



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO LABORAL

“EL DERECHO HUMANO A LA LIBRE DISPOSICIÓN DE LOS CRÉDITOS
LABORALES CONFORME AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL,
APARTADO A, FRACCIÓN XXIII, Y SU PROTECCIÓN.”

TESIS

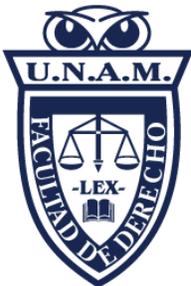
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO.

PRESENTA:

AMAYRANI ZAMORANO MUÑOZ

ASESOR:

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO.



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX.

2018.



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señora Directora:

La alumna **AMAYRANI ZAMORANO MUÑOZ**, con número de cuenta **310290124**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **EL DERECHO HUMANO A LA LIBRE DISPOSICIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES CONFORME AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO A, FRACCIÓN XXIII, Y SU PROTECCIÓN**, bajo la dirección del que suscribe, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 01 de agosto del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, a 14 de Agosto de 2018.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
C.c.p.-Seminario.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, quienes se han esforzado más que nadie, para que yo pudiera llegar hasta éste momento, y merecen el más grande reconocimiento por todo su trabajo, esfuerzo y valores enseñados, ya que han logrado que yo me supere en honor a ellos.

A mis profesores, quienes me han otorgado un poco de todo su conocimiento y tiempo, y gracias a todos ellos, me he formado como una estudiosa del Derecho, que a pesar de todo, ama su carrera.

A mis amigos, quienes afortunadamente son muchos, y sin los cuales la Universidad no hubiera sido una gran experiencia, los admiro y deseo éxito.

Al Juzgado Sexto de Distrito en Materia Laboral del Primer Circuito, en nombre de su Titular, el Juez Alberto Miguel Ruiz Matías, por haberme dado la oportunidad de aprender, crecer, obtener el gusto por el Amparo y por darme el reconocimiento a mi trabajo y empeño, y sobre todo, por permitirme conocer a todos mis compañeros a quienes admiro y aprecio mucho.

A mi asesor, el Doctor Porfirio Marquet Guerrero, quien creyó en mí siempre, me permitió desarrollar mis habilidades, tuvo paciencia y, sobre todo, me transmitió el gusto por la materia laboral.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Derecho, por todo, realmente todo.

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES	
1. Salario.....	8
2. Salarios Devengados.....	12
3. Indemnización.....	12
4. Preferencia.....	15
5. Concurso mercantil.....	18
6. Quiebra.....	20
7. Trabajador.....	23
8. Patrón.....	24
9. Masa Concursal.....	25
10. Empresa.....	26
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES.....	29
1. Instituciones precursoras de la Previsión Social.....	30
2. Antecedentes en Francia.....	37
3. Previsión y Seguridad Social en Nueva España y México Independiente.....	39
CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO VIGENTE.	
1. Artículo 123, apartado A, fracción XXIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	46
2. Ordenamientos Internacionales.....	54
3. Las normas protectoras y los privilegios del salario en la Ley Federal del Trabajo.....	60

4. Los procedimientos de preferencia en la Ley Federal del Trabajo.....	68
A. Concurrencia de embargos, tercerías y preferencias.....	69

CAPÍTULO IV. SOLUCIONES

1. Creación de un Fondo que garantice el pago de los créditos salariales.....	74
2. Naturaleza Jurídica del Fondo.....	80
3. Aspectos Orgánicos.....	82
A. Procesales.....	85
B. Activos del Fondo.....	94
C. Forma de pago a los trabajadores.....	98
D. Cantidad de pago.....	99
E. Prescripción de los créditos.....	105
4. Beneficios del Fondo.....	106
A. Al patrón.....	106
B. Al trabajador.....	107
C. A la economía y sociedad mexicana.....	108

CONCLUSIONES.....	110
--------------------------	------------

FUENTES.....	115
---------------------	------------

ANEXOS.....	125
--------------------	------------

RESUMEN

El presente trabajo, se elaboró con la principal finalidad de proteger a la clase social que sostiene la economía del país, la obrera, la cual, ha sido y sigue siendo una de las más indefensas; todo por una mezcla que parece imposible vencer y defenderse, esta es, la corrupción que va de la mano del capitalismo. Así que dicha protección en primera instancia, no sólo se hará haciendo valer en la realidad el precepto XXIII, inciso A, del artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual se podrá concretar con la propuesta de traer una figura del Derecho Comparado, referente a un Fondo de Garantía Salarial, para el pago inmediato y sencillo de los créditos laborales derivados del concurso o quiebra del empleador; dicha figura se ajustará a nuestro sistema jurídico y se modificará su naturaleza para acoplarla a nuestro sistema jurídico y agregando otras propuestas, como préstamos a los empleadores para mejorar su tecnología o expandir su negocio, e implementando una política de rescate de las empresas, las cuales, beneficiaran al trabajador, al empresario, economía nacional y principalmente a toda la sociedad mexicana.

INTRODUCCIÓN.

En este trabajo, se busca introducir al lector a una nueva forma de ver y estudiar el Derecho Laboral y Concursal conjuntamente, ya que ambas son vistas de manera separada, pensando en que sólo se interceptan a la hora de ver lo concerniente a los créditos a favor de los trabajadores cuando su empleador queda insolvente, pues tienen una calidad preferente de pago en el orden de prelación, sobre todos los demás créditos, según los artículos 66, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224 y 225 de la Ley de Concursos Mercantiles en vigor, y el 113 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, si se estudia de fondo se puede notar lo distantes que se encuentran la Ley Federal del Trabajo de la Ley Concursal, y que únicamente de forma superficial, ambos pretenden cumplir con lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de nuestra Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto de los créditos a favor de los trabajadores por los salarios devengados en el último año y por las indemnizaciones correspondientes a la terminación o suspensión (según el caso en concreto, ya que hay una gran variedad de supuestos) de la relación laboral en los casos de concurso o de quiebra.

¿Para qué se quiere que un crédito tenga preferencia sobre todos los demás tipos de créditos?, claramente para que dicho sujeto dueño de tal crédito, realmente cobre la cantidad que le pertenece, y no sólo para hacer notar frente a la sociedad que es un acreedor preferente de pago, ya que no serviría de nada si su deudor no cuenta con masa activa para poder pagarle. Agregando que esta preocupación no surge del querer hacer cumplir la ley, sino de ver por un sector vulnerable de la sociedad, el cual depende de ese crédito para su subsistencia y la de su familia, al grado que podrían quedarse sin los bienes básicos para sobrevivir como son los alimentos.

Por tal motivo, en primera instancia se considera necesario un estudio más profundo sobre lo que sucede con los créditos de preferencia salarial, diseñar una normativa en la cual se especifique la forma en la que se determinarán las cantidades de pago correspondiente a cada trabajador, y la creación de una figura que asegure que las

cantidades correspondientes les sean pagadas a todos los trabajadores. Lo cual ya ha sido y sigue siendo estudiado por otros países, e incluso forma parte de su ámbito de estudio con la creación de una nueva rama del Derecho llamada Derecho Laboral Concursal, en la cual se observan todos los aspectos referentes a lo que sucede con los trabajadores y sus respectivos créditos en caso de concurso y quiebra de su empleador.

En esa línea, comenzaremos este trabajo con la descripción de algunos conceptos base, para entender de manera simple el significado que se ha formado de ellos debido a las distintas circunstancias que han pasado al devenir del tiempo, y los cuáles serán los más mencionados en el presente trabajo; comenzando por desglosar el concepto del salario, que tal vez sea el más significativo ya que no es sólo una cifra establecida, sino que cuenta con otras cantidades, objetos, y objetivos que se ha luchado por medios violentos y otros de forma más pacífica, para que se volviesen obligatorios de pago, dependiendo las condiciones del contrato de trabajo y el trabajo mismo.

De forma complementaria, nos referiremos a los salarios devengados, pues son los que la ley está protegiendo de manera específica, junto a las indemnizaciones, las cuales forman parte del siguiente concepto que se desglosa, al ser el crédito que se paga al trabajador por el hecho de privársele de su trabajo de forma repentina y sin motivo alguno imputable a él. Razón por la cual el trabajador quedará en un estado de indefensión total, pues de la noche a la mañana se le obliga a buscar un nuevo trabajo o medio de subsistencia para que pueda seguir cubriendo los gastos necesarios para que él y su familia (en el mejor de los casos) sigan con una vida digna, aunque más humilde.

Continuando con el desarrollo de la preferencia crediticia que tienen los trabajadores, haciendo énfasis en el concepto de preferencia, ya que es esencial que aparezca en el texto constitucional para poder partir de él y crear nueva doctrina que logre fortalecer dicho concepto, de lo contrario sería un crédito más en la espera de ser cubierto.

Posteriormente, siguen los conceptos de concurso mercantil y quiebra, los cuales nos darán una idea general de lo que sucede en ambos supuestos, por lo que debe de pasar el trabajador de cierta manera, aunque las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean las que lleven su juicio, pues al final, el trabajador tendrá que llegar a un arreglo en caso de concurso, o quedarse sin su fuente de empleo en caso de quiebra. Siguiendo con dos conceptos a mi parecer principales, que son el trabajador y el patrón, pues es por éstos que existe un estudio y legislación tan compleja en los sistemas jurídicos de todo el mundo, ya que son sujetos base en la existencia de los países, y por lo tanto debe de haber una exhaustiva regulación que permita una relación armoniosa entre ambos.

El penúltimo concepto es el de masa concursal, que en palabras lisas y llanas son todos los derechos y todas las obligaciones de carácter patrimonial que un empresario tiene, y será en el concurso o quiebra mercantil en donde se va a hacer una regulación de estos en favor de los terceros acreedores. Finalizando con el significado de empresa, de la cual depende el hacer accionar o no los órganos jurisdiccionales cuando esté en riesgo de extinguirse por la mala administración del patrón o fortuitamente, y que pasa de ser un medio del capitalismo, a una necesidad para el crecimiento de un Estado y por consiguiente, el bien social.

En el segundo capítulo, encontraremos un breve desarrollo histórico del tema de los trabajadores, la preocupación por proteger los derechos que se les iban adjudicando, y los medios por los cuales se esperaba lograrlo. De manera más específica, se hará un señalamiento sobre las Instituciones precursoras de la Previsión Social, comenzando desde las más sencillas pero fundamentales, hasta las más complejas que se enfocaban en ampliar la protección a más grupos marginados de su población. Esto con el total convencimiento en que el bienestar obrero, es completamente benéfico para el país entero.

También haremos una especial referencia de Francia, pues es ahí donde nació y gobernó Napoleón Bonaparte quien, mediante su Código Civil de 1804, se comenzó a dar una seria protección a los trabajadores, principalmente en cuanto a sus derechos crediticios, surgiendo a la par nuevos conceptos como el privilegio de

cobro de los créditos laborales en caso de insolvencia, y se mejoraron muchos otros que ya existían.

Cerrando el capítulo con lo referente a la previsión y seguridad social en México, cuyo objetivo es señalar cómo fue introducida esa figura por primera vez en nuestro país. Temas que no sólo fueron novedosos, sino también muestra la voluntad y preocupación de las personas que la implementaron, por la salud y bienestar de las personas más necesitadas.

En el siguiente capítulo, se quiere defender la idea de proteger los créditos de los trabajadores en caso de que el empleador quede insolvente, mediante preceptos normativos, comenzando por la que es la norma principal de cada estado. Esto se hizo mediante la teoría del derecho constitucional, en el cual se explica la importancia de que se respete en su totalidad la supremacía normativa, es decir, que su contenido sea aplicado en la vida diaria, y no permanezca por años o siglos sólo como una esperanza, ya que la constitución se hizo para juntar todas las buenas ideas y con ellas crear un Estado que realmente aporte bienestar y tranquilidad a su pueblo, quien es el único motivo por el que se busca la creación de una constitución.

Por otra parte, y dada la importancia de los tratados internacionales en nuestro sistema jurídico desde el 2011, se agregó un apartado referente a éstos, pues los tratados son un reflejo de las necesidades mundiales, que son impregnadas en una normatividad internacional, la cual es creada después de muchas investigaciones sobre las problemáticas que acontecen en el mundo por igual, y que los estados deben de voltear a ver y reconocer la importancia de su aplicación en su propia nación.

Continuando con el contenido de la Ley Federal del Trabajo, que es la que regula de forma más precisa tal precepto constitucional y en los artículos en los que expresa el contenido que nos interesa, nos muestra la preocupación del legislador de proteger los créditos de los trabajadores, sobre todos los demás acreedores, incluso incluye aspectos muy específicos como la temporalidad de la protección que se debe de dar a los trabajadores en el caso concreto.

En el último capítulo, tomamos lo que hemos venido repitiendo en los anteriores capítulos, respecto de la importancia en el contexto histórico de contar con instituciones que velen por los derechos de los más indefensos, sobre la preocupación de las normas mexicanas e internacionales de legislar sobre el tema de los créditos laborales en caso de concurso y quiebra, y que a pesar de todo ello, y a cien años de que por primera vez en nuestro país se planteara tal protección, sigue sin existir un verdadero cuidado en la parte referente a que los trabajadores que tienen créditos contra el patrón que ha quedado insolvente y por lo tanto ha surgido la necesidad de terminar las relaciones laborales, de verdad reciban esas cantidades. Pues prácticamente nada más se vela que éstos sean señalados en primer término en la orden de prelación, que sí estén plasmados, pero no que se lleven a cabo.

Para lograr un acercamiento de esta figura a nuestro país, tomaremos como referencia al Fondo de garantía salarial de España, así será más fácil analizar su utilidad y aceptación en nuestro sistema jurídico y económico. Por lo que se delinearán los aspectos más importantes de su estructura y funcionamiento. En segundo lugar, se tratará de describir todo el procedimiento por el cual los trabajadores tendrán que pasar con la finalidad de que les sean cubiertos sus créditos, desde la presentación de la demanda ante la Junta competente, hasta que les son pagados sus créditos, con la seguridad que al terminar el proceso que se describe y propone, se note una reducción de tiempo en oposición al actual proceso, también que existirá la seguridad de que serán pagados sus créditos correspondientes.

Figura que también será útil en otros aspectos, pues no sólo se pretende ayudar a los trabajadores con ella, sino en lo posible, también se busca ayudar a los empresarios que quieren hacer crecer su empresa, pues eso implica beneficios sociales, que al final es lo que nos interesa.

Es oportuno comentar que, se hablará en éste trabajo sobre la intervención de las Juntas Locales como Federales de Conciliación y Arbitraje, como autoridades

competentes y facultadas para realizar las actividades expuestas, tales como el trámite de la demanda del trabajador sobre la insolvencia de la empresa en que labora, el embargo y enajenación de los bienes del patrón y la división de las ganancias entre los créditos correspondientes a cada trabajador.

Lo anterior, se realiza debido a que en las disposiciones transitorias del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, se puntualizó respecto a que las Juntas “continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo, y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales”,¹ hasta en tanto, los Tribunales laborales no estén adecuados y puedan ponerse en marcha para ocupar el lugar de las Juntas, cuestión que, a pesar de que el pasado 24 de febrero se cumplió con un año en vigor tales modificaciones constitucionales, aun no hay avance concreto en el tema, por lo tanto se prevé que las Juntas van a continuar laborando con relativa normalidad aun durante tiempo incierto.

Es por esto que, al no cambiar la regulación de la relación laboral, sino sólo lo que respecta a las autoridades que conocerán de las problemáticas que se susciten entre trabajadores y patrones, de manera sustitutoria, sin duda van a tener las mismas facultades para conocer de las cuestiones que se plantean en el presente trabajo en el momento en que se dé dicho cambio y no habrá necesidad futura de modificar lo planteado en este trabajo, salvo cuestiones que no puedan preverse.

¹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017. Se puede ver en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf Fecha de consulta 12 junio 2018.

“Todo hombre paga su grandeza con muchas pequeñeces, su victoria con muchas derrotas, su riqueza con múltiples quiebras.”

Giovanni Papini

“Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, lo que hace falta es transformarlo”

Karl Marx

CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES

1. Salario

La palabra “salario (...) proviene del latín *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba según la costumbre una cantidad de sal como estipendio”²; sin embargo, con el tiempo y el surgimiento de los derechos sociales, el pago a los trabajadores cambió para convertirse en moneda, con la cual pudiesen pagar los bienes y servicios que los trabajadores necesitaran o desearan.

Con el capitalismo, los salarios tomaron el eje central de la relación laboral, sin olvidar que el trabajador, siendo un humano es lo que realmente importa; sin embargo, me refiero a los salarios porque los trabajadores, al tener una relación laboral, su fin principal es obtener un activo, además de que “el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo”³, pues sin éste, no existiría una relación laboral, y ese activo debe ser muy justo y sobre todo si es en el tema que nos atañe, pues en caso de concurso o de quiebra, la cantidad que se le pague a los trabajadores por sus créditos salariales e indemnizaciones, tendrá que ser lo más

² BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. “*Derecho del trabajo*”. Editorial Oxford. México. 2000. P. 135.

³ DÁVALOS, José. “*Derecho Individual del Trabajo*”. 21ª edición. Editorial Porrúa. México. 2014. P. 200.

proporcionada a lo que merecen por el tiempo laborado antes de que el empresario cayera en concurso o quiebra, debido a que, por las circunstancias no se les podrá pagar más.

Es por esto, que es importante señalar qué es el salario y qué comprende, pues con este último pago, aunque no cubra la cantidad total que merezca el trabajador por su labor realizada, en caso de quiebra o concurso, si debe ser la más cercana.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82, de manera breve menciona que el “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, en este punto en primer lugar, la Ley establece que el pago se debe realizar en moneda de curso legal, por lo que la retribución necesariamente debe ser con dinero en efectivo, y en su caso, también se le pueden adherir prestaciones en especie, tal como se establece en el artículo 84 y 102 de la misma Ley, que se van a cuantificar de manera diaria; lo anterior es desglosado para una mejor claridad por la Ley de la materia en el artículo 84 que especifica que: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Esto para lograr una practicidad a la hora del cálculo líquido de los salarios.

Pero el salario no sólo es lo que se le paga al trabajador por el trabajo que aceptó contratar, el pago como retribución al trabajo entraña otras cuestiones más profundas, como el principio sobre que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución”, el cual tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador⁴; lo que nos hace reflexionar, que el salario no es igual a lo que se trabajó por este, sino es aún más

⁴ Ibídem. P. 199.

importante que la labor que se lleva a cabo, éste “debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.⁵

El Doctor Dávalos, cita a Mario de la Cueva, quien define al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”⁶, es decir, no importa el tipo de labor, ni el modo o el tiempo en que se realice, sino que por estar bajo un contrato laboral, recibe el pago que le permita al trabajador y sus dependientes tener una vida digna. Esto se complementa con la expresión del Doctor Dávalos, quien precisa que “el salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social”⁷, aun sin que el trabajador esté haciendo su actividad, por cuestiones mismas del trabajo o de la empresa hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad”.⁸

El salario aparte de ser un elemento esencial como líneas atrás se mencionó, tiene atributos muy importantes como ser “remunerador, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo (artículos 5º VI y 85).”⁹ Es verdad que a determinado trabajo le va a corresponder un pago acorde a este, pero siempre debe ser suficiente para mantener un nivel de vida bueno, tal vez con lujos o sin ellos dependiendo el caso.

La OIT, definió al salario como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador

⁵ Ídem. P. 199.

⁶ Ídem. P. 199.

⁷ Ibídem. P. 200.

⁸ Ídem. P. 200

⁹ Ídem. P. 200.

en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.¹⁰

También debe ser suficiente “considerada como una nota esencial de la retribución como lo dice el artículo 3º de la Ley, en el sentido de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”¹¹; así como lo menciona el artículo 90, “el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

Otra de sus características es que “el salario es autónomo, en el sentido de que no forma parte del éxito o fracaso de la empresa. El salario se fija previamente y, por ello, no está sujeto a la utilidad que la empresa logre tener”.¹² Pues si el trabajador recibe el mismo salario aun cuando la empresa haya tenido en un periodo de tiempo grandes ganancias, debe de continuar recibiendo el mismo salario en el caso de que haya perdidas en la empresa.

También el salario es integrado, “pues éste no siempre se presenta como una sola entrega de dinero sino se acompaña con una serie de prestaciones en especie que, cuantificadas, integran el salario”.¹³

El salario no solo beneficia a quien lo recibe, ni a sus familiares, sino “además, para el desarrollo mismo del país representa algo muy trascendente, porque de su satisfacción depende el desarrollo, la estabilidad, el bienestar y la paz social, y su insatisfacción propicia quebrantamientos a la paz social, y no solo eso, sino que de él también depende la verdadera transformación social”.¹⁴

¹⁰Convenio 95 sobre la protección del salario. 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO Consultado el 10 septiembre 2017.

¹¹ DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 200.

¹² BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 136.

¹³ Ibídem. P. 137.

¹⁴ Ibídem. P. 135.

2. Salarios Devengados

Conforme a la Real Academia Española, devengar significa el “adquirir el derecho a alguna percepción o retribución por razón de trabajo, servicio u otro título”¹⁵, por lo que al introducir el verbo devengar en pasado a los salarios, se refiere a los salarios por los que el trabajador ya laboró y están dentro de los pasivos del patrón.

Por esta razón, es de comprender que como se menciona en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, los “salarios devengados en el último año (...) debidos a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”, pues bajo esta perspectiva, son activos que se supone ya deberían estar en manos de los trabajadores.

En el 2003 se crea una nueva tesis que robustece la idea anterior, ya que señala lo que comprenden los “salarios devengados en el último año (...), comprenden no sólo aquellos que deben ser pagados al trabajador como retribución por las labores desempeñadas, sino también los que tenga derecho a percibir por salarios caídos adeudados correspondientes al último año, sin que la limitación en el plazo de un año implique que no se le deban retribuir al trabajador salarios devengados por un tiempo mayor, sino sólo que tiene derecho preferente por los que correspondan a ese último año.”¹⁶

3. Indemnización

Mientras la Real Academia Española define a la indemnización como el “resarcir de un daño o perjuicio, generalmente mediante compensación económica”, en la Ley Federal del Trabajo se señala en el artículo 89, que es la compensación económica que se paga para indemnizar el daño o perjuicio a una persona, la cual

¹⁶ 73. Tesis aislada I.6o.T.199 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Segunda Sala. t. XVIII, diciembre de 2003, p. 1372.

se calcula tomando como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

El artículo 33, primer párrafo de la misma Ley, se señala de manera precisa, que los salarios y las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores son irrenunciables, tan irrenunciables son, que como lo refiere el artículo 115 de la ley citada, incluso en caso de muerte del trabajador, los beneficiarios de éste podrán cobrarlos sin necesidad de entrar a sucesión; además de que no importa si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementara mediante un convenio”¹⁷ este crédito debe ser totalmente cubierto, agregado el artículo 84, el cuál enuncia otros pagos que integran el salario como: “los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo,”¹⁸ sin olvidar que las “prestaciones mínimas de la Ley que integran el salario son el aguinaldo, la prima vacacional y, en caso de que se labore los domingos, la prima dominical.”¹⁹

En la Ley Federal del Trabajo existe una indemnización general, que podemos encontrar en el primer párrafo del artículo 48:

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

“Cuando la relación de trabajo termina por causa ajena al trabajador, el patrón está obligado a pagarle a éste una indemnización según el supuesto

¹⁷ DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 205.

¹⁸ Ídem. P. 205.

¹⁹ PONCE Castillo, Rodolfo. “*Derecho laboral*”. 11ª edición. Editorial Limusa. México. 2008. Pp. 9-c2.

de que se trata, este es el caso del artículo 434, en el que se menciona que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”²⁰

Además, en el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Mediante el salario integrado se pagarán las indemnizaciones a los trabajadores, así que debemos de tomar en cuenta, que a este salario ordinario, se le acumulan todas las prestaciones de ley o convencionales, agregando diversas prestaciones en especie”²¹; mientras que en la jurisprudencia siguiente, se menciona:

“CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE INDEMNIZACIONES. (...) se señala que la “indemnización” comprende a todas las que se contienen en el artículo 123, apartado A, de la Carta Magna, así como aquellas que por tal concepto prevé la Ley Federal del Trabajo y las que así se pactaron en los contratos colectivos e individuales de trabajo en beneficio del trabajador y a cargo del patrón, con motivo de la relación laboral, en lo aplicable.”²²

Mientras que para el empresario, las indemnizaciones significan algo muy distinto, ya que para estos, “la indemnización constituye una suerte de impuesto al despido

²⁰ *Ibíd.* Pp. 1- c6.

²¹ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. *Ob. Cit.* P. 138.

²² 72. Tesis jurisprudencial, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época. Segunda Sala. t. X, julio de 1999, P. 174.

a las empresas que buscan reestructurarse para adaptarse a cambios en las condiciones económicas y la competencia.”²³

4. Preferencia

El diccionario del español de México editado por el Colegio de México, hace referencia a que la acción de preferir, es elegir algo o a alguien, de considerarlo en primer lugar, anteponerlo a otra cosa o cosas, antes que a los demás; mientras que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra "preferencia" como primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, ya en el valor, ya en el merecimiento.

Al respecto el Código Civil y muchas otras leyes mexicanas, contienen una gran cantidad de ejemplos en los que se otorga una preferencia a quienes cumplan con ciertos requisitos expresamente señalados por la ley en cuestión, ya sea por las características vulnerables de la persona, ser el primero en tiempo, haber llevado a cabo ciertos actos, etc.

Algunos autores de diferentes países también se refieren a las preferencias con el nombre de privilegios, por lo que los hacen parecer que esas personas o cosas se encuentran en un nivel muy superior que el resto.

Respecto de la preferencia de los salarios e indemnizaciones contenida en la Ley de Concursos Mercantiles, se mencionan dos tipos de preferencias, una general, en la que el trabajador “puede hacerla valer sobre el precio de cualesquiera bienes del empresario que vayan a la ejecución, mientras que la preferencia es extraordinaria por el alto grado prelativo que se le confiere, ya que queda por encima incluso del crédito hipotecario.”²⁴

²³ 65. SAAVEDRA, Jaime; MARUYAMA Eduardo. “*Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*”. Editorial GRADE. Lima, Perú. 2000. P. 15. http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51497/ssoar-2000-saavedra_et_al-Estabilidad_laboral_e_indemnizacion_efectos.pdf?sequence=3 Fecha de consulta 17 de julio de 2017.

²⁴ 64. RÍOS Salmerón, Bartolomé. “*Garantías del salario y Fondo de Garantía Salarial: el privilegio y la institución de garantía como mecanismos de protección del crédito laboral*”. P. 9.

