vez que se abstuvieron de cubrirselos al momento de despedirlo, pues regularmente le pagaban al actor de manera quincenal su salario y es el caso, que la última ocasión en que se le cubrió fue el 30 de junio del presente año.

#### DERECHO

Se funda la acción que ejercita mi mandante mediante la presente demanda en la disposición de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 48, 50, 51, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 76, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

PROTESTO LO NECESARIO

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ

México, D.F., a 07 de agosto de 1999.

**ANEXO 4**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL  
P R E S E N T E**

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ, en mi carácter de apoderado del C. JAVIER LAZCANO GUTIÉRREZ, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en la Calle de Regina No. 70, Interior 303, Colonia Centro, en esta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que a nombre y representación de mi mandante, vengo a demandar de OPERADORA VIPS, S.A. DE C.V., (giro restaurante), así como de los CC. AGUSTIN GONZÁLEZ FLORES y GABRIEL VÁZQUEZ JAIMES, todos con domicilio común para ser emplazados a juicio el que se ubica en Cuiclahuac no. 324, Colonia Hogar y Seguridad, Delegación Azcapotzalco, en esta Ciudad; el cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

- A) El pago de horas extras,
- B) El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo,
- C) El pago de la prima de antigüedad,
- D) El pago de las aportaciones correspondientes ante el IMSS, INFONAVIT y SAR, y
- E) El pago de salarios devengados e insolutos.

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

**H E C H O S**

1.- Comenzó mi mandante a prestar sus servicios para los demandados a partir del 02 de octubre de 1992, habiendo sido asignado para prestar sus servicios en el restaurante ubicado en Av. de los Maestros no.1313, Col. Nueva Santa María, Del. Azcapotzalco, D.F., desempeñando la categoría de CAPITÁN DE MESEROS, percibiendo un salario base de \$237.00 diarios.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 09:00 horas a las 19:00 de lunes a sábado de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias, transcurridas de las 17:00 a las 19:00 horas de cada día trabajado a la semana, por el último año en que prestó sus servicios para los demandados.

3.- Reclama mi mandante el pago de sus vacaciones, prima de las mismas y aguinaldo a que tiene derecho, correspondientes proporcionalmente por el último año laborado toda vez que los demandados le rescindieron su contrato, por lo que inclusive es procedente le sea pagada la prima de antigüedad, ésta por todo el tiempo en que prestó sus servicios a los demandados. Al no cubrirle dichas prestaciones la parte demandada está violando en perjuicio de mi mandante, lo establecido por los artículos 76, 80, 87 y 162 en su fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Con fecha 22 de junio de 1999, siendo las 09:00 horas, le fue rescindido a mi mandante su contrato de trabajo por haber incurrido en más de tres faltas de asistencia a sus labores durante un periodo de 30 días sin permiso y sin haberlas justificado, sin embargo la parte demandada se abstuvo de pagarle las prestaciones que a la fecha le adeudaba, mismas que se precisan en el presente escrito y por el motivo expuesto se exigen.

5.- Así mismo reclama mi mandante las aportaciones correspondientes al INFONAVIT, IMSS Y SAR, ya que los demandados se negaron a realizar dichas aportaciones y al hacer tal omisión a la parte actora le negó el beneficio que contiene per-se el INFONAVIT, IMSS Y S.A.R. por lo que por conducto de este Tribunal se reclama el pago de dichas aportaciones en retroactivo a las referidas instituciones y a favor del actor, independientemente de las sanciones y multas a que se hayan hecho acreedores los demandados por tales omisiones, lo anterior con fundamento en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, y demás relativos y aplicables de la Ley de la Materia. Igualmente se fundamenta dicha petición con la contradicción de tesis que ha creado jurisprudencia el respecto y que se menciona para ilustración de este Tribunal: "INFONAVIT.LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LA RECLAMACIÓN CONSISTENTE EN LA FALTA DE PAGO DE APORTACIONES AL ..." Contradicción de tesis 26/92. Entre el Sexto y el Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito 8 de febrero de 1993. Cinco Votos. Ponente: Secretario José Manuel Arballo Flores. Tesis de jurisprudencia 7/93. Aprobada por la Cuarta Sala de esta alto Tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

6.- Los demandados adeudan al actor los salarios devengados por el mismo correspondientes del día 16 al 21 de junio de 1999, toda vez que se abstuvieron de cubrirselos al momento de despedirlo, pues regularmente le pagaban al actor de manera quincenal su salario y es el caso, que la última ocasión en que se le cubrió fue el quince de junio del presente año.

