UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS:

"EL DAÑO Y EL PERJUICIO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO"

PRESENTADA POR:

XAVEIRA GARZA CAMARENA

COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:

DOCTOR EN DERECHO CON ORIENTACIÓN

EN DERECHO DEL TRABAJO

CD. UNIVERSITARIA, SEPTIEMBRE DE 2026

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS:

“EL DAÑO Y EL PERJUICIO EN LAS RELACIONES TRABAJO EN MÉXICO”

PRESENTADA POR:

XAVEIRA GARZA CAMARENA

COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:

DOCTOR EN DERECHO CON ORIENTACIÓN

EN DERECHO DEL TRABAJO

CD. UNIVERSITARIA, SEPTIEMBRE DE 2026

Declaración de Autenticidad

DECLARO QUE:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor, es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación.
2. En el caso de ideas, fórmulas, citas completas, ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, en versión digital o impresa, se menciona de forma clara y exacta su origen o autor, en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas y otros que tengan derechos de autor.
3. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno.
4. Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada.
5. De identificarse falsificación, plagio o fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello sometiéndome a las normas establecidas y vigentes de la UANL.

AUTORA: XAVEIRA GARZA CAMARENA
FECHA: JULIO DE 2026
FIRMA: _____

AGRADECIMIENTOS

Con inmensa admiración, afecto y gratitud, dedico este trabajo a la memoria del Dr. Ismael Rodríguez Campos, por haberme brindado su apoyo y confianza, pero, sobre todo, por haber contribuido de manera decisiva a mi crecimiento profesional y personal.

Expreso un especial agradecimiento al Dr. Juan Ángel Salinas Garza por su invaluable orientación, consejos y guía durante la elaboración de esta tesis doctoral.

Igualmente, un agradecimiento a mis maestros y al cuerpo de catedráticos del Doctorado en Derecho de esta Facultad, por su tiempo y conocimientos trasmitidos.

A esta Facultad de Derecho y Criminología mi segunda casa por brindarme la oportunidad de cursar el presente doctorado.

ÍNDICE

CAPÍTULO METODOLÓGICO 12

Introducción 12

Delimitación del problema de investigación 12

Justificación 13

Objetivos 16

Objetivo general 16

Objetivos específicos 17

Hipótesis 22

Comprobación de la hipótesis 22

Metodología 23

Marco teórico 24

CAPÍTULO 1. PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL DAÑO Y EL PERJUICIO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA 26

1.1. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio a 1917 26

1.1.1. Constitución Federal (4 de octubre de 1824) 26

1.1.2. Constitución Federal (4 de octubre de 1857) 27

1.1.3. Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California sobre delitos del fuero común, y para toda la República Mexicana sobre delitos contra la Federación de 1871 29

1.1.4. Ley laboral sin denominación que regula la obligación de cumplir los contratos de trabajo y las consecuencias de su incumplimiento promulgada el 20 de diciembre de 1879 por Viviano L. Villarreal 52

1.1.5. Código Civil del 31 de marzo de 1884 54

1.1.6. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de abril de 1904 63

1.1.7. Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León o Ley Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906 64

1.1.8. Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915 72

1.1.9. Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas de 1916 73

1.2. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, a partir del 5 de febrero de 1917 hasta el 18 de agosto de 1931 74

1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero de 1857 74

1.2.2. Código de Trabajo de Campeche del 22 de diciembre de 1917 74

1.2.3. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 76

1.2.4. Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sonora de 1919 77

1.2.5. Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes Sufridos en el Trabajo, del Estado de Sinaloa del 15 de julio de 1920 77

1.2.6. Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila del 13 de octubre de 1920 78

1.2.7. Código del Trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921 80

1.2.8. Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 1921 80

1.2.9. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 1922 81

1.2.10. Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de 1922 81

1.2.11. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 1922 82

1.2.12. Ley sobre indemnizaciones a los trabajadores del Estado de San Luis Potosí de 1923..... 82

1.2.13. Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 1923 83

1.2.14. Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 1923..... 84

1.2.15. Ley del Trabajo del Estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924 84

1.2.16. Ley del Trabajo del Estado de Colima del 21 de noviembre de 1925 85

1.2.17. Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 1925 85

1.2.18. Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926 86

1.2.19. Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 1926 87

1.2.20. Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en materia común, y para toda la República en materia federal de 1928 87

1.2.21. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 1928 88

1.2.22. Ley por la cual se reforman los artículos 73 y 123 de la Constitución General de la República, reforma del 6 de septiembre de 1929 90

1.2.23. Código Penal para el Distrito y Territorios Federales de 1929 91

1.3. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, a partir del 18 de agosto de 1931 al 1 de mayo de 1970. 92

1.3.1. Código Penal para el Distrito y Territorios Federales en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal del 14 de agosto de 1931 92

1.3.2. Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931 94

1.3.3. Ley del Seguro Social del 19 de enero de 1943 96

1.3.4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reforma del 17 de noviembre de 1942 97

1.4. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, del 1 de mayo de 1970 hasta el 1 de mayo de 1980 97

1.4.1. Ley Federal del Trabajo del 1 de abril 1970 97

1.4.1.1. Riesgos de trabajo 99

1.4.1.2. Reparación del daño por medio de multas 100

1.4.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reforma del 31 de diciembre de 1974 102

1.5. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, del 1 de mayo de 1980 al 12 de noviembre de 2012 103

1.5.1. Ley del Seguro Social del 21 de diciembre de 1995 104

CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL 104

2.1. Norma jurídica 105

2.2. Características de la norma jurídica 105

2.2.1. Estabilidad 106

2.2.2. Uniformidad 106

2.2.3. Predominante exterioridad 106

2.2.4. Coercibilidad 106

2.2.5. Bilateralidad 107

2.2.6. Creadora de deberes y derechos correlativos 107

2.3. Elementos de la norma jurídica 107

2.4. Norma de trabajo 111

2.4.1. Características de la norma de trabajo 111
2.4.2. Elementos de la norma de trabajo 112
2.4.2.1. Supuesto jurídico, supuesto de hecho, supuesto normativo en la norma laboral 112
2.5. Derecho a la no discriminación 113
2.5.1. Obligaciones de los patrones 122
2.5.2. Obligaciones de la Autoridad Conciliadora 123
2.5.3. Obligaciones del Tribunal Laboral 124
2.5.4. Prohibiciones de los patrones 125
2.5.5. Prohibiciones de los sindicatos 126
2.6. Diversas manifestaciones de discriminación laboral 129
2.6.1. Discriminación por origen étnico, personas indígenas, afrodescendientes, color de piel 129
2.6.2. Discriminación por origen nacional 129
2.6.3. Discriminación por género 130
2.6.4. Discriminación por edad 130
2.6.5. Discriminación por discapacidad 131
2.6.6. Discriminación por condición social 131
2.6.7. Discriminación por condiciones de salud 131
2.6.8. Discriminación por religión 131
2.6.9. Discriminación por orientación sexual 131
2.6.10. Discriminación por estado familiar 132
2.6.11. Discriminación por estado civil 132
2.6.12. Discriminación por opiniones 132
2.6.13. Discriminación por haber sido condenados por algún delito o cuando se le haya concedido algún beneficio 132
2.7. Acoso laboral o *mobbing* laboral 133
2.8. Hostigamiento y acoso sexual 135
2.9. Normas legales de derecho dispositivo 139
2.10. Normas legales de derecho necesario absoluto 140
2.11. Teletrabajo en México 141

2.11.1. Disposiciones aplicables para el equipo e insumos en el Teletrabajo 145

2.11.2. Obligaciones de los patrones 149

2.11.3. Obligaciones de los trabajadores 153

2.11.4. Condiciones de seguridad y salud en trabajo 154

2.11.4.1. Medidas para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos 154

2.11.4.2. Medidas para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico 155

2.11.4.3. Medidas para evitar riesgos de trabajo provocados por factores psicosociales 155

2.12. Derechos humanos en México 157

2.12.1. Derechos humanos en las relaciones de trabajo en México 170

2.13. Trabajo digno o decente 175

2.14. La inclusión del hostigamiento y acoso sexual 177

2.15. El trabajo en régimen de subcontratación 178

2.16. Modalidades de la relación de trabajo: período a prueba, capacitación inicial, por tiempo indeterminado para labores discontinuas 180

2.17. Salario digno 181

2.18. Normas legales de derecho necesario relativo al mínimo 184

2.19. Actualización del supuesto normativo de la norma de trabajo 184

CAPÍTULO 3. LA REPARACIÓN DEL DAÑO Y EL PERJUICIO: UNA MIRADA A LA REPARACIÓN INTEGRAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 186