Las normas son quienes dan esa posición de ventaja a los créditos laborales frente a los otros créditos, o tal vez es a los trabajadores, a quienes los dota de características específicas que los diferencian de los demás acreedores. “Por privilegio, en un sentido técnico o estricto, se entiende una cualidad inherente al crédito de que se trate, la cual impone una satisfacción prioritaria frente a otros, que no tienen preferencia alguna o la tienen de menor entidad; esa cualidad la confiere siempre el legislador, y lo hace tras una apreciación, con criterios puramente político-legislativos, de los intereses en juego; ello explica que los créditos salariales, por simple declaración legal, aparezcan a la cabeza de los créditos preferentes en casi todas las legislaciones, porque atienden necesidades cuasi-alimenticias de un gran número de personas, las cuales viven cabalmente de los frutos que provienen de servicios que prestan para otro”²⁵

El Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito emitió una tesis, en la cual se hace referencia a la preferencia, declarando que:

“En los conflictos de carácter judicial en relación con dicha preferencia, respecto de la hipótesis de la existencia de un conflicto entre dos créditos, como es un derecho laboral y cualquier otro con garantía real, (...) no obstante que el crédito del trabajador no se encuentre inscrito en el Registro Público, es preferente a un crédito con garantía real, ya que dicha primacía deriva de una disposición constitucional instituida como un derecho sustantivo de la clase obrera, con efectos erga omnes, sin que se establezca como requisito de eficacia frente a terceros, ni como condición, la circunstancia de que se inscriba en la oficina registral respectiva.”²⁶

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/38/est06.pdf Fecha de consulta 17 de julio de 2017.

²⁵ *Ibíd.* P. 3.

²⁶ Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVIII, octubre de 2003, p. 183091.

“Algunos autores asimilan los privilegios a los derechos reales (Salvat y Segovia), otros los consideran derechos personales (Molinario, Llerena, Alsina), mientras que una tercera corriente considera simplemente que no son derechos subjetivos (ni reales ni personales) sobre un bien o contra el deudor, sino que son calidades de ciertos créditos, que les atribuyen determinada prelación en el cobro. Carlos Gilberto Villegas dice, refiriéndose a los privilegios: es una calidad que pueden tener ciertos créditos, a los que la ley por alguna razón valora más que a otros, y en tal virtud les confiere prioridad de cobro. Normalmente el fundamento es la equidad o el bien público.”²⁷

Los autores Bonfanti y Garrone añadieron algunas características propias de los privilegios legales:

“1. Fuente: *No hay privilegio sin ley que lo establezca, no hay privilegio convencional. Por consiguiente, no es consensual, no es por acuerdo de partes.”*

2. Accesoriedad: *Tiene las características de una obligación accesoria a la principal, que en el caso es el crédito. De allí que, si el crédito se extingue o se transmite, el privilegio también se extingue o transmite, por aplicación de la regla de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, posición que se puede sostener desde la doctrina de la naturaleza jurídica de los privilegios como cualidad del crédito que no se opone al deudor sino a los otros acreedores.*

3. Interpretación: *Debe ser restrictiva la interpretación de los privilegios, limitada a los términos de la ley, dado su carácter excepcional respecto a la regla de la “pars conditio creditorum”, principio general concursal.”²⁸*

²⁷ STACCO Santos, Jorge. “Privilegios concursales: su orden y preparación de la distribución”. Universidad Nacional de la Patagonia. P. 3. <http://web.sistemasfce.com.ar/home/images/stories/materias/prac-prof-2011/Trabajos%20de%20la%20catedra/Privilegios%20Concursales%20Su%20orden%20y%20preparacion%20ANUARIO%201999.pdf> Fecha de consulta 01 de agosto de 2017

²⁸ *Ibidem*. P. 5.

4. Indivisibilidad: *Es decir que la preferencia de cobro que confiere el privilegio sobre un bien que constituye el asiento del privilegio, total o parcial, perdura intacta mientras subsista impago (total o parcialmente) el crédito privilegiado.”*

Se habla de asiento básico, porque en definitiva el acreedor no se va a llevar la cosa, el bien, para satisfacer su crédito. No adquiere el dominio, no se apropia de ese bien. Adquiere un derecho a cobrar sobre el producido de la enajenación de ese bien. Acciona sobre los fondos obtenidos de su venta: se lleva el asiento subsidiario o derivado.²⁹

5. Concurso mercantil

El concurso mercantil es una figura jurídica, la cual fue instituida con el propósito de crear un orden en el ámbito económico, puesto que, de lo contrario se causaría un caos entre los acreedores y el deudor principal, a la vez que los Tribunales no se darían abasto con las demandas generalizadas, debido a que cada acreedor haría lo posible para defender su activo y que sea reconocido judicialmente, o peor aún, las injusticias que se formularían al querer cobrar su deuda a toda costa, aunque eso implicara la comisión de delitos.

En la doctrina se dice que el derecho debe dar soluciones, en este caso para que se lleve a cabo el pago de todas las obligaciones contraídas, la idea es clara: escasez de recursos y la mano del legislador tratando de arbitrar en esta situación. Si no hubiera normativa para el patrimonio insuficiente, se produciría un conflicto donde predomina la ley del más fuerte: para llegar primero, satisfacerse y cobrar. En este supuesto, también se ocuparía el proverbio que dice: "priori in tempore priori in iure", principio que en nuestro derecho positivo se corresponde a acreedores frente a deudores *in bonis*.

²⁹ *Ibíd.* P.6.

Para introducir equidad frente a la ley del más fuerte, el legislador interviene creando privilegios; procura normar esta situación de crisis, de escasez de recursos, estructurando prioridades y lo hace con ciertos objetivos, fundamentos.”³⁰

En primer lugar, en la Ley de Concursos Mercantiles en el artículo primero se menciona que el objeto de regular a estos, es debido al interés público de conservar las empresas y evitar las consecuencias del incumplimiento generalizado de las obligaciones de pago (...). Con el fin de garantizar una adecuada protección a los acreedores frente al detrimento del patrimonio de las empresas en concurso (...).

Mientras que, en el artículo noveno de la Ley de Concursos Mercantiles, se expresa que se declarara en concurso mercantil, al comerciante que incumpla generalizadamente en el pago de sus obligaciones. Por lo que la Ley solo señala la finalidad de que exista la figura del concurso mercantil y el momento a partir del cual comienza la vida de este, pero no proporciona alguna definición.

Algunos autores concuerdan en que “el concurso se refiere exclusivamente a la suspensión de pago de deudas meramente civiles, líquidas y exigibles, las cuales eran cubiertas proporcionalmente con todos los bienes del deudor, con la salvedad de los bienes que no son embargables.”³¹ Aunque en este caso las deudas son mercantiles, pues es un empresario quien las adquiere.

“Mientras que otro autor va más acorde con la Ley, al referirse que “el concurso surge para ordenar una concurrencia de acreedores ante una situación de insolvencia del deudor”³² para conservar el orden público. Idea que se complementa con la de otro autor, señalando que “desde una perspectiva procesal el concurso

³⁰ *Ibíd.* P.4.

³¹ JUÁREZ Horta, Luis Eduardo. “*La Inconstitucionalidad de los Concursos Mercantiles*”. Editorial Porrúa. México. 2005. P. 32.

³² HERNÁNDEZ González, Naira. “*Concurso De Acreedores Y Protección Del Crédito Laboral*”. Universidad de la Laguna. 2015. <<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1105/CONCURSO%20DE%20ACREEDORES%20Y%20PROTECCION%20DEL%20CREDITO%20LABORAL.pdf?sequence=1>> Fecha de consulta 27 agosto 2017.

puede definirse como el conjunto de actos destinados a satisfacer a la generalidad de los acreedores de un sujeto en crisis patrimonial grave.”³³

Por otro lado, en una definición más jurídica, dada por el jurista Hamdan, quien indica que “el concurso mercantil es un procedimiento judicial de carácter ejecutivo y universal que se desarrolla en tres etapas: visita, conciliación y quiebra, por medio del cual se busca en primer lugar conservar viable a la empresa y maximizar su valor en los casos en que se tenga que liquidar;”³⁴ quien al final, tampoco nos dice qué es un concurso, sino que de igual manera solo nos proporciona algunas características y finalidad de este.

Otra característica del “concurso mercantil es que es un procedimiento de naturaleza universal, ya que afecta a la totalidad de los acreedores del Comerciante y a todos los bienes del mismo.”³⁵

Al final, podemos decir que el Concurso es una figura jurídica por medio de la cual, se busca la justicia social y la subsistencia de la empresa, principalmente para los acreedores del empresario en quiebra, los cuales tienen muchas diferencias respecto a la importancia en sus vidas de recibir el pago de sus créditos, pues su subsistencia depende en mayor medida de éste, en mayor proporción que para otros acreedores.

6. Quiebra

La quiebra es definida por la Real Academia Española como la pérdida o menoscabo de algo, esto llevado al ámbito económico se “entraña o supone la insolvencia total y definitiva”, claramente de la liquides que tenía una empresa o

³³ DESDENTADO, Elena, Desdentado, Aurelio. “*La Seguridad Social en la Nueva Ley Concursal*”. Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales. P. 2. Se puede ver en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/49/est01.pdf Fecha de consulta 29 julio de 2017.

³⁴ HAMDAN Amad, Fauzi. “*Derecho concursal mexicano*”. Editorial Oxford. México. 2011. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-derecho-privado/article/view/19980/17925>. P. 44.

³⁵ SANROMÁN, Martínez, Luis F. “*Concursos Mercantiles*”. Editorial Porrúa. México. 2010. P. 22.

empresario, debido a que esto le imposibilita el afrontar deudas o atender pagos que habitualmente tenía, a menos de que venda los bienes de su empresa.

Para la economía, la quiebra también se entiende como “la situación económica en la que se encuentra un empresario individual o una sociedad cuando el valor de sus activos no es suficiente para afrontar las deudas contraídas.”³⁶

“Los tratadistas del Derecho Mercantil consideran que la quiebra es un remedio previsto por la ley para poner fin a la situación del comerciante que no puede afrontar sus obligaciones, y permite a los acreedores obtener el pago de sus créditos en la medida posible.”³⁷ Lo cual es muy importante, pues ¿Qué caso tendría solo hacer público que alguien se quedó sin fondos, si no se va a hacer nada?, es decir, la autoridad al saber de tal hecho, tiene la obligación de actuar para velar por el interés público que de ello resulte.

Uno de los objetivos de la quiebra es tutelar el patrimonio del comerciante, así como de los derechos de los acreedores sobre una parte de este; al igual que el bienestar social, y sin duda, a la economía del país.

Sin embargo, es importante remarcar, que en el ámbito jurídico, solamente se va a tener el carácter de quebrado, cuando exista “una sentencia por medio de la cual se le constituya”³⁸ de tal manera, “se dice que la quiebra es un estado jurídico, aunque evidentemente el mismo parta de una situación de hecho. En palabras de Rodríguez y Rodríguez: “la quiebra descansa en un fenómeno económico que sólo tiene relevancia jurídica cuando el juez competente declara su existencia.”³⁹

³⁶ ACOSTA Miguel, Romero Tanía. “*Manual de Concursos Mercantiles y Quiebras*”. Editorial Porrúa. México. 2001. P. 45.

³⁷ BARAJAS Montes de Oca, Santiago. “*La quiebra. Su proyección en el derecho del trabajo*”. Revista de Derecho Privado. año 1. Núm. 3. septiembre de 1990. P. 14.

³⁸ JUÁREZ Horta, Luis Eduardo. Ob. Cit. P. 53.

³⁹ HAMDAN Amad, Fauzi. Ob. Cit. 2011. P. 113.

“En la Ley de quiebras de 1943 se contemplaba como concepto de la quiebra: la situación en que se encuentra un patrimonio que no puede satisfacer las deudas que pesan sobre él, o sea, un estado de desequilibrio entre los valores realizables y las prestaciones exigibles, así como un procedimiento de ejecución colectiva y universal que descansa en el principio de la comunidad de pérdidas y que se invoca contra un deudor comerciante”⁴⁰

Para el Doctor Raúl Cervantes Ahumada la quiebra desde un punto de vista jurídico, “es un estado o situación jurídica constituida por sentencia judicial. No existirá quiebra si no existe una sentencia por medio de la cual se le constituya.”⁴¹ Claro que esto es refiriéndose solamente en el plano jurídico, pues aunque un juez lo declare o no en quiebra, el empresario seguirá teniendo ese carácter materialmente. A la quiebra, también se le define jurídicamente como “el sistema de liquidación universal del patrimonio insuficiente para satisfacer los créditos incumplidos.”⁴²

Mientras que otros definen a la quiebra como un “procedimiento judicial que persigue, primordialmente, la liquidación del patrimonio del empresario insolvente, para pagar las deudas de éste con el producto de dicha liquidación. Estas operaciones van encaminadas a determinar, por una parte, el patrimonio del deudor y de otra, qué créditos y en qué orden tiene derecho a cobrarse con el producto de la liquidación.”⁴³

Aunque las normas no nos proporcionan una definición de la quiebra, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Séptimo Circuito, emitió la tesis **“QUIEBRA Y SUSPENSIÓN DE PAGOS. CONCEPTO DE CESACIÓN DE PAGOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE. (...) en la quiebra el cese de que se habla es total y definitivo, la crisis económica es tal que impide, por regla general, una recuperación**

⁴⁰ Quintana Adriano, Elvia Arcelia. “*Concursos mercantiles, doctrina, ley y jurisprudencia*”. Editorial Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2003. P. 5.

⁴¹ ACOSTA Romero, Miguel. Ob. Cit. P. 51.

⁴² Íbidem. P. 113.

⁴³ GARCÍA Sais, Fernando. “*Derecho Concursal Mexicano*”. Editorial Porrúa. México. 2005. <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html> P.40.

patrimonial, y las consecuencias que se dan son de liquidación, fundamentalmente, de los bienes del deudor, para con su producto pagar, en lo posible, a los acreedores.”⁴⁴

Por lo que al decirse que “la quiebra es un *status* al que se reduce a un comerciante y al mismo tiempo es el juicio que se lleva en su contra. Son dos cosas diferentes: un estado jurídico y un juicio.”⁴⁵ Pues como vimos, el comerciante toma tal carácter con la declaración judicial de quebrado en la sentencia, mientras que la Ley de Concursos mercantiles se divide en dos: concurso y quiebra, por lo que al pasar a la segunda etapa, también la quiebra es parte del procedimiento concursal, aunque faltaría el aspecto económico, el sujeto está en quiebra por el sólo hecho de tener más pasivos que activos en su patrimonio.

7. Trabajador

El concepto de trabajador de manera general, se piensa que es toda persona que da su esfuerzo a cambio de dinero, mientras que el constituyente de 1917, no les atribuyo ninguna definición en específico sino que “quiso regularlos de manera uniforme sin distinciones de ninguna especie,”⁴⁶ y eso ha ayudado bastante, ya que al pasar de los años se han creado una infinidad distinta de trabajos, por lo que establecer una lista con las diversas definiciones que se les ha asignado, tales como: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., se quedaría muy corta a la realidad actual, limitarían la definición de trabajador, cosa que causaría efectos negativos a los asalariados que quedarán fuera del ámbito jurídico.

Por otra parte, el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que el “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, no importa la actividad, pero debe de ser lícita con forme al artículo quinto constitucional, y que se lleve a cabo de forma personal y por cuenta ajena.

⁴⁴ Tesis aislada VII.2o.C.2C. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. I, junio de 1995, p. 517.

⁴⁵ JUÁREZ Horta, Luis Eduardo. Ob. Cit. P. 52.

⁴⁶ DÁVALOS, José, “*Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo*”. 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 1991. P. 59.

sino que se les dé una cantidad de dinero líquido establecida en el contrato de palabra o de papel, por la labor lícita y conforme a las buenas costumbres y que se lleven a cabo de forma personal y por cuenta ajena.

Por lo que la idea que el Doctor Dávalos da, respecto a que el concepto de trabajador es genérico ya que atañe “a todas las personas que, con apego a la disposición de la Ley (...), entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra”⁴⁷, por un pago, es la que más beneficia al sujeto trabajador en la relación de laboral.

Mientras que en el ámbito económico Marx, describe al trabajador como un objeto más de los medios de producción, comparándolos con el capital fijo⁴⁸; también el autor refiere que el trabajador es una clase obrera, la cual no tiene la propiedad de los medios de producción, sino que solo aporta su fuerza de trabajo.⁴⁹

También se dice que los trabajadores son “otro elemento personal que integra la empresa, es lo que se conoce como comunidad de trabajadores, constituido por los encargados de la realización de trabajos, quienes se dividen en categorías de acuerdo con las labores que realizan y la jerarquía que guardan.”⁵⁰

8. Patrón

La palabra “patrón”, proviene de la lengua latina “*patro, patronis*, un derivado tardío de *pater* (padre), pero después, recoge en sí algunas acepciones más bien correspondientes al vocablo latino *patronus* (protector, promotor, defensor) y se funde con ellas”⁵¹

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo décimo, define al Patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios

⁴⁷ DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 86.

⁴⁸, MARX, Karl. “*El capital*”. Volumen I. Editorial Siglo XXI. España. 2010. Pp. 150-151.

⁴⁹ *Ibíd.* P. 367.

⁵⁰ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 300.

⁵¹ Etimología de patrón. <http://etimologias.dechile.net/?patron>. Consultado el 15 agosto 2017.

trabajadores”, a esta persona se le puede denominar de diversas formas en la vida ordinaria, como empleador, empresario, jefe, superior, etc.”⁵²,

“Frecuentemente al hablar del patrón se hace referencia al *empresario*. Debe tenerse muy presente que un patrón no siempre es un empresario, que es quien organiza los factores de la producción.”⁵³

Sin embargo, en la Ley Laboral existen ejemplos en los que el patrón no ocupa trabajadores con el fin de obtener un lucro, como es el caso de los trabajadores domésticos o los trabajadores al servicio del estado.

9. Masa Concursal

Existe la masa civil y la masa mercantil, sin embargo, la masa mercantil suele ser más compleja, debido a que se compone de una mayor cantidad de activos y pasivos, aunque la masa civil es conocida normalmente como patrimonio.

En la doctrina se explica que la masa concursal se forma al declararse el concurso mercantil, la cual se define de manera sintetizada como: como un conjunto de intereses, bienes, derechos y obligaciones que representan el patrimonio del concursado, con sus aspectos activo (créditos) y pasivo (deudas); De igual manera se refiere al *iuris communio* (una comunidad de derecho, patrimonio en afectación), la cual queda en manos de un conciliador y/o síndico, quien será el responsable de su administración con el propósito de conservar la empresa, de ser posible, y en caso contrario, de asegurar la liquidación y distribución de la misma entre los acreedores.

Otro autor, define a la masa como “la porción del patrimonio del Comerciante, declarado en concurso mercantil, integrada por sus bienes y derechos, con excepción de los expresamente excluido en términos de la Ley de Concursos

⁵² DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 92.

⁵³ GONZÁLEZ Blanco, Salomón. “*Derecho del Trabajo*”. Editorial Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2014. P. 125.

Mercantiles, sobre la cual los Acreedores Reconocidos y los demás que tengan derecho, pueden hacer efectivos sus créditos.”⁵⁴

Además, que la doctrina ha distinguido entre Masa Activa y Masa Pasiva:

- *“Masa Activa son todos los bienes que pertenezcan al Comerciante concursado y sean susceptibles de ejecución a favor de los acreedores.*
- *Masa Pasiva del concursado mercantil es el conjunto de créditos en contra del Comerciante concursado.”⁵⁵*

En palabras del mercantilista Juárez Horta, se define a la “masa activa al conjunto de bienes y derechos presentes y embargables que forman al activo patrimonial del comerciante, deriven estos de la actividad mercantil del comerciante o no, ya que nuestra legislación no distingue entre bienes provenientes del comercio y bienes de actividad meramente civil del deudor, lo anterior en razón del principio de unidad del patrimonio.”⁵⁶ “A los bienes que son ocupados se les llama masa de hecho o real y los que realmente pertenecen al quebrado, forman la masa de derecho o legal Dentro de la masa activa, pueden considerarse bienes futuros, presentes, e incluso algunos que han salido de la misma”⁵⁷

Por otro lado, “la masa pasiva se conforma por las deudas u obligaciones a cargo del titular del mismo, como los créditos de los acreedores del deudor común.”⁵⁸

10. Empresa

Inicialmente, “la palabra empresa provino del verbo emprender y suele referirse a los centros de producción de bienes y servicios.”⁵⁹

⁵⁴ SANROMÁN, Martínez, Luis F. Ob. Cit. P. 42.

⁵⁵ *Ibíd.* P. 42.

⁵⁶ JUÁREZ Horta, Luis Eduardo. Ob. Cit. P 57.

⁵⁷ *Ibíd.* P 58.

⁵⁸ *Ibíd.* P 59.

⁵⁹ GARRIDO Ramón, Alena. “*Derecho individual del trabajo*”. Editorial Oxford. México. 1999. P.39.

Posteriormente, el concepto “aparece con los cambios que se desarrollaron a partir de la primera guerra mundial, tomando connotaciones importantes, social, económica y hasta políticamente. El nuevo concepto de “empresa” se constituyó como un ente en movimiento, cambiante y devorador, convirtiéndose así en base de las economías capitalistas y por lógicas razones objeto de protección de los gobiernos”,⁶⁰ definición que se entiende por el contexto histórico en el que se vivía, sobre todo cuando comenzaba a crecer rápidamente, mientras desplazaba y se aprovechaba de las personas menos afortunadas, que lamentablemente, eran la mayoría, convirtiéndolos en el sector trabajador.

“Hueck-Nipperdey, en los años de la segunda guerra mundial, define a la empresa como la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario.”⁶¹

Con el paso del tiempo, el concepto ha sido definido principalmente en el ámbito económico, pues es uno de los sujetos más importantes de esta ciencia, tal como lo hace Garriguet, quien menciona que “económicamente la empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada”⁶², mientras que el francés Paul Durand, la define como “una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario”⁶³; mientras que en el ámbito jurídico, no hay una definición propia del derecho que proporcione una definición muy clara al respecto.

Por otro lado, la legislación mexicana se limita a mencionar que “para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”, definición que fue inspirada por Durand, sin embargo, esta es una definición muy limitada, pues ahora una empresa tiene

⁶⁰ ACOSTA Romero, Miguel. Ob. Cit. P. 72.

⁶¹ CUEVA, Mario de la. “*El nuevo derecho mexicano del trabajo*”. 19ª edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 2009. P. 169.

⁶² BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 299.

⁶³ Ídem. P. 299.

muchos aspectos con los que antes no contaba, principalmente con la globalización y el capitalismo en su mayor esplendor.

En la Ley Laboral aparece el termino de empresa: “es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario.”⁶⁴

Por lo que podemos ver, que una empresa “involucra un conjunto de trabajo diario, labor común, esfuerzo personal o colectivo e inversiones para lograr un fin determinado”, y aun más que eso, la empresa cuenta con aspectos no materiales, como las aspiraciones o sueños del dueño como de los inversionistas y trabajadores, puesto que estos no suelen invertir su esfuerzo, tiempo y dinero, en un proyecto siempre estático, sino que buscan el crecimiento de este.

Otro aspecto muy importante, es que el bien o servicio que esa empresa vende al público, en muchos de los casos, es un bien necesario para llevar a cabo las actividades diarias de las personas, por lo que la vida o muerte de la empresa, ocasiona repercusiones directas en la sociedad.

En conclusión, la definición de empresa permite "visualizarla" como una entidad conformada por elementos tangibles (elementos humanos, bienes materiales, capacidad financiera y de producción, transformación y/o prestación de servicios) e intangibles (aspiraciones, realizaciones y capacidad técnica); cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades y deseos de su mercado meta para la obtención de una utilidad o beneficio.”

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 169.

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES

El tema que nos preocupa es el salario, pues éste recae sobre millones de personas trabajadoras⁶⁵ y en una serie de derivaciones o consecuencias que hacen mover a la economía mundial, por lo que dicho derecho laboral lo debemos de ver con más humanismo e importancia, estudiando su nacimiento para saber reconocer los errores y retomar los aciertos.

Desde que un hombre comprendió tener poder sobre todos los demás hombres, se ha pasado desde el esclavismo, hasta la protección de los Derechos de los trabajadores en las Cartas Magnas de la mayoría de los países, no sin antes haber tenido que pasar un sin número de marchas, revueltas y revoluciones, logrando modificar el pensamiento que se ha tenido de los trabajadores y el trato que se les daba (el cual continua en más lugares de los que quisiéramos).

Al menos, “antes del siglo XVIII, el trabajo era una variedad de actividades con nombres diversos, que en su mayor parte se destinaban a satisfacer necesidades. En la concepción pre moderna, la riqueza no procedía del trabajo, sino de la naturaleza y de Dios; (...). En los siglos XVII y XVIII se transformó la idea de trabajo: Locke lo consideró la fuente de la propiedad, mientras que para Rousseau, el trabajo da derecho a la propiedad de la tierra. El trabajo, entendido como factor de riqueza, ocupó el pensamiento económico del siglo XVIII, con autores como Adam Smith (1723-1790) y David Ricardo (1772-1823). En el siglo XIX, Karl Marx (1818-1883) plasmó sus críticas a la economía política en *El capital* (1867). Por su parte, Max Weber (1864-1920) publicó en 1905 *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*.”⁶⁶

⁶⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo”. Indicadores estratégicos. Consultado en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>, el día 08 de febrero de 2018.

⁶⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). “Derecho del Trabajo, parte general”. Serie temas selectos en materia laboral. Editorial SCJN. México. 2017. Pp. 5-6.

Por otro lado, y tiempo más tarde, Marx y Engels comenzaron a desarrollar el comunismo, un mundo ideal para los trabajadores, a lo que “en respuesta a esta idea, el Papa León XIII emitió la encíclica *Rerum Novarum*, basada en presupuestos relacionados con la propiedad privada de los medios de producción; propendía al reconocimiento de que el Estado moderno juega un papel activo e intervencionista.”⁶⁷ Idea que está inserta en la historia mexicana y también en nuestra legislación.

“El Estado encontró en las leyes laborales el instrumento idóneo para enfrentar la lucha de clases y para crear condiciones de entendimiento entre los interlocutores sociales. Las Constituciones comenzaron a definir los derechos de los trabajadores, que también se internacionalizaron mediante tratados.”⁶⁸ Derechos y protección que no deben quedarse estancados, sino mejorando conforme al principio de progresividad.

1. Instituciones precursoras de la Previsión Social

Seguramente desde el inicio de la historia del hombre, han existido figuras con la esencia de la previsión social, desde los modelos más precarios hasta los más complejos, iniciando por la institución más importante que ha existido, siendo ésta la familia. Al respecto, podemos decir que un ejemplo fue “la familia romana integrada por los siervos, el deber de asistencia se extendía a los que estaban subordinados a los pater-familia. Aún hoy, bajo la inspiración de nuevos conceptos, el deber de asistencia familiar tiene forma jurídica perfectamente definida no sólo por la obligación del sustento de los hijos que incumben a los padres, sino por el deber de prestar alimentos recíprocamente, impuesto a los parientes próximos.”⁶⁹

Aunque desde las primeras civilizaciones, la familia ha visto por el bien y crecimiento de la propia familia, pasando tal cuidado a otras personas o sociedades, cuando

⁶⁷ *Ibíd.* P. 6.