**DERECHO**

Se funda la acción que ejercita mi mandante mediante la presente demanda en la disposición de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 48, 50, 51, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 76, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

**PROTESTO LO NECESARIO**

**ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ**

México, D.F., a 07 de agosto de 1999.

**ANEXO 6**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL  
P R E S E N T E**

**ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ**, en mi carácter de apoderado del **C. OSCAR MAGAÑA PIÑA**, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en la Calle de Regina No. 70, Interior 303, Colonia Centro, en esta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en este acto y por medio del presente escrito hago constar, que mi representado ha rescindido su contrato de trabajo con **TIENDAS AURRERA S.A. DE C.V.** y **CARLOS PÉREZ ÓRNELAS**, demandados en este juicio o quien resulte responsable de la fuente de trabajo, ubicada en el domicilio que se encuentra en el número 273 de la Calle de Río San Joaquín, Colonia Artesanal, Delegación Miguel Hidalgo; el cual deberá servir para emplazarlos a juicio.

La rescisión se funda por causas imputables al patrón, en lo dispuesto en el artículo 51 fracciones II, V y IX de la Ley Federal de Trabajo, reclamando en consecuencia el pago y cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

- A) El pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario por despido injustificado,
- B) El pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados por el actor a los demandados.
- C) El pago de salarios vencidos,
- D) El pago de la prima de antigüedad,
- E) El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo,
- F) El pago de horas extras,
- G) El pago de salarios devengados e insolutos.

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

## HECHOS

1.- Ingreso mí representado a prestar sus servicios para los demandados a partir del 01 de abril de 1996, desempeñando la categoría de GERENTE DE CAJAS, percibiendo un salario base de \$380.00 diarios, pagaderos quincenalmente.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 08:00 horas a las 18:00 de lunes a sábado de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias transcurridas de las 16:00 a las 18:00 horas de cada día trabajado a la semana.

3.- Reclama mi mandante el pago de sus vacaciones, prima de las mismas, aguinaldo y prima de antigüedad, a que tiene derecho por todo el tiempo en que prestó sus servicios para los demandados, ya que los mismos están violando en perjuicio de la parte actora, lo establecido por los artículos 76, 80, 87 y 162 en su fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Es el caso que con fecha 15 de febrero de 2000, siendo aproximadamente las 18:00 horas, mi representado se dirigió al C. CARLOS PÉREZ ÓRNELES, quien se ostenta como uno de sus patrones a fin de requerirle el pago de su salario, indicándole este textualmente: "NO ESTÉS MOLESTANDO IMBECIL Y PORQUE NO SE ME DA LA GANA, HOY AUNQUE SEA QUINCENA NO TE VOY A PAGAR, SI QUIERES MAÑANA VE A MI CASA Y AHÍ TE PAGO" lo que sucedió en la puerta de entrada y salida del domicilio señalado para emplazar a juicio a los demandados y estando presentes varias personas, considerando mi mandante que dicho demandado al hacer tales manifestaciones y al abstenerse de pagarle su salario en la fecha y lugar acostumbrados incurrió en injurias, causal de rescisión contemplada en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo se concreta la hipótesis establecida en la fracción V del referido numeral, pues se abstiene la demandada de pagar al trabajador su salario en la fecha y lugar acostumbrados, por lo tanto mi mandante mediante la presente rescinde la relación de trabajo por las causas imputables al patrón ya señaladas, correspondiéndole por ende la Indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario, los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones y 20 días de salarios por cada año de servicios prestados.

5.- Se hace notar a esta H. Junta, que durante el tiempo en que el actor laboró para los demandados, siempre lo hizo con honestidad, esmero, responsabilidad en los tiempos, formas y lugares pactados, incluso utilizando el uniforme asignado al efecto.

6.- Exige mi mandante el pago de los salarios devengados correspondientes al mismo, por el periodo comprendido del 01 al 15 de febrero del 2000, en atención a que los demandados se abstuvieron de cubrirme los, no obstante de haber sido requeridos en la fecha y lugar adecuados.

**D E R E C H O**

Se funda la acción que ejercita mi mandante mediante la presente demanda en la disposición del artículo 123, apartado "A", fracciones XX, XXII, XXVII e incisos g) y h) de la Constitución Federal así como los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 50, 51, 52, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

**PROTESTO LO NECESARIO**

**ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ**

México, D.F., a 01 de marzo de 2000.