3.1. Generalidades sobre el daño 186

3.1.1. Definición de daño 186

3.1.2. Naturaleza jurídica del daño 188

3.1.3. Clasificación del daño 188

3.1.4. El daño en las relaciones de trabajo 192

3.1.5. Características del daño laboral 193

3.1.6. Daño moral en las relaciones de trabajo 196

3.1.7. Definición de perjuicio 199

3.1.8. El perjuicio en las relaciones de trabajo 201

3.1.9. Daños y perjuicios 206
3.2. Responsabilidad 208
3.2.1. Sistema de responsabilidad subjetiva 211
3.2.2. Sistema de responsabilidad objetiva 212
3.2.3. La responsabilidad como reacción 213
3.2.4. La responsabilidad laboral 218
3.2.5. Características de la responsabilidad laboral 223
3.2.5.1. Es objetiva 223
3.2.5.2. Es limitada 223
3.2.5.3. Es difusa 224
3.3. Consecuencia jurídica. (sanción/sanctio legis) 224
3.3.1. La naturaleza de la obligación infringida 226
3.3.2. Clasificación de sanciones 228
3.4. Bienes jurídicos-prestaciones de ley-convenio 231
3.4.1. Aguinaldo 235
3.4.2. Pago de prima 235
3.5. Reparación, indemnización y resarcimiento 236
3.5.1. Indemnización o reinstalación 238
3.5.2. Indemnización complementaria 239
3.5.2.1. Teorías que rechazan la acumulación 239
3.5.2.2. Teorías que aceptan la acumulación 240
3.6. Montos y forma de integrar el salario para el pago de las indemnizaciones 243
3.7. Rescisión del contrato por parte del trabajador 244
3.7.1. Por terminación de la relación individual de trabajo 245
3.7.2. Incumplimiento de sentencia 245
3.7.3. Incremento de la indemnización como consecuencia de la falta inexcusable del patrón en materia de riesgos de trabajo 245
3.7.4. Indemnización por suspensión de las relaciones colectivas 247
3.7.5. Indemnización por terminación colectiva de las relaciones de trabajo 247
3.8. Reparación del daño 249

3.8.1. Responsabilidad 249
3.8.2. Legitimación 249
3.8.3. Relación de causalidad 249
3.8.4. Contenido de la acción 250
3.8.5. Forma de reparación 250
3.8.6. Indemnización 252
3.8.7. Reparación del daño laboral 253
3.8.8. Excepciones 254
3.8.9. Modalidades de la reparación 254
3.8.10. Evaluación del daño 255
3.8.11. Posible compensación 255
3.9. Actualización de la consecuencia (Defensa) 260
3.10. Condiciones de la acción 264
3.11. Controles diversos 266
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES 266
BIBLIOGRAFÍA ..... ¡Error! Marcador no definido.

CAPÍTULO METODOLÓGICO

Introducción

El presente trabajo, "El daño y el perjuicio en las relaciones trabajo en México", es una tesis que deberá ser defendida ante el Comité correspondiente para aspirar al grado de doctor en Derecho del Trabajo, según lo manifestado por el Reglamento de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Delimitación del problema de investigación

El presente trabajo de investigación se limita a tres ámbitos: materia, tiempo y espacio.

Con relación a la materia, se limitará a la materia laboral, sin embargo, en ocasiones se utilizará la materia civil y la materia penal, ya que como se expondrá en el desarrollo de la investigación, la materia civil es la base y el génesis de la materia laboral, y en tanto la materia penal es base y fundamento en materia de daño.

Con relación a la delimitación temporal del trabajo, el tema de estudio parte de 1824, ya que es el año en que entró en vigor la Constitución Federal en México, sin pasar por alto los primeros intentos de legislar en materia del trabajo, de manera particular la primer Ley Federal del Trabajo, así también se considerarán los diversos años en los cuales la Ley Federal del Trabajo fue reformada, específicamente 1980, 2012, 2019, 2021 y 2022.

En cuanto el espacio, el área de estudio se limita al territorio nacional. Se llevará a cabo la tarea de analizar la legislación identificando diversos contenidos y considerando las reformas, así como también la doctrina contemporánea.

Justificación

"El daño y el perjuicio en las relaciones trabajo en México" obedece al hecho de que un número considerable de trabajadores se enfrentan a diario con la necesidad de reclamar a sus patrones el cumplimiento de sus derechos y obligaciones en lo que respecta a condiciones generales de trabajo; el pago puntual y total de salarios, modificaciones de horario o cambio turno, pago de horas extras, pago por cumplimiento de metas u objetivos, tratos discriminatorios, acoso sexual, entre otras conductas que vulneran la dignidad de los trabajadores.[1]

La situación que enfrenta el trabajador ante el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del patrón trae consigo innumerables inconformidades, entre las que destacan: molestia, enojo, temor, insatisfacción, apatía, inseguridad, ansiedad, estrés, depresión, inestabilidad laboral, económica, social y psíquica, que no sólo impactan en él sino también en su familia, toda vez que esta también sufrirá las consecuencias de tal incumplimiento. Si el trabajador advierte que sus

[1] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. art. 132. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

derechos no han sido cumplidos, habitualmente, acude ante el patrón con la intención de solicitar el cumplimiento de la respectiva obligación. Sin embargo, en la mayoría de los casos dicha solicitud no es atendida de manera efectiva por el patrón, ya que en ocasiones no existen mecanismos de coacción o sanción cuyo origen proceda de alguna autoridad administrativa que obligue al patrón a cumplir con sus obligaciones, o por el contrario en ocasiones son estériles.

Por consiguiente, la falta de cumplimiento de los derechos del trabajador suele permanecer sin consecuencia jurídica para el patrón.

No se omite que, si bien en la Ley Federal del Trabajo contempla en ciertos supuestos, la imposición de multas a cargo de la Inspección del Trabajo, en la práctica las multas y sanciones no siempre se materializan.

Lo anterior evidencia una limitada tutela de los derechos laborales, aspecto que será analizado con mayor profundidad en el desarrollo de esta investigación.

En menor porcentaje el trabajador acude a la Autoridad Administrativa (Inspección del Trabajo), en donde se encuentra con procedimientos poco efectivos, ya que la actividad de esta se limita a tener una entrevista con el trabajador en la que puede manifestar sus inconformidades.

Posteriormente la Autoridad acude al centro de trabajo que ha incumplido con sus obligaciones y le requiere el debido cumplimiento de estas en un término específico, y en caso de que el patrón no cumpla con tal requerimiento, en determinados supuestos se le impone una multa, que

tendrá como destino las arcas del Estado, lo cual no representa una reparación directa para el trabajador afectado.

Una vez agotadas las anteriores instancias de solución, la última vía por agotar es acudir al Tribunal Laboral para hacer valer las acciones que le corresponden por ley. Sin embargo, en la práctica es poco frecuente ver se promuevan demandas por el retraso del disfrute de vacaciones o por el incumplimiento oportuno de otras obligaciones patronales.

De igual forma, es excepcional que los beneficiarios del trabajador fallecido demanden el pago de algún tipo de reparación o indemnización por retardo en el pago de prestaciones que les correspondan.

Las encuestas institucionales no evidencian tales incumplimientos en función de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y por los contratos colectivos de trabajo aplicables; se limitan a identificar los despidos injustificados, la cantidad de demandas presentadas, la solicitud de reinstalaciones o bien de indemnizaciones.

Nos percatamos que en la mayoría de los casos los trabajadores desconocen o tienen una falsa idea de lo que son sus derechos y obligaciones, el alcance de su incumplimiento, las acciones y procedimientos que pueden intentar para exigir su cumplimiento, y para ellos es difícil saber la medida en que puede verse reflejado en su patrimonio tal incumplimiento; pudiéramos inferir que México es un país con poca educación en lo que a derechos laborales se refiere.

De manera similar vemos como la contraparte, en este caso el patrón, está en una situación de desventaja, toda vez que se ve inmerso en cumplir con

una serie de obligaciones completamente fuera de toda lógica; lo anterior, lo podemos ver manifiesto en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo ("Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador…")[2], que expresa las causales por las cuales se puede rescindir una relación de trabajo sin que conlleve responsabilidad para el trabajador, a pesar de que este no tenga la calidad de sujeto activo de tales acciones la misma Ley le otorga la obligación en los casos en que sean diversas personas las que la violen.

La identificación de estas situaciones fue motivo por el cual surgió la inquietud que dio origen al tema de investigación; para describir el estado que guarda la responsabilidad en las relaciones de trabajo para luego determinar los alcances que tiene y poder generar aportaciones.

La importancia del tema estriba en que una correcta regulación de la reparación del daño y perjuicio permitirá evidenciar que no se requieren más leyes, sino condiciones idóneas para hacerlas cumplir.

Objetivos

Objetivo general

Determinar que las concepciones de la reparación integral del daño y perjuicio en las relaciones de trabajo no han sido concebidas en el sistema

[2] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. art. 51. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

normativo laboral mexicano, así como configurar las bases teóricas y jurídicas para una eventual reforma legislativa que las garantice.