⁶⁸ *Ibíd.* P. 7.

⁶⁹ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. “*Curso de Derecho del Trabajo*”. 7ª edición en español. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1979. P. 628.

hay excepción del cuidado entre familiares, realizándolo de manera más sólida profesional.

Esto, seguido por la actividad de los Estados quienes han tenido y tienen que ver y procurar a su población, ya que sin ella no son nada, además de que su cuidado y desarrollo les trae aparejado su crecimiento propio, lo que se traduce a una inversión, la cual traerá frutos. De lo anterior, podemos dar como ejemplo la creación del “registro para los leprosos en algunas civilizaciones primitivas, en los que eran confinados en los valles los alienados mentales, que eran metidos en rejas o los alejaban o bien eran sumariamente eliminados sin que siempre como en todas partes pasaran estas cosas de éste modo, por lo menos en relación a ciertas clases de inválidos. En Egipto 2100 años A.C., en el curso de la XI dinastía el famoso discurso del Campesino Elocuente, declara de las obligaciones de los funcionarios del Estado, es cuidar como padres a los huérfanos como el marido a las viudas, como el hermano a los abandonados; prevenir del robo y proteger a los miserables, juzgar imparcialmente y no afirmar falsedades, promover un estado tal de armonía, prosperidad que nadie pueda sufrir hambre, frío o sed.”⁷⁰

Algunas otras “manifestaciones más positivas de asistencia pública se encontraron en Grecia y principalmente en Roma expresadas a través de organizaciones de servicios públicos, como la hospitalización, el saneamiento, los acueductos y las escuelas. En la Edad Media, la asistencia era prestada principalmente por los conventos, como una práctica de caridad cristiana.”⁷¹

De igual manera, mediante “una ley francesa del año de 1764, que reglamentaba el funcionamiento de los gremios concediendo a los jornaleros elegir a un representante encargado de vigilar los fondos destinados a aliviar la situación de los que padecieran un daño y que se encontraban sin recursos; tales sociedades ayudaban también a aquellos jornaleros que por haber llegado recientemente a la Ciudad se hallaban sin empleo. Cabe agregar también la Ley de 1838 de Prusia, la cual introdujo una importante reforma en la rama ferrocarrilera, cuando las

⁷⁰ Ibíd. P. 628

⁷¹ Ibídem. P. 629

empresas quedaban obligadas a indemnizar a las personas víctimas de algún accidente, a menos que se probase que el accidente había ocurrido por negligencia de la víctima o por un acto externo inevitable.”⁷²

Derivado de las ideas nacidas de la Revolución Francesa, y todos los nuevos cambios económicos, sociales, jurídicos, etc., que trajo consigo la ilustración, el derrocamiento de la monarquía y las malas condiciones de la economía en Francia, derivó que en su Constitución de 1793 se declarará: “los socorros públicos son una deuda sagrada. La sociedad debe la subsistencia a los cuidados miserables, y será proporcionándoles trabajo, será asegurándoles medios de asistencia a los que están incapacitados para el trabajo”. “Por todo el curso del siglo XIX la asistencia pública fue considerada por el Estado Liberal como el medio de librar la miseria creada por el régimen económico dominante.”⁷³ Creando una nueva Francia, la cual logró crecer después de la guerra en gran manera, asimilando y poco a poco tomando de manera firme la idea de que el proteger al hombre, a su pueblo es más conveniente para el país.

“Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja, lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la flexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos.”⁷⁴

“En la época contemporánea todas las escuelas sociales-doctrina social cristiana, escuela solidarista, socialismo reformista, se pronunciaron en favor de las medidas de asistencia. En fase de la insuficiencia de la asistencia privada, los estados organizaron redes más o menos extensas de asistencia pública en favor de alienados, de menores abandonados, de

⁷² GONZÁLEZ Blanco, Salomón. Ob. Cit. Pp. 337-338.

⁷³ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 629.

⁷⁴ DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 23.

viejos, de enfermos y portadores de malestares incurables, y de indigentes en general."⁷⁵

Por otro lado, "más allá de la familia, o del Estado, otro grupo social dibujó en el pasaje histórico, la asistencia a los necesitados: el grupo corporativo profesional, donde la asistencia asume la forma de asistencia mutua. No es pública ni social según las características arriba delineadas, se reviste de las características de una providencia convertida en privada, entre la cotización o el mutualismo practicado por los miembros del grupo social va a constituir el fondo de reservas para la distribución de asistencia el germen de la previsión social propiamente dicha. Esos grupos corporativos existían desde la más remota antigüedad. En Grecia, las "Hetaires", y los "Eranos" sociedades de fines políticos, religiosos o profesionales, practicaban en cierta medida la asistencia mutua entre los socios, sobre todo con el fin de asegurarles la sepultura.

En Roma, con el mismo fin y por la misma técnica del mutualismo, existían los "Collegia". En la Edad Media, las cofradías de carácter religioso y asistencial organizada en el seno de las corporaciones de oficio y los "Compagnonnage" constituidos solamente de compañeros se cotizaban para ayudar a los socios en la desocupación, en la enfermedad, en los gastos de funeral. Mutualismo privado y libre que iría a engendrar posteriormente la técnica de los seguros privados, en que el asistido no es al mismo tiempo asegurado y asegurador, y asimismo y por igual la función aseguradora es transferida a un tercero: Una empresa constituida por ese fin. Mutualismo que iría a fortalecer a la previsión social en su técnica de formación de reserva de capitales para la distribución de los beneficios de la previsión. Para pasar de una previsión colectiva, espontánea privada, que venía siendo organizada en el ámbito de los grupos corporativos o de las sociedades ".⁷⁶

⁷⁵ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 629.

⁷⁶ *Ibíd.* P. 630.

“A partir del siglo V, por influencia del cristianismo, se aceptaron fundaciones privadas, con su patrimonio sometido a las iglesias y la administración a cargo de los obispos. En el mundo medieval surgió el régimen corporativo que se originó por la lucha entre los maestros (que no deseaban más competidores) y los aprendices aspirantes a maestros que luchaban por mejorar sus condiciones de trabajo. Parece ser que en la actualidad tal rivalidad no ha desaparecido. Las asociaciones de aprendices fueron prohibidas y perseguidas: sin embargo, lograron instaurar sistemas de ayuda mutua. La concepción individualista de la Edad Moderna definió la idea del lucro como factor de prosperidad personal y se olvidaron los principios cristianos.”⁷⁷

“Privadas para la oferta de la previsión social, compulsoria, inserta en el campo del derecho público, no era preciso más que adelantar un paso instituyendo la cotización obligatoria de los trabajadores. Este paso fue dado en el último cuarto del siglo pasado, intrépidamente por el genio político del canciller de Prusia Bismarck para tal fin. Cuando inaugurado la técnica moderna de los seguros sociales o de la previsión social instituyó el seguro de vida (1883) o el seguro contra accidentes de trabajo (1884) o el de invalidez y vejez (1889) desde entonces, comprobaron la eficiencia del sistema, el ejemplo ganó mucho, y sobre todo partió a fin de la Segunda Gran Guerra cuando varios países se perfilaron extendiéndolo a todos los riesgos sociales, bajo la acción organizadora de la Organización Internacional del Trabajo”⁷⁸

“Ahora en el caso de la Previsión Social (...) se piensa de hecho, de prevenir un evento futuro dañoso: el riesgo que eventualmente incide sobre la persona del trabajador y grava al empleador y al empleado, los cuales lo transfieren a la institución de previsión. Más en cuanto en la Previsión Social, actúa un interés social y público, en el seguro privado domina el interés especulativo.

⁷⁷ GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. *“Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo”*. Editorial Limusa. México. 1989. P. 44.

⁷⁸ BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 631.

La Previsión Social, siguiendo la opinión más correcta, prescinde, en general, de la estipulación de un contrato, pues el seguro, cuando no sea facultativo, asume, casi siempre, carácter automático (...). La Previsión Social realiza una reparación, en regla visando a la rehabilitación del asegurado. El Seguro Privado tiende al resarcimiento del daño previsto en contrato mediante, casi siempre el pago de suma en dinero, no interesándose por la rehabilitación profesional de la víctima, cumplida que sea su prestación patrimonial. (...). La previsión Social, al contrario, no se extingue por la voluntad del asegurado, conservándose en cuanto subsista la calidad de trabajador. La Previsión Social, representa, en suma, un mecanismo técnico semejante al del Seguro Privado en cuanto a la formación del capital de distribución y financiamiento del riesgo (...)"⁷⁹

En otro ámbito, la idea antes mencionada sobre la creación de instituciones con la finalidad de procurar una vida digna a los trabajadores frente a cualquier eventualidad, se fue plasmando poco a poco en el Derecho mexicano a través del Derecho Comparado español, el cual era uno de nuestros referentes más importantes; por un lado, en “la constitución española de 1857, en el diverso 32, apuntó la necesidad de que expidiera una legislación reglamentaria protectora de los trabajadores, aunque sin ningún lineamiento específico. De hecho, esa Constitución pudo haber sido la primera político-social de México y del mundo, pero no tuvo elementos sociales por la influencia del liberalismo político. Sin embargo, adoptó los principios burgueses de libertad de trabajo, de comercio e industria y de propiedad irrestricta, aunque soslayó los derechos laborales y la función social de la propiedad. Aún se concebía la Constitución como la expresión del derecho político, de ahí que sólo se preocupara por el individuo y el Estado. El constitucionalismo social mexicano maduró mientras se examinaba en el Congreso Constituyente de 1916-1917, el Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857.”⁸⁰

⁷⁹ Ibídem. P. 638.

⁸⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Ob. Cit. P. 40.

De esta manera, conjuntamente la previsión social y el derecho del trabajo, deben de trabajar atentamente, debiendo “estar constantemente atentos a las nuevas necesidades humanas; de ahí que el catálogo de derechos mínimos que contiene no esté cerrado y tal vez no se cierre nunca. En este sentido, se explicarán por sí mismas dos tesis relacionadas con el principio de progresividad de los derechos humanos: Principio de Progresividad de los Derechos Humanos, su Concepto y exigencias positivas y negativas. El principio de progresividad está previsto en el artículo 1o. constitucional a partir de la reforma de 2011 y en diversos tratados internacionales ratificados por México. Dicho principio, en términos generales, ordena ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas del caso concreto.”⁸¹

“Cuando cada sector por sí solo, ya sea el Estado, el obrero o el patronal no puedan solucionar un problema porque han sido rebasados, se requiere de una verdadera Concertación Social. Por ello, decimos nosotros, más que un “abrazo entre débiles”, la Concertación Social es “un pacto entre desesperados”. Un pacto que, desde luego, implica sacrificios para todos, pero que resulta impostergable en nuestros tiempos. Se debe sacrificar lo menos, para poder ganar lo más.”⁸²

“La incertidumbre por el futuro y las decisiones económicas que dificultan aún más la lucha contra la adversidad, dieron nacimiento a la Previsión Social, la cual se definió como Seguridad Social hasta el siglo XX, como proyecto para proporcionar vida decorosa a los trabajadores. Se dice que la idea nació a mediados de este siglo, a raíz de las acciones del presidente Roosevelt y a un ensayo del economista inglés William Beveridge.”⁸³

⁸¹ *Ibíd.* P. 195.

⁸² “El artículo 123 constitucional en sus apartados A y B”, <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/9.pdf>, Fecha de consulta 15 octubre 2017. P. 15.

⁸³ GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. Ob. Cit. P. 43.

2. Antecedentes en Francia

El autor González Rueda, menciona en que es en 1793, cuando aparece quizá por primera vez en la historia, el concepto de derechos sociales, junto a los derechos individuales y políticos”,⁸⁴ en Francia, cuna de todos los derechos que conocemos actualmente.

También dice que es a partir de aquí, cuando “se promulgó el derecho al trabajo, a favor de todos los hombres, el compromiso de la sociedad a garantizar los medios de subsistencia a quienes no disponen de la capacidad de trabajo y el deber social de hacer accesible la educación a todos los ciudadanos.”⁸⁵

A lo que podemos agregar la idea que dejó la revolución francesa del siglo XVIII, la cual “acuñó tres palabras, *libertad, igualdad y fraternidad*, pero el derecho individualista y liberal adoptó únicamente las dos primeras en tanto que el derecho que busca la democracia recogió también la tercera, a la que interpreta como un derecho nuevo socialmente protegido: *Si los hombres son como hermanos deben ser todos iguales, y si no lo son en la realidad, el más débil debe tener el derecho de que se le proteja*”⁸⁶

El más claro ejemplo de la importancia que se le estaba dando a los derechos, sobre todo a los de los trabajadores, se plasmó en “el Código Napoleón (1804), estableciendo entre las acreencias privilegiadas sobre la generalidad de los muebles del deudor, la correspondiente a los salarios del personal de servicio, por el año vencido y por aquello que es debido del año corriente. Establecía, asimismo, un privilegio sobre los -inmuebles de deudor para las acreencias que los obreros, arquitectos empresarios y albañiles - asimilados dentro de un tratamiento único, de acuerdo a los conceptos civilistas imperantes -empleados para edificar, reconstruir o reparar edificios, canales u otras obras. La lista de beneficiarios fue ampliada sucesivamente por las leyes del 28 de mayo de 1838, 5 de febrero de 1895 y 12 de

⁸⁴ Ibíd. P. 43.

⁸⁵ Ibídem. P. 44.

⁸⁶ DELGADO Moya, Rubén. “*El Derecho Social Presente*”. Editorial Porrúa. México. 1977. P. 68.

junio 1919. En la actualidad, el derecho francés es mucho más amplio en el establecimiento de privilegios para créditos de los trabajadores.”⁸⁷ Por lo que después de años, y usando al Derecho Comparado como una herramienta para mejorar nuestro Derecho mexicano, es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el siguiente criterio como ejemplo de ello, cita al derecho francés como un antecedente para la protección de los salarios:

“TRABAJADORES, PRESCRIPCION DE LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE LOS. (...) *Analizando los preceptos que se han citado, se nota que en los mismos, se establece en beneficio de los trabajadores, un privilegio general que priva, por lo tanto, sobre todos los créditos, cualquiera que sea su naturaleza, respecto a otros bienes del deudor. La existencia de este privilegio se justifica teniendo en cuenta la necesidad de proteger a los trabajadores, frente a los acreedores de derecho común, solución que, por lo demás, no es nueva, puesto que ya existía consagrada en otras legislaciones, entre ellas, aun cuando no en términos absolutos, en el Código Civil Francés. Los artículos que se han invocado indican claramente que el privilegio que se concede a los créditos de los trabajadores, opera no sólo en los casos de concurso, quiebra o sucesión, sino, además, cuando se trata de prosecuciones individuales.*”⁸⁸

“Asimismo, puesto que los trabajadores normalmente no participan en los beneficios de la empresa, no deberían tampoco verse afectados por sus pérdidas. El trato preferencial de los créditos laborales es sin duda el método más tradicional y con mayor aceptación para proteger los créditos laborales en caso de quiebra del empleador o liquidación judicial de la empresa. El sistema de privilegios fue codificado en primer término por los códigos civiles

⁸⁷ HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. “La protección de los créditos laborales frente a los acreedores del empleador en América Latina. Especial referencia a la situación de Venezuela y de Uruguay”. <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/10.pdf>. Fecha de consulta 17 octubre 2017. P. 3.

⁸⁸ Tesis, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Cuarta Sala. t. XII, 26 de octubre de 1939. P. 1417.

del siglo XIX, comenzando por el Código Napoleón que inicialmente protegía los salarios de los trabajadores del servicio doméstico. La protección se extendió progresivamente a otras categorías de asalariados y el principio de preferencia obtuvo pronto reconocimiento tanto en la legislación comercial como laboral. En Francia, el privilegio concedido a los trabajadores del servicio doméstico se extendió, en 1938, a los créditos de los asalariados y aprendices por hasta seis meses de salario. No obstante, como créditos laborales fueron ubicados en el cuarto rango dentro de los créditos privilegiados, luego de las costas del juicio, la protección de los mismo se volvía a menudo ilusoria. Mediante la nueva legislación adopta en 1935, la porción de los créditos laborales necesaria para la manutención del trabajador debía ser pagada de manera inmediata, razón por la cual se le denominó “superprivilegio”.⁸⁹

3. Previsión y Seguridad Social en Nueva España y México independiente

En las culturas antiguas de México, seguramente podremos encontrar registros sobre figuras de objetivos similares a la previsión y seguridad social, sin embargo, ya que estos conceptos fueron creados en Europa a fines del siglo XIX y en las primeras décadas del siglo XX, en su esencia, he encontrado información relativa a España, pues fue éste país y su colonización, mediante el cual se transmitió el concepto de previsión y seguridad social en sus formas iniciales.

Uno de esos primeros antecedentes en la época colonial, principalmente fue las Leyes de Indias, en las cuales se plasmó “la obligación para los españoles de crear escuelas y hospitales para la educación y atención de los trabajadores, es decir,

⁸⁹ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. “*Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*”. Conferencia Internacional del Trabajo. 91.^a reunión. 2003.

https://books.google.com.mx/books?id=QtmUrTj9ZeUC&pg=PA197&lpg=PA197&dq=B%C3%A9lgica,+en+el+cual+se+cre%C3%B3+esta+instituci%C3%B3n+de+garant%C3%ADa+salarial+en+1967&source=bl&ots=w2QCGdhEFA&sig=8Pfo5rEu3eiUOtZxmAcaczqiOpHw&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNI8Chrv_ZAhUD9IMKHf9xDcMQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true

Consultado el 20 de marzo de 2018. P. 172.

había mucho en relación con la previsión social”⁹⁰, esto ocurrió por las ordenes de la reina Isabel, siguiendo las normas de su fe católica.

Otro aspecto relativo a la Nueva España, es lo referente a la “Cédula Imperial de 9 de octubre de 1541, expedida por Carlos V, quien dispuso la creación de hospitales donde los pueblos españoles e indios pobres y enfermos se curaran, y de este modo se ejercitara la caridad cristiana. En la Ciudad de México aún existe el Hospital de Jesús que fundó Hernán Cortés.”⁹¹

Sin embargo, el autor González Rueda señala que “el término Seguridad Social al parecer lo acuñó Simón Bolívar en 1819. Al pronunciar el discurso de la Angostura en el que dijo: [El gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política]”.⁹²

En la segunda mitad del siglo XIX y en los primeros años del siglo XX, en 1853 para ser exactos “surgen las primeras sociedades mutualistas. En 1868, surge el cooperativismo. En 1874, los mineros de Pachuca y Real del Monte obtienen prestaciones de Previsión Social, primeras que lograron los trabajadores mexicanos. En el siglo XX, específicamente en el año de 1906, el Programa del Partido Liberal de Flores Magón, propuso la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, alojamiento higiénico para los trabajadores rurales, higiene y seguridad industrial. indemnizaciones por accidente de trabajo.”⁹³

Por otro lado, “se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el Estado de México, el Gobernador José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro De la Cueva, prescribía en su artículo tercero que: Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados, sufran éstos

⁹⁰ GONZÁLEZ Blanco, Salomón. Ob. Cit. P. 37.

⁹¹ GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. Ob. Cit. P. 45.

⁹² *Ibíd.* P. 50.

⁹³ *Ibíd.* P. 45.

algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo una cantidad, igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario.”⁹⁴

En la época preconstitucional se expidieron varias leyes, entre ellas en Jalisco “las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los riesgos de carácter profesional sino abarcaron también disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al seguro social.”⁹⁵

De igual manera, “la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz dispone que los patrones instalen y administren escuelas primarias (si no hay escuelas públicas a dos kilómetros de la residencia de los obreros). En 1915, Venustiano Carranza y Álvaro Obregón, en el Pacto de Veracruz, imponen la subordinación de los sindicatos a la política gubernamental, a cambio de la promesa de mejorar las condiciones de los trabajadores por medio de leyes apropiadas. En 1917, se expide la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo, que pasa a formar parte de los artículos 27 y 123 de la Constitución de ese mismo año.”⁹⁶

Sin embargo, de los antecedentes más importantes para nuestra constitución fue el del año de 1915, en el Estado de Yucatán, ya que se llevó a cabo la promulgación de “la Ley del Trabajo del general Salvador Alvarado. Esta legislación es una de las más completas, constituyendo un gran antecedente para la Constitución de 1917. En su parte ideológica aparece el intervencionismo de Estado como fenómeno económico-social, cuyo objeto es obtener la liberación de las clases sociales y garantizar idénticas oportunidades a todos los hombres, sustituyendo el interés individual por el bienestar colectivo. La Ley del Trabajo habla de la jornada laboral y establece como jornada semanal la obligación del trabajador de prestar servicios

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario. P. 169.

⁹⁵ *Ibíd.* P. 11.

⁹⁶ GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. *Ob. Cit.* P. 46.

en cinco días y medio. También prevé sobre los accidentes, enfermedades profesionales y de un seguro social.”⁹⁷

En 1918, la Ley del Estado de Veracruz adicionó el concepto de enfermedades profesionales e introdujo los criterios de clasificación de las incapacidades aún vigente: temporal, permanente parcial, y permanente total. En 1936, se constituye la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que “luchará por la implantación del Seguro Social por los patrones y el Estado”. En 1928, se establece con carácter obligatorio el Seguro del Maestro, para funcionar en el Distrito Federal, ahora Ciudad de México, con la única finalidad de prestar ayuda económica a los adeudos de maestros fallecidos. En 1929, la reforma a la Constitución otorga al Poder Legislativo Federal la facultad de expedición de las leyes laborales y hace obligatorio el Seguro Social. En 1931, se expide la Ley Federal del Trabajo.”⁹⁸

Por otro lado, en el gobierno de Venustiano Carranza:

“En cumplimiento del Plan de Guadalupe que señaló la necesidad de reformas políticas que garantizaran la aplicación de la Constitución (...) sobre esto, en relación a lo que acontecía en aquellos momentos, el tratadista Rafael I. Martínez señala que promulgada esta constitución, el gobierno federal inició la lucha para lograr su eficacia en las circunstancias por las que atravesaba el país: comunicaciones destruidas, campos sin cultivo, comercio interrumpido, carencia de un sistema bancario; en fin: la bancarrota económica y que la aplicación de los artículos 27 y 123, especialmente, se enfrentó a numerosos obstáculos. En el caso de este último, su ámbito se caracterizó por un elevado desempleo, inseguridad en el trabajo y declaración de huelgas. El gobierno mismo tuvo necesidad de hacer economías que abarcaron la reducción del número de empleados públicos y a los que conservó en sus puestos, sólo pudo pagarles el 50% en moneda

⁹⁷ GONZÁLEZ Blanco, Salomón. Ob. Cit. Pp. 46-47.

⁹⁸ GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. “Ob. Cit. P. 46.

*metálica; en otras ocasiones tuvo que suspender los pagos temporalmente, como a los maestros en 1919, y éstos se fueron a la huelga a mediados de año.*⁹⁹

Cuestiones por las que la Constitución de 1917, específicamente en el artículo 123 se expresan todas las protecciones que se les otorgan a los trabajadores y que necesitarán de la ayuda de la previsión y seguridad social forzosamente. “Por otro lado, la presencia de tales normas en la Constitución dotan a ésta de una categoría especial: la de ser considerados como parte de las llamadas Constituciones Sociales.”¹⁰⁰

Con el devenir de los años, se fueron consolidado estas figuras del derecho social lo que trajo consigo el interés por distintos autores, quienes han realizado un esfuerzo por definir las; de tal manera “el Doctor Francisco José Martoni dice que:

*“La seguridad social es un sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación.”*¹⁰¹

Por otro lado y en el mismo sentido, “Don Francisco de Andra de Ramos, del Brasil, dice que la expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere la asistencia social, comprendiendo: a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios (...).”¹⁰² Y “Marcos Flores Álvarez, dice que la previsión social es el conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades

⁹⁹ *Ibíd.* P. 1.

¹⁰⁰ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. *Ob. Cit.* P. 41

¹⁰¹ LEDESMA V., Luis C. “*Previsión Social*”. 2ª edición. Editorial ISEF. México. 2002. P. 21.

¹⁰² *Ibíd.* P.53

fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad.”¹⁰³

Mientras que “Waldo Pereira A., escribe la diferencia entre previsión social y seguridad social, es la siguiente: La previsión social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros y, frente a ellos, no hacia otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de seguridad social se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, debe actuar ojalá adelantándose a los siniestros para evitarlos. La seguridad social desea realizar una idea de prevención, cuidando del capital humano.”¹⁰⁴

De tal manera que “la previsión social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La previsión social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la previsión social pertenece a la entraña misma del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana.”¹⁰⁵

De la anterior cita, se rescata que la Previsión Social es una herramienta del Derecho del Trabajo, pues no es exclusivamente de éste, y mediante el cual se pueden desarrollar una diversa cantidad de instituciones, previamente previstas para la solución de constantes problemáticas que afectan a la clase obrera y a sus familiares.

¹⁰³ Ibídem. P. 54.

¹⁰⁴ Ibídem. P.44.

¹⁰⁵ Ibídem. P. 55.

Ledesma Villar, mencionó que “la previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el estado”.¹⁰⁶ La previsión social no es estática, se va acoplando a las necesidades, aunque en su esencia y naturaleza, va a permanecer igual.

Agregando otra definición, se dice que “la Seguridad Social podría ser conceptualizada como el conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateralmente y obligatoriamente para elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.”¹⁰⁷ Por esta razón, se podría decir que este concepto es más amplio que el de la Seguridad Social, debido a que abarca a todos los miembros de una sociedad, incluso los que no son o nunca han sido trabajadores, mientras que el principal sujeto por el que se preocupa la Seguridad Social es el trabajador o ex trabajador.

Viendo a estos dos conceptos, podemos decir que tienen cosas positivas ambas, ya que “la Previsión y la Seguridad Sociales pretenden contrarrestar la injusticia de la naturaleza y lo que rige a la actividad económica, por medio de instrumentos racionales y sistematizados.”¹⁰⁸ Concluyendo que, aun bajo sus propias características y diferencias, ambas buscan beneficiar a la clase trabajadora y a sus dependientes, una de forma preventiva, otra un poco más accionaria, pero ambas pendientes de las necesidades y problemas de las personas, principalmente trabajadoras.

¹⁰⁶ LEDESMA V., Luis C. Ob. Cit. P. 55.

¹⁰⁷ GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. Ob. Cit. P. 50.

¹⁰⁸ LEDESMA V., Luis C. Ob. Cit. P.143.

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO VIGENTE

1. Artículo 123, apartado A, fracción XXIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Los preceptos contenidos en la Constitución tienen una importancia especial, debido a que en éstos se encuentra la forma de vida de un Estado, es decir, porque al constituirse un país, comienza con ciertas normas que escritas o no, son la identidad de un grupo de personas a las cuales se pretende regular y proteger, además de que de forma tácita esas personas previamente (cuando el estado no sea conquistado por las armas) ya conocen esa normativa, pues al menos en México, después de la conquista española, las personas han crecido con determinadas reglas, y han creado una amalgama entre todas sus diferencias, las cuales han pasado de generación tras generación hasta la conformación total de los Estados Unidos Mexicanos.