**ANEXO 6**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL  
P R E S E N T E**

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ, en mi carácter de apoderado del C. OSCAR MAGAÑA PIÑA, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en la Calle de Regina No. 70, Interior 303, Colonia Centro, en esta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en este acto y por medio del presente escrito hago constar, que mi representado ha rescindido su contrato de trabajo con TIENDAS AURRERA S.A. DE C.V. y CARLOS PÉREZ ÓRNELAS, demandados en este juicio o quien resulte responsable de la fuente de trabajo, ubicada en el domicilio que se encuentra en el número 273 de la Calle de Río San Joaquin, Colonia Artesanal, Delegación Miguel Hidalgo; el cual deberá servir para emplazarlos a juicio.

La rescisión se funda por causas imputables al patrón, en lo dispuesto en el artículo 51 fracciones II, V y IX de la Ley Federal de Trabajo, reclamando en consecuencia el pago y cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

- A) El pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario por despido injustificado,
- B) El pago de dos meses de salario conforme a lo establecido en la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el tiempo de servicios prestados para los demandados fue de cuatro meses y el Contrato por tiempo determinado menor a un año.
- C) El pago de salarios vencidos,
- D) El pago de la prima de antigüedad,
- E) El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo,
- F) El pago de horas extras,
- G) El pago de salarios devengados e insolutos.

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo, paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

#### HECHOS

1.- Ingreso mi representado a prestar sus servicios para los demandados a partir del 15 de octubre de 1999, habiendo sido contratado para prestar sus servicios durante siete meses, desempeñando la categoría de GERENTE DE CAJAS, percibiendo un salario base de \$380.00 diarios, pagaderos quincenalmente.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 08:00 horas a las 18:00 de lunes a sábado de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias transcurridas de las 16:00 a las 18:00 horas de cada día trabajado a la semana.

3.- Reclama mi mandante el pago de sus vacaciones, prima de las mismas, aguinaldo y prima de antigüedad, a que tiene derecho por todo el tiempo en que prestó sus servicios para los demandados, ya que los mismos no le han cubierto el pago de tales prestaciones, siendo que le corresponden conforme a lo establecido por los artículos 76, 80, 87 y 162 en su fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Es el caso que con fecha 15 de febrero de 2000, siendo aproximadamente las 18:00 horas, el actor se dirigió al C. CARLOS PÉREZ ÓRNELAS, quien se ostenta como uno de sus patrones a fin de requerirle el pago de su salario, manifestándole este textualmente: "NO ESTÉS MOLESTANDO IMBÉCIL Y PORQUE NO SE ME DA LA GANA, HOY AUNQUE SEA QUINCENA NO TE VOY A PAGAR, SI QUIERES MAÑANA VE A MI CASA Y AHÍ TE PAGO" lo que sucedió en la puerta de entrada y salida del domicilio señalado para emplazar a juicio a los demandados y estando presentes varias personas, considerando mi mandante que dicho demandado al hacer tales manifestaciones y abstenerse de pagarle su salario en la fecha y lugar acostumbrados incurrió en injurias, causal de rescisión contemplada en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo se concreta la hipótesis establecida en la fracción V del referido numeral, pues se abstiene la demandada de pagar al trabajador su salario en la fecha y lugar acostumbrados, por lo tanto el actor mediante la presente rescinde la relación de trabajo por las causas imputables al patrón ya señaladas, correspondiéndole por ende la Indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario, los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague dicha indemnización y la consistente en el importe de dos meses de salario por constituir la mitad del tiempo de servicios prestados (cuatro meses), habiéndose tratado de un Contrato por tiempo determinado menor a un año.

5.- Se hace notar a esta H. Junta, que durante el tiempo en que el actor laboró para los demandados, siempre lo hizo con honestidad, esmero, responsabilidad en los tiempos, formas y lugares pactados, incluso utilizando el uniforme asignado al efecto.

6.- Exige mi mandante el pago de los salarios devengados correspondientes al mismo, por el periodo comprendido del 01 al 15 de febrero del 2000, en atención a que los demandados se abstuvieron de cubrirselos, no obstante de haber sido requeridos en la fecha y lugar adcuados.

#### DERECHO

Se funda la acción que ejercita mi mandante mediante la presente demanda en la disposición del artículo 123, apartado "A", fracciones XX, XXII, XXVII e incisos g) y h) de la Constitución Federal así como los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 50, 51, 52, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

PROTESTO LO NECESARIO

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ

México, D.F., a 01 de marzo de 2000.