Objetivos específicos

- Analizar los antecedentes legislativos del daño y el perjuicio en materia laboral en el sistema jurídico mexicano.
- Examinar los elementos conceptuales de la reparación integral en el marco constitucional.
- Identificar el tratamiento que actualmente le proporciona la legislación laboral mexicana al daño y perjuicio con motivo de las relaciones de trabajo.
- Plantear criterios normativos para su incorporación en la Ley Federal del Trabajo.

Las limitaciones advertidas durante la elaboración de la presente investigación es la escasez de bibliografía nacional específica del tema; por obvias circunstancias se acudió al Derecho Civil y al Derecho Penal como fundamentos de los temas abordados.

El Derecho del Trabajo en México es una materia que carece de vasta doctrina, por tal motivo en diversas ocasiones se evidenciará en el desarrollo de la investigación que el fundamento se basará en artículos de revistas científicas.

La investigación desarrollada es de carácter documental y de tipo jurídico-dogmática, ya que permitirá examinar el sistema de sanciones contempladas en la legislación nacional con el propósito de ampliar y

profundizar el fenómeno con el apoyo de fuentes bibliográficas y documentales.

Uno de los primeros problemas que se presentó al iniciar la investigación, fue el decidir el nombre del título del capítulo con el cual se comenzaría la investigación, para lo cual se cuestionó lo siguiente:

1. ¿Se inicia hablando del daño y del perjuicio?
2. ¿De los términos de indemnización, reparación, resarcimiento?
3. ¿De la concepción de la norma, esto es, analizando cada uno de sus elementos, pero de manera particular, la sanción por el incumplimiento de la obligación manifiesta en la norma?

Sin embargo, se decidió iniciar el análisis desde la legislación, es decir, se dispuso a identificar en diferentes leyes, códigos, materias y fechas la forma en que se encontraba regulada las figuras del daño y el perjuicio, así como la forma en que estas se sancionaban.

Se analizaron:

- Constituciones previas a la de 1917.
- Algunos códigos civiles y penales previos a 1917 hasta 1931.
- Legislaciones laborales estatales y federales.

Toda esta búsqueda en la legislación se realizó con la finalidad justificada de:

- Identificar la existencia de una separación o diferencia entre daño y perjuicio.

- Conocer la forma en que se sancionaba o lo qué se otorgaba por el daño o el perjuicio sufrido.
- Evidenciar que el daño ha sido configurado de diversas formas conforme al paso del tiempo, prueba de ello es lo relacionado al daño físico y daño moral.

La forma en que se han reconocido los diferentes tipos de daños pone en contexto la actuación de las autoridades jurisdiccionales, que se han visto obligadas a estudiar o valorar los posibles daños (reparación integral), esto es, no se debe dejar que lo resuelvan diferentes autoridades, ya que caeríamos en una revictimización. Lo anterior no es parte del presente estudio, sin embargo, es algo notablemente cuestionable que se pondrá de manifiesto de manera reiterada a lo largo de la investigación.

"Actualmente, y luego de grandes esfuerzos por parte de la doctrina, las legislaciones internas de los Estados han reconocido y abordado cautelosamente el tema del daño moral o psicológico, como una figura en sí. Sin embargo, el peso tan grande por parte de la visión patrimonial y económica de las reparaciones ha limitado su desenvolvimiento, efectividad y vigencia en la mayoría de los Estados. Es por ello la importancia de exponer el desarrollo histórico en el reconocimiento por parte del Estado no tanto como responsable de los daños sino a través de su reconocimiento y deber de repararlos".[3]

[3] CALDERÓN Gamboa, Jorge Francisco. *Reparación del daño al proyecto de vía por violaciones a derechos humanos*. México. Editorial Porrúa. 1995. pp. 4 y 5.

Para entender las figuras del daño y el perjuicio en las relaciones de trabajo en México es imprescindible conocer su evolución en cuanto a su desarrollo legislativo, jurisprudencial y doctrinal.

Con la finalidad de identificar el daño y el perjuicio en materia del trabajo en México se hace una exposición cronológica, para lo cual se utiliza el análisis de legislaciones nacionales considerando un hilo conductor histórico a fin de comprender el contexto en que surgieron y los problemas que trataban de resolver.

El contenido del presente trabajo se encuentra desarrollado de la siguiente forma:

CAPÍTULO 1. Primeras manifestaciones del daño y el perjuicio en la legislación mexicana, tiene por objeto presentar una reseña cronológica sobre la forma en que se ha contemplado el daño y el perjuicio en nuestra legislación federal, así como es que en las entidades federativas los incorporaron en su respectivos ordenamientos jurídicos; evidenciando el contenido de estas figuras en estudio, y de los cuales se harán diversos comentarios, lo que ayudará a evidenciar la constante omisión legislativa al no contemplar normas con legitimidad, específicamente en materia de sanciones, para lo cual se indagará de manera específica el desarrollo de las sanciones en material laboral en México, con lo cual se demostrará a su vez que el empleo de la sanción en materia del trabajo como medida de reparación no ha gozado de suficiente análisis y estudio.

El CAPÍTULO 2 contiene el marco conceptual; aquí se inicia con la descripción de una serie de definiciones de norma laboral para luego

explicar los elementos que la integran, asimismo se describirán diversas formas en que se han clasificado. Lo anterior servirá de apoyo para analizar las figuras del daño y el perjuicio, y la sanción (cada una de estas por separado), para obtener una visión integradora de la sanción en materia del derecho del trabajo, y con ello evidenciar la necesidad de incorporar la figura de la reparación integral tanto del daño como del perjuicio en las relaciones de trabajo en México.

En el CAPÍTULO 3 se aborda la reparación del daño y el perjuicio a partir de una mirada a la reparación integral en el derecho mexicano del trabajo. La investigación pondrá de manifiesto que, el derecho a la reparación integral encuentra reconocimiento constitucional únicamente en la materia penal, esto es, este reconocimiento no se extiende a la materia laboral.

De igual forma la Ley del Trabajo no incluye sanciones que tengan como finalidad asegurar la reparación integral de los daños y perjuicios que se causen al trabajador.

La reparación del daño en las relaciones de trabajo se vislumbra hoy en día como un simple acatamiento a la Ley Federal del Trabajo, sin cuestionar si tal reparación realmente se convierte en una forma en que la víctima (trabajador) ve satisfecho el daño y reparado el perjuicio que se le ha causado.

El CAPÍTULO 4 incorpora una serie de conclusiones producto de la investigación desarrollada consistente en el análisis normativo, jurídico y doctrinal, las cuales advierten la imperiosa necesidad de fortalecer la

protección de los derechos de los trabajadores frente a los daños y perjuicios que puedan suscitarse con motivo de las relaciones de trabajo.

Resulta lógico cuestionarnos ¿por qué si la Constitución establece como derecho la reparación integral del daño, la Ley Federal del Trabajo no contempla acciones ni sanciones para hacerla efectiva?

Las preguntas que surgieron en este trabajo de investigación son:

1. ¿La norma de trabajo en México prevé la reparación del daño?
2. ¿La norma de trabajo en México prevé la reparación del perjuicio?
3. ¿Es conveniente que se prevea la reparación del daño y el perjuicio en la norma de trabajo en México?
4. ¿Se incorpora en la Ley del Trabajo un supuesto normativo que incluya la acción que se puede intentar para solicitar tanto la reparación integral del daño y como del perjuicio?

Hipótesis

El resarcimiento del daño y el perjuicio es una consecuencia general del incumplimiento de las obligaciones y de la realización de hechos ilícitos, sin embargo, el derecho del trabajo es omiso en el establecimiento de la acción.

Comprobación de la hipótesis

La comprobación de la hipótesis se verificará con la demostración de un conjunto de hechos observados, y tendrá aspectos cualitativos.

La comprobación cualitativa referirá hechos mediante el pensamiento lógico que identificará y contrastará fenómenos jurídicos y procesales para la

reparación del daño y el perjuicio en las relaciones de trabajo en México, permitiendo con ello analizar las consecuencias para las partes.

Metodología

Durante la investigación se utilizaron varios métodos, entre ellos se encuentran los siguientes:

a. Exegético: mediante este método se analiza y estudia el contenido y alcance de los diversos preceptos constitucionales, así como de los contemplados en la Ley del Trabajo relativos al objeto de la presente investigación.
b. Analítico: consiste en el estudio de los contenidos generales de las diferentes normas y ejecutorias que han provocado problemas de interpretación en la práctica; este método se empleará estrechamente con el método sintético.
c. Síntesis: este método se empleará en el estudio de los distintos casos surgidos por la deficiente regulación de las normas relacionadas con el daño y el perjuicio.
d. Empírico: método usado cuando se utilizan las experiencias surgidas en la práctica con la interpretación y aplicación correcta o deficiente de las normas y ejecutorias relacionadas con el daño y el perjuicio.
e. Deductivo: consiste en el estudio de las normas que deben de reformarse para hacer más eficaz la reparación del daño y el

perjuicio, por eso se acude al estudio de preceptos jurídicos que se analizarán a profundidad.

f. Inductivo: consiste en el estudio de los conflictos surgidos en virtud de la interpretación del marco normativo laboral relativo al daño y perjuicio, para llegar a la conclusión de la necesidad de realizar las reformas correspondientes.
g. Sociológico: consiste en la detección de cada una de las controversias que surgen derivados de la aplicación de disposiciones normativas vigentes en materia del daño y el perjuicio.
h. Comparativo: consiste en el estudio de normas relacionadas con el daño y el perjuicio en diversos derechos para buscar la reforma mediante el traslado de la figura utilizada en aquellos derechos.
i. Analítico y descriptivo: permite emprender la tarea de describir y agrupar las sanciones contempladas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en otras legislaciones previas a esta.