De esta manera se dice que:

“la constitución es la norma constituyente, reguladora de la validez del sistema jurídico, y determinante de las bases organizativas del Estado y de los fenómenos políticos fundamentales de la sociedad.”¹⁰⁹ “La Constitución vivida o creada, es la fuente formal del Derecho, y en verdad la única que posee el carácter de fuente primaria colocada por encima del Estado, porque contiene la esencia del orden político y jurídico, por lo tanto, la fuente de lo que van a emanar todas las normas de la conducta de los hombres y las que determinan la estructura y actividad del Estado.”¹¹⁰

Por otro lado, la Constitución de 1917 nació de un constituyente que representaba y defendía los intereses y debilidades de las clases sociales existentes en ese

¹⁰⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), “Serie de grandes Temas del Constitucionalismo Mexicano, La supremacía constitucional”. 1ª edición. Tomo I. Número 1. mayo 2015. México. P. 23.

¹¹⁰ Ibídem. P. 24.

momento, en especial la clase trabajadora, por lo que la norma suprema adquiere validez, al haber surgido por dicho grupo constitucional, es decir, “es válida cuando emana de un poder (fuerza o autoridad) constituyente y se establece por su voluntad. La palabra <voluntad> significa, en contraste con simples normas, una magnitud del ser como origen de un deber-ser. La norma vale porque está positivamente ordenada, es decir, por virtud de una voluntad existente. Quien dice que la Constitución vale como norma fundamental (no como voluntad positiva) afirma con ello que es capaz de portar, en virtud de ciertas cualidades de contenido, lógicas, morales u otras, un sistema cerrado de preceptos justos.”¹¹¹

En esta idea, observamos que una constitución tiene muchos pilares con los cuales se defiende su supremacía, en primer lugar, la voluntad del pueblo de que surja con ciertas cualidades, en segundo lugar, debe ser justa y, en tercer lugar, que nace de una autoridad previamente autorizada para crear una base normativa, a la que una vez que entra en vigor, todos deben de obedecer.

Al inicio, muchos de los preceptos son aspiracionales, pues cuando algo nace, toma tiempo para su crecimiento, hasta que llega a su formación total, como lo hacen los seres vivos, así sucede en un Estado también; tanto el gobierno y el pueblo deben concentrarse en satisfacer los aspectos más importantes en primer lugar, para después, contando con una estabilidad (económica y de abastecimiento de servicios públicos), continuar con esos otros aspectos que aun siendo un tanto secundarios, siguen siendo de gran importancia para lograr un estado completo que conlleve a una verdadera justicia y bienestar social.

Esto es lo que sucede con el artículo 123 constitucional, pues es uno de los artículos más emblemáticos e importantes, que nace de una lucha entre el pueblo, la burguesía y el Estado, con el propósito de defender a una clase social que siempre fue esclavizada por quienes tenían poder; en México fueron los españoles quienes comenzaron con la explotación de los indígenas (aunque claramente eso ya existía

¹¹¹ SCHMITT Carl. “*Teoría de la Constitución*”. Editorial Alianza. España. 2011. Pp. 42-43.

entre las culturas existentes), para posteriormente, quedarse impregnada en nuestra costumbres y continuar con el abuso de poder hasta el Porfiriato.

Por lo cual, fue necesario cambiar mediante las leyes una situación que los hombres se empeñaban en realizar; de esta manera, se lograron concretizar derechos laborales como: un salario justo, un horario de trabajo de ocho horas, vacaciones, condiciones dignas de trabajo, etc., que, aunque éstas no se llevan a cabo totalmente en las relaciones de trabajo existentes, en la actualidad se vela para que ello así ocurra.

Por su parte, algunos preceptos dentro del artículo 123 constitucional, como es el caso de la fracción vigésimo tercera del apartado A, en la cual se establece la protección de los créditos laborales por salarios e indemnizaciones frente a situaciones de concurso o quiebra, a pesar de estar inmersa en la máxima norma que un estado tiene, más aun siendo reiterada en las leyes reglamentarias a ésta, y en la jurisprudencia que emana del máximo Tribunal de Justicia, aunado a que existen instituciones que velan para que se cumplan dichos mandatos, sigue estando muy lejos de su realización completa.

En un principio, México y la Constitución de 1824 y posteriormente la de 1917 fueron ejemplos para países de América del sur y de otros continentes, sin embargo, en muchos aspectos sólo se quedó su figura ejemplar; fue eje central de inspiración para muchas naciones de Centroamérica, pues después de cien años, los demás estados no sólo tomaron la idea, sino que la implementaron en su sistema jurídico, complementándola con la creación de otras figuras jurídicas, mientras que aquí, sigue siendo un mero plan programático.

Pero, de qué sirve que una constitución este llena de normas con características aspiracionales, si cuando fue creada solo pensaba en el futuro mediato, respecto de situaciones que claramente necesitaban y siguen haciéndolo, una solución que se plasmó en dicha norma suprema.

Por otro lado, de una definición más jurídica se desprende que, “el derecho constitucional comprende las normas generales de la estructura y actividad del Estado”¹¹², es decir, que éste último, debe de esforzarse para que progresivamente logre el cumplimiento de todas ellas cuando vayan de acuerdo a la constitución, de lo contrario, habría una grave violación a su propia fuente de vida.

Mario de la Cueva expresa que “el derecho constitucional es un resultado de la historia y de la vida presente, pero es también una mirada que se lanza hacia el futuro en un afán de superar lo que fue, lo que es, y dar así a cada hombre y a todos, una oportunidad para realizarse más hondamente en el devenir de las horas. Por lo tanto, una primera enumeración de las fuentes substanciales del derecho constitucional nos daría tres elementos: *la historia, el presente y el mañana*”¹¹³, pero el mañana visto a corto plazo, el menor posible, y pese a ello, en el ámbito jurídico lo han postergado por un siglo, sin tener grandes avances al respecto, sino todo lo contrario, pues se han creado tramites aún más complejos, normas adjetivas que llevadas a la práctica, se vuelven enredadas, costosas y con muchas especificidades, que ni los abogados que se dedican a ello, logran reunir en su totalidad, debilidades que son aprovechadas por los empleadores en detrimento de sus trabajadores.

Se debe de hacer hincapié, en que la constitución debe cumplirse, pese a las costumbres que se tengan en los órganos jurisdiccionales y por encima de los intereses sociales; si el Estado incumple la constitución incluso parcialmente, este debería ser encaminado de nuevo, para que todas las actividades que realice día a día por medio de sus instituciones, se lleven a cabo por la estricta línea de la norma suprema, en el caso de no ser así y que el Estado tenga mal funcionamiento que esté afectando a su población, será necesario redefinirlo a su estructura inicial, pues como dijo Schmitt: “todas las otras leyes y normas tienen que poder ser referidas a

¹¹² CUEVA DE LA, Mario. “*Teoría de la Constitución*”. 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 2014. P. 33.

¹¹³ *Ibidem*. Pp. 52-53

esa *una* norma,¹¹⁴ incluyendo los actos de todas las autoridades que emanan también de la constitución.

Para Schmitt la “ley fundamental = una norma *absolutamente inviolable*, que no puede ser ni reformada ni quebrada”¹¹⁵, y si no es aplicada en los casos concretos que surgen, quiere decir que está siendo incumplida, con la excusa de que el país aún no está listo para hacer realidad ciertos preceptos constitucionales, pero si no es ahora, en el que existen grandes cambios mundiales que afectan directa y principalmente a los humanos, que en su gran mayoría son obreros ¿cuándo va a ser el tiempo correcto para ello?

Para “Mario de la Cueva la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal.”¹¹⁶

Si una norma no es creada con este fin, no solo en el ámbito laboral, sino en todos, no tiene razón de existir, al igual que tampoco es muy útil que existan normas tan benefactoras y no se cumplan. Se dice de manera correcta que “no basta que el derecho quede establecido en los códigos, sino que requiere una correcta interpretación ya que es ésta la que comunica un concepto inicial del derecho con una ampliación concreta de justicia. La interpretación consiste en la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, con el objetivo de conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general ante un caso concreto”,¹¹⁷ y de ésta manera aplicarlas correctamente.

¹¹⁴ SCHMITT Carl. Ob. Cit. P. 40.

¹¹⁵ *Ibíd.* P. 83.

¹¹⁶ BUEN Lozano, Néstor de. “*Derecho del Trabajo*”. 21ª edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 2013. P. 29.

¹¹⁷ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 139.

Baltasar Cavazos, afirma, que “el derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción,”¹¹⁸ propósito que no se debe de transgredir por normas secundarias, y mucho menos por la realidad, aunado a que los derechos son progresivos, por lo que después de cien años de la promulgación de la constitución, ya debieron de haber sido ejecutados plenamente cada uno de sus preceptos.

“La segunda finalidad del art. 123 es más trascendental, pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados para la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo pueden alcanzarse socializando el capital”¹¹⁹.

Los patrones de buena o mala fe, (aunque ya no de la misma forma en que se hacía antes), dejan sin lo que les corresponde a los trabajadores, mediante una nueva figura surgida del capitalismo, esto es, mediante la quiebra de las empresas; los trabajadores se vuelven vulnerables ante tal situación. En los casos más recientes que han ocurrido, el Estado se queda con las manos cruzadas, dejando toda la carga a instituciones financieras como los seguros o empresarios con gran poder económico para que rescaten a las empresas, participando el Estado como mero regulador.

Los derechos laborales están claramente señalados en la Constitución, no obstante de ello, en las normas secundarias son violados diariamente¹²⁰, tal vez por su

¹¹⁸ BUEN Lozano, Néstor de. Ob. Cit. P. 62.

¹¹⁹ *Ibíd.* P. 70.

¹²⁰ De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015, en México existen 50.7 millones de personas ocupadas económicamente, de las cuales 33.4 millones (67%) son trabajadoras y trabajadores subordinados y remunerados. De este total, el 56% no tiene prestaciones y cerca de uno de cada cuatro trabajadores declara laborar más de 48 horas a la

rebuscada redacción, por las prácticas cotidianas, o mediante “amplias intervenciones en el campo de los derechos fundamentales garantizados. Pero tan pronto como el derecho fundamental es *negado*, la Constitución misma queda vulnerada. Una negación semejante no puede tener lugar en un Estado burgués de Derecho por medio de una ley de reforma de la Constitución.”¹²¹ O peor aún, por cuestiones de hecho.

Un ejemplo trascendental que veló por que la Constitución se cumpliera, fue creado por el mercantilista Joaquín Rodríguez y Rodríguez, quien en 1942 propuso una nueva modificación a la Ley de Quiebras, de la cual el Poder Legislativo de nuestro país se inspiró para su elaboración, al igual que en el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual prevenía:

“Artículo 97. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades del trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros.”

Sin que obste mencionar que ahora se encuentra en el artículo 114 de la misma Ley. Aunque esto fue un gran avance y buena voluntad, sigue estando incompleta

semana. Lo anterior pone de manifiesto que existe una baja calidad de la mayor parte de los empleos ocupados.

También es de resaltar que tan sólo el 55% de los trabajadores subordinados y remunerados cuenta con un contrato escrito, lo que implica que cerca de la mitad no tienen certeza respecto de sus condiciones de trabajo. Ello pone en relieve lo poco extendida que se encuentra en el país la práctica de dar mayor formalidad y estabilidad a la relación laboral. Por otro lado, con base en las cifras del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en 2014 el 58.5% de los mexicanos carecía de acceso a la seguridad social, lo que significa que más de la mitad de la población se encontraba desprotegida en caso de desempleo, enfermedad, vejez o falta de medios de subsistencia. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Visto en: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=96>. Consultado el 27 de noviembre de 2017.

¹²¹ SCHMITT Carl. Ob. Cit. P. 65.

debido a que le faltó prever muchas situaciones que terminan afectando a los trabajadores.

Robusteciendo la idea que precede, encontramos un antecedente muy significativo en la Ley de Quiebras, especialmente el artículo 262, fracción III, en el cual se pretendió obligar a los trabajadores a que acudieran ante el juez de la quiebra para el cobro de sus créditos. Pues bien, la antigua Sala Civil de la Suprema Corte de Justicia firmó la preferencia incondicional de los créditos de trabajo y el derecho de los trabajadores para actuar directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al margen de los procedimientos de la quiebra:

“Es incuestionable que los créditos de los trabajadores que provengan de salarios devengados en el último año o por concepto de indemnizaciones, son preferentes a todos los demás créditos, cualquiera que sea la naturaleza de estos, y lo son asimismo respecto de todos los bienes del deudor; y que se trata de una preferencia que los trabajadores deben deducir ante la autoridad del trabajo correspondiente y única facultada, conforme a la ley, para determinar y reconocer dicha preferencia; pero una vez pronunciada la resolución de la autoridad del trabajo que la acepta, en cumplimiento de la misma, deben inmediatamente enajenarse los bienes necesarios del deudor para que tales créditos sean cubiertos, con preferencia a otros (...).”¹²²

La Suprema Corte también se ha pronunciado respecto de la supremacía de los créditos laborales reconocidos en la Constitución, sobre todo de la observancia de todas las demás leyes en relación a este precepto, y reafirmando la postura, sobre que las leyes pueden ampliar los derechos establecidos en la carta magna, pero no reducirlos, como se aprecia en la siguiente jurisprudencia:

¹²² ARTEAGA Nava. “La Supremacía Constitucional y la Jerarquía de las Leyes”. Se puede consultar en: <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/21/23-11.pdf> P.12 Consultado el 13 marzo 2018.

“CRÉDITOS LABORALES. AL ESTABLECER SU PRELACIÓN EL ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIII, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Al establecer el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo que los salarios devengados en el último año por los trabajadores y las indemnizaciones que se les deben son preferentes a cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, no viola el artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues la preferencia que de manera expresa alude a los casos de concurso o quiebra, no implica que la previsión se limite sólo a éstos, en virtud de que el texto constitucional únicamente consagra un mínimo de garantías, y es la ley secundaria, en este caso la Ley Federal del Trabajo, la que puede ampliar los beneficios establecidos, de lo cual no deriva que se otorgue un derecho que el Constituyente no estableció, pues el precepto impugnado, respetando los lineamientos constitucionales, hace extensiva la protección de las prestaciones por concepto de relaciones de trabajo sobre cualquier crédito que pudiera disminuirlas o hacerlas nugatorias; trabajo que, además, por disposición expresa del precepto 3o. de la propia ley laboral, no es materia de comercio sino un derecho y un deber sociales.”¹²³

2. Ordenamientos Internacionales

En el último siglo, los tratados internacionales han tomado un relevante papel en el mundo y en nuestro sistema jurídico, sobre todo a partir de la reforma de 5 de junio de 2011, al artículo primero de nuestra constitución, lo que es algo positivo siempre y cuando tenga un carácter benéfico para las personas; México por su lado, formó parte de la Organización Internacional del Trabajo desde 1931, ratificando 78

¹²³ Tesis aislada número XXXIII/2003, sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época del Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, consultable en el Tomo XVII del mes de junio de dos mil tres, página 196, Materia Constitucional, Laboral.

convenios de los 189 hasta ahora existentes, con la finalidad de representar y defender los intereses de los trabajadores y patronos del país.¹²⁴

Conforme al artículo 133 constitucional, se dotó a los tratados internacionales que estén de acuerdo con la misma, (...) para que sean la Ley Suprema de toda la Unión y obligó a los Jueces de cada Estado a que se arreglen a la Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o leyes locales; infiriendo que, el sistema gubernamental deberá velar para que cualquier tratado ya adoptado por esta nación, se cumpla exactamente respecto a su finalidad, conforme al principio de convencionalidad.

En un inicio, “la idea de la posible adopción de un instrumento internacional que tratara de manera específica las cuestiones relativas a la protección del salario fue presentada en el informe sobre Política, Programa y Posición futuras de la Organización Internacional del Trabajo, elaborado por la oficina para la 26ª reunión de la Conferencia, en 1944. El informe señalaba que la política de salarios se encuentra en el centro de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo y agregaba que un convenio o una recomendación sobre los métodos de pago de los salarios relacionados con la periodicidad de los pagos de salarios, deducciones de ellos, anticipos de salarios, la prohibición del truck system, lo adecuado de la remuneración en especie, la protección de los salarios en los procedimientos legales y temas similares, también serán de gran valor con relación a muchas partes del mundo, especialmente en cuanto a los trabajadores rurales.”¹²⁵

¹²⁴ Organization International del Trabajo. http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang-es/index.htm. Consultado el 10 septiembre 2017.

¹²⁵ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. “Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores”. Conferencia Internacional del Trabajo. 91.ª reunión. 2003. https://books.google.com.mx/books?id=QtmUrTj9ZeUC&pg=PA197&lpg=PA197&dq=B%C3%A9lgica,+en+el+cual+se+cre%C3%B3+esta+instituci%C3%B3n+de+garant%C3%ADa+salarial+en+1967&source=bl&ots=w2QCGdhEFA&sig=8Pfo5rEu3eiUOtZxmAcaczqiOpHw&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNI8Chrv_ZAhUD9IMKHf9xDcMQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true Consultado el 20 de marzo de 2018. P. 3.

De tal manera que el Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 son los primeros instrumentos internacionales del trabajo, derivados de la 26ª reunión, que se elaboraron con la finalidad de tratar de manera amplia cuestiones tales como la forma y los medios de pago de los salarios y tienden a acordar la mayor protección posible a los ingresos de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo en 1949 aprobó el convenio número 95 sobre la protección del salario, ratificado por México el 27 de septiembre de 1955 (y del cual se excluyó el artículo 11 en virtud de la posterior ratificación del Convenio número 173, sobre la Protección de los Créditos laborales en caso de insolvencia del empleador), el cual en el artículo décimo plasma que el “salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia;”¹²⁶ con el cual se comenzaba con las primeras bases sobre la importancia del salario y su defensa.

Con dicho Convenio, se comenzó a delinear de forma contundente ante el mundo “un principio común: garantizar al trabajador el pago *directo* y puntual de su salario. Buena parte de las disposiciones tiene como destinatario pasivo al empleador, deudor y responsable directo del pago del salario, y exige que se asegure al trabajador la plena disponibilidad de su salario. Pero, además, como ya lo había previsto la legislación civil en muchos países, los instrumentos considerados establecen reglas que protegen al trabajador frente a los acreedores del empresario y frente a sus propios acreedores del empresario, lo que supone límites a la plena disponibilidad y transferencia del crédito frente a terceros”¹²⁷

Posteriormente “la OIT decidió reexaminar el tema y luego de varios años de estudios, en 1991, con motivo de la 78ª Conferencia Internacional de Trabajo, que se trató sobre la Protección de los Créditos laborales en caso de insolvencia del

¹²⁶ Convenio número 95, sobre la protección del salario de 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO Consultado el 10 septiembre 2017.

¹²⁷ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 8.

empleador. Se efectuó un análisis profundo sobre los principios que rigen el privilegio, su origen o fuentes, trabajadores y créditos amparados, restricciones de este, bienes sobre los cuales puede recaer el mismo, concurrencia del crédito de los trabajadores con otros acreedores privilegiados, el súper privilegio, los procedimientos de pago acelerado y finalmente la protección de estos créditos por una institución de garantía.”¹²⁸

“La Comisión considera que el Convenio núm. 173 constituye una respuesta sólida y ambiciosa a los problemas de protección social en caso de insolvencia, cada vez más comunes en el contexto de la economía globalizada y en los períodos de recesión. Aporta nuevos elementos al sistema de privilegios, introduce nuevos métodos de protección por medio de los fondos de garantía salariales y deja un amplio margen a la discreción de los Estados Miembros en cuanto a la aplicación de las normas. De la información disponible se desprende que muchos países, en particular aquellos que durante la última década han experimentado cambios estructurales inspirados en la economía de mercado, se encuentran actualmente en el proceso de establecer instituciones de garantía salarial o bien llevan a cabo discusiones con los interlocutores sociales con el fin de establecer tales instituciones en un futuro cercano. La Comisión observa asimismo que en algunos casos se ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina para la elaboración de leyes o la difusión de información relativa a experiencias similares en otros países. La Comisión está convencida de que, como se explicará en el capítulo IX más abajo, la tasa de aceptación del Convenio núm. 173 se incrementará de manera significativa en los años venideros. La Comisión solicita a la Oficina realizar mayores esfuerzos para asistir a los Estados Miembros en la elaboración de regímenes efectivos para los casos de insolvencia que estén en conformidad con las disposiciones del Convenio.”¹²⁹

¹²⁸ REYES, Puma Eliseo. “*Crédito laboral: su falta de signo de reconocibilidad como causante de inseguridad jurídica*”. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Unidad de Posgrado. Tesis. Lima-Perú. 2012. P. 27.
<file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/Reyes_pm.pdf>ñ. Consultado el 19 de octubre de 2017.

¹²⁹ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 196.

Tal Convenio fue adoptado por México “en 1992 con el fin de incrementar la protección establecida en 1949. El fortalecimiento de la protección se realizó en dos sentidos: en primer lugar, el establecimiento de normas específicas relativas al alcance, los límites y el rango de los privilegios, a los que apenas se hace referencia en el Convenio núm. 95, y, en segundo lugar, la introducción de nuevos conceptos tales como sistemas de garantía salarial, diseñados para brindar una protección basado en las preferencias, previstas en el artículo 11 del Convenio y luego abordará las nuevas normas contenidas en el Convenio núm. 173, en particular aquellas relativas a las instituciones de garantía salarial y a su aplicación en la práctica.”¹³⁰

Lo anterior trajo como resultado en 1949, el convenio número 95 sobre la protección de los salarios; que, a guisa de ejemplo en su artículo once se establecen los aspectos más importantes de dicho convenio:

“11. 1. en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.”¹³¹

¹³⁰ *Ibíd.* P. 172.

¹³¹ Convenio número 95. *Ob. Cit.*

Fue hasta que México ratificó el Convenio número 173 de la OIT, con el cual se acentuó la protección previamente instaurada en la Constitución de 1917, ya que en él se remarcan “las garantías salariales tendientes a asegurar el pago total de los salarios adeudados y a proteger a los trabajadores del menoscabo arbitrario, injusto o imprevisto de sus remuneraciones en particular a través de descuentos excesivos o embargos o como consecuencia de la clausura de la empresa en quiebra. Al reconocer que los salarios son imprescindibles para la manutención del trabajador y su familia, el Convenio establece el principio según el cual los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con determinadas condiciones y dentro de los límites fijados que deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores.”¹³²

Bartolomé Ríos Salmerón al respecto menciona:

“El Convenio núm. 173 que, como la propia Organización subraya, fue concebido a la manera de un instrumento moderno y flexible. Moderno, en cuanto incorpora nuevos conceptos, como las instituciones de garantía salarial, cuya utilización desea difundir. Flexible, en cuanto consta de dos partes, que pueden ratificar las partes juntas o separadas: una, que reitera y perfecciona el carácter «preferente» del crédito laboral; otra, que introduce las denominadas instituciones de garantía.”¹³³

“El Convenio núm. 173 es uno de los pocos instrumentos de la OIT dotado de diferentes partes que pueden ser ratificadas conjunta o separadamente. Contiene dos grupos distintos de normas que tratan, por un lado, de la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio, y por otro, de la protección mediante un instituto de garantía salarial.”¹³⁴

¹³² Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 9.

¹³³ RÍOS Salmerón, Bartolomé. Ob. Cit. P 45.

¹³⁴ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 191.

Lo anterior sin perjuicio de que los estados puedan ratificar con posterioridad la parte faltante; de igual manera, cada miembro está facultado para que ulteriormente a su adhesión a ambas partes del convenio, puedan limitar la aplicación de la parte tercera a ciertas categorías de trabajadores y a ciertos sectores de actividad económica.

Nuestro país solo se adhirió a la primera parte del convenio, lo cual es un gran avance en el tema de justicia social, pero sigue faltando la parte importante, la de hacer real el Derecho positivo.

En esta misma línea, la OIT señaló que “es oportuno mencionar que las normas establecidas en la Parte III del Convenio relativas a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía guardan cierta similitud con las disposiciones de la Directiva del Consejo Europeo núm. 80/987/EEC del 20 de octubre de 1990, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. La Directiva establece que los estados Miembros adoptarán las medidas necesarias para establecer instituciones de garantía que aseguren el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados correspondientes a un periodo determinado.”¹³⁵

3. Las normas protectoras y los privilegios del salario en la Ley Federal del Trabajo

A primera vista, los créditos son iguales, un acreedor siempre tiene el derecho a exigir su activo al deudor, por esta razón, el sistema jurídico está dotado de diversas herramientas para hacer esto posible y no dejar indefensas a las personas al hacer valer sus derechos.

¹³⁵ *Ibíd.* P. 195.

Como lo expone el Doctor Domínguez Martínez, “los componentes únicos del activo de un patrimonio son los derechos reales y los de crédito. Los primeros son una serie de poderes jurídicos, de manifestaciones de señorío del sujeto respecto de los bienes sobre los cuales esa potestad legal recae y que las demás personas están obligadas a respetar y a no estorbar en su ejecución. Los segundos son prestaciones o abstenciones de contenido económico que el titular de ese patrimonio como acreedor, puede exigir en cada caso a uno o varios sujetos en particular.”¹³⁶

Sin embargo, esto ocurre en el mundo ideal, donde todos los sujetos y contratos son iguales, sobre todo ambas partes están en condiciones y actitudes positivas de pago, pero en el mundo real, todas las personas tienen ventajas o desventajas entre sí, sobre las circunstancias y las estipulaciones establecidas en todos los tipos de contratos existentes; por lo que en el derecho se han creado figuras jurídicas para proporcionar una defensa, equilibrio y justicia a todas esas circunstancias en las que los sujetos del derecho se encuentran inevitablemente.

“Si bien es cierto que los individuos nacen iguales e iguales deben permanecer, es sabido y admitido que no existe la igualdad absoluta; que la igualdad entre los seres humanos es relativa y que, al regularse por el derecho, se hace jurídicamente, es decir, por medio de la ficción. Esta afirmación se basa, en primer lugar, por la referencia constante e indispensable a un grupo de individuos indeterminados que se encuentran en condiciones jurídicas determinadas similares, en un mismo ámbito, como pueden ser los trabajadores, y en segundo lugar porque, entre los propios trabajadores hay grandes diferencias. Sólo tómesese en cuenta que la mayoría de la población económicamente activa son trabajadores (formales o informales; subordinados, autónomos o independientes).”¹³⁷

¹³⁶ DOMINGUEZ, Martínez, Alfredo. “DERECHO CIVIL, Parte general, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez”. 13 edición. Editorial Porrúa. México. 2013. P. 697.

¹³⁷ KURCZYN Villalobos, Patricia, et. al. “La justicia laboral: administración e impartición”. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2005. Pp. 7-8.

Por otro lado, se podría pensar que la cuestión de privilegio o preferencia generan una ruptura en la igualdad de las partes, hay que hacer mucho esfuerzo para sostener que el régimen de privilegios no altera la "pars conditio creditorum", pero siempre hay excepciones, pues es mejor romper una igualdad, si con ello se hace justicia.