**ANEXO 7**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL  
P R E S E N T E**

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ, en mi carácter de apoderado del C. JACINTO REYNOSO LÓPEZ, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en Calle Norte 83 A, número 526, Colonia Libertad, en esta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en este acto y por medio del presente escrito hago constar, que mi representado ha rescindido su contrato de trabajo con INDUSTRIAS JALISCIENSE, S.A. DE C.V. y CUAUHTÉMOC MARTÍNEZ RUIZ, demandados en este juicio o quien resulte responsable de la fuente de trabajo, ubicada en el domicilio que se encuentra en el número 1435 de la Calle Bonaio, Colonia Lindavista, Delegación Gustavo A. Madero, de ésta ciudad; el cual deberá servir para emplazarlos a juicio.

La rescisión se funda por causas imputables al patrón, en lo dispuesto en el artículo 51 fracciones III, y IX de la Ley Federal de Trabajo, reclamando en consecuencia el pago y cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

- A) El pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario por despido injustificado,
- B) El pago de seis meses de salario por el primer año de servicios prestados, más el pago de veinte días de salario por el segundo año en que el actor prestó sus servicios para los demandados, conforme a lo establecido en la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el tiempo de servicios prestados para los demandados por el actor fue de dos años y el Contrato por tiempo determinado mayor a un año (dos años ocho meses).
- C) El pago de salarios vencidos,

D) El pago de la prima de antigüedad,

E) El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo,

F) El pago de horas extras,

G) El pago de salarios devengados e insolutos.

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo, paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

#### HECHOS

1.- Ingreso mi representado a prestar sus servicios para los demandados a partir del 01 de marzo de 1998, habiendo sido contratado para prestar sus servicios por tiempo determinado de dos años ocho meses, desempeñando la categoría de PROMOTOR DE VENTAS, percibiendo un salario base de \$123.00 diarios, pagaderos semanalmente los días miércoles.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 08:30 horas a las 18:30 de lunes a sábado de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias transcurridas de las 16:30 a las 18:30 horas, de cada día trabajado a la semana.

3.- Reclama mi mandante el pago de sus vacaciones, prima de las mismas, aguinaldo y prima de antigüedad, a que tiene derecho, siendo por lo que respecta a las vacaciones y prima vacacional por el último año en que prestó sus servicios, por lo relativo a el aguinaldo únicamente por el periodo comprendido del mes de enero de este año y hasta el 01 de marzo de 2000 y por cuanto a la prima de antigüedad por todo el tiempo en que prestó sus servicios para los demandados; prestaciones que le corresponden conforme a lo establecido por los artículos 76, 80, 87 y 162 en su fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Es el caso que con fecha 01 de marzo de 2000, siendo aproximadamente las 08:45 horas, llegando al centro de trabajo, mi representado fue interceptado por el C. CUAUHTÉMOC MARTÍNEZ RUIZ, quien es uno de sus patrones y demandado en el presente asunto, dándole un golpe en la cabeza y manifestándole, "ESTO ES PARA QUE NO VUELVAS A LLEGAR TARDE" lo que sucedió en la puerta de entrada y salida del domicilio señalado para emplazar a juicio a los demandados y estando presentes varias personas- considerando mi mandante que dicha persona al realizar tal acto, incurrió en actos de violencia en contra de mi persona, causal de rescisión contemplada en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto el actor mediante la presente rescinde la relación de trabajo por las causas imputables al patrón ya señaladas, correspondiéndole por ende la Indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario, los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague dicha indemnización y la consistente en el importe de seis meses de salario por el

primer año de prestación de servicios y de veinte días por el segundo año laborado, toda vez que la relación de trabajo fue pactada por dos años ocho meses, es decir, mayor a un año y el tiempo de prestación de servicios del actor fue de dos años.

5.- Se hace notar a esta H. Junta, que durante el tiempo en que el actor laboró para los demandados, siempre lo hizo con honestidad, esmero, responsabilidad en los tiempos, formas y lugares pactados.

6.- Exige mi mandante el pago de los salarios devengados correspondientes al mismo, por el periodo comprendido del 23 al 29 de febrero del 2000, en atención a que los demandados se abstuvieron de cubrirselos, pues el día que se origino la causal de rescisión era día de pago para mi representado.

#### DERECHO

Se funda la acción en ejercicio en la disposición del artículo 123, apartado "A", fracciones XX, XXII, XXVII e incisos g) y h) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 50, 51, 52, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

PROTESTO LO NECESARIO

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ

México, D.F., a 14 de marzo de 2000.