Marco teórico

El marco teórico de la presente investigación será documental, basado en una compilación de material relacionado con el objeto de estudio, de los principios generales del derecho, de la normativa laboral así como de las disposiciones normativas expedidas por el Congreso de la Unión, y se parte asimismo de una interpretación gramatical, semántica, deontológica, lingüística, filológica e histórica, con la finalidad de indagar los orígenes del

daño y el perjuicio en las relaciones de trabajo en México y las consecuencias que han traído estas figuras.

CAPÍTULO 1. PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL DAÑO Y EL PERJUICIO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

El sabio no se sienta para
lamentarse, sino que se pone
alegremente a su tarea de reparar
el daño hecho.
William Shakespeare

1.1. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio a 1917

1.1.1. Constitución Federal (4 de octubre de 1824)

Al finalizar el imperio de Agustín de Iturbide, el Segundo Congreso Mexicano aprobó el 31 de enero de 1824[4] la nueva constitución federal consagró la independencia y la soberanía de los estados de la federación, lo que le otorgó a cada uno la facultad de elaborar sus propias leyes en todo lo no que no correspondiese a la propia Federación. A partir de entonces ha prevalecido en México el derecho de los estados de legislar sobre su propia materia penal.[5]

En el contenido de la referida Constitución destaca como requisito de procedibilidad la conciliación para entablar pleito civil o criminal sobre

[4] Congreso General Constituyente. *Constitución de 1824*. 4 de octubre de 1824. Recuperado de:
https:// www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1824.pdf

[5] NAVA Garcés, Alberto Enrique. *200 años de justicia penal en México. Primera Parte.* pp. 348 y 349. Recuperado de:
https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4074/12.pdf

injurias, a eso le agregamos el hecho de que la norma no contemplaba lo relacionado con la materia del trabajo, sin embargo, es interesante ver como en esos años, ya se consagraba la figura de la conciliación como un requisito de procedibilidad para intentar un juicio, así también contemplaba la posibilidad de dirimir controversias a través del arbitraje, lo anterior, se contemplaba en los artículos 155 y 156.[6]

Cabe la oportunidad para señalar como es que la conciliación prejudicial es una figura que se ha incorporado en la reforma a la Constitución del 2017 y en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019.[7]

1.1.2. Constitución Federal (4 de octubre de 1857)

Durante el tiempo en que permaneció vigente la Constitución de 1857[8] se legisló la materia laboral tanto en los Estados como en la Federación, y es por lo que existían leyes de dos tipos, es decir, estatales y federales.

Fue en esta Constitución donde por primera vez se contemplaron los derechos del hombre, señalando que configuran el fundamento y finalidad de las instituciones sociales, así como la obligación de que toda legislación

---

[6] Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del 4 de octubre de 1824, *op. cit*.

[7] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo*, *op. cit.*, art. 48 Bis.

[8] *Constitución de 1857, con sus adiciones y reformas hasta el año de 1901*. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf

y entidad gubernamental debería de hacer cumplir las garantías otorgadas por la Carta Magna.

Bajo esta perspectiva, Venustiano Carranza como José María Lozano coinciden en que la Constitución solo hace una declaración de que los derechos del hombre son la base y objeto de todas las instituciones sociales, no los describe o declara en sí; son derechos abstractos y en tanto el primero señala que no otorgó a esos derechos las garantías debidas el segundo los señala como garantías posibles a hacer efectivas.[9]

Se puede inferir que en esta Constitución se visualizaba la idea de que los derechos y las garantías eran términos diferentes con contenidos diversos, ya que en la redacción de la Constitución se contemplaba en la Sección I la denominación De los derechos del hombre, por tanto, se puede suponer que efectivamente declaraba del artículo 2 al 29 cuales eran los derechos del hombre. De igual forma podemos afirmar que si consideraba que los derechos del hombre eran unos y las garantías eran otras.[10]

También se puede ver manifiesto el derecho a la libertad de ejercer el trabajo señalando que: "*Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto*, así también el derecho de *aprovecharse de sus productos. Ni uno, ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley,*

[9] RODRÍGUEZ Campos, Ismael. *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*. Editorial Porrúa. México. 2019. p. 169.

[10] *Op. cit.*, p. 169.

cuando ofenda los de la sociedad".[11] Entendido este como el disfrute del salario; y que el aprovechamiento solo se podía impedir por sentencia judicial cuando atacara a los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marcara la ley, o cuando se ofendía a los derechos de la sociedad.

Así también el derecho a recibir una retribución por el trabajo prestado, derecho de preferencia a ocupar puestos de trabajo de los mexicanos con respecto a los extranjeros. Señalaba que se expedirían leyes para mejorar la condición de los trabajadores laboriosos y que los mexicanos tendrían preferencia sobre los extranjeros en lo que respecta a empleos, cargos, comisiones o nombramientos donde no fuera indispensable ser ciudadano.[12]

1.1.3. Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California sobre delitos del fuero común, y para toda la República Mexicana sobre delitos contra la Federación de 1871

En este Código[13] se advierte en uno su Libro Segundo titulado: Responsabilidad civil en materia criminal, que el que causare a otro tanto

[11] Constitución de 1857, *op. cit., a*rt. 4.

[12] Constitución de 1857, *op. cit.,* art. 32.

[13] Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California sobre delitos del fuero común, y para toda la República Mexicana sobre delitos contra la Federación de 1871.
Recuperado de: http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1020013096/1020013096.PDF

los daños y perjuicios (en conjunto), o le usurpara alguna cosa, estaba obligado a reparar aquello y en caso de que se usurpara alguna cosa esta se tenía que restituir; en este se daban las reglas que explicaban el alcance y los requisitos de la responsabilidad civil, esto es, cuáles eran los daños y perjuicios que podían demandarse; la forma en computaba el monto; quién podía demandarlos y de quienes; cómo es que se dividía la responsabilidad entre los responsables, y cómo es que se extinguía.

De lo anterior deriva aquí uno de los objetivos del presente trabajo de investigación, esto es, el distinguir la reparación y como la restitución, así como la delimitación de sus alcances jurídicos.

Su cumplimiento más allá de que fuera de estricta justicia, era considerado como de conveniencia pública, ya que estimulaba que los ofendidos pudieran denunciar los delitos contribuyendo a la persecución de los delincuentes.

También se refiere, que parte de la impunidad que han tenido algunos criminales, era el hecho de que al no contar con bienes conocidos no estaban en posibilidad de hacer efectiva la responsabilidad civil que habían adquirido; ante tal imposibilidad los perjudicados carecían de estímulo de la reparación, era obvio que se desistieran de realizar alguna acusación o queja, por considerar que era pérdida de tiempo.

De tal suerte, que existía una certeza de que aquel que resultara perjudicado, podía hacer efectiva la reparación, según lo que consagraba el Libro I de este Código sobre la aplicación de lo que produzca el trabajo de los presos; ya que parte del producto estaba destinado para el pago de

la responsabilidad civil, interesante también ver que existía una obligación de formar un *fondo* para cubrir la responsabilidad civil en los casos en que el responsable fuera el Estado por los delitos de los empleados públicos.[14]

La Comisión se pudo auxiliar de las legislaciones extranjeras sobre responsabilidad civil al compararlas porque le habría auxiliado, pero solo se comparó el Código de Veracruz donde se insertó literalmente lo que consignado en esta materia en la ley del 5 de enero de 1857.[15]

Es interesante ver que en la Comisión[16] que elaboró este Código se cuestionó la factibilidad de que la responsabilidad civil en materia criminal se trataría en el Código Civil o en el Penal, resolviendo junto con la Comisión de Código Civil, que tanto las reglas sobre responsabilidad criminal como las de responsabilidad civil fueran unidas, considerando que una es consecuencia de la otra, y sabrían los delincuentes las consecuencias por sus delitos.

De notable interés resulta el hecho de que estuviera contemplado en un Capítulo el tema del trabajo de los presos; la forma en que el trabajo era destinado como medio para reparar el daño causado.

Es importante destacar la protección que existía del trabajo toda vez que debía ser compatible con su sexo, edad, estado habitual de salud y constitución física y en caso de que en la sentencia no se estableciera el

---

[14] Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, *op. cit.*

[15] "Capítulo III. Los hechos ilícitos". p. 47. nota 95.
Recuperado de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3496/7.pdf

[16] Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, *op. cit*.

trabajo a realizar, el reo podía elegir libremente el trabajo a realizar de los permitidos en la prisión.