Aristóteles hizo un análisis sobre ésta situación, apuntando que "puesto que el carácter de la injusticia es la desigualdad, y que lo injusto es lo desigual, se sigue de aquí claramente que debe haber un medio para lo desigual. Este medio es la igualdad; porque en toda acción, sea la que quiera, en que puede darse el más o el menos, la igualdad se encuentra también precisamente. Luego si lo injusto es lo desigual, lo justo es lo igual; (...) y si lo igual es un medio, lo justo debe ser igualmente un medio."¹³⁸ Acontecimiento que la autoridad debe de crear mediante las leyes que procuren esa igualdad.

Los créditos que debe de pagar el patrón o empresario en un primer plano son importantes por igual, debido a que éste se obligó a entregar una suma de dinero a cambio de diferentes satisfactores, sin embargo, el comerciante que abastece al empresario de maquinaria o materias primas, incluso las instituciones financieras que le otorgan créditos, no solo cuentan con ese único ingreso que debe el comerciante, sino que cuentan (generalmente) con una gran cartera de clientes, quienes le deben diversas cantidades, incluso puede salir en busca de mayores compradores, a diferencia de los trabajadores, quienes (usualmente) sólo cuentan con el ingreso de su salario y aun recibéndolo de manera periódica, sigue siendo insuficiente para solventar los gastos diarios.

Es por esta razón que se debe de aplicar la justicia de la que habla Aristóteles, en la cual se debe buscar igualar a los desiguales, cosa que aunque el constituyente lo haya previsto mediante una preferencia de pago de los salarios e indemnizaciones, también corresponde al Juez que intervenga en la aplicación justa

¹³⁸ Patricio de Azcárate. Obras de Aristóteles. Tomo 1. Madrid. 1873, Pp. 126-128. <http://www.filosofia.org/cla/ari/azc01126.htm> Consultado el 16 septiembre 2017.

de la ley en materia porque “ir al juez es ir a la justicia”¹³⁹. Lo que conlleva a una resolución rápida y correcta, sin tantos enredos y costos económicos, máxime si se trata de un grupo social que a lo largo del tiempo solo se ha visto como medio para la obtención de dinero, que ha luchado para que le sea reconocida su humanidad y derechos.

En otro aspecto, “la justicia social, (...) carece de una definición unánime, pero se refieren a la integración de los individuos, a la protección de las clases más necesitadas; a sus destinatarios y a las necesidades que procura satisfacer; a la presencia de un objeto determinado. Pero Castán Tobeñas tampoco descarta al bien común. Desde luego, sin confirmar si la justicia es una o tiene modalidades y sin descartar el bien común, delinea los principios básicos de la justicia social: 1. *El principio tuitivo o proteccionista*, 2. *El principio comunitario o del bien común* y 3. *Principios de signo personalista y humanista*.”¹⁴⁰

Y ¿qué mejor que el bien común?, pues no se trata de buscar una respuesta que, aunque proteja y beneficie a cierto porcentaje de la población, deje en el mismo estado o en otro peor al demás porcentaje, ergo “la justicia social no se basa en que algunos deban tener menos para que otros obtengan más, lo cual sería ventajoso, pero no justo. La justicia social comprende un esquema de cooperación para que todos obtengan una vida satisfactoria, lo que conduce a pensar en una distribución equitativa de oportunidades, de ventajas.”¹⁴¹ Cuestión que se busca con la creación de un Fondo de Garantía Salarial, pues se busca el beneficio de los trabajadores, empresarios, economía mexicana y por lo tanto de la sociedad mexicana.

Para lograr lo anterior es necesaria la contribución de muchas personas, suena muy idealista pensar en ello, sin embargo, cuando se logra juntar la voluntad de los empresarios, de los trabajadores y del gobierno, se puede lograr un bien general, los cuales no tienen que ceder todos sus derechos, sino a una porción muy pequeña

¹³⁹ *Ibídem*. Pp. 128-131.

¹⁴⁰ KURCZYN Villalobos, Reynoso, Sánchez. *Ob. Cit.* P. 8.

¹⁴¹ *Ibídem*. P. 10.

(perceptible solo para quienes no tienen voluntad de ayudar), que va a regresar muchos frutos a todo el país.

Por otra parte, motivar por qué se deben de proteger los créditos laborales mediante un discurso emotivo, a primera vista no suena muy provechoso, incluso se podría decir que se está utilizando una falacia de apelación a los sentimientos, sin embargo es una cuestión que no se puede soslayar al tratarse de una cuestión vital, pues “las remuneraciones que el trabajador percibe como retribución a sus servicios constituyen, en la generalidad de los casos, la base del sustento económico propio y de su familia.”¹⁴²

El autor Oscar Hernández Álvarez, citando en su obra a los grandes juristas Alcalá Zamora y Castillo, y Cabanellas de Torres Guillermo, quienes mencionan que "resulta socialmente necesario que el acreedor del salario cobre con preferencia a los demás; pues ese acreedor y su familia viven diariamente de tal retribución."¹⁴³

“Por tal motivo esta prestación requiere salvaguardas, protecciones establecidas en la ley para que el salario se halle a disposición del trabajador, sin menoscabo alguno, a fin de que cumpla en forma plena la función económica que tiene en la sociedad.”¹⁴⁴

Un aspecto muy importante y de gran trascendencia para México y el Derecho laboral es el que se refiere “a la novena Conferencia Internacional Americana que se celebró en Bogotá en el año de 1948”¹⁴⁵, en la cual, el Doctor Mario de la Cueva fue miembro y representante de la Delegación Mexicana, inspirador de las normas sociales y quien además, logró que se incorporaran a la Carta de la Organización de los Estados Americanos ese mismo año.

¹⁴² HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. Ob. Cit. P. 2.

¹⁴³ *Ibíd.* P. 3.

¹⁴⁴ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Ob. Cit. P. 299.

¹⁴⁵ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit. P. 33.

Normas sociales que pasaron a formar parte de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la que se agregaron, entre otros principios, el siguiente:

“El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.”¹⁴⁶

El cual quedó plasmado en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.” “Esto como consecuencia de tener la misma influencia de uno de los miembros de la Comisión redactora del proyecto de la ley, quien como se mencionó en párrafos atrás, también fue parte de la Delegación mexicana a la Conferencia de Bogotá.”¹⁴⁷

De lo anterior podemos también señalar, que en tal sentido, el trabajo no debe ser comparado con otras acciones lucrativas, como ejemplo podemos señalar a la compraventa, la cual tiene como finalidad un lucro por una parte y un satisfactor por el otro; aunque en el trabajo, como en la compra venta se dé una cantidad de dinero a cambio de un servicio (trabajo), el derecho no se preocupa de lo que haga la parte que recibe el pago de la venta después de que termina esa relación contractual, sin embargo, ha existido una gran preocupación respecto de lo que suceda con el dinero que recibe el trabajador a cambio de su trabajo, por ello la Ley laboral contiene muchas prohibiciones previendo el futuro, con la finalidad de proteger el salario y con ello también al trabajador y sus dependientes, como por ejemplo, que no existan tiendas de raya, el pago en moneda de curso legal, que no existan cantinas cerca de los centros de trabajo, el ahorro para el retiro, etc.

¹⁴⁶ *Ibídem.* P. 34.

¹⁴⁷ *Ibídem.* P. 107.

Respecto a este último apartado no se ha escrito mucho, tampoco el Pleno de la Corte ni sus Salas, al igual que Tribunales Colegiados se han pronunciado en gran manera respecto al tema que nos ocupa en los últimos años, sin embargo, sí hay algunas tesis aisladas en las que se ha señalado la importancia del tema.

El Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito en el año dos mil:

“CRÉDITOS LABORALES POR INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES. SON PREFERENTES AL CRÉDITO FISCAL, AUN CUANDO ÉSTE HAYA SIDO NOTIFICADO ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. *El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, establece la preferencia de créditos sobre cualquier otro, de los créditos derivados por salarios devengados en el último año, y las indemnizaciones debidas a los trabajadores; por su parte, el diverso 149 del Código Fiscal de la Federación también establece la preferencia del fisco federal para recibir el pago proveniente de ingresos de la Federación, excepto: 1) cuando se trata de adeudos garantizados con prenda o hipoteca, siempre y cuando con anterioridad a que se notifique el crédito fiscal, esas garantías estén inscritas en el Registro Público que corresponda; 2) los adeudos por alimentos cuando se haya presentado la demanda ante autoridades competentes; 3) salarios o sueldos devengados en el último año; y, 4) las indemnizaciones a los trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. De la interpretación de tales preceptos descuello que el crédito derivado del pago de indemnizaciones a los trabajadores es preferente al crédito fiscal, no obstante que el crédito del trabajador no se encuentre inscrito en el Registro Público, o que la autoridad fiscal haya notificado a la parte patronal el crédito antes de la presentación de la demanda laboral, pues*

tales requisitos sólo se aplican cuando se trata de adeudos garantizados con prenda o hipoteca.”¹⁴⁸

En el mismo sentido, el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa Del Primer Circuito, elaboró una tesis, pero poniendo los salarios sobre los créditos del Seguro Social:

“CREDITOS DE LOS TRABAJADORES, PREFERENCIA DE LOS, SOBRE LOS DEL SEGURO SOCIAL. *Los créditos de los trabajadores son preferentes a los del Instituto Mexicano del Seguro Social, pues así lo establece el artículo 136 de la Ley del Seguro Social cuando dice: "En los casos de concurso u otros procedimientos en que se disputa prelación de créditos, tendrán preferencia los que fueren a favor del instituto, por concepto de aportaciones o préstamos, sobre cualesquiera otros, excepción hecha de los fiscales y de los correspondientes al trabajador. Los bienes del instituto, afectos a la prestación directa de sus servicios serán inembargables". Además, debe considerarse que dicha preferencia también la establecía el artículo 97 de la anterior Ley Federal del Trabajo en estos términos: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenaran inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros", y que el artículo 123 de la Constitución General de la República, en su fracción XXIII, sostiene: "Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra". Por tanto, no puede negarse que de las*

¹⁴⁸ Tesis: XIV.2o.33 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XII, agosto de 2000, P. 1186.

disposiciones transcritas se deduce una preferencia para los créditos de los trabajadores.”¹⁴⁹

Dos años posteriores a la entrada en vigor de la constitución de 1917, el Pleno de la Corte elaboró la siguiente tesis, en la cual solo volvió a dar énfasis a la preferencia de pago de los salarios e indemnizaciones.

“CREDITOS EN FAVOR DE TRABAJADORES. *Conforme a las prevenciones constitucionales, los créditos por salarios o sueldos, devengados en el último año, y por indemnizaciones, en favor de trabajadores, tienen preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso de quiebra. La enunciación de este precepto constitucional, es prueba evidente de que la reglamentación de lo debido por salarios, debe ser materia de juicio ante los tribunales comunes.”¹⁵⁰*

4. Los procedimientos de preferencia en la Ley Federal del Trabajo

Los procedimientos de preferencia que se señalan en la Ley Federal del Trabajo, parecen tener la solución respecto del pago, de las posibles deudas que en algún momento podrían existir en un juicio del que se es parte directa o indirectamente, y en ambos casos se estaría a la expensa de sufrir un detrimento en su patrimonio.

Son mecanismos de protección patrimonial aparentemente sencillos, de quien resulte ser acreedor, y aunque el embargo, la tercería y la preferencia son significativamente distintos, lo que se puede decir de los tres es que en ninguno de ellos hay un plazo determinado para que se pueda hacer efectivo el cobro de lo debido, pues ese pequeño paso en el proceso puede ser retardado indefinidamente por la parte contraria a quien la autoridad pretende hacerlo efectivo.

¹⁴⁹ Tesis Aislada, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 48, Sexta Parte, 11 de diciembre de 1972, P. 19.

¹⁵⁰ Tesis Aislada, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. IV, 3 de febrero de 1919, P. 338.

A. Concurrencia de embargos, tercerías y preferencias

En la materia laboral, existen medios por los cuales las partes en el juicio laboral (generalmente los trabajadores) hacen exigibles sus derechos, ya sea mediante acciones previas o posteriores al laudo, pero ambas deben de ser reconocidas por medio de una resolución jurisdiccional. Al respecto, en una breve explicación del embargo, se dice que puede clasificarse en “embargo preventivo o definitivo. En el primer caso, tiene como finalidad garantizar las posibles condenas a cargo del demandado; en el segundo, asegurar el pago de las condenas establecidas en la sentencia.”¹⁵¹

Éstos casos reflejan un aspecto negativo del demandado o condenado (según en caso) deudor, pues la figura del embargo será necesaria en los casos en los que se tenga una gran probabilidad de que una de las partes no quiera pagar o cumplir el laudo, como una prevención a la negativa forma de actuar de un humano, pues existe la desconfianza.

Al respecto el Doctor Porfirio Marquet Guerrero, en su libro “Derecho Procesal del Trabajo”, y citando a Néstor del Buen, en el sentido de que:

“[...] implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su depósito, real o virtual, en manos de quien, por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a esa función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y disfrute de la cosa para que con su producto se pague al acreedor y no necesariamente con la cosa misma.”¹⁵²

Por otro lado, en el embargo aparece una sub figura llamada tercería, que se refiere a “aquella persona que puede comparecer a juicio en dos supuestos previstos por la Ley Federal del Trabajo, en una primera hipótesis, cuando se ha trabado embargo

¹⁵¹ MARQUET Guerrero, Porfirio. Enciclopedia Jurídica de la Facultad de Derecho UNAM. “Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial Porrúa. México. 2017. Pp. 153-154.

¹⁵²Ibíd. P. 153.

en bienes de su propiedad en un juicio en el que no es parte ni ha comparecido ni tampoco ha sido llamado como tercero, o bien en un segundo supuesto, cuando se trata de establecer la preferencia en la ejecución de una sentencia de un crédito laboral para lograr el pago del crédito de referencia.”¹⁵³

Las que se clasifican en dos: “excluyentes de dominio o de preferencia, precisando que las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros; en tanto que las segundas tienen como finalidad que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.”¹⁵⁴ A lo cual, respecto de la segunda “lo que se pretende es simplemente obtener una declaratoria de pago preferente, es decir, antes de que se haga efectivo el pago a la parte que obtuvo en el procedimiento en que se actúa.”¹⁵⁵

Para lo cual, el tercerista debe de promover un incidente, y para ello debe de presentar el título mediante el cual funde su derecho, “en la preferencia la que acredite ese carácter, es decir, su condición de trabajador al servicio del mismo patrón y las pruebas que resulten idóneas para demostrar la vigencia de sus derechos laborales, en especial en relación a salarios e indemnizaciones en los términos previstos por el artículo 113 de la misma Ley laboral.”¹⁵⁶

El incidente de tercería se resolverá “por lo que se refiere a las excluyentes de dominio se ordenará el levantamiento del embargo y se devolverá el bien a su legítimo propietario. Tratándose de las de preferencia, se ordenará y llevará acabo el pago a favor del tercerista que obtuvo un fallo favorable.”¹⁵⁷

Lo que se robustece con las siguientes tesis:

**“CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO
123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE
LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE**

¹⁵³ *Ibidem*. Pp. 173-174.

¹⁵⁴ *Ibidem*. P. 174.

¹⁵⁵ *Ibid.* P. 174.

¹⁵⁶ *Ibidem*. P. 175.

¹⁵⁷ *Ibidem*. P. 176.

INDEMNIZACIONES. De lo dispuesto en la fracción XXIII del artículo 123 de la Carta Magna, en relación con el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que tienen preferencia en favor de los trabajadores, sobre cualquier otro, en caso de concurso o de quiebra de la empresa, dos tipos de créditos: Los provenientes de los salarios devengados en el último año y los correspondientes a indemnizaciones. La expresión "salarios devengados en el último año", para efectos de la prelación señalada, comprende no sólo aquellos que deben ser pagados al trabajador como retribución por las labores desempeñadas, sino también los que tenga derecho a percibir por otros títulos, como es el caso de los salarios caídos o vencidos, correspondientes al último año, sin que la limitación en el plazo de un año implique que no se deban pagar al trabajador salarios devengados por un lapso mayor, sino sólo que tiene derecho preferente por los que correspondan a ese último año. El término "indemnizaciones" comprende a todas las que se contienen en el artículo 123, apartado A, de la Carta Magna, así como aquellas que por tal concepto prevé la Ley Federal del Trabajo y las que así se pactaron en los contratos colectivos e individuales de trabajo en beneficio del trabajador y a cargo del patrón, con motivo de la relación laboral, en lo aplicable."¹⁵⁸

“CREDITOS A FAVOR DEL SEGURO SOCIAL Y DE TRABAJADORES, RESPECTIVAMENTE, PRELACION EN CASO DE QUIEBRA. Conforme al artículo 123, fracción XXXIII, de la Constitución General de la República, los créditos en favor de los trabajadores por salarios o por sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra. El artículo 136 de la Ley del Seguro Social dice que, "en los casos de concurso y otros procedimientos en que se discuta prelación de créditos, tendrán preferencia los que fueren a favor del instituto, por concepto de aportaciones o préstamos, sobre cualesquiera otros,

¹⁵⁸ Tesis 2a./J. 76/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. segunda Sala. t. X, julio de 1999, p. 174.

excepción hecha de los fiscales y de los correspondientes al trabajador". Por tal motivo, la preferencia de los créditos del Seguro Social sobre los demás, y la prelación que tienen los originados a favor de los trabajadores, en relación con las cuotas del Seguro Social, son privilegios que deben hacerse efectivos, tanto en las hipótesis de concurso de quiebra, cuanto en los demás casos en que, por cualquier motivo se discuta qué crédito es preferente, y así, las normas invocadas también resultan aplicables a la situación en que los trabajadores aleguen prelación para ser pagados, con los bienes que se les adjudicaron antes de que el Seguro Social pueda hacer efectivas las cuotas."¹⁵⁹

De lo cual podemos observar un supra privilegio de cobro, como lo menciona el Doctor Porfirio Marquet Guerrero en su libro *Derecho Procesal del Trabajo*, no se contaba con un medio adjetivo con el cual se pudiera hacer valer de manera sencilla, sino hasta "1980, la que incluyó la regulación de las preferencias antes comentadas en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo"¹⁶⁰

De esta manera, el trabajador que tenga conocimiento que su patrón está siendo parte de otros juicios, sea cual sea su naturaleza, éste pueda ir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que "prevenga a la autoridad ante la que se tramita el otro procedimiento, (...) para que antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, notifique al (los) solicitante (s) a fin de que se garantice(n) su derecho preferente."

Esto con la única finalidad de que el "trabajador reciba el pago que le corresponda antes que los otros acreedores del patrón."¹⁶¹

Éstos son mecanismos para defender los créditos y así puedan ser pagados, pues legalmente, la autoridad ha autorizado a específicos créditos cobren en primer lugar que otros; aunque tal defensa solamente será realmente positiva cuando

¹⁵⁹ Tesis, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Sala Auxiliar. t. CXXVI, julio de 1999, p. 543.

¹⁶⁰ MARQUET Guerrero, Porfirio. Ob. Cit. P. 183.

¹⁶¹ *Ibíd.* P. 184.

efectivamente, existan los activos necesarios con los cuales se puedan cubrir las deudas y el procedimiento que el trabajador tenga que hacer, se realice antes de que se pierdan los bienes con los que se pueda cobrar.

CAPÍTULO IV. SOLUCIONES

1. Creación de un Fondo que garantice el pago de los créditos salariales

En México se necesitan soluciones que se lleven a cabo, que pasen del papel a la materialización, sobre todo si las cifras en materia concursal nos muestran una constante en la cantidad de juicios que se inician cada año en nuestro país, de empresas que cayeron en insolvencia; tan solo en el dos mil diecisiete y de lo que lleva el presente año, se han iniciado cuarenta y siete juicios, a los cuales se les han acumulado dos mil ochocientos cinco demandas¹⁶².

Asimismo, de un estudio sobre las causas de terminación de los concursos mercantiles realizado por el Poder Judicial de la Federación, se observa que sólo el 34.33% de los juicios, terminan con el pago concursal, siendo el acuerdo entre las partes el más concurrido con un 45.57%¹⁶³, y de los cuales no tenemos el conocimiento sobre las condiciones de dichos arreglos y qué tan benéficos fueron para los trabajadores.

Otro aspecto importante, es el que encontramos en la ciencia del derecho español sobre Derecho Concursal, pues se habla de una nueva sub materia llamada Derecho Laboral Concursal¹⁶⁴, en la cual se observa una especial preocupación sobre todo en lo relacionado con las diversas hipótesis en las que los trabajadores y sus créditos puedan en los casos de concurso o quiebra, con la finalidad de que sus derechos sean cubiertos totalmente en tales situaciones, ya sea en la sobrevivencia de la empresa, cuando sea comprada por otro empresario o tenga que desaparecer; por tal motivo, es necesario ampliar el estudio del tema que someramente se encuentra en nuestro Derecho.

¹⁶² Consejo de la Judicatura Federal. Se puede consultar en: <https://www.ifecom.cjf.gob.mx/applications/asp/reporte.aspx?op=1&fiSemIni=1&fiSemFin=37&fiSemestreC=1&fiAnioC=2000>. 09 febrero de 2018. Ver anexos 1, 2 y 3.

¹⁶³ *Ibidem*. Ver anexo 4.

¹⁶⁴ CANO Marco, Francisco. “*Manual práctico de derecho laboral concursal*”. 2ª edición. Editorial Wolkers Klower. España. 2016. P. 25.

Tales estudios se han manifestado en la normativa de dicho país, haciéndolo cada vez más detallado, y de lo cual nos hace falta mucho camino por aprender, aunque tenemos un buen comienzo con el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, ya que menciona que:

“Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones a los trabajadores”

De lo cual podemos señalar que, aunque en efecto, la Junta realiza tales facultades y el juez de lo concursal lleve a cabo todas las diligencias para que el reparto de los bienes sea el más justo, siempre van a haber muchas causas por las cuales no se termine el concurso y quiebra mercantil de buena forma para todas las partes inmersas en éstos, especialmente en lo tocante al tema de los trabajadores.

Ya que suelen presentarse diversas causas como la inexistencia de bienes suficientes para solventar las deudas, y la imposibilidad de cobro al concursado, sin contar con el largo periodo que dura el proceso concursal y los gastos que éste conlleva, haciendo que el concurso a pesar de haberse creado con la finalidad de ser una herramienta para lograr en la medida posible el pago de todos los créditos de manera justa respecto a las características de cada acreedor, queda muy lejos de ser una figura satisfactoria, pues en estas condiciones es la clase obrera la que menos cuenta con recursos para pagar un abogado. Dicha preocupación ha sido manifestada por la Organización mundial del Trabajo de la siguiente forma:

“La existencia del privilegio no garantiza al trabajador el cobro efectivo de su acreencia, el cual estará siempre en función del mayor o menor grado de solvencia del empleador. Es posible y, lamentablemente, no infrecuente, que la insolvencia patronal sea de una magnitud tal que el trabajador, no

obstante el privilegio, no logre satisfacer su crédito. Por eso, algunas legislaciones laborales han establecido dentro de su propio ámbito de regulación, mecanismos destinados a sustraer los créditos laborales, o al menos parte de ellos, del riesgo empresarial, de manera que el trabajador pueda tener certeza sobre la cuantía de dichos créditos y seguridad de su recuperación, aun cuando su empleador incurra en estado de insolvencia.”¹⁶⁵

Estando conscientes de que los legisladores, jueces y magistrados han hecho un esfuerzo para mejorar ésta figura, e incluso cuando es la norma máxima de un Estado la que prevé la obligación de dar cumplimiento a su imposición de proteger los salarios en caso de concurso o quiebra, suspensión de pagos o sucesión, hay cuestiones que sobrepasan al Derecho, siendo éstos los aspectos económicos los que toman el control de la vida diaria, por lo que se necesita la intervención de una nueva persona jurídica, con una naturaleza especial que contrarreste el peso del libre mercado.

Algunas de las cuestiones inevitables son el ciclo de la economía, lo que un día estuvo “arriba”, al otro puede estar en banca rota; y esto sucede todos los días en un país tan grande y globalizado, en el cual entran empresas cada vez más fuertes a los mercados, trayendo propuestas innovadoras, tanto en el precio, como en el bien o servicio que ofrecen, mismas que no se encuentran en el lugar al que llegan; y lamentablemente la mayoría de estas nuevas competencias, son muy perjudiciales a las empresas locales, y peor aun cuando sucede en un país subdesarrollado.

Sin embargo, estos aspectos a pesar de estar contemplados por los legisladores, los órganos jurisdiccionales se ven sorprendidos al enterarse de que una gran empresa entra a concurso mercantil, escapándose de las manos del Derecho aun cuando se cuenta con un proceso específico para tal caso, ya que lo importante es tratar de recuperar esa unidad económica, debido a las grandes aportaciones que

¹⁶⁵ HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. Ob. Cit. P. 18.

da a la economía mexicana; pasando la problemática de un ámbito aparentemente legal, a un ámbito totalmente económico.

Por otro lado, los trabajadores que laboran en empresas pequeñas sufren mayores riesgos, pues muchas veces no se sabe de la existencia de éstas, por lo que dichas microempresas, aparecen y desaparecen de la noche a la mañana, dejando en indefensión a los pocos trabajadores con los que contaban, los cuales ya no podrán cobrar sus créditos pendientes de pago, ni mucho menos sus indemnizaciones correspondientes, a menos de que inicien una denuncia ante el Ministerio Público, pues no habrá otro medio con el cual tengan la posibilidad de obtener lo que les pertenece por su trabajo.

Y es aquí, donde la figura de una Instituto de Garantía Salarial¹⁶⁶ comienza a tomar importancia en su existir, pues no sólo es una figura “prevista, para aquellas situaciones en que la empresa se halla incurso en dificultades financieras o económicas particularmente graves,¹⁶⁷ sino que también, al ser un ente autónomo, de carácter administrativo, tiene la capacidad de responder por los salarios e indemnizaciones que el patrón quedó a deber a los trabajadores, de manera pronta y sencilla, mientras que las autoridades hacen lo correspondiente, de lo contrario, como en el capítulo anterior vimos, de no pagar los créditos a los trabajadores, estaríamos contraviniendo a la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, pues en los artículos 98 y 99 de ésta, nos encontramos con aspectos igualmente proteccionistas referentes a la libertad de disposición de los salarios y la irrenunciabilidad de percibir los ya devengados.

Existen otros casos en los que, habiendo buena fe por parte del empresario y una masa activa importante, hay serios problemas de liquidez para continuar con el pago a los proveedores, de salarios, de renta del establecimiento, etc., de tal manera,

¹⁶⁶ **Artículo 9.** El pago de los créditos adeudados a los trabajadores por sus empleadores, en razón de su empleo, deberá ser garantizado por una institución de garantía, cuando no pueda ser efectuado por el empleador debido a su insolvencia. C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).