**ANEXO 8**

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL  
P R E S E N T E**

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ, en mi carácter de apoderado del C. MAURICIO CABRERA OLVERA, personalidad que acredito en términos de la carta poder que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el que se ubica en la Calle de Vid No. 75, Interior 2, Colonia Nueva Santa María, Delegación Azcapotzalco, en ésta Ciudad, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que a nombre y representación de mi mandante, vengo a demandar de PROCTER AND GAMBLE, S.A. DE C.V., (giro producción y venta de farmacéuticos), así como de los CC. JULIETA VENEGAS GÓMEZ y CARLOS SENECA HURTADO, todos con domicilio común para ser emplazados a juicio el que se ubica en Papantla no. 725, Colonia Mixcoac, Delegación Alvaro Obregon, en esta Ciudad; el cumplimiento de las siguientes:

**P R E S T A C I O N E S**

- A) El pago de horas extras,
- B) El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo,
- C) El pago de la prima de antigüedad,
- D) El pago de salarios devengados e insolutos.

Siguiendo instrucciones precisas de mi mandante y en base a los datos proporcionados por el mismo paso a los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se mencionan:

**H E C H O S**

1.- Comenzó mi mandante a prestar sus servicios para los demandados a partir del 06 de febrero de 1984, desempeñando la categoría de SUPERVISOR DE CONTROL DE CALIDAD, percibiendo un salario base de \$789.50 diarios, pagaderos por quincena.

2.- Laboró mi mandante al servicio de los demandados en un horario efectivo comprendido de las 07:00 horas a las 17:00 de lunes a sábado de cada semana, por lo que se reclama el pago de dos horas extras diarias, transcurridas de las 15:00 a las 17:00 horas de cada día trabajado a la semana, por el último año en que prestó sus servicios para los demandados.

3.- Reclama mi mandante el pago de sus vacaciones, prima de las mismas y aguinaldo a que tiene derecho, correspondientes proporcionalmente por el último año laborado, toda vez que los demandados se han abstenido de pagarle tales prestaciones, pues en repetidas ocasiones le han manifestado a mi representado que le tramitarán su finiquito, pero es el caso que han transcurrido tres meses desde la renuncia de mi poderdante sin que ello suceda, por lo tanto la parte demandada está violando en perjuicio de mi mandante, lo establecido por los artículos 76, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Con fecha 15 de junio de 1999, mi mandante renuncio al empleo que venía prestado a los demandados, sin embargo hasta la fecha la relación laboral no se ha finiquitado, pues los demandados se han abstenido de cubrir a mi poderdante el pago de las partes proporcionales que por prestaciones le corresponden, inclusive han omitido pagarle su salario correspondiente a la última quincena en que este se desempeña a su servicio, por lo tanto mi representado se ve en la necesidad de interponer la presente demanda.

5.- Es el caso de que mi representado tiene más de quince años cumplidos de servicio para los demandados, por lo que conforme a lo dispuesto por el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde ser pagado de su prima de antigüedad generada del 06 de febrero de 1984 al 15 de junio de 1999.

6.- Los demandados adeudan al actor los salarios devengados por el mismo, correspondientes del día 01 al 15 de junio de 1999, toda vez que se han abstenido de cubrírselos desde el momento de su renuncia y hasta la fecha, a pesar de múltiples requerimientos en ese sentido.

#### DERECHO

Se funda la acción que ejercita mi mandante mediante la presente demanda en la disposición de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 18, 27, 60, 61, 67, 68, 70, 71, 74, 76, 78, 80, 87, 117, 125, 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

PROTESTO LO NECESARIO

ALEJANDRO GARCÍA LÓPEZ

México, D.F., a 17 de septiembre de 1999.

**ANEXO 9**

CONVENIO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE TRANSPORTES DE CARGA LA AURORA, S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR EL LIC. MIGUEL GONZÁLEZ PAUSEL Y POR LA OTRA PERSONALMENTE Y POR SU PROPIO DERECHO EL TRABAJADOR SR. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ PRECISANDO QUE PARA MAYOR FACILIDAD A LA PRIMERA PARTE SE DENOMINARA "EMPRESA" Y A LA SEGUNDA "TRABAJADOR" CONVENIO QUE DERIVA DE LOS SIGUIENTES:

**A N T E C E D E N T E S :**

- 1.- El "Trabajador" estuvo laborando para la "Empresa", prestando sus servicios con la categoría de AYUDANTE GENERAL, iniciando a laborar el día 20 de mayo de 1997 y percibiendo como último salario diario la cantidad de \$315.90 (trescientos quince pesos 90/100 m. n.)
- 2.- Después de diversas pláticas conciliatorias celebradas entre el trabajador y la empresa, las partes celebran el presente convenio, sujetándose al tenor de las siguientes:

**C L A U S U L A S :**

PRIMERA.- El "Trabajador" Sr. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ personalmente y por su propio derecho dio por terminado voluntariamente el Contrato o relación Individual de Trabajo que lo ligaba a la Empresa con fecha 18 de julio del 2000, lo cual ratifica en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en la Fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad alguna posterior que reclamarle a la empresa.