Se preveía una deferencia particular a los arrestados y reclusos por delitos políticos, ya que estos podían decidir el trabajo a realizar siempre y cuando no contraviniera al Reglamento de la prisión o establecimiento donde se encontrarán. Los internos eran considerados empleados en las obras o artefactos que necesitaba el sector público.

En el supuesto de que el Estado no pudiera darles trabajo, estos podían vender lo realizado a particulares o hacer trabajos para estos, siempre que no contravinieran a los reglamentos de los centros penitenciarios, previendo que ni los empresarios o contratistas pudieran manejar los talleres de las prisiones ni negociar con el trabajo de los internos.

El Código disponía la forma en la cual el producto del trabajo de los condenados se disponía:

a. Un 25% se aplicaba al pago de la responsabilidad civil del reo.
b. Un 25% para formar un fondo de reserva para el reo, si su pena duraba más de 5 años; o un 28% si su pena duraba menos tiempo; se podía aumentar un 5% de lo que le producía el trabajo que él se proporcione fuera del establecimiento, y otro 5% más por solo el hecho de que se le otorgara la libertad preparatoria, aunque el trabajo se lo proporcionara el establecimiento. Pero si se lo proporcionare el reo fuera del establecimiento, el aumento podía

elevarse hasta un 75% de lo que produjera a aquel durante los 6 meses que precedieran a la libertad preparatoria.[17]

De las cantidades consignadas al fondo de cada reo, se podía emplear hasta una quinta parte en dar auxilios sucesivos a su familia, si esta y aquel carecieren de recursos; y hasta un décimo más en gratificaciones semanarias al mismo reo, por todo el tiempo que se hiciere acreedor a ellas con su buen comportamiento.

El resto de su fondo se entregaba a cada reo conforme a lo dispuesto por la ley secundaria de la libertad preparatoria, sin deducción alguna para el pago de multas, de los gastos del proceso, ni de otra responsabilidad civil. Lo que sobraba, una vez hechas las deducciones anteriores, se utilizaba en los gastos y mejoras de las prisiones en las que purgaba su pena el condenado.

Por familia se entendía el cónyuge, los ascendientes y descendientes, y los hermanos menores de catorce años que vivían en la casa y a expensas del reo, al tiempo que este sea aprehendido.

El Código a su vez contemplaba diversas clases de multas, entre las que es preciso destacar para efecto de este trabajo de investigación, por un lado, la que tomaba como base para calcular la multa, el monto del daño causado al ofendido, o del provecho que resultaba a los delincuentes, pagándose a prorrata por los culpables.

[17] Ibid., art. 85.

Del importe de toda multa se aplicaba una tercia parte a un fondo que era destinado para el pago de las indemnizaciones que tenía que hacer el Erario Municipal, otra tercia a la mejora material de las prisiones de la Municipalidad en que se cometía el delito y la tercia parte restante al establecimiento de beneficencia.

Es de destacar que aún y cuando eran multas impuestas por delitos, no se contempla un porcentaje a efecto de indemnizar a la víctima del delito.

Las multas eran de tres clases, de uno a quince pesos; de dieciséis pesos a mil, y de la cantidad señalada en la ley, o de base determinada para computar el monto de la multa.

La multa era personal; y en caso de que fueran varios los reos, a cada uno se le impondría la que se estimara justa, en los términos que señalaba el Código.

La multa se pagaba a prorrata por los culpables, y si esta era de cantidad fija e invariable, se impondría esta. Sin embargo, si la ley señalaba un máximo o un mínimo, o uno solo de estos, se podía, sin salir de ellos, aumentar o disminuir la multa, considerando las circunstancias del delito o la falta, así como las posibilidades económicas del culpable, su posición social, así como el número de personas que formarán su familia.

El pago de la multa que excediera de quince pesos, se podía otorgar un plazo de hasta de tres meses, y que se hiciera por tercias partes, siempre y cuando el deudor estuviera imposibilitado de hacerlo en menor tiempo, y diera garantía suficiente a juicio del juez que impusiera la multa.

Si la multa era de uno a quince pesos, se podía conceder un plazo hasta de quince días, pagándose por tercias partes, en el caso y con las condiciones anteriormente referidas.

Si la persona que hubiese sido multada no podía pagar en dinero del curso legal, se le permitía hacerlo llevando a cabo algún trabajo útil a la administración pública, que este le otorgará un salario o por una remuneración fija.

En toda sentencia en la que se imponía multa de diez y seis pesos en adelante, fuera uno solo o varios los reos, se fijaba a todos un solo número de días de arresto, que sufrían los que no la satisfacían. El tiempo de arresto no podía ser menor de dieciséis días, ni mayor de cien.

El Código contenía un Capítulo IX titulado Suspensión de cargo, empleo u honor—destitución de ellos. Inhabilitación para obtenerlos. Inhabilitación para toda clase de empleos, honores o cargos.[18]

La suspensión del empleo o cargo público implicaba siempre privación de sueldo y si tal suspensión pasaba de seis meses perdía además el condenado el derecho a ascensos durante su condena.

La destitución del empleo o del cargo, privaba al reo de los honores anexos a aquellos y de obtener otros en el mismo ramo, por un término que se fijaba en la condena y que no había de pasar de diez años.

La inhabilitación para determinados empleos, cargos u honores producía no solo la privación del cargo o empleo sobre el que recaía la pena y de los

[18] Ibid., p. 45.

honores anexos a ellos, sino también la incapacidad para obtener en adelante otros en el mismo ramo.

En el Libro Segundo Responsabilidad Civil en Materia Criminal. Capítulo I. Extensión y Requisitos de la Responsabilidad Civil[19] contemplaba que la responsabilidad civil proveniente de un hecho u omisión contrarios a una ley penal consistía en una obligación de:

1. Restitución
2. Reparación
3. Indemnización
4. El pago de gastos judiciales.

Así también el mismo Código establecía la definición de estos, lo cual resulta relevante porque es precisamente uno de los objetivos del presente trabajo, esto es, demostrar que cada uno de ellos tiene diferente significado y alcances jurídicos.

De igual manera es necesario, ya que en la práctica profesional y en las relaciones laborales, es común que los términos se utilicen de manera similar, a pesar de que corresponde a figuras jurídicas distintas.

La restitución constaba en la devolución de la cosa usurpada, como de sus frutos existentes, en los casos en que el usurpador debiera restituir estos con arreglo al derecho civil.

Así también señalaba que, si la cosa se hallaba en poder de un tercero, tenía este la obligación de entregarla a su dueño, aunque la hubiera

[19] Ibid., p. 76.

adquirido con justo título y buena fe, si no hubiera prescrito; pero le quedaba a salvo su derecho para reclamar la debida indemnización a la persona de quien hubiera adquirido la cosa.

La reparación contemplaba el pago de todos los daños causados al ofendido, a su familia o a un tercero, con violación de un derecho formal, existente y no simplemente posible; si aquellos fueran actuales, y provinieran directa e inmediatamente del hecho u omisión de que se tratara, o hubiera certidumbre de que esta o aquellos hubieran de causarse necesariamente, como una consecuencia próxima e inevitable. Si el daño consistía en la pérdida o grave deterioro de alguna cosa, su dueño tenía derecho al total valor de ella; pero si fuere de poca importancia el deterioro, solo se le pagaría la estimación de él y se le restituiría la cosa.

De lo expuesto anteriormente podemos referir que cuando se hablaba de daños se buscaba la reparación de estos.

La indemnización importaba el pago de perjuicios, esto es, lo que el ofendido dejaba de lucrar a consecuencia inmediata y directa de un hecho u omisión, con que se atacaba un derecho formal, existente y no simplemente posible, y del valor de los frutos de la cosa usurpada consumidos, en los casos donde debían satisfacerse con arreglo al derecho civil.

Por lo que se puede inferir, que la legislación indicaba, la indemnización comprendía el pago de los perjuicios en tanto que la reparación era para el pago de los daños y por tanto se entendían separados.

A pesar de que en ciertas disposiciones del Código se señalaba que los daños y perjuicios fueran actuales, no se impedía que la indemnización de los posteriores se podía exigir en una nueva demanda, cuando ya estuvieran causados, si provenían directamente y como una consecuencia necesaria del mismo hecho u omisión de que resultaban los daños o perjuicios anteriores.

En el caso del pago de gastos judiciales, solo se comprendían los absolutamente necesarios, que el ofendido hubiese realizado para averiguar el hecho o la omisión que daba margen al juicio criminal, pudiendo hacer valer sus derechos en ese juicio o en el civil.

Los jueces que resolvieran sobre la responsabilidad civil se debían sujetar a las prescripciones del libro Segundo Responsabilidad Civil en Materia Criminal. Capítulo I. Extensión y Requisitos de la Responsabilidad Civil[20], en los puntos decididos en ellas, en los demás se arreglaban, según fuere la materia del juicio, a lo que previnieran las leyes civiles o las de comercio, que estuvieran vigentes al tiempo en que se verificará el hecho o la omisión que causará la responsabilidad civil.