¹⁶⁷ HERNÁNDEZ González, Naira. Ob. Cit. P. 41

que el empresario se ve en la disyuntiva de no poder cumplir con sus obligaciones, visto que tiene muchos pagos por realizar la única opción es declararse en quiebra, ya que no cuenta con la posibilidad de obtener recursos mediante otros medios, pues incluso para los bancos, se vuelve una persona de riesgo; agregando lo relativo a las palabras plasmadas en el trabajo de nombre: Protección del salario Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores, derivado de la noveno primera Conferencia Internacional del Trabajo, que al respecto menciona lo siguiente:

“Además, se fue generalizando progresivamente otra objeción relativa a la filosofía subyacente al sistema de privilegios: el único objetivo de los procedimientos de quiebra bajo el sistema de privilegios es el de organizar la liquidación de la empresa en crisis a fin de realizar la venta de sus activos y poder satisfacer los créditos de los acreedores. Actualmente, sin embargo, se acepta de manera prácticamente universal que tales procedimientos deberían estar más bien destinados a rescatar las empresas en dificultades entendiendo que en la mayoría de los casos es más conveniente desde los puntos de vista económico y social mantener la empresa a flote separando su suerte de la de su propietario. Bajo la influencia de la denominada <<cultura del rescate>>, se ha considerado que el sistema de privilegios ha sido considerado no sólo inadecuado en la práctica sino también como una concepción inadecuada. ¹⁶⁸

De esta manera, con la subrogación del Instituto Salarial en el lugar del patrón deudor, la empresa puede ocupar el dinero líquido con el que cuenta para el pago de las deudas principales, mientras que el Instituto se encargará de pagar los créditos laborales, así el empresario tiene la posibilidad de reconvenir con sus acreedores para que les sigan suministrando materia prima, de modo que eche a andar la empresa.

¹⁶⁸ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 191.

Otro de los usos del Instituto de Garantía de créditos laborales, se basa en ser un ahorro para cosas eventuales, que van más allá de la diligencia o descuido que tuvo el empresario en la administración de su empresa, pues habrá casos en los que la economía del país sea muy mala a causa de muchos factores, como el cambio de precio de la moneda, del petróleo, sucedan fenómenos naturales, elecciones políticas, publicidad negativa, caída de la bolsa de valores, etc., las cuales van a repercutir en la caída precipitada de la empresa, lo que ocasionará que ésta se encuentre indefensa de la noche a la mañana, sin la posibilidad de obtener un préstamo porque ya no es vista como medio de ganancia, sino como una segura pérdida para los bancos, o incluso los bancos no estén tampoco en condiciones óptimas de otorgar préstamos.

En este caso el Instituto entrará como un seguro al rescate de la empresa en el momento que ésta lo necesite, siempre y cuando la Junta que conozca de la solicitud de reconocimiento de créditos laborales, estime que es correcto actuar de dicho modo, pues de su resolución, dependerá que dicha figura comience con el procedimiento de revisión de la solicitud y posteriormente del pago o préstamo.

Y en otro aspecto más, la empresa siendo estable y líquida, y el problema que tenga sea la renovación en su tecnología para competir con los nuevos mercados, o agrandar la empresa, o incluso volverse trasnacional, podrá solicitar préstamos al Instituto de Garantía Salarial, los cuales de igual manera se le otorgarán, según la capacidad de pago, y de que su propuesta sea viable, o en el mejor de los casos, se le dará el dinero que el empresario haya dado hasta ese momento como ahorro, ya que no ha sido ocupado con la finalidad principal del fondo.

Por ello, pienso que es necesario ratificar la tercera parte del convenio número 173 mencionado en el capítulo anterior, sobre protección de los créditos laborales, y crear un instituto de garantía, un fondo, caja de ahorro, fideicomiso, etc., del cual su naturaleza dependerá de las necesidades y costumbres que cada país tenga, pues será importante crear una propuesta atrayente, funcional y sencilla, para que los empresarios reciban de buena manera ésta propuesta, pues con ella se pretende extender las características proteccionistas hacia la clase obrera, también al sector

empresarial; de tal manera, la extensión del Instituto puede ser nacional, local, por cada rama, industria o incluso individual por cada empresa.

2. Naturaleza Jurídica del Fondo

En párrafos atrás, hablábamos sobre la naturaleza del “instituto de garantía”, la cual puede variar con la finalidad de ser flexible y ajustable a las necesidades de cada país o entidad; sin embargo, en el derecho comparado español se ha tenido una tendencia respecto a las características, de las que partiremos y tomaremos como base en caso de que nuestro país quiera integrar esta figura a la legislación, las cuales, inician con la creación de un órgano desconcentrado, de carácter administrativo, mismo que se rige bajo los principios del Ministerio de Trabajo español. en nuestro caso, se guiará por los mismos postulados que contiene el artículo 123 constitucional y una de sus Leyes reglamentarias, que es la Ley Federal del Trabajo, asimismo, su implementación, estará a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, el fondo o instituto se va a encargar de tomar el lugar que ocupa el patrón en el concurso, mediante la figura de subrogación, y pagará los créditos salariales e indemnizatorios que aquél deba, de forma inmediata a los trabajadores, por lo que desde el momento en que nazca la obligación de pago a los trabajadores, surgirá a la par la figura de subrogación, entre el fondo y el patrón, de modo que “en el plano *funcional* el FGS lleva a cabo la asunción de deudas del empresario, de carácter salarial o indemnizatorio por cese, cuando aquél sufre de insolvencia o incurre en una situación concursal”¹⁶⁹; “cuando el FGS haga efectivas las prestaciones sustitutorias se subrogará obligatoriamente en los derechos y obligaciones de los trabajadores, *conservando* el carácter de créditos protegidos.”¹⁷⁰

Por lo que, en un primer plano el Fondo o Instituto tiene la facultad de recuperar el dinero dado a los trabajadores por orden de la autoridad de trabajo español, pero será hasta que se dicte la sentencia concursal y se ordene su cumplimiento; de esta

¹⁶⁹ RÍOS Salmerón, Bartolomé. Ob. Cit. P. 28

¹⁷⁰ *Ibidem*. P. 39.

manera, se evita que los trabajadores tengan que esperar a que se dicte el reconocimiento, embargo, remate y pago de sus créditos laborales, siendo el Instituto de Garantía Salarial el que tome su lugar de espera e incertidumbre, y así de manera casi automática los trabajadores puedan cobrar sus activos.

Aunque hay otros supuestos, en los que el fondo tendrá que pagar dichos pasivos, sin que exista alguna esperanza de poder recuperarlo, como es el caso de la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, en los cuales el Instituto de Garantía Salarial abonará los salarios y las indemnizaciones legales ordenadas por la autoridad de conocimiento, exonerando al empresario del pago posterior de esas cantidades; siempre y cuando los peritos comprueben que efectivamente fue a causa de fuerza mayor la repentina insolvencia, y no por acciones fraudulentas, pues aunque haya sido muy diligente con la administración de su empresa, por causas fuera de su alcance, éste no pudo prever la pérdida de sus activos.

Esto, en relación con el artículo 2, numeral 3 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo de 1985, sobre la Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial:

***“Artículo 2. Numeral Tres.** En los supuestos de extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones legales, siempre que se haya acordado por la autoridad laboral de exoneración del empresario.”*

Debido a que el empresario ha perdido una gran parte de su patrimonio, si no es que todo, en una situación desafortunada, imprevista, que también le afecta a su familia, así que es un incentivo del Fondo, el cual puede ayudar para que el empresario reconstruya su empresa.

3. Aspectos orgánicos

En este apartado, utilizaremos como herramienta el Derecho comparado tomando como guía la estructura del Fondo de Garantía Salarial español, por lo que la normativa principal que ocuparemos será el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre la Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, en razón de que lleva más de treinta años en funcionamiento, lo que nos proporciona una seguridad en su importancia de ser, además de que cuenta con legislación y principios parecidos a los nuestros.

Por consiguiente, comenzaremos por delinear los aspectos orgánicos que integrarían al Instituto de Garantía Salarial conforme lo regulado por España, en caso de que nuestro gobierno lo integre a nuestro sistema jurídico, el cual podrá ser adecuado a la legislación mexicana en la oportunidad de ser aplicada para obtener un óptimo resultado en nuestro país.

En tal guisa, veremos en primer lugar la figura del Consejo Rector, el cual tendrá el cargo más alto, seguido por la Secretaría General, los cuales estarán a cargo de la administración de dicho Instituto o Fondo.

Mientras que para la formación de los correspondientes expedientes y para la realización de las oportunas actuaciones subrogatorias, se encuentran las Unidades Administrativas Periféricas, que se encuentran distribuidas a lo largo del territorio de España, para tener una mayor eficiencia y eficacia en la intervención de problemas de insolvencia.

“Artículo 9. Las unidades administrativas periféricas.

Uno. (Derogado)

Dos. *Al frente de cada unidad administrativa periférica se nombrará un funcionario, con el nivel administrativo que se determine, encargado de coordinar las actividades del Fondo de Garantía Salarial y ejecutar las directrices de los órganos rectores del mismo.*

Tres. *A las unidades administrativas periféricas se adscribirá el personal necesario para el desarrollo de sus funciones; en particular, funcionarios licenciados en Derecho, habilitados para dar cumplimiento a los trámites de audiencia y ejercer con eficacia las acciones subrogatorias y de seguimiento.*

Conforme al punto cuatro, también existe una Comisión de Seguimiento para que supervise las acciones del Fondo, y de tal manera evitar fraudes, robos, etc.

Cuatro. *En cada provincia se constituirá una Comisión de Seguimiento del Fondo de Garantía Salarial.*

La Comisión, presidida por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, estará integrada por tres representantes de la Administración del Estado, tres de las Organizaciones sindicales y tres de las empresariales más representativas con arreglo a la Ley.

Consejo Rector.

Será el órgano máximo y estará integrado por un Presidente, cuatro representantes de la Administración Pública, cinco representantes de las Organizaciones sindicales y cinco representantes de las Organizaciones empresariales más representativas con arreglo a la Ley, designados de acuerdo con sus Estatutos, y un Secretario. La presidencia del Consejo Rector corresponderá al Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, siendo designados los restantes Vocales representantes de la Administración Pública libremente por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de entre los Directores y Subdirectores generales del Departamento con competencias relacionadas con los fines del organismo. Como Secretario del Consejo Rector actuará, con voz y sin voto, el Secretario General del Instituto de Garantía Salarial.

Artículo 6. Funciones del Consejo Rector.

Uno. *Son funciones del Consejo Rector:*

a) *Elaborar los criterios de actuación del Fondo de Garantía Salarial.*

b) Conocer la evolución económica del organismo y proponer al Gobierno, a través del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, las medidas oportunas para el cumplimiento de sus fines.

c) Aprobar el anteproyecto de presupuestos y de su liquidación anual.

d) Aprobar la memoria anual de actividades del organismo.

Dos. El Consejo Rector se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, al menos dos veces al año, y a propuesta de la representación sindical o empresarial.

Secretaría General. *La Secretaría General es el órgano permanente de dirección y gestión del Instituto de Garantía Salarial. Su titular, con nivel orgánico de Subdirector General, será nombrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de entre funcionarios del Estado con titulación superior. El Secretario general ostentará la representación de la Institución y la Jefatura de todos sus servicios y de personal.*

Funciones de la Secretaría General.

a) Ejecutar los acuerdos del Consejo Rector.

b) Ejercer y desarrollar las funciones directivas, administrativas, de gestión y cualesquiera otras no reservadas al Consejo Rector.

c) Elaborar y elevar al Consejo Rector, para su aprobación, el anteproyecto de presupuestos, de su liquidación anual y la memoria anual de actividades.

d) Autorizar los gastos y ordenar los pagos.

e) Resolver, en primera instancia, los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones y cualquier otro tipo de peticiones que puedan afectar a los fines o intereses del Instituto de Garantía Salarial.

f) Ejercitar los derechos y acciones judiciales y extrajudiciales conducentes a una eficaz subrogación de los créditos laborales satisfechos y a su seguimiento.

g) Informar periódicamente de su gestión al Consejo Rector.

Las unidades administrativas periféricas. *Al frente de cada unidad administrativa periférica se nombrará un funcionario, con el nivel administrativo que se determine, encargado de coordinar las actividades del Fondo de Garantía Salarial y ejecutar las directrices de los órganos rectores del mismo. A las unidades administrativas periféricas se adscribirá el personal necesario para el desarrollo de sus funciones; en particular, funcionarios licenciados en Derecho, habilitados para dar cumplimiento a los trámites de audiencia y ejercer con eficacia las acciones subrogatorias y de seguimiento. En cada provincia se constituirá una Comisión de Seguimiento del Fondo de Garantía Salarial. La Comisión, presidida por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, estará integrada por tres representantes de la Administración del Estado, tres de las Organizaciones sindicales y tres de las empresariales más representativas con arreglo a la Ley.*

A. Procesales

En primer lugar, debemos de tener que en cuenta que se pretende introducir una nueva figura del Derecho Comparado, la cual ha sido parte del sistema jurídico de muchos países tales como: “Bélgica, en el cual se creó esta institución en 1967, en los Países Bajos en 1968, en Dinamarca en 1972, en Finlandia, Noruega y Francia en 1973, en Alemania en 1974, en Reino Unido en 1975, en España en 1976, en Austria en 1977, en Grecia en 1981, en Suiza en 1982, en Irlanda en 1984 y en Portugal en 1985.”¹⁷¹

¹⁷¹ REYES, Puma Eliseo. “Crédito laboral: su falta de signo de reconocibilidad como causante de inseguridad jurídica”. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Unidad de Posgrado. Tesis. Lima-Perú. 2012. P. 32 file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/Reyes_pm.pdf. Consultado el 15 diciembre 2017.

Sin embargo, en nuestro país no hay institución alguna que tengan una esencia y funcionamiento parecidos, por lo que la principal finalidad es tomar una figura del derecho comparado y ajustarla al nuestro, con el propósito de crear en la mayor medida posible un ente que pueda ser útil y funcional a nuestro país, vista como una herramienta de justicia social y apoyo al crecimiento económico.

En segundo lugar, de suponerse que el Fondo o Instituto de Garantía Salarial se ponga en marcha en nuestro país, debemos comenzar con la presentación de un escrito de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje¹⁷², la cual pueden tramitar los trabajadores de forma individual, aunque es preferente que lo realice su sindicato, con la finalidad de proteger a todos los trabajadores de la empresa y ninguno se quede fuera del proceso.

Esto es en relación con el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones; aunque esta última parte del artículo será sustituida por el motivo expuesto al inicio de este capítulo, por el procedimiento de subrogación de pago del Instituto de garantía salarial.

Lo anterior se relaciona con la siguiente tesis aislada emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito de la cual se desprende:

¹⁷² “Toda controversia derivada de la relación laboral será resuelta por autoridades competentes: los conflictos de trabajo se someten a la consideración de órganos competentes para resolverlos, fundamentalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos no jurisdiccionales que serán suplantados por tribunales jurisdiccionales y por un órgano conciliador descentralizado, según las reformas que sufrió la Constitución Federal en 2017.” SCJN. “Derecho del Trabajo, parte general”. Serie temas selectos en materia laboral. 1. México. SCJN. 2017. P. 107.

“CRÉDITOS DE TRABAJO. LA PREFERENCIA E IMPORTE LÍQUIDO CORRESPONDE DECLARARLO A LA AUTORIDAD JUDICIAL QUE CONOCE DEL JUICIO SEGUIDO CONTRA EL PATRÓN Y NO ES COMPETENCIA DE LA JUNTA LABORAL. De un análisis literal, armónico y sistemático de los artículos 2989 del Código Civil para el Distrito Federal, 113, 966, 979 y 980 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que una cuestión sobre preferencia de crédito laboral se ventilará ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en que se tramite el juicio en que el actor ejecutante sea parte y se puedan adjudicar o rematar los bienes embargados del patrón, pagándose en el orden sucesivo de los embargos si los mismos tienen naturaleza idéntica en género respecto de la fuente del crédito, como lo es una controversia laboral que culmina con un laudo condenatorio de pago al patrón demandado. Cuando los bienes son embargados con motivo de un juicio del que conoce la autoridad judicial u otra autoridad distinta de la laboral, la Junta debe prevenir a esa autoridad para hacer de su conocimiento que los bienes están afectos al pago preferente del crédito laboral sobre cualquier otro practicado proveniente de una autoridad distinta a la laboral, y que debe notificar al trabajador para que comparezca a deducir sus derechos antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón. Conforme a lo anterior, hay una clara delimitación de competencias que corresponden a la autoridad laboral y judicial sobre la resolución de cuestiones de preferencia de créditos laborales: I. Cuando existan dos o más embargos que guarden relación con un crédito de trabajo corresponde a la Junta decidir la cuestión de preferencia, teniendo en cuenta que se trata de créditos del mismo género y respetará el orden sucesivo de los embargos; esa cuestión se solicitará por la parte interesada señalando las autoridades ante las cuales se ventilan juicios en que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón acompañando las copias necesarias para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia; II. Cuando se trate de créditos fiscales adeudados al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda bastará con que se remita oficio por la autoridad laboral a esos organismos para que antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo; III. Cuando el embargo provenga de un conflicto sometido al

conocimiento de la autoridad judicial, conocerá ésta de la cuestión de preferencia del crédito laboral y enajenará los bienes para cubrirlo. Por tanto, la autoridad judicial tiene competencia para establecer el importe de ese crédito laboral preferente en forma líquida sobre la base establecida por el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que ese crédito preferente debe comprender los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que correspondan.”¹⁷³

Esto en atención a lo establecido en el artículo 980 de la Ley Federal del Trabajo que literalmente dice:

“Artículo 980.- *La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:*

I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de

¹⁷³ Tesis asilada I.3o.C.438 C, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVIII, julio de 2003, Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. P. 1068.

adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.”

Conforme a lo anterior, hay una clara delimitación de competencias que corresponden a la autoridad laboral sobre la resolución de cuestiones que tengan que ver con los trabajadores, aun cuando haya otra materia como el derecho concursal de por medio, e incluso, la anterior tesis, nos proporciona el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la protección de dicha preferencia en los siguientes casos:

I. Cuando existan dos o más embargos que guarden relación con un crédito de trabajo corresponde a la Junta decidir la cuestión de preferencia, teniendo en cuenta que se trata de créditos del mismo género y respetará el orden sucesivo de los embargos; esa cuestión se solicitará por la parte interesada señalando las autoridades ante las cuales se ventilan juicios en que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón acompañando las copias necesarias para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia.

II. Cuando se trate de créditos fiscales adeudados al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda bastará con que se remita oficio por la autoridad laboral a esos organismos para que antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, el artículo de la Ley Federal del Trabajo que precede señala lo siguiente:

*“**Artículo 979.** Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición”.*

III. Cuando el embargo provenga de un conflicto sometido al conocimiento de la autoridad judicial, conocerá ésta de la cuestión de preferencia del crédito laboral y enajenará los bienes para cubrirlo. Por tanto, la autoridad judicial tiene competencia para establecer el importe de ese crédito laboral preferente en forma líquida sobre la base establecida por el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que ese crédito preferente debe comprender los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que correspondan.¹⁷⁴

En este punto el artículo 65 de la Ley de concursos mercantiles señala que son dos años la cantidad preferente que se debe pagar a los trabajadores por sus créditos adeudados por el patrón, otorgando una mayor protección que la Ley Federal del Trabajo e incluso mucho mayor que la señalada en el Convenio 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), en su artículo 6, pues menciona que se deben de pagar como mínimo tres meses de dichos créditos. Siendo el estado mexicano, el país que otorga una protección mayor en sus leyes.

Sin embargo, es en este último punto en el que el Instituto tendrá su intervención, ya que respecto de la parte en que la autoridad laboral remate los bienes para pagar a los trabajadores puede ser muy tardada y costosa, y aun así habrá casos en los que los bienes enajenados no alcancen a cubrir la totalidad de los créditos laborales, por tal motivo, el Instituto no solo pagará a los trabajadores después de que la Junta haya reconocido los créditos laborales, sino que también tomará subrogatoriamente el lugar de éstos en el proceso ante dicha autoridad o juez concursal.

El escrito de demanda deberá cumplir con los requisitos del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes, referentes al procedimiento especial, derivado del artículo 435, fracción I, de la misma Ley, el cual resuelve cuestiones de carácter económicas, por lo que es un procedimiento más rápido que el ordinario, al llevarse a cabo la conciliación, después la demanda y excepciones, pruebas y resolución,

¹⁷⁴ Tesis I.3o.C.438 C, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVIII, julio de 2003, P. 1068.

en una misma audiencia; asimismo, junto a la demanda, se deben de presentar una serie de documentos como la planilla de la empresa, su estatuto, contratos individuales o colectivos, etc., y de ser el caso, en que las medidas solicitadas afecten a empresas de más de cincuenta trabajadores, la solicitud debe ir acompañada de un plan que contemple la incidencia de las medidas propuestas en la viabilidad futura de la empresa, para que la autoridad laboral las prevea.

Mientras que en España a partir de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, que reforma a la Ley 22/2003, de 9 de julio, de la Ley Concursal, se estableció en el artículo dos, del artículo único, los siguientes requisitos (entre otros) en la solicitud de reconocimiento de créditos:

“Artículo único. Dos. 4.º Relación de acreedores, por orden alfabético, con expresión de la identidad, domicilio y dirección electrónica de cada uno de ellos, así como de la cuantía y el vencimiento de los respectivos créditos y las garantías personales o reales constituidas. Si algún acreedor hubiera reclamado judicialmente el pago, se identificará el procedimiento correspondiente y se indicará el estado de las actuaciones.

5.º La plantilla de trabajadores en su caso y la identidad del órgano de representación de los mismos si los hubiere.”

Sin embargo, el autor Francisco Cano, realiza una crítica a dicha Ley, proponiendo que sería aún más útil, que “en el listado de trabajadores se debería incluir a todos aquellos que mantengan una relación laboral con la empresa, lo que ocurre lógicamente, entre otros, en supuestos de incapacidad temporal, fijos discontinuos o trabajadores en situación de suspensión del contrato. La Ley no lo exige, pero a efectos prácticos para la posterior tramitación de expedientes de regulación de empleo, sería aconsejable incluir igualmente fecha de antigüedad y salario bruto del trabajador. En cuanto al órgano de representación de los trabajadores se refiere la Ley, tanto a la llamada representación unitaria (comité de empresa, delegados de

personal), como a la representación sindical (secciones sindicales en la empresa). Todo ello del centro o centros de trabajo afectados.”¹⁷⁵

Lo anterior es una cuestión que no se estudia en nuestro país, seguramente en la costumbre judicial, las autoridades solicitan información a las partes, pero no hay un artículo, ley, ni nada que expresamente obligue a señalar las cantidades que deben de cobrar cada uno de los trabajadores, aunque surjan entre ellos una gran cantidad de variantes sobre su situación laboral.

Como en todo juicio, la Junta de conocimiento, deberá dictar su resolución, en la cual básicamente decidirá si hay cierre definitivo de la empresa o no; si se resuelve el cierre, se tendrá que realizar una estimación rápida pero certera, conforme a la planilla de registro de los trabajadores de la empresa y demás documentos que proporcione el empresario, el salario que percibe cada uno de los trabajadores, los salarios devengados a su favor y las indemnizaciones correspondientes conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.”¹⁷⁶

En el Derecho comparado, podemos ver que existe una división respecto de las deudas posteriores o anteriores al concurso, por lo que, si las deudas son anteriores a la declaración del concurso mercantil, éstas se cobrarán contra la masa, y si son posteriores, serán créditos concursales.

Sin embargo, esto no sucede en nuestro país por lo que no puede sostenerse que exista separación de obligaciones contractuales respecto de los salarios e indemnizaciones sobre los demás créditos en el cobro de sus activos, pues todos

¹⁷⁵ CANO Marco, Francisco, Ob. Cit. P. 2.

¹⁷⁶ “Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, 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 por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.”

deberán de cobrar sobre la totalidad los bienes que cuente el empresario deudor, aunque en diferente orden de prelación; por tal motivo y ya funcionando el Instituto de Garantía Salarial, conforme a los artículos 28 y 30 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre la organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, la Junta le deberá de notificar cuantas acciones se practiquen o se promuevan por los trabajadores, en orden a la efectividad de sus créditos y a su vez, esta pueda interponer los recursos a los que tenga derecho, pues los trabajadores tendrán que defender sus créditos de todas las demás clasificaciones de acreedores. Esto será, cuando la Junta de a conocer los nombres de los trabajadores acreedores, y las cantidades que se les debe pagar.

Finalmente, con dicha resolución y su notificación, “puede otorgar pretensiones varias a los interesados (como las de ejecución provisional o las de ejecución parcial); pero a los efectos de computar el plazo de prescripción aquí contemplado, para las prestaciones del FGS, hay que partir del día en que ese auto de insolvencia adquiere firmeza;”¹⁷⁷ mediante el cual podrá realizarse la solicitud a la Institución de garantía salarial, por medio de la Secretaría General, para el pago de los activos correspondientes a cada trabajador por separado, la cual se encargará de dar a cada trabajador un cheque individualizado con los créditos que les corresponden.

Continuando con el procedimiento, y haciendo especial referencia a las acciones y derechos del Fondo de Garantía Salarial, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, de España, en los siguientes artículos se determina que:

“Dos. Realizado el pago, la subrogación de la Institución de Garantía Salarial en los derechos y acciones de los trabajadores se acreditará mediante la presentación ante el órgano jurisdiccional competente de los correspondientes recibos o de certificación sustitutiva de los mismos. Análoga certificación se remitirá también, en su caso, al órgano de administración del concurso.

¹⁷⁷ RÍOS Salmerón, Bartolomé. Ob. Cit. P. 42.

Tres. *Los créditos adquiridos por el Fondo de Garantía Salarial en virtud de la subrogación conservarán el carácter de privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores y el que pueda corresponderle por aplicación de la legislación civil y mercantil.*

Cuatro. *En cualquier caso, las garantías especiales y los embargos que hubieran podido establecerse para asegurar a los trabajadores el cobro de sus créditos, aprovecharán al Fondo de Garantía Salarial en la proporción que corresponda a la parte del crédito por el mismo satisfecha.*

Uno. *Con objeto de facilitar el reintegro de las cantidades adeudadas, el Fondo de Garantía Salarial podrá concluir acuerdos de devolución en los que se determinarán los aspectos relativos a forma, plazos y garantías, conjugando la eficacia de la acción subrogatoria con las exigencias de continuidad empresarial y la salvaguardia del empleo.”*

B. Activos del Fondo

Una de las cuestiones más importantes sin duda es responder a la pregunta sobre ¿de dónde se obtendrán los recursos para financiar el funcionamiento del Instituto de garantía salarial, y además para pagar a los trabajadores que se encuentren en el supuesto de ser acreedores de salarios e indemnizaciones?