SEGUNDA.- Al dar por terminado voluntariamente su contrato o relación individual de trabajo, el trabajador antes indicado manifiesta que en el tiempo en que le prestó sus servicios a la Empresa, recibió completa y oportunamente todas y cada una de las prestaciones legales y contractuales, ordinarias y extraordinarias a que tuvo derecho, tales como: salarios, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, fondo de ahorro, aguinaldo, días festivos, séptimos días, por lo que no se reserva acción o derecho alguno que ejercitar en su contra y otorga a su favor el finiquito más amplio que en derecho proceda. Igualmente manifiesta que siempre laboró en jornada ordinaria semanal y que jamás padeció enfermedad de trabajo alguna. Por otra parte respecto del accidente que sufrió fue debidamente atendido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, y le fueron otorgadas con base en su real percepción las prestaciones a que tuvo derecho, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Seguro Social vigente, consecuentemente nada tiene que reclamar de la EMPRESA por dichos conceptos, ni por ningún otro, en virtud de que como ya se menciono le fueron cubiertos en tiempo y forma.

TERCERA.- Al momento de ratificar el presente convenio, la representación de la Empresa hará entrega al trabajador, de la cantidad que a continuación se detalla por los conceptos que se precisan: vacaciones \$1,816.43, prima vacacional \$454.11, aguinaldo \$2,303.44 y una gratificación especial por los servicios prestados a razón de \$27, 697.22, manifestando el trabajador su expresa conformidad por los conceptos descritos y que se detallan en el presente convenio, suma que asciende a la cantidad de \$32,271.20 (Treinta y dos mil doscientos setenta y un pesos 20/100 M.N.).

Al recibir la suma mencionada, el trabajador manifiesta que ratifica el finiquito otorgado y que nada tiene que reclamarle a la empresa por ningún concepto.

El trabajador ratifica su conformidad en recibir la suma aludida, por los conceptos detallados, a través de los documentos descritos, en la fecha previamente establecida, reiterando el finiquito otorgado y dándose por pagado.

La empresa autoriza indistintamente para los efectos de la ratificación del presente Convenio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a los SRES. LIC. MIGUEL GONZÁLEZ PAUSEL Y ALEJANDRO HERNÁNDEZ BARRIOS.

SE OTORGA Y FIRMA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, D.F. A LOS 19 DÍAS DEL MES DE JULIO DEL DOS MIL.

"POR LA EMPRESA"

"EL TRABAJADOR "

LIC. MIGUEL GONZÁLEZ PAUSEL

ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ

**ANEXO 10**

**JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES**

**CONVENIO 121/00**

**ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ**

**Y**

**TRANSPORTES DE CARGA LA AURORA,  
S.A. DE C.V.**

En la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las trece horas del día diecinueve de julio de dos mil, comparecen en el local de ésta H. Junta el C. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ, identificándose con credencial para votar expedida a su favor por el IFE, con no. de folio 1183248, la cual se exhibe en original y copia, para que previo cotejo que de entre las mismas se haga se le devuelva la primera, así mismo comparece su apoderado C. ALEJANDRO GONZÁLEZ MARTÍNEZ, quien acredita su personalidad en términos de la carta poder de fecha dieciocho de julio de dos mil, la cual en este acto se exhibe y se solicita sea agregada a los autos, por la empresa Transportes de Carga la Aurora, S.A. de C.V. comparece su representante legal MIGUEL GONZÁLEZ PAUSEL, quien acredita su personalidad en términos del testimonio de la escritura notarial número 15823, pasado ante la fe del Lic. Pedro del Paso Regaert, notario público no. 23 del Distrito Federal.

**EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON:** Que ratifican en todas y cada una de sus partes el convenio depositado ante la oficialía de partes común de esta H. Junta Federal en esta misma fecha.--

**EN USO DE LA PALABRA EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA PARTE DEMANDADA DIJO:** Que a efecto de dar cumplimiento al referido convenio de terminación de relación de trabajo, en este acto exhibe cheque no. 5123, a cargo de Banamex, S.A., de fecha 18 de julio de dos mil, por la cantidad de \$32,271.20 (Treinta y dos mil doscientos setenta y un pesos 20/100 M.N.). a fin de que se le entregue al C. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ y hecho ello se ordene el archivo del presente expediente.-----

**EN USO DE LA PALABRA EL C. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ, DIJO:** Que está de acuerdo en recibir el título de crédito descrito, salvo el buen cobro del mismo.-----

**LA JUNTA ACUERDA:** Se tiene compareciendo al C. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ, por identificado al mismo en términos de la documental exhibida, de la cual se ordena su devolución, previo recibo que de la misma obre en autos, así mismo se reconoce la personalidad del C. ALEJANDRO GONZÁLEZ MARTÍNEZ, como apoderado del actor en términos de la carta poder exhibida, se tiene compareciendo a la empresa TRANSPORTES DE CARGA LA AURORA, S.A. DE C.V., por conducto de su representante legal LIC. MIGUEL GONZÁLEZ MARTÍNEZ, personalidad que se le reconoce en términos del testimonio notarial exhibido y que ha quedado debidamente descrito, se tiene por presentado el convenio celebrado

entre las partes y en vista de que el mismo no contiene cláusula alguna contraria al derecho, al moral o a las buenas costumbres con fundamento en el artículo 33 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo es de aprobarse y se aprueba en todas y cada una de sus partes, condenándose a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar como si se tratase de laudo debidamente ejecutoriado, con la categoría de cosa juzgada, certifique la C. SECRETARIO DE ACUERDOS la entrega del título de crédito exhibido por la empresa compareciente, en cumplimiento total al acuerdo de voluntades que ha quedado aprobado, previa toma de razón y acuse de recibido que del mismo realice el C. ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ, concediéndosele al mismo el término de tres días hábiles para que manifieste lo que a su derecho convenga, en el caso de que el multicitado título ejecutivo careciere de fondos, en el entendido de que transcurrido dicho plazo sin manifestación alguna, se archivara el presente expediente como total y definitivamente concluido.- NOTIFÍQUESE.- Notificados los comparecientes, firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----

LA C. SECRETARIO DE ACUERDOS QUE ACTÚA, CERTIFICA: Que en este acto se encuentra presente el C.ISIDORO TOVAR JIMÉNEZ, quien ha quedado debidamente identificada en términos de la credencial descrita y a quien se le hace entrega del cheque número 5123, a cargo de Banamex, S.A., de fecha 18 de julio de dos mil, por la cantidad de \$32,271.20 (Treinta y dos mil doscientos setenta y un pesos 20/100 M.N.), mismo que recibe de conformidad y firma al margen para constancia.- DOY FE.-----

LA C. SECRETARIA DE ACUERDOS

LIC. EDNA EQUIHUA JARA.

**ANEXO 11****H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

**MARÍA DEL ROSARIO JAIMES MARTÍNEZ**, en mi carácter de beneficiario del **C. JOAQUIN PEÑALOZA SIMONE**, lo que acredito con copia certificada del Acta de Matrimonio que se anexa al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones, la casa marcada con el número 15 de las calles de Zaragoza, Col. Jardines, Del. Miguel Hidalgo, D.F., con el debido respeto comparezco y expongo:

Que vengo a demandar de **SARE BIENES RAÍCES, S.A.** o quien resulte responsable de la fuente de trabajo ubicada en Periférico sur 3395, 1er piso, Col. Rincón del Pedregal, Del. Tlalpan, en ésta ciudad, el pago y cumplimiento de las siguientes:

**PRESTACIONES**

- a) Pago de indemnización por muerte acontecida en un accidente de trabajo al servicio de la demandada.
- b) Gastos funerarios.
- c) El pago de gastos de medicinas y atención médica erogados,

Fundan esta demanda, los siguientes hechos y consideraciones de derecho.

**HECHOS**

1.- La empresa **Sare Bienes Raíces, S.A.** contrató los servicios del **C. JOAQUIN PEÑALOZA SIMONE** con el puesto de Electricista, con un salario mensual de \$4,000.00.

2.- El salario señalado en el hecho anterior, se incrementaba además con la cuota fija de \$600.00 mensuales en vales de despensa.

3.- Con fecha 20 de mayo de 2000, el **C. JOAQUIN PEÑALOZA SIMONE**, sufrió un accidente de trabajo al servicio de la demandada, lo que aconteció al estar realizando una instalación eléctrica en el domicilio ubicado en calle Juárez No., Col. Centro de ésta ciudad, domicilio donde fue comisionado por la demandada para llevar a cabo sus labores, derivado de dicho suceso la suscrita tuvo que erogar la cantidad de \$15,000.00 en medicamentos y la suma de \$23,400.00 en atención médica, gastos que se generaron previos al fallecimiento del que en vida fuere mi cónyuge.