También consideraba como parte de los bienes del finado el derecho a la responsabilidad civil, y se transmitía a sus herederos y sucesores; a no ser que naciera de injuria o de difamación y que, pudiendo el ofendido haber hecho en vida su demanda, no lo verificara ni previniera a sus herederos que lo hicieran; pues entonces se entenderá remitida la ofensa.

[20] Ídem.

Además, contemplaba una disposición en la que señalaba que en los casos de estupro o de violación de una mujer[21], no tenía derecho de exigir, como reparación de su honor, que se casará con ella o la dote del que la hubiera violado o seducido, ya que con anterioridad a este Código los Tribunales adoptaban disposiciones del derecho canónico, entre las que se distinguían las relacionadas a la obligación del estuprador de casarse con la estuprada o a proveerle en este último caso alguna pena leve.

En un Capítulo II Computación de la responsabilidad civil[22], dicho capítulo no se pone en contexto lo que en años posteriores se conocería como derechos de seguridad social dentro de la Ley de Accidentes de Trabajo, y para luego verla establecida en la Ley del Seguro Social.

Aquí se hace evidente el hecho de que los jueces procuraban que el monto y términos del pago se determinara por acuerdo de las partes. Cuando se reclamaba el valor de una cosa se debía pagar, no el de la afectación, sino el común que tendría en el tiempo en que debería de entregarse a su dueño, fuera mayor o menor del que tenía antes.

Si la cosa reclamada existía y no hubiera sufrido grave deterioro, se estimaba este atendiendo, al común que aquella debería tener sin ese deterioro al tiempo de devolvérselo a su dueño.

---

[21] Ibid., art. 312, p. 78, donde se compara la violación con el estupro de una mujer, en cuanto a reparación de daños y perjuicios no tendría esta como reparación del daño a su honor que el infractor se casara con ella.

[22] Ibid., p. 78.

La responsabilidad civil que nacía de un homicidio ejecutado sin derecho comprendía, el pago de los gastos funerarios, de los gastos necesarios para la curación del difunto, de los daños que el homicida hubiere causado en los bienes de aquel, y de los alimentos tanto de la viuda, descendientes y ascendientes del difunto, a quienes este le estuviera proporcionado con obligación legal de hacerlo, así como los descendientes póstumos que dejare.

La obligación de ministrar los alimentos duraba todo el tiempo que el finado debiera vivir, a no haberle dado muerte el homicida, y ese tiempo lo calculaban los jueces con arreglo a la tabla siguiente, pero considerando el estado de salud del difunto antes de verificarse el homicidio.

Tabla 1. Probabilidades de vida según la edad.

Años de edad	Años de vida probable
10	40.80
15	37.40
20	34.26
25	31.34
30	28.52
35	25.72
40	22.89
45	20.05
50	17.23
55	14.51
60	11.05
65	9.63
70	7.58
75	5.87
80	4.60
85	2.00

Fuente: Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, *op. cit*., p. 81.

Como limitación a la regla, la obligación de dar alimentos cesaba:

a. En cualquier tiempo en que no fueran absolutamente necesarios para que subsistieran los que debían percibirlos.
b. Cuando estos contrajeran matrimonio.
c. Cuando los hijos varones llegaban a la mayoría de edad.
d. En cualquiera otro caso en que, con arreglo a las leyes, no debiera continuar proporcionándoselos el difunto si viviera.[23]

Para determinar la cantidad que se tenía que dar por vía de alimentos, se consideraba las posibilidades de quien resultaba responsable, así como de las necesidades y circunstancias de las personas que debían recibirla.

En el caso de que hubiese golpes o heridas, pero no quedará invalido, ni con alguna incapacidad el herido, tenía derecho a que la persona que hubiese realizado las heridas le pagara todos los gastos médicos, los daños que hubiera sufrido, y lo que hubiese dejado de percibir en tanto a juicio de facultativos, no pudiera dedicarse al trabajo que desempeñaba.

Era preciso que la imposibilidad de trabajar fuera resultado directo de las heridas o golpes, o de una causa que fuera efecto inmediato de estos o de aquellas.

Si el herido estaba imposibilitado permanentemente para realizar su trabajo habitual, a partir de que sanara y pudiera dedicarse a otro trabajo diverso,

[23] Ibid., art. 319, p. 79.

en el que se le remunerara y fuera congruente con su educación, hábitos, posición social y constitución física, la responsabilidad civil a pagar al herido se reducía, esto es, la cantidad que resultara de menos entre lo que podía ganar en dicho trabajo, y lo que ganaba diariamente en el que ocupaba antes. Si los golpes o heridas causaban la pérdida de algún miembro que no fuera indispensable para realizar el trabajo, o el herido o golpeado quedare de otro modo lisiado o deforme, por esa circunstancia tenía derecho no solo a que se le pagaran los daños y perjuicios, sino también a una indemnización que como cantidad como extraordinaria señale el juez, considerando la posición social y sexo de la persona, y la parte del cuerpo en que quedare lisiada, incapacitada o deforme.

También consideraba el lucro, toda vez que señalaba que el lucro que dejare de tener el herido mientras su imposibilidad de trabajar se computaba multiplicando la cantidad que ganaba diariamente antes por el número de días que estuviera impedido. Lo contemplada en las disposiciones para computar la responsabilidad civil por heridas o golpes, se aplicaba a todos los casos en que la violación de una ley penal hubiera causado a otro una enfermedad, o le hubiese imposibilitado para trabajar.

Dentro del Capítulo III. Personas Civilmente Responsables[24], se incluía disposición que contemplaba que, para declarar a una persona civilmente responsable de un hecho u omisión contrarios a una ley penal, si debía probar, que hubiese usurpado una cosa ajena, que causara daños o

[24] Ibid., p. 81.

perjuicios a la demandante sin derecho por sí mismo o por medio de otro; o cuando el responsable le hubiese podido impedir, se hubiese causado por algún subordinado.

En el caso de que se configuraran alguna de las condiciones, se incurría en responsabilidad civil. Con arreglo a esta disposición se consideraba responsable a los amos por los actos de sus dependientes.[25] Los amos eran responsables en su calidad de:

I. Miembros de una sociedad por los actos de sus socios, con excepción de la mujer casada por no ser responsable civil de los delitos cometidos por el marido.

II. Los dueños de diligencias, coches, carros, literas u otros carruajes de cualquier especie; administradores y empleados de correos; los propietarios de canoas, botes, barcas y buques de cualquiera especie, armadores, capitanes, propietarios, encargados de ventas, mesones, posadas o de cualquiera otra dependencia que recibiera huéspedes de paga, así como los dueños y encargados de cafés, fondas, baños, y pensiones de caballos por los hechos u omisiones de sus dependientes o criados.

III. El Estado por causa sus funcionarios.

IV. Ayuntamientos en los mismos términos que el Estado.[26]

[25] Ibid., art. 330.

[26] Ibid., art. 331, p. 83.

Solo eran responsables de los gastos, aquellos contra quienes se hubiese seguido un juicio criminal o de responsabilidad civil, si hubieran sido condenados por la misma sentencia irrevocable, se observaban las reglas siguientes:

I. Todos los condenados por el mismo delito y serían responsables de los gastos.

II. Si por el delito común a todos alguno más fuera condenado también por otro delito, correría con los estos gastos adicionales causados.[27]

Cuando se causaban daños o perjuicios en los bienes de algunos ciudadanos por evitarlos en los bienes de otros, existía responsabilidad civil. Cuando el acusado era absuelto por justificar su inocencia en el delito del que se le hubiera acusado, y si lo pedía, se fijaba un monto por daños y perjuicios causados con motivo del proceso.

En este caso la responsabilidad civil se cubría del fondo común de indemnizaciones, si no resultaren responsables los jueces, o hubiera forma de satisfacerla.[28]

El mismo derecho tenía el acusado absuelto contra el denunciante:

I. Derecho a los gastos del juicio criminal cuando el denunciante se constituía como auxiliar del ministerio público o del promotor fiscal, y la queja o la denuncia hayan dado lugar al proceso, o cuando la denuncia fuera calumniosa o temeraria.

[27] Ibid., art. 339, p. 86.

[28] Ibid., art. 344.

II. Los gastos ocasionados por la demanda de responsabilidad civil.

III. Por daños y perjuicios al denunciante en caso de que la denuncia fuera calumniosa o temeraria[29].

Los preceptos incluidos en el Capítulo IV. División de la responsabilidad civil entre los responsables,[30] advertían entre otras cosas que eran varias las personas condenadas por el mismo hecho u omisión, todas y cada una de ellas estaban obligadas a pagar el monto total de la responsabilidad civil; pudiendo el demandante exigirla a todos de manera mancomunada, o de quien les le conviniera. Pero si no hubiese demandado a todos, podían repetir de los otros la parte que estos deberían de haber satisfecho. En el caso de que se tratara de la restitución, solo podía demandarse a aquel en cuyo poder se hallare la cosa o sus frutos.