En líneas anteriores se mencionó que la creación del Instituto de garantía salarial, podría ser individual, por industria, local, nacional, etc., con el propósito de que sea más fácil formar ésta figura, sin embargo, en asociación de varias empresas, se puede crear una figura social, en la que unos ayudan a otros, cuando el libre comercio los orille a la banca rota, de tal manera que “las instituciones de garantía salarial transfieren el riesgo de la empresa del empleador individual a lo que se podría llamar, en cierto sentido, la comunidad de empleadores, y posibilitan, por consiguiente, que el crédito laboral sea pagado en todos los casos, por obra de un tercero, institucionalmente solvente, quien actúa como asegurador del riesgo de insolvencia. A fin de cuentas, el principio del aseguramiento del riesgo de

insolvencia individual por la comunidad de empresarios, en su aspecto conceptual, no es muy distinto del principio del financiamiento de los seguros de accidente del trabajo mediante cotizaciones exclusivamente patronales. Tampoco lo es del seguro colectivo y obligatorio de responsabilidad profesional que han organizado algunas profesiones, como los notarios, o la garantía colectiva de los bancos, que se ha establecido en muchos países para garantizar a terceros la indemnización de los perjuicios que podrían resultar de la indelicadeza o mala gestión de algún miembro individual de la profesión. Queda por ver si el establecimiento de las instituciones de garantía salarial, que ha sido funcionalmente la obra de algunos países industrializados, con sistemas de seguridad social maduros, es una tarea que está igualmente al alcance de otros países.¹⁷⁸

De manera más concreta y aterrizada podemos señalar el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, ya que en él se señalan seis formas mediante las cuales, el Instituto puede obtener recursos: la primera es mediante cotizaciones efectuadas por los empresarios, tanto públicos como privados, que empleen trabajadores por cuenta ajena; la segunda forma es mediante las cantidades que el instituto de garantía logre ganar cuando se subrogue en el cobro de los créditos de los trabajadores ante los empresarios deudores; la tercera son las rentas o frutos obtenidos de su patrimonio o del patrimonio del Estado adscrito al instituto, la cuarta es la venta de publicaciones; la quinta es la partida pública que el estado destine a la institución; y por último cualesquiera otros medios previstos en las leyes.

También puede haber una aportación estatal, y no así de los trabajadores, pues se les estaría quitando más a su salario que ya de por sí es bajo; más bien se concentraría en primer lugar, con una gran inyección de recursos públicos al inicio, y posteriormente se modificarían y ajustarían las cantidades aportadas por el sector privado y público, conforme a las necesidades año con año.

¹⁷⁸ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 203

La base del monto de cotización según el Real Decreto 505/1985 en el artículo 12, menciona que será igual a las que se dan a las instituciones de Seguridad Social, aunque como lo he mencionado anteriormente, puede variar según las exigencias en concreto. Brasil es un ejemplo de cómo, cuándo y cuánto se debe de aportar al Instituto, su Ley N° 5.107 del 13 de septiembre de 1966 estableció que “todas las empresas sujetas a la Consolidación de las Leyes de Trabajo, quedan obligadas a depositar antes del día 30 de cada mes, en una cuenta bancaria vinculada un importe correspondiente al 8% de la remuneración pagada en el mes anterior a cada uno de sus empleados, incluyéndose dentro del concepto de remuneración los pagos de carácter salarial, como los relativos al pago extraordinario.”¹⁷⁹

Por otro lado, como mencionamos en párrafos anteriores, el Instituto de garantía salarial al subrogarse en los derechos de cobro de los trabajadores, podrá obtener de regreso las cantidades pagadas por orden judicial. Al respecto, el artículo 31 del Real Decreto 505/1985, señala que “con independencia de la obligación de ejercitar cuantas acciones judiciales se consideren convenientes para el más rápido y eficaz reembolso de las cantidades abonadas, el Instituto requerirá a las empresas deudoras para la devolución de dichos activos, pudiendo, si a sus intereses conviene, señalar día y hora para su comparecencia ante la Secretaría General o la unidad administrativa periférica que instruye el expediente”.

Mientras que en el artículo 32 de la misma Ley, y con el objetivo de facilitar la restitución de las cantidades adeudadas, el Instituto de Garantía Salarial podrá llevar a cabo acuerdo con los empresarios deudores, con la finalidad de que le sean devueltas dichas cantidades, conviniendo aspectos relativos a forma, plazos y garantías, conjugando la eficacia de la acción subrogatoria.

Otro medio que la Institución de garantía salarial tendrá para recuperar los recursos, será el derecho de promover ante la Junta de conocimiento, la adjudicación de toda

¹⁷⁹ HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. Ob. Cit. P. 16.

clase de bienes en pago de la deuda, mediante subasta, bien mediante cesión por parte del deudor o de tercera persona.

Aunque sin duda, las contribuciones obligatorias de los patrones son de suma importancia, más aún en la creación de tal figura jurídica, tal “es el caso de Austria, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Polonia. En otros países, los fondos de garantía se financian igualmente con fondos públicos. En Eslovaquia, por ejemplo, el fondo está formado, en partes iguales, por contribuciones de los empleadores y un subsidio del Estado. Análogamente, en Grecia, el Ministerio de Trabajo subsidia el Fondo de Garantía Salarial con un aporte anual de 1,5 millones de EUR. En otros países como Eslovenia, el Fondo de Garantía Salarial es financiado únicamente mediante el presupuesto del Estado. En Australia, las dos instituciones de garantía son financiadas mediante impuestos generales.”¹⁸⁰

Sin embargo, a mi parecer será preferible que las aportaciones sean preponderantemente provenientes de los empresarios, debido a que serán ellos quienes tendrían mayores beneficios del Fondo, ya que como vimos, éste no sólo pagará a los trabajadores en caso de que la empresa quede insolvente, sino que podrán pedir préstamos para diversos objetivos. Incluso, en nuestro país podrían agregarse otras cuestiones a las ya agregadas motu proprio, es decir, que la cantidad que el empresario aporte periódicamente al Fondo, de no ser usada, o ya recuperada, se le puede regresar en caso de que piense en extinguir su empresa, lo que podría convertirse en un ahorro de retiro, pero empresarial, lo que le ayudaría al empresario a llevar a cabo sus nuevos objetivos.

Un aspecto útil, es que “las contribuciones pueden ser ajustadas de acuerdo con la situación financiera del fondo y del país. Así, pueden aumentar en tiempos de crisis económica en los que se producen numerosas quiebras o disminuir cuando mejora el clima económico general”¹⁸¹, para reducir un poco la carga de los contribuyentes cuando sea posible.

¹⁸⁰ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 204.

¹⁸¹ *Ibíd.* P. 204.

C. Forma de pago a los trabajadores

En primer lugar, debemos de hacer notar, que conforme al artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de que las acciones del trabajador prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, los trabajadores tendrán el mismo plazo para cobrar sus activos, contado desde la fecha en que se lleve a cabo la conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de éstas en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Cabe destacar que “Como regla general, todos los trabajadores pueden beneficiarse de las instituciones de garantía salarial. En algunos casos, sin embargo, las personas que ocupan puestos directivos o que tienen un grado de parentesco cercano con el empleador insolvente quedan excluidas de los mimos a fin de evitar abusos.”¹⁸²

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal.

El instituto, en caso hipotético, estaría obligado “a pagar los créditos laborales dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que la Junta haga de dichos créditos”. Una disposición similar, pero sin establecer límites precisos de tiempo, menciona que “proceder sin pérdida de tiempo”, está establecida en el Artículo 101 del Código de Trabajo de Guatemala, que contempla, asimismo, en su artículo 426, la aplicación de un procedimiento sumarísimo de ejecución de los créditos laborales.

El artículo 345 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, señala que “el juez civil que conozca del concurso dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos laborales. Dispone asimismo que cuando la quiebra imponga el despido de

¹⁸² *Ibíd.* P. 197.

los trabajadores, los salarios y las prestaciones sociales se entenderán como gastos pagaderos con preferencia."¹⁸³

Por otro lado, en el Derecho Laboral Concursal español, “los créditos laborales, como cualesquiera otros, generan intereses por la demora en su pago conforme a las normas generales. (...) fina un interés por mora en el pago del salario del diez por ciento de los adeudados. Dicho interés deberá abonarse desde el vencimiento de la obligación salarial, que se produce en los términos específicamente previstos en el convenio colectivo”.¹⁸⁴

De tan manera, que con la ayuda del Fondo de garantía salarial, se les podrá pagar de manera cuasi inmediata a los trabajadores, debido a los procesos que se ahorran los trabajadores, y recayendo en las autoridades laborales que el reconocimiento de los créditos pertinentes sea más rápido, sin dejar de lado que el Fondo también debe de trabajar de buen fe y eficientemente.

D. Cantidad de pago

Los artículos 113 y 436 de la Ley Federal del Trabajo, señalan expresamente las cantidades que debe de recibir un trabajador en los casos en que la empresa en que labora haya caído en concurso o quiebra; respecto de la primera hipótesis mencionada, los trabajadores tienen la ventaja de cobrar los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que se les debe, antes que cualquier otro acreedor; sin embargo, en caso de que existan los fondos suficientes para poder pagar una cantidad mayor a la señalada, se podrá dejar de lado esta restricción¹⁸⁵;

¹⁸³ HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. Ob. Cit. P. 22.

¹⁸⁴ CANO Marco, Francisco. Ob. Cit. P. 90.

¹⁸⁵ La siguiente tesis, reafirma el criterio descrito: “Si a una Junta se le somete la cuestión relativa sobre cuál de dos créditos en un conflicto, uno hipotecario y otro obrero, es preferente, para ser cubierto con el producto del remate de una finca embargada por ambos acreedores, y dicha Junta, apoyada en el estudio y análisis de las pruebas correspondientes, reconoce que el crédito del obrero es el preferente, si bien es cierto que esa preferencia la limita la Junta, al último año de salarios reclamados por el trabajador, además, del importe de la indemnización a que tenga derecho por accidentes de trabajo, tal limitación es fundada, si se tiene en cuenta que de conformidad con la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte, se ha precisado el criterio de que la preferencia de los créditos de los trabajadores no es ilimitada ni en cantidad ni en tiempo; pero que, en todo caso debe ser reconocida, de acuerdo con lo prevenido por la fracción

mientras que en el diverso 436 menciona que los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, el cual textualmente dice:

“Artículo 162.- *Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:*

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

XXIII del artículo 123 constitucional, respecto de los salarios devengados en el último año y respecto del pago de indemnizaciones. “Tesis, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, T. LXVII, 4 de febrero de 1941, Cuarta Sala, P. 1978.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”

La doctrina española, tiene una tendencia de proteger en mayor medida a los trabajadores, al respecto dice Francisco Cano que las “horas extraordinarias, deben considerarse créditos contra la masa, las sumas que retribuyan horas extraordinarias realizadas en el periodo de referencia de treinta días, pues evidentemente constituyen salario al retribuir un trabajo efectivo. Por lo tanto, consten o no en la nómina de los últimos treinta días, si se realizaron horas extraordinarias en el citado período, la retribución correspondiente a las mismas debe ser incluida como créditos contra la masa.”¹⁸⁶

Lo cual tiene semejanza con la tesis aislada de Quinto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Quinta Región, que al rubro dice:

“CRÉDITO PREFERENTE EN MATERIA LABORAL. TIENE ESE CARÁCTER EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS. *Conforme al artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito en los casos de concurso o quiebra, los que tengan a su favor los trabajadores, derivados del pago de salario o sueldos devengados en el último año, así como por las indemnizaciones. Ahora bien, la Segunda Sala de la Suprema Corte de*

¹⁸⁶ CANO Marco, Francisco. Ob. Cit. P. 38.

Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 70/98, definió que los salarios devengados en el último año, incluyen tanto los que el trabajador tiene derecho a percibir en retribución por su trabajo, como los caídos o vencidos que se le adeuden dentro de ese periodo. En este sentido, la retribución que percibe el obrero como pago de las horas extras laboradas, debe considerarse como un crédito preferente, pues su otorgamiento se ajusta a la definición de salario prevista en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, al derivar del trabajo prestado, sin que importe para ello la jornada en que fue realizado; máxime que, atendiendo a la función social del salario, ninguna razón existe para que no le sea sufragada al obrero la labor extraordinaria que no le fue pagada.”¹⁸⁷

En la misma línea, la doctrina española, tiene una tendencia de proteger en mayor medida a los trabajadores, por lo que en la hipótesis de concurso o quiebra se dice que las “horas extraordinarias, deben considerarse créditos contra la masa, las sumas que retribuyan horas extraordinarias realizadas en el periodo de referencia de treinta días, pues evidentemente constituyen salario al retribuir un trabajo efectivo. Por lo tanto, consten o no en la nómina de los últimos treinta días, si se realizaron horas extraordinarias en el citado período, la retribución correspondiente a las mismas debe ser incluida como créditos contra la masa.”¹⁸⁸

De igual manera, robustece lo anterior la siguiente tesis aislada de la Cuarta Sala:

“TRABAJADORES, PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE LOS.

La fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Federal, que establece que “Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnización, tienen preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra”, debe interpretarse en el sentido de que esa disposición comprende toda retribución

¹⁸⁷ Tesis, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, T.II, abril de 2015, Quinto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Quinta Región, P. 1711.

¹⁸⁸ CANO Marco, Francisco. Ob. Cit. P. 38.

*adeudada por causa del trabajo prestado, inclusive el realizado en horas extraordinarias.*¹⁸⁹

Mientras que el Artículo 6 del Convenio Número 173, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador de 1992, el cual está ratificado y nuestro país aceptó las obligaciones únicamente del apartado segundo, nos da un parámetro o un umbral mínimo sobre las cantidades que deberá cubrir la cantidad de pago dado por la Institución de garantía salarial, al respecto establece que al menos los créditos laborales correspondientes deben cubrir:

“(a) a los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

(b) a las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;

(c) a las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y

(d) a las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo.”¹⁹⁰

Finalmente, en el supuesto de que los trabajadores receptores de estas prestaciones soliciten, posteriormente, del Fondo de Garantía Salarial el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, por encontrarse éste en situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores,

¹⁸⁹ Tesis, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, T. LXXI, 4 de febrero de 1942, Cuarta Sala, P. 1944.

¹⁹⁰ C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).

el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos.

Conforme al Estatuto de los Trabajadores español, “cuando se adopta una decisión de modificación sustancial que afecte a la jornada de trabajo, al horario o al régimen de trabajo a turnos, el trabajador tendrá derecho, si resulta perjudicado por la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo, a rescindir su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses (arts. 41.3 y 41.4 ET). El mismo derecho se reconoce al trabajador cuando se decide su traslado a otro centro de trabajo de la misma empresa que exija cambios de residencia. En este último caso, el derecho del trabajador no está condicionado a la acreditación de un perjuicio y la indemnización es de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (arts. 40.1 y 40.2 ET). En ambos casos, la regulación legal permite entender que el efecto extintivo se produce por voluntad del trabajador, de forma directa e inmediata, sin necesidad de solicitar la resolución contractual al juez de lo social, sin perjuicio, por supuesto, de las eventuales reclamaciones que puedan producirse para percibir la indemnización prevista legalmente.”¹⁹¹

“En cuanto al sistema de privilegios, el Convenio núm. 173 implica una clara mejora de las disposiciones contenidas en el Convenio núm. 95 en tres aspectos diferentes. En primer lugar, define la cobertura mínima del privilegio, a saber: a) los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; b) las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior; c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas (por ejemplo,

¹⁹¹ De la Puebla P., Ana. Ob. Cit. P. 12-13.

licencias por enfermedad o maternidad) correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; y d) las indemnizaciones por fin de servicios.”¹⁹²

Las cantidades de pago se van a pagar conforme a lo ya regulado por la legislación nacional, en nuestro caso se muestra bastante proteccionista, aunque aún se pueden agregar conceptos de pagos mencionados, para lograr una mayor protección al trabajador y sus dependientes, créditos que progresivamente irán mejorando.

E. Prescripción de los créditos

En el derecho comparado “el plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.”¹⁹³

En el caso de que haya pasado el plazo, las partes podrán promover la prescripción de dicha preferencia, pero sólo lo tomaremos para aplicarlo en el cobro de los créditos laborales (correspondientes a la cantidad de tres meses de salarios y a la indemnización correspondiente) ante el Instituto de garantía salarial, por lo que los trabajadores, tendrán que exigir sus créditos, aun guardando esa preferencia ante el juez correspondiente.

Lo que se corrobora con lo pronunciado por la Suprema Corte de nuestro país: “El término de un año, a que se refiere la disposición constitucional y numeral invocados, no es un plazo de prescripción, como para considerar que el derecho a la preferencia de los créditos de naturaleza laboral deba ejercitarse dentro del mismo, ya que, a pesar del tiempo que tarde el patrono en cubrir las indemnizaciones laborales a su cargo, así como los salarios devengados en el último año en que prestaron servicios sus trabajadores, **persiste el derecho**

¹⁹² Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit. P. 193.

¹⁹³ RÍOS Salmerón, Bartolomé. Ob. Cit. P. 26.

de preferencia, siendo ese plazo, únicamente, para la cuantificación de las prestaciones correspondientes.”

4. BENEFICIOS DEL FONDO

Este apartado es uno de los más significativos, pues se busca convencer a todas las partes involucradas, del por qué deberían confiar en un proyecto como el que se propone en éste trabajo, de tal manera que es necesario incluir los resultados positivos que se tendrían en caso de que el proyecto se pusiera en marcha.

Sobre todo, porque como en todo siempre van a existir ventajas y desventajas. Por lo que es importante decir que, aunque en éste trabajo se ha mantenido una postura que pretende mejorar las condiciones de la clase trabajadora y sus dependientes, también se ha pensado en el beneficio de los demás actores sociales, como los empresarios quienes son los que generan trabajos, los contribuyentes quienes al final también son trabajadores y una parte de sus impuestos son destinados a la administración de justicia, la cual se busca sea más rápida y menos costosa.

Y en general a la población del Estado mexicano, quien directa o indirectamente tiene repercusiones con lo que sucede en éste país.

A. Al patrón

Salvo en situaciones de fraude, por cuestiones importantes como la subsistencia del empresario y su familia, las responsabilidades que conlleva el concurso o quiebra, lo difícil de volver a comenzar una nueva empresa y otras de carácter emocional, los empresarios difícilmente querrían perder su fuente de ganancias, por lo que contar con un fondo con el cual se puedan apoyar para evitar caer en ese supuesto, poder crecer más, llevar a las empresas que se encuentran en el territorio mexicano lo más lejos posible y tener los recursos necesarios para competir con la mejor tecnología de otros países, razón por la cual muchas veces han desbancado a países subdesarrollados como el nuestro, son cuestiones que harán atractivo a los empresarios esta figura para dejarla entrar y apoyarla económicamente para su creación.

Además de que, principalmente cubra el gasto de pago de los créditos laborales en un tiempo más reducido y sin tanta complejidad, pues como se mencionó en este capítulo, la empresa pierde la posibilidad de seguir existiendo, por la obligación de tener que cubrir en primer término los salarios e indemnizaciones, ocasionando que la refinanciación sea menos probable, pues por realizar dicho gasto, no cuenta con los medios para poder sobrevivir.

Además de que quitar un peso más al proceso concursal que, aunque ya llevaban a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje únicamente respecto de los créditos laborales, la intervención de una nueva figura como el Fondo de garantía salarial, hará que la revisión de estos pasivos y su pago sea más rápida, reflejándose también en los gastos procesales.

Por otro lado, las aportaciones que dé al Fondo, podrán regresársele en forma de incentivos fiscales periódicamente, o bien, podría crear un ahorro mediante el cual pueda obtener préstamos para mejorar o expandir su empresa sin tener que pagar intereses, o bien se le podrá regresar todo lo ahorrado cuando decida extinguir su empresa. Todos estos supuestos dependerán de lo que resulte más llamativo y funcional a las partes que lo van a integrar.

B. Al trabajador

Uno de los puntos positivos del fondo, se refiere al “plan de rescate”, dicho plan, está dirigido principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales, según el artículo 3, fracción III, de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, deben de tener más de diez a cien trabajadores respectivamente, esto debido a que por cada empresa rescatada aun siendo de un tamaño muy pequeño, el promedio de trabajadores que continuarían con su empleo es bastante importante, pues debemos de tomar en cuenta que si los trabajadores laboran en ese establecimiento, es porque no han encontrado un trabajo mejor, e incluso tal vez es difícil encontrar otro trabajo semejante.

En tal caso, se le pide al empresario (salvo el caso en que no quiera rescatar su empresa), que inicie con la elaboración de un expediente, el cual debe contener un plan que contemple medidas dirigidas a la regulación de empleo para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial; el cual será revisado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Y el segundo de los casos, en los que lamentablemente los trabajadores ya no podrán continuar laborando en esa empresa porque ha caído inevitablemente en quiebra, tendrán la seguridad de que van a ser cubiertos en su deuda al menos por la cantidad de tres meses de salarios (aunque la ley laboral señala un año y la ley concursal dos), más la indemnización correspondiente a cada uno, y no quedar en suspenso de saber si hay o no bienes con los cuales podrán cobrar, y también si estos bienes van a alcanzar para todos, evitando los gastos procesales y el tiempo de espera tan largo; causas que provocan que los trabajadores prefieran acceder a convenios en los cuales pierden gran parte del dinero que por ley les corresponde.

C. A la economía y sociedad mexicana

El fondo, al dar seguridad al empresario, hará que éste se motive para traer mejor tecnología y realizar mayores inversiones a su capital y materia prima, lo que generará mayor riqueza al país, pues tal seguridad atraerá inversores de todo el mundo, y por ende trabajos.

El crecimiento de las empresas necesitará trabajadores mayor capacitados, lo que de igual forma otorgará la oportunidad de obtener mejores salarios.

Tal vez, otro de los puntos sea la reducción de los gastos en la impartición de justicia, pues se pretende que el procedimiento sea más ágil y eficiente, menos complicado y costoso para los trabajadores, quienes, al ganar el salario mínimo no sólo son los más sensibles debido a que no cuentan con información sobre lo que ocurre en la empresa, sino que además están lejanamente de contar con recursos para pagar un abogado y desconocen completamente cómo reaccionar o qué hacer para poder reclamar lo que les corresponde.

Por otro lado, las crisis económicas que hemos escuchado en los medios de comunicación por décadas, noticias que mantienen en constante incertidumbre a los pobladores de cada nación, podrían reducirse y en su caso ser menos agresivas con una figura con las características de un Instituto de Garantía Salarial, pues no ocurriría que a los trabajadores se les dejara de pagar de la noche a la mañana sus salarios, y se queden sin dinero para los gastos de los días siguientes. Además, le daría tiempo al empresario de buscar una solución para rescatar su empresa.

O como dice Francisco Cano “en este ámbito, el de la continuidad empresarial tras la tramitación del concurso, el llamado procedimiento de regulación de empleo puede cumplir un importante papel como medio para reestructurar el llamado pasivo laboral. No cabe duda de que los costes laborales y el concreto sistema de organización del trabajo influyen necesariamente en el funcionamiento de una empresa. Por tanto, una reducción de costes, mediante extinciones parciales, suspensiones, modificaciones de jornada, traslados, o reducción de la cuantía salarial, o una reorganización del trabajo, mediante modificaciones de jornada, funciones o sistemas de trabajo y rendimiento pueden contribuir a la continuidad de la actividad empresarial.”¹⁹⁴

Cuestiones que se van a poder valorar de forma más detenida gracias a la ayuda que proporcionaría el Fondo de Garantía, debido a que se dejaría de preocupar por una cuestión tan importante como los salarios, aunque claramente es por lo menos que se preocupa.

Finalmente, el Estado mexicano se espera que dejaría de entrar a rescatar las empresas que se van a banca rota, como muchas veces lo ha hecho, y que muchas veces sólo ha obtenido pérdidas pues no han sido viables esos rescates, lo que al final repercute en la economía mexicana.

¹⁹⁴ CANO Marco, Francisco. Ob. Cit. Pp. 101-102.

CONCLUSIONES

1. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se plasmó en la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123, una norma avanzada a la época en cuanto a lo social y sumamente proteccionista para los trabajadores, ciertamente con la esperanza de que se cumpliera su contenido en una fecha determinada y próxima, procurando el mantenimiento de un nivel de vida adecuado para los trabajadores cuando por cuestiones de insolvencia de su empleador se quedaran privados de su fuente de ingresos.

Cuestión que no ha sido modificada desde entonces, por lo que se hace un énfasis en que debe haber una fecha determinada para que se materialice el tema de una forma completa, interdisciplinaria, con compromiso del estado y de los empresarios; de no ser así, continuaremos con las promesas utópicas de siempre. En el caso concreto, la fracción XXIII, apartado A, del artículo 123 de nuestra Constitución, tiene más de cien años en vigor, y aunque existen los artículos que regulen tal supra orden, no han sido suficientes para que se cumpla satisfactoriamente tal disposición.

2. Es necesario que México se adhiera a la tercera parte del convenio número 173 sobre la Protección de los Créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, para contar con una institución que apoye al sistema jurídico en llevar a cabo sus objetivos, ya que estamos en una etapa en la que el país necesita herramientas que hagan crecer la economía, además de que nuestro país se ha adherido a muchos tratados internacionales, los ha puesto a nivel constitucional, y se ha procurado la convencionalidad en todas las actuaciones del Estado, por lo que no está demás adherirnos a otra disposición que ha sido benéfica en los países que la han integrado a sus sistema jurídico.

3. También se han elaborado investigaciones tanto por estudiosos nacionales como extranjeros, con la finalidad de hacer notar la importancia de que los trabajadores cobren sus créditos en primer lugar, y a pesar de ello, incluso ignorando los convenios aprobados, recomendaciones y estudios realizados por la

Organización Internacional del Trabajo, el Estado mexicano no parece que esté interesado por el momento en realizar un cambio tan importante, y por ello, debe de comenzar a existir una presión ante las condiciones sociales a las que nos enfrentamos.

4. Debido a muchos factores, las políticas a favor de la clase obrera no han sido muy benéficas; el precepto 114 de la Ley Federal del Trabajo, ordena a las Juntas a llevar los casos en que el trabajador necesite que se le paguen sus créditos laborales en caso de concurso o quiebra de manera inmediata, pero por causas como la carga de trabajo, corrupción, desinterés, etc., no les permite resolver esto de manera pronta, o después de todo, no hay bienes de los cuales se pueda obtener la cantidad líquida para el pago correspondiente a cada trabajador o incluso el empresario puede realizar actos fraudulentos para desaparecer sus activos y así no pagar a sus acreedores.

5. Por otro lado, los trabajadores en general, se enfrentan a uno de sus principales problemas, el ignorar sus derechos y el bajo salario que perciben y aunado a que se les dejó de pagar a causa de la insolvencia del empleador, les impide poder pagar un abogado que pueda ayudarlos en ese proceso, eficiente y eficazmente. Esperando que la autoridad haga su trabajo y deseando que lo haga bien, sobre todo lo concerniente a la corrupción, pues en un tema que ha dejado en la indefensión total a los trabajadores, pues los empresarios, los que sí cuentan con ingresos, son los que reparten dinero para que el proceso se lleve a su modo, a su favor.