4.- Según se acredita con la copia certificada del acta de defunción que se exhibe adjunta al presente escrito, el deceso aconteció debido a las lesiones que sufrió en el infortunio de trabajo.

5.- Desde el 20 de julio de 1983, el hoy de cujus y la suscrita contrajimos matrimonio, por lo tanto la suscrita dependía de este económicamente, por tales razones tengo derecho a la indemnización correspondiente.

6.- Conforme al artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo, la suscrita tiene derecho a recibir el equivalente a setecientos treinta días de salario, más el importe de dos meses de salario por concepto de gastos funerarios tal como lo establece el artículo 500 del referido ordenamiento legal.

#### DERECHO

Fundan esta demanda en cuanto al fondo, el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 502 al 504 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal de Trabajo. Norman el procedimiento los artículos 892 al 899, y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA, atentamente pido se sirva:

PRIMERO. Tenerme por presentada en los términos de este escrito, demandando de SARE BIENES RAÍCES, S.A., las prestaciones reclamadas en el proemio de esta demanda.

SEGUNDO. Correr traslado a la empresa demandada, con las copias simples de la demanda que se acompañan.

TERCERO. Turnar esta reclamación a la Junta Especial correspondiente, conforme a la materia y actividades de este Tribunal.

CUARTO. Fijar día y hora para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

QUINTO. En su oportunidad, condenar a los demandados al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.

**PROTESTO LO NECESARIO**

**MARÍA DEL ROSARIO JAIMES MARTÍNEZ**

**México, D. F., a 07 de junio de 2000.**

**BIBLIOGRAFÍA**

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío

Formulario y Diccionario de Derecho Laboral

PAC

México, D.F., 1991

121 pp.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío

Legislación Laboral

Limusa

México, D.F., 1990

120 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar

38 Lecciones de Derecho Laboral

Trillas

México, D.F., 1992

409 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar

El Derecho Laboral en Iberoamérica

Trillas

México, D.F., 1981

927 pp.

DÁVALOS, José

Derecho del Trabajo I

Porrúa

México, D.F., 1990

474 pp.

DE BUEN LOZANO, Nestor

Derecho del Trabajo

Porrúa

México, D.F., 1989

641 pp.

DE LA CUEVA, Mario

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

Tomo I

Porrúa

México, D.F., 1990

732 pp.

DE LA CUEVA, Mario

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

Tomo II

Porrúa

México, D.F., 1990

744 pp.

FORERO RODRÍGUEZ, Rafael

"Reformas Laborales en la República de Colombia en los años noventa"

Laboral

Año IV, 1996, Número 48

GOMES GOTTSCHALK y Bermúdez

Curso de Derecho del Trabajo

Volumen I

Cárdenas, Editor y Distribuidor

México, D.F., 1979

464 pp.

GOMES GOTTSCHALK y Bermúdez

Curso de Derecho del Trabajo

Volumen II

Cárdenas, Editor y Distribuidor

México, D.F., 1979

465 - 946 pp.

**Diccionario Jurídico Mexicano**

Instituto de Investigaciones Jurídicas

4 Tomos

Porrúa

México, D.F., 1997.

3272 pp.

OBREGON

**Diccionario de Derecho Positivo Mexicano**

México, D.F., 1990.

845 pp.

PINA, PINA VARA, Rafael

**Diccionario de Derecho**

Porrúa

México, D.F., 1992

OROZCO MONDRAGON, María Belem;

CHÁVEZ LANDANOSA, Gloria Irma y otros

**Manual de Derecho del Trabajo**

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

México, D.F., 1982

631 pp.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco

**El Despido**

PAC

México, D.F., 1989

197 PP.

SOTO ALVAREZ, Clemente

**Prontuario de Derecho del Trabajo**

Limusa

México, D.F., 1991

218 pp.

TISSEMBAUM, R. Mariano, et. al.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo

Volumen I

Dirección General de Publicaciones de la UNAM

México, D.F., 1974

939 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto

Nuevo Derecho del Trabajo

Porrúa

México, D.F., 1975

687 pp.

## LEGISLACIÓN

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

Porrúa

México, D.F., 2001

149 pp.

"Ley Federal del Trabajo"

Porrúa

México, D.F., 2000

915 pp.