En el Capítulo V. Modo de hacer efectiva la responsabilidad civil,[31] se señalaba que el responsable que tuviera bienes se haría efectiva en ellos la responsabilidad hasta donde alcanzaren, exceptuándose el fondo de reserva del que hablaba el artículo 85,[32] los objetos mencionados en el

[29] Ibid., art.345.

[30] Ibid., p. 88.

[31] Ibid., p. 89.

[32] Artículo 85. El producto del trabajo de los condenados por delitos comunes a arresto mayor, prisión o reclusión en establecimiento de corrección penal se distribuirá por regla general, del modo siguiente: un veinticinco por ciento se aplicará al pago de la responsabilidad del reo; un veinticinco por ciento para formarle al reo un fondo de reserva, si su pena durare más de cinco años; o un veintiocho por ciento si su pena durare menos tiempo; lo que sobre, hechas las

artículo 122[33] y todos los demás cuyo embargo estuviera prohibido por las leyes.

Cuando los condenados a la restitución, a la reparación, a la indemnización, al pago de gastos judiciales y multa no tuvieran bienes suficientes para cubrir todas las responsabilidades se daba preferencia a las unas sobre las otras en el orden referido.

Existían diversas acciones con las que se podían demandar la responsabilidad civil, o pedir la ejecución de la sentencia irrevocable en que se declarare culpable en dicha responsabilidad al reo, se extinguían dentro de los términos y por los medios establecidos en el Código Civil o en el de Comercio; según fueren la naturaleza de aquellas y la materia de que se tratare.

Teniendo esta regla limitaciones como por el ejemplo, en materia de amnistía no extinguía la responsabilidad civil, ni las acciones para exigirla, ni los derechos legítimos que hubiese adquirido un tercero.

---

deducciones susodichas, se empleará en los gastos y mejoras de las prisiones en que haya de sufrir su pena el condenado.

[33] Artículo 122. Aunque el multado prefiera sufrir el arresto equivalente a la multa, se hará esta efectiva ejecutándolo por ella en sus bienes, a excepción de sus vestidos y los de su familia, de sus muebles, instrumentos, útiles y libros propios del oficio o profesión que ejerza.

Esto se entiende, cuando la multa no exceda de la cuarta parte de lo que valgan los bienes del reo, y haya necesidad de ejecutarlo en ellos. Si excediere, se le ejecutará sólo en dicha cuarta parte; y por lo que falte hasta el completo de la multa.

Cuando la responsabilidad no se hubiese hecho efectiva, y se tratare de reparación de daños, de indemnización de perjuicios, o de pago de gastos judiciales, quedaba el reo libre de esas obligaciones solo cuando así se lo declarase en la amnistía y se dejaren expresamente a cargo del Erario.

El indulto tampoco extinguía la responsabilidad civil, ni las acciones para exigirla, ni los derechos legítimos que hubiese adquirido un tercero, así como tampoco la compensación, excepto cuando existiera la cosa usurpada y estuviera en poder del responsable, se le demandare la restitución de ella.

Se consideraba que la seguridad pública era indispensable para la prosperidad de las artes, de la industria y del comercio.

Existía un Capítulo II intitulado Computación de la responsabilidad[34] en el que se precisaba:

a. Que los jueces que conocieran en los juicios sobre responsabilidad civil debían procurar que su monto y los términos del pago se fijarán por convenio de las partes.
b. Cuando se trataba de la pérdida o deterioro de una cosa y que fuera responsable, los miembros de una sociedad, por los hechos u omisiones de los socios gerentes de ella, en los mismos términos que, conforme al derecho civil o al mercantil, fueran responsables por las demás obligaciones que los segundos contrajeran.

[34] Ibid., arts. 313-314, p. 78.

Se exceptuaba de esta regla:

- A la mujer casada, pues esta, tuviera o no sociedad legal o comunión de bienes, no era responsable civilmente por los delitos del marido.
- Por habérsele entregado formalmente cuando los dueños y encargados de ventas, mesones, posadas, o de cualquiera otra casa destinada, en todo o en parte a recibir constantemente huéspedes por paga, no incurrían en responsabilidad civil entre otras casos, cuando se trataba de dinero, alhajas preciosas, billetes de banco, u otros valores que el pasajero llevare consigo, y que no fueren de los que prudentemente debían formar su equipaje de camino ni fueran necesarios para sus gastos, en atención a su posición social, el objeto del viaje y demás circunstancias; a no ser que hiciera entrega material y pormenorizada de esos valores, para su custodia, al encargado del establecimiento, y que este le expidiera copia del asiento de que hablaba el artículo 336, si el que la entregara lo hubiera hecho fijando entonces el valor de ella, se tenía este como precio legítimo, siempre que se le hubiera expedido la copia de que hablaba el artículo 336. Fuera de lo anteriormente señalado, cuando se reclamaba el valor de una cosa se pagaba, no el de afección, sino el común que tuviera al tiempo en que debiera entregarse a su dueño, fuera mayor o menor que el que tenía antes.[35]

[35] Ibid.

Si la cosa reclamada existía y no hubiera sufrido grave deterioro, se estimaba este atendiendo, no al valor de afección sino al común que aquella debiera tener sin ese deterioro a tiempo de devolverse a su dueño.

La responsabilidad civil que nacía de un homicidio ejecutado sin derecho (homicidio doloso) comprendía:

1. El pago de los gastos indispensables para dar sepultura al cadáver.
2. El de las expensas y gastos necesarios hechos en la curación del difunto.
3. De los daños que el homicida causare en los bienes del difunto.
4. De los alimentos no solo de la viuda, descendientes y ascendientes del finado, a quienes este les estuviera ministrando con obligación legal de hacerlo, sino también de los descendientes póstumos que hubiese dejado.

Existía también la obligación que en caso de que existiera la obligación de otorgarse alimentos; para fijar la cantidad que se tenía que dar por esta vía, se consideraba:

1. Los posibles del responsable.
2. Las necesidades y circunstancias de las personas que debían recibirla.

En el supuesto que existieran golpes o heridas de que no quedare baldado, lisiado, ni deforme el herido, este tenía derecho a que el heridor le pagase todos los gastos de la curación, los daños que hubiera sufrido, y lo que dejare de lucrar mientras a juicio de facultativos, no pueda dedicarse al trabajo de que subsistía.

Era preciso que la imposibilidad de trabajar fuera resultado directo de las heridas o golpes, o de una causa que fuera efecto inmediato de estos o de aquellas.

Una vez más se evidencia como es que la norma contemplaba el pago por los daños sufridos, así como aquellos beneficios que a los que no podía acceder (perjuicio) con motivo de no poder trabajar; trabajo factor determinante a considerar.

Si la imposibilidad de dedicarse el herido a su trabajo habitual era perpetua, desde el momento en que el herido sanare y buenamente pudiese dedicarse a otro trabajo diverso, siendo lucrativo y adecuado a su educación, hábitos, posición social y constitución física, se reducía la responsabilidad civil a pagar al herido la cantidad que resultaba de menos entre lo que podía ganar en dicho trabajo, y lo que ganaba diariamente en el que antes se ocupaba.

Algo similar podemos ver en la Ley Federal del Trabajo, ya que si un trabajador no está en posibilidad de realizar el trabajo para el cual fue contratado por ser víctima de un riesgo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones de su contrato colectivo.[36]

Si los golpes o heridas causaban la pérdida de algún miembro no indispensable para el trabajo, o el herido o golpeado quedaba de otro modo baldado, lisiado, o deforme, por esa circunstancia tenía derecho no sólo a

[36] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de febrero de 2025. art. 499. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

los daños y perjuicios (entendiéndolos por separado), sino además a la cantidad que como indemnización extraordinaria le señalare el juez, atendiendo a la posición social y sexo de la persona, y a la parte del cuerpo en que quedare lisiada, baldada o deforme.

Es pertinente advertir que se tenía derecho a:

1. Daños
2. Perjuicios
3. Indemnización extraordinaria

El *lucro* que dejaba de tener el herido durante su imposibilidad de trabajar se computaba multiplicando la cantidad que ganaba diariamente por el número de días que estuviera impedido.

Dentro de los artículos transitorios se advertía que la Comisión estimaba la responsabilidad civil en materia criminal como una verdadera deuda, y como puramente civil la acción para exigirla, ya que la acción civil podía intentarse ante el mismo juez y en el mismo juicio que la criminal, o independientemente de esta y ante diverso juez, con la limitación de que en este segundo caso se suspendía el curso de la demanda civil hasta que terminara el proceso, si ya se había comenzado a instruir.

La razón era que cuando un delito produjera la acción civil y la criminal, no estaba obligado el ofendido a deducir las dos, sino que podía ejercitar lo que más le conviniera.

1.1.4. Ley laboral sin denominación que regula la obligación de cumplir los contratos de trabajo y las consecuencias de su incumplimiento promulgada el 20 de diciembre de 1879 por Viviano L. Villarreal

Nuevo León es uno de los Estados de la República Mexicana que se distingue por haber contado con una legislación en materia del trabajo que data del 20 de diciembre de 1879,[37] siendo Gobernador Viviano L. Villarreal (Los estados tenían la facultad de legislar en materia del trabajo).

Contenía una clasificación o tipos de trabajadores, esto es, denominaba:

1. Sirvientes domésticos.
2. Sirvientes de campo.
3. Jornaleros.
4. Empresarios de obras.
5. Empresarios de destajo.
6. Empresarios de precio alzado.

Así como la obligatoriedad de cumplir los contratos que celebraban al comprometer su trabajo.

Se estipulaba que cuando por causas legales cesaren de prestar los servicios o trabajo comprometido y hubiesen recibido por ellos anticipo de

[37] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley laboral sin denominación que regula la obligación de cumplir los contratos de trabajo y las consecuencias de su incumplimiento promulgada el 20 de diciembre de 1879 por Viviano L. Villarreal. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928.

alguna suma, tenían la obligación de devolver el anticipo por dejar de prestar el trabajo o servicio pactado.

De lo anterior se infiere, que era una forma en que se atentaba contra algunos derechos, por una parte, el trabajador que se encontraba en estado de insolvencia tenía que mantener la relación aún y en contra de su voluntad por tener esa deuda con el patrón, ya que en caso de que se contraviniera a lo pactado, incurría en el delito de fraude.

Otro punto interesante es el otorgamiento de una responsabilidad a la persona que utilizara los servicios de un jornalero cuando este ya estuviera trabajando con alguien más y que tuviera una deuda esta también la tendría que sufragar en caso de que se configurara lo anterior.

La materia civil es la que predomina en el tema de los daños, y sólo recientemente ha habido esfuerzos en torno a los derechos humanos y de las medidas orientadas a su reparación.

Sin embargo, aún no hay un reconocimiento claro de los daños que se ocasionan ni mecanismos concretos, adecuados y efectivos para buscar una reparación integral.[38]

[38] CALDERÓN Gamboa, *op. cit*. p. XVI.

1.1.5. Código Civil del 31 de marzo de 1884

En su Libro Tercero De los Contratos en el Título Decimotercero Del Contrato de Obras o prestación de servicios,[39] contaba con seis capítulos distribuidos de la siguiente forma:

I. Del servicio doméstico.
II. Del servicio jornal.
III. Del contrato de obras a destajo o precio alzado.
IV. De los porteadores y alquiladores.
V. Del aprendizaje.
VI. Del contrato de hospedaje

En el Capítulo 1 Del servicio doméstico que se consideraba a este como aquel que se prestaba temporalmente a cualquier individuo por otro que vivía con él y mediante cierta retribución; se destaca el hecho de que en caso del que recibía el servicio podía despedir al sirviente, pagándole el salario correspondiente a razón de ocho días.

Si fuera el caso que el sirviente fuera despedido en un lugar que estuviera a más de veinte leguas (96.5606 km) de su domicilio, le tenía que pagar un mes de salario; a no ser que allí hubiese terminado el servicio contratado o que se hubiese convenido otra cosa.

[39] LOZANO, Antonio de J. *Código Civil del Distrito Federal y territorios de Tepic y Baja California*. México. Lozano, Antonio de J. 31 de marzo de 1884. Recuperado de: https://archive.org/details/cdigocivildeldi00mexgoog/page/n6/mode/1up

La justa causa se tenía que argumentar para que el sirviente contratado por cierto tiempo pudiera dejar el servicio antes de que hubiese terminado el tiempo convenido.

Se llamaba justa causa la que provenía:

a. De la necesidad de cumplir con las obligaciones legales o contraídas antes del contrato.
b. Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable.
c. De la falta de cumplimiento por parte del que recibía el servicio, de las obligaciones que se hubiese impuesto con respecto al sirviente.
d. De la enfermedad del sirviente, que le imposibilitare para desempeñar el servicio.
e. De mudanza del domicilio del que recibía el servicio, a lugar que no conviniera al sirviente.

El sirviente que dejaba el servicio con justa causa tenía derecho a cobrar todos los salarios vencidos; en caso contrario, esto es, cuando el sirviente abandonaba el servicio antes de que hubiera terminado el tiempo del ajuste, perdía el derecho de cobrar los salarios vencidos, y podía ser condenado a resarcir los daños como los perjuicios (por separado).

En la Ley del Trabajo vigente, las personas trabajadoras del hogar pueden dar por terminado la relación de trabajo en cualquier momento, avisando a la persona empleadora con 8 días de antelación sin quedar especificada la

obligación de argumentar causa alguna,[40] y por otro lado sus derechos al ser derechos adquiridos no pueden ser condicionado su otorgamiento.

Se preveía un catálogo de causas consideradas justas para despedir al sirviente, siendo estas:

I. Su inhabilidad para el servicio ajustado.

II. Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento.

III. La insolvencia del que recibe el servicio.

Si el que recibía el servicio despedía a un sirviente sin justa causa, antes de que terminara el tiempo del ajuste, estaba obligado a pagarle su salario íntegro.[41]

Es interesante ver cómo es que en una legislación civil existía una sanción en caso de incumplimiento de una obligación; situación similar es la que hoy vemos contemplado en nuestra Ley del Trabajo por cuanto hace al pago de indemnización.

Este además tenía entre otras obligaciones, el indemnizar las pérdidas y daños que pudiera haber sufrido por su causa o culpa; o sea que consideraban el pago de daños y perjuicios (por separado).

[40] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de febrero de 2025. Art. 342. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[41] Ibid., p. 2.

Las obligaciones del sirviente eran:

a. Tratar con respeto al que recibía el servicio, y a obedecerle en todo lo que no fuere ilícito o contrario a las condiciones del contrato.
b. Desempeñar el servicio con lealtad y con toda la diligencia compatible con sus fuerzas.
c. Cuidar las cosas de aquel que recibía el servicio, y evitar, siempre que pudiera, cualquier daño a que se hallaren expuestas.
d. Responder de los daños y perjuicios que por su culpa sufra el que recibe el servicio.[42]

El que recibía el servicio estaba obligado a:

a. Pagar al sirviente con rigurosa exactitud sus salarios, y a no imponerle trabajo que arruinaran su salud o expusieran su vida, o que no estuvieran comprendidos en el ajuste.
b. Advertirle sus faltas, y en caso de que fuera menor, corregirle como si fuera su tutor.
c. Indemnizarle de las pérdidas y daños que pudiera sufrir por su causa o culpa.
d. Socorrerle o mandarle curar por cuenta de su salario, en caso de que tuviera enfermedad, y no pudiera el sirviente atenderse por sí o no teniendo familia o algún otro recurso.[43]

[42] Ibid., p. 3.

[43] Ibid., pp. 3 y 4.

El contrato de servicio doméstico se disolvía por muerte del que recibía el servicio o del sirviente, y este y sus herederos solo tenían derecho a cobrar los salarios vencidos hasta el día del fallecimiento.[44]

El que recibía el servicio podía descontar del sueldo del sirviente los daños y perjuicios que este hubiese causado, salvo el derecho del sirviente en caso de injusticia.[45]

El servicio por jornal era el prestado por cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria llamada “jornal”.[46]

El jornalero estaba obligado a prestar el trabajo para el que se ajustó, de conformidad con las órdenes y la dirección de la persona que recibía el servicio; si no lo hiciere así, podía ser despedida antes que el día terminara, pagándosele el tiempo vencido.

El obrero que hubiera sido ajustado sin que se hubiera señalado un término durante el cual debiera trabajar, ni obra determinada que debiera concluir, podía despedirse y ser despedido a su voluntad o del que lo hubiera empleado, sin la posibilidad de que pudiera solicitarse indemnización.

El contrato de obras a destajo o precio alzado podía celebrarse si:

a. El empresario se encargaba de dirigir la obra por un costo determinado y ponía los materiales.

[44] Ibid., p. 6.

[45] Ibid., p. 2.

[46] Ibid., p. 4.

b. El empresario ponía solo su trabajo por un sueldo fijo.[47]

El empresario que no entregaba la obra concluida en el tiempo acordado era responsable de los daños y perjuicios, así como del trabajo ejecutado por las personas que ocupara en la obra.[48]

En este Código, en los artículos del "Capítulo IV. De los Porteadores y Alquiladores"[49] se manifiesta que el contrato por el cual se obligaba a transportar bajo su inmediata dirección o de la de sus dependientes, ya fuera por tierra o por tierra a una persona, o algunos animales, mercaderías u otros objetos, se regía por el Código Mercantil si los porteadores hubieran formado un establecimiento regular o permanente, entre otras cosas.

Los porteadores tenían que responder por