6. Por esas razones, pienso que el tema de proteger a una clase social que es la que sostiene a la economía mexicana, la que gana el salario mínimo, que ya se sabe que no alcanza para los gastos básicos de un padre o madre de familia, que se levanta muy temprano y llega a casa a altas horas, completamente cansado después de un trabajo extenuante, y que a pesar de todo ello, de la noche a la mañana, por negligencia de su empleador o la mala administración del país, pierda su fuente de empleo, y además, no le sea posible recuperar el dinero que le pertenece por su esfuerzo, y a consecuencia no tenga dinero para poder comprar

indefinidamente todos esos bienes y servicios necesarios para vivir dignamente día con día.

7. Que ingrese una nueva figura al Derecho mexicano como la que se propuso, reduciría el tiempo que dura el proceso del pago de los créditos laborales derivados del concurso o quiebra, evitaría actos de corrupción y en automático le daría los activos correspondientes a cada trabajador sin tener que esperar a saber si existen bienes para ser embargados y si alcanzan para pagar a todos los trabajadores, pues el Fondo de Garantía Salarial siempre contaría con los recursos suficientes para solventar cualquier imprevisto económico, y también aportaría para el crecimiento de las empresas.

8. A la vez, evitaría que se recurra a las fianzas y garantías otorgadas a los acreedores, en especial a los trabajadores, y en su lugar se les pague de manera cuasi automática, sin que la empresa tenga que rematar bienes para cubrir esas deudas, sino hasta que se haya determinado que la empresa se puede salvar o no, ya sea por el mismo empresario u otra persona que la compre.

9. Con el pago del Fondo a los trabajadores, se evitaría que se violen los derechos de los demás acreedores, debido a que, como lo menciona Rojas Vértiz, Rosa María, existen acreedores que previeron cualquier tipo de eventualidad, suscribiendo su garantía real en el Registro Público de la Propiedad, lo cual implicó tiempo y costos, y pese a ello, podrían ser castigados respecto del crédito que les corresponde, perdiendo su preferencia en el caso no haber bienes suficientes para pagar a los trabajadores, aun cuando tales circunstancias fueron ajenas a ellos.

Debido a que, si los salarios laborales que como se ha mencionado, deben de cobrar en primer lugar no se alcanzan a satisfacer con los activos de la masa concursal, se tendrán que tomar los bienes que tiene garantía real para completar el pago a los trabajadores.

10. Al contar con diversos beneficios como el que se puedan otorgar préstamos a los empresarios, incentivos fiscales y condonación de la deuda (en casos específicos), crearía las razones suficientes para que las empresas quieran invertir en México, agrandar las ya existentes, internacionalizarlas y evitar la desaparición de empresas mexicanas.

11. Así también, se otorgaría al país una protección integral de los sectores empresarial y obrero, reflejándose en la economía mexicana y por lo tanto en el bienestar en cada familia dentro del país. Cuestión que no es utópica, pues ya existe no sólo en España quien ha sido nuestra principal referencia en este trabajo, sino en muchos otros países del mundo.

12. La materialización de un Fondo de Garantía Salarial Mexicano, parece algo completamente difícil, sobre todo en cuanto a los recursos que se necesitan para su construcción y mantenimiento, sin embargo, al pasar de los años vemos como se ha gastado grandes cantidades de dinero en cuestiones que no beneficiaron en nada a los mexicanos, como son los gastos de las celebraciones, entre ellas las del bicentenario de la independencia de México o el centenario de la Revolución mexicana, una estela de luz, en construcciones que no han servido como la línea 12 del metro, u hospitales y escuelas vacíos, también el tema de la corrupción de una gran parte los funcionarios mexicanos y empresas concesionarias.

Para mí, que no sé quiera gastar en una institución como la que se propone, simplemente es porque no representaría un negocio para el gobierno, aunque como se ha mencionado, aunque tuviese muchas ventajas para la economía del país; pues implicaría asumir compromisos que no se han querido tomar, además de que los ingresos no tienen que provenir solamente del Estado, sino de los empresarios, compensándolos con beneficios ya mencionados.

13. Al final se espera que el Fondo de Garantía Salarial, ayude a cumplir con el objetivo de la Ley de Concursos mercantil, mediante el rescate de las empresas que son viables, además del pago oportuno y completo a todos los acreedores, lo que se relaciona a la vez con el precepto proteccionista constitucional, de pagar de manera primordial los créditos correspondientes a los trabajadores, en caso de que la empresa en que laboraban haya caído en concurso o quiebra.

FUENTES

BIBLIOGRAFÍA.

1. ACOSTA Miguel, Romero Tanía. *“Manual de Concursos Mercantiles y Quiebras”*. Editorial Porrúa. México. 2001.
2. BÁEZ Martínez, Roberto. *“Principios básicos del derecho del trabajo”*. 4ª edición. Editorial PAC (Publicaciones Administrativas y Contables Jurídicas). México. 1994.
3. BARAJAS, Montes de Oca, Santiago. *“Conceptos básicos del derecho del trabajo”*. Editorial Porrúa. México. 1995.
4. BARAJAS Montes de Oca, Santiago. *“La quiebra. Su proyección en el derecho del trabajo”*. Revista de Derecho Privado. año 1. Núm. México. 3 septiembre de 1990.
5. BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. *“Curso de Derecho del Trabajo”*. Séptima edición en español. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1979.
6. BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. *“Derecho del trabajo”*. Editorial Oxford. México. 2000.
7. BLAT Gimeno, Francisco. *“El Estatuto de los trabajadores: conceptos fundamentales: empresa y trabajador”*. Tomo I. Revista de Derecho Privado. España. 1990.
8. BRONSTEIN, Arturo. *“Derecho Internacional del Trabajo”*. Editorial Astrea. Argentina. 2013.
9. BUEN Lozano, Néstor de. *“Derecho del Trabajo”*. 21ª edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 2013.
10. BUEN Lozano, Néstor de. *“El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia”*. Editorial Porrúa. México. 2005.
11. CABANELLAS Torres, Guillermo. *“Diccionario Enciclopédico de derecho usual”*. 11ª edición. Tomo I. Editorial Heliasta. Argentina. 1979.

12. CANO Marco, Francisco. "*Manual práctico de derecho laboral concursal*". 2ª edición. Editorial Wolkers Klower. España. 2016.
13. CHARIS Gómez, Roberto. "*Derecho internacional del trabajo*". 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
14. CONFALONIERI, Juan A. "*Despido por causas económicas o empresariales: individual y colectivo, justa causa, procedimiento preventivo e crisis*". Editorial Astrea. Argentina. 1997.
15. CORDÓN Moreno, Faustino. "*Suspensión de pagos y quiebra*". 2ª edición. Editorial Aranzadi S.A. España. 1997.
16. COUNTOURIS, Nicola. "*Resocialising Europe in a time of crisis*". Editorial Cambridge University Press. Reino Unido. 2013.
17. CUEVA, Mario de la. "*El nuevo derecho mexicano del trabajo*". 19ª edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 2009.
18. CUEVA, Mario de la. "*Teoría de la Constitución*". 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 2014.
19. DÁVALOS, José. "*Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*". Editorial Porrúa. México. 2006.
20. DÁVALOS, José. "*Derecho Individual del Trabajo*". 21ª edición. Editorial Porrúa. México. 2014.
21. DÁVALOS, José. "*El Derecho del trabajo ante el siglo XXI: conferencias magistrales en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano*". Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1989.
22. DÁVALOS, José. "*Un nuevo artículo 123: sin apartados*". 3ª edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
23. DÁVALOS, José, "*Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo*". 2ª edición. Editorial Porrúa. México. 1991.
24. DELGADO Moya, Rubén. "*Filosofía del derecho del trabajo*". 6ª edición. Editorial Sista. México. 1998.
25. DELGADO Moya, Rubén. "*El Derecho Social Presente*". Editorial Porrúa. México. 1977.

26. DOMINGUEZ Martínez, Alfredo. “*DERECHO CIVIL, Parte general, personas, cosas, negocio jurídico e invalidez*”. 13ª edición. Editorial Porrúa. México. 2013.
27. GARRIDO Ramón, Alena. “*Derecho individual del trabajo*”. Editorial Oxford. México. 1999.
28. GÓNZALEZ Rueda, Porfirio T. “*Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo*”. Editorial Limusa. México. 1989.
29. GONZÁLEZ Blanco, Salomón. “*Derecho del Trabajo*”. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2014.
30. JUÀREZ Horta, Luis Eduardo. “*La Inconstitucionalidad de los Concursos Mercantiles*”. Editorial Porrúa. México. 2005.
31. MARX, Karl. “*El capital*”. Volumen I. Editorial Siglo XXI. España. 2010.
32. KURCZYN Villalobos, Patricia, et. al. “*La justicia laboral: administración e impartición*”. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2005.
33. LEDESMA V., Luis C. “*Previsión Social*”. 2ª edición. Editorial ISEF. México. 2002.
34. LEMUS Raya, Patricia. “*Derecho del Trabajo*”. Editorial Mc Graw-Hill. México. 1997.
35. LÓPEZ Lozano, Eduardo. “*Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios*” 6ª edición. Editorial Fiscales ISEF. México. 2013.
36. MARQUET Guerrero, Porfirio. Enciclopedia Jurídica de la Facultad de Derecho UNAM. “*Derecho Procesal del Trabajo*”. Editorial Porrúa. México. 2017.
37. MARQUET Guerrero, Porfirio. “*La justicia laboral y el constitucionalismo mexicano. En: La Constitución de 1917*”. Tomo II. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1917.
38. MARQUET Guerrero, Porfirio. “*Los antecedentes del derecho mexicano del trabajo de la independencia a la revolución (contribución. Obra Jurídica mexicana*”. Procuraduría General de la República (PGR). México. 1985.

39. MARQUET Guerrero, Porfirio. "*México, realidad laboral a fines del siglo XX (ponencia). México, su realidad laboral a fines del siglo XX*". Facultad de Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México. México (UNAM). 1997.
40. MARQUET Guerrero, Porfirio. "*Políticas de empleo con protección y seguridad social*". En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 17, Julio-Diciembre de 2013. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México. 2013.
41. MARQUET Guerrero, Porfirio. "*Protección, Previsión y Seguridad Social en la Constitución Mexicana*". En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 3. Julio-Diciembre de 2006. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México. 2006.
42. ORELLANA Cano, Nuria. "*Crisis económico y derecho del trabajo*". Editorial Bomarzo. España. 2011.
43. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "*México y la Organización Internacional del Trabajo*". 5ª edición. México. 1998.
44. PONCE Castillo, Rodolfo. "*Derecho laboral*". 11ª edición. Editorial Limusa. México. 2008.
45. Quintana Adriano, Elvia Arcelia. "*Concursos mercantiles, doctrina, ley y jurisprudencia*". Editorial Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 2003.
46. RAMOS Torres, Manuel. "*La actividad procesal del fondo de garantía salarial*". Editorial Tirant lo Blanch. España. 1999.
47. REYNOSO Castillo, Carlos. "*Derecho del trabajo e integración económica*". División de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma de México. México. 1994.
48. SALAZAR Olmos, Eduardo. "*Integración de salarios, ley del Seguro Social y disolución de la relación de trabajo*". Editorial PACJ (Publicaciones Administrativas Contables y Jurídicas). México. 2004.
49. SANROMÁN, Martínez, Luis F. "*Concursos Mercantiles*". Editorial Porrúa. México. 2010.
50. SCHMITT Carl. "*Teoría de la Constitución*". Editorial Alianza. España. 2011.

51. SERVAIS, Jean-Michel. "*Derecho Internacional del Trabajo*". Traducción: Jorgelina F. Alimenti. Editorial Heliasta. Argentina. 2011.
52. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). "*Derecho del Trabajo, parte general*". Serie temas selectos en materia laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2017.
53. TRUEBA Urbina, Alberto. "*Derecho del trabajo*". Editorial Porrúa. México. 1970.
54. VALENCIA Barragán, Jesús. "*Derecho mexicano del trabajo*". Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1979.

NORMAS APLICABLES.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente. 2018.
2. Convenio Internacional del Trabajo Núm. 173, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, entrada en vigor el 8 de junio de 1995.
3. Convenio Internacional del Trabajo Núm. 95. sobre la protección del salario, entrada en vigor el 8 de junio de 1949.
4. Ley Federal del Trabajo. Texto vigente, 2018.
5. Ley de Concursos Mercantiles. Texto vigente, 2018.
6. Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal española. Texto vigente, 2018.
7. Código de Comercio. Texto vigente, 2018.
8. Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Texto vigente, 2018.

CIBERGRAFÍA.

1. ARTEAGA Nava. “*La Supremacía Constitucional y la Jerarquía de las Leyes*”. Se puede ver en: <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/21/23-11.pdf> Fecha de consulta 13 marzo 2018.
2. BLANCO A. Marisol, “*Contratos de trabajo y concurso de acreedores*”. Se puede ver en: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15890/1/TFG-L980.pdf>. Fecha de consulta 26 de noviembre de 2017.
3. CANO Marco, Francisco. “*Aspectos laborales de la reforma concursal efectuada por Ley 38/2011, de 10 de octubre*”. Se puede ver en: <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/8.pdf>. Fecha de consulta 15 octubre 2017.
4. “*Capítulo III. Importancia, diferencia y aspectos relevantes de los apartados A) y B) del artículo 123 Constitucional, relativos a la relación laboral de la Burocracia con las entidades Públicas, a nivel Estatal y Municipal*”. Se puede ver en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/arroy_m_a/capitulo3.pdf. Fecha de consulta 01 febrero de 2018.
5. Consejo de la Judicatura Federal. Se puede ver en: <https://www.ifecom.cjf.gob.mx/applications/aspx/reporte.aspx?op=1&fiSemIni=1&fiSemFin=37&fiSemestreC=1&fiAnioC=2000>. Fecha de consulta 09 febrero de 2018.
6. De la Puebla P., Ana. “*Aspectos laborales de la nueva Ley concursal*”. Se puede ver en: <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/6173-12539-1-PB.pdf>. Fecha de consulta 15 octubre 2017.
7. DESDENTADO, Elena, Desdentado, Aurelio. “*La Seguridad Social en la Nueva Ley Concursal*”. Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales. Se puede ver en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/49/est01.pdf Fecha de consulta 29 julio de 2017.
8. “*El artículo 123 constitucional en sus apartados A y B*”, Se puede ver en: <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/9.pdf> Fecha de consulta 15 octubre 2017.

9. Diccionario. Etimología de patrón. Se puede ver en: <http://etimologias.dechile.net/?patron>. Fecha de consulta 15 agosto 2017.
10. GARCÍA Sais, Fernando. "Derecho Concursal Mexicano". Editorial Porrúa. México. 2005. Se puede ver en: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html> Fecha de consulta 14 septiembre 2017.
11. HAMDAN Amad, Fauzi. "Derecho concursal mexicano". Editorial Oxford. México. 2011. Se puede ver en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-derecho-privado/article/view/19980/17925>. Fecha de consulta 23 octubre 2017.
12. HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. "La protección de los créditos laborales frente a los acreedores del empleador en América Latina. Especial referencia a la situación de Venezuela y de Uruguay". Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA). Se puede ver en: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/download/3814/3813>. Fecha de consulta 30 julio 2017.
13. HERNÁNDEZ González, Naira. "Concurso De Acreedores Y Protección Del Crédito Laboral". Universidad de la Laguna. 2015. Se puede ver en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1105/CONCURSO%20DE%20ACREEDORES%20Y%20PROTECCION%20DEL%20CREDITO%20LABORAL.pdf?sequence=1> Fecha de consulta 27 agosto 2017.
14. HUERTAS A. Antonio. "Formación masa pasiva". Boletín ICE Económico. Se puede ver en: <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/4.pdf>. Fecha de consulta 01 noviembre 2017.
15. HERNÁNDEZ Álvarez, Oscar. "La protección de los créditos laborales frente a los acreedores del empleador en América Latina. Especial referencia a la situación de Venezuela y de Uruguay". Se puede ver en: <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/10.pdf>. Fecha de consulta 17 octubre 2017.
16. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo". Indicadores estratégicos. Se puede ver en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>. Fecha de consulta 08 de febrero de 2018.
17. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 24 de agosto de 1931. Se

puede ver en:
http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=1&seccion=2 Fecha de consulta 13 de marzo de 2018.

18. LÓPEZ Ahumada, José E. “*La protección del salario en las empresas insolventes: los privilegios del crédito salarial*”.
<file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/20.pdf>. Fecha de consulta 20 octubre 2017.
19. LÓPEZ, Basanta, Justo. “*El salario*”. Se puede ver en:
<file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/25.pdf>, Fecha de consulta 20 octubre 2017.
20. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. “*Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*”. Conferencia Internacional del Trabajo. 91.^a reunión. 2003. Se puede ver en:
https://books.google.com.mx/books?id=QtmUrTj9ZeUC&pg=PA197&lpg=PA197&dq=B%C3%A9lgica,+en+el+cual+se+cre%C3%B3+esta+instituci%C3%B3n+de+garant%C3%ADa+salarial+en+1967&source=bl&ots=w2QCGdhEFA&sig=8Pfo5rEu3eiUOtZxmAcaczqiOpHw&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNI8Chrv_ZAhUD9IMKHf9xDcMQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true Fecha de consulta 20 de marzo de 2018.
21. Organización International del Trabajo (OIT). Se puede ver en:
http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang--es/index.htm. Fecha de consulta 10 septiembre 2017.
22. Patricio de Azcárate. Obras de Aristóteles, Tomo 1, Madrid, 1873, páginas 126-128. Se puede ver en: <http://www.filosofia.org/cla/ari/azc01126.htm>. Fecha de consulta 16 septiembre 2017.
23. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017. Se puede ver en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf Fecha de consulta 12 junio 2018
24. REYES, Puma Eliseo. “Crédito laboral: su falta de signo de reconocibilidad como causante de inseguridad jurídica”. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Unidad de Posgrado. Tesis. Lima-Perú. 2012. Se puede ver en:
file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/Reyes_pm.pdf. Fecha de consulta 15 diciembre 2017.
25. RÍOS Salmerón, Bartolomé. “*Garantías del salario y Fondo de Garantía Salarial: el privilegio y la institución de garantía como mecanismos de protección del crédito laboral*”. Se puede ver en:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/38/est06.pdf Fecha de consulta 17 de julio de 2017.

26. ROJAS Vértiz, Rosa M. “*El Nuevo Concurso Mercantil en México*”. Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Número 105. Se puede ver en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3742/4618> Fecha de consulta 14 julio 2018.
27. SAAVEDRA, Jaime; MARUYAMA Eduardo. “*Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*”. Editorial GRADE. Lima, Perú. 2000. Se puede ver en: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51497/ssoar-2000-saavedra_et_al-Estabilidad_laboral_e_indemnizacion_efectos.pdf?sequence=3 Fecha de consulta 17 de julio de 2017.
28. STACCO Santos, Jorge. “*Privilegios concursales: su orden y preparación de la distribución*”. Universidad Nacional de la Patagonia. Se puede ver en: <http://web.sistemasfce.com.ar/home/images/stories/materias/prac-prof-2011/Trabajos%20de%20la%20catedra/Privilegios%20Concursales%20Su%20orden%20y%20preparacion%20ANUARIO%201999.pdf> Fecha de consulta 01 de agosto de 2017.
29. Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 80, Sexta Parte, Pág. 69. Se puede ver en: <file:///C:/Users/Amayrani%20ZM/Dropbox/Tesis/PDF'S/254407.pdf> Fecha de consulta 10 enero 2018.
30. Universidad América Latina. “*El artículo 123 constitucional en sus apartados A y B*”. Se puede ver en: http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad_04.pdf Fecha de consulta 30 de julio de 2017.

PRECEDENTES JUDICIALES.

1. Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Cuarta Sala. t. XII, 26 de octubre de 1939, p. 1417.
2. Tesis jurisprudencial, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Segunda Sala. t. X, julio de 1999, p. 174.
3. Tesis jurisprudencial, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala. t. XVIII, julio de 1999.

4. Tesis Aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. t. XVIII, diciembre de 2003, P. 1372.
5. Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala, t. XVIII, julio de 2003, p. 1068.
6. Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Segunda Sala, t. LXXIII, julio de 1942, p. 188.
7. Tesis jurisprudencial, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala, t. X, julio de 1999, p. 193619.
8. Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala, t. XVIII, octubre de 2003, p. 183091.
9. Tesis aislada. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala, t. I, junio de 1995, p. 517.
10. Tesis aislada, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Segunda Sala, t. XVIII, diciembre de 2003, p. 1372.
11. Tesis, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Quinta Época, Segunda Sala, t. CXXV, 6 de julio de 1955, p. 180.

ANEXO 1

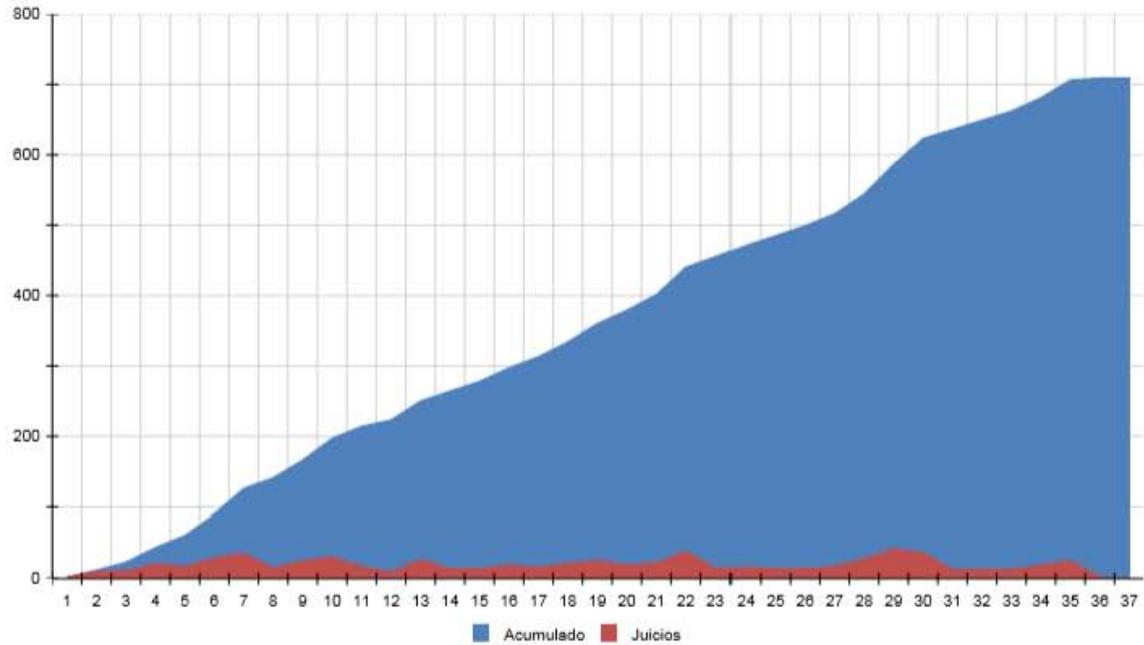
Cuadro 3.1: Clasificación de los créditos laborales.			
	TIPO	PAGO	
CRÉDITO CONTRA LA MASA	Salario últimos 30 días de salario.	Inmediato. Solicitud del adm. Concursal.	
	Créditos posteriores a la declaración del concurso.	Al vencimiento.	
CRÉDITOS CONCURSALES.	C. PRIVILEGIO ESPECIAL	Créditos refaccionados. Bienes fabricados por los trabajadores en posesión del empresario.	Posterior a la fase de liquidación. Con lo obtenido tras la liquidación de esos bienes.
	C. PRIVILEGIO GENERAL	Créditos salariales e indemnizaciones por extinción. Indemnizaciones por contingencias comunes. Recargo de prestaciones.	Pago posterior a la apertura de la fase de liquidación. El pago antes que los demás de créditos, excepto con los c. de privilegio especial.
	C.ORDINARIOS	Todos aquellos que no son ni subordinados ni privilegiados	
	C.SUBORDINADOS	Créditos por intereses.	Sólo tras satisfacer el resto de los créditos.

ANEXO 2



Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles Juicios iniciados (cifras semestrales y acumuladas)

Página 1 de 3



Fecha del reporte: 09/02/2018 11:21:21 p

ANEXO 3



Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles Juicios iniciados (cifras semestrales y acumuladas)

Página 2 de 3

Juicios iniciados (cifras semestrales y acumuladas)			
Año	Semestre	Juicios	Acumulado
2000	1	2	2
2001	2	10	12
2001	3	11	23
2002	4	21	44
2002	5	17	61
2003	6	29	90
2003	7	36	126
2004	8	15	141
2004	9	25	166
2005	10	31	197
2005	11	17	214
2006	12	9	223
2006	13	27	250
2007	14	14	264
2007	15	14	278
2008	16	19	297
2008	17	16	313
2009	18	21	334
2009	19	26	360
2010	20	19	379
2010	21	22	401
2011	22	39	440
2011	23	15	455

Fecha del reporte: 09/02/2018 11:21:21 p.m.



Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles Juicios iniciados (cifras semestrales y acumuladas)

Página 3 de 3

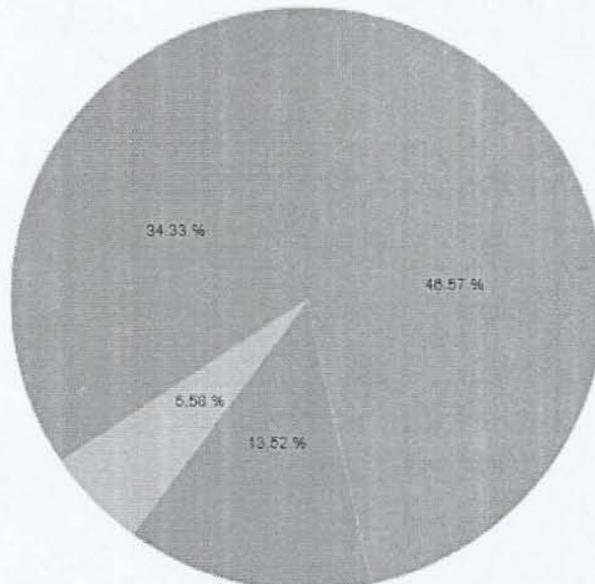
2012	24	16	471
2012	25	14	485
2013	26	14	499
2013	27	17	516
2014	28	28	544
2014	29	42	586
2015	30	37	623
2015	31	13	636
2016	32	13	649
2016	33	13	662
2017	34	19	681
2017	35	25	706
2018	36	3	709
2018	37	0	709



Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles

Causas de terminación de los juicios

1 de 1



■ Acuerdo de las partes ■ Cuestiones procesales ■ Improcedencia de concurso ■ Pago concursal

Causas de terminación de los juicios				
Acuerdo de las partes	Cuestiones procesales	Improcedencia de concurso	Pago concursal	Total
46.57%	13.52%	5.58%	34.33%	100%

Fecha del reporte: 09/02/2018 11:54:04 p.m.

Vo.Bo.

 14. Agosto. 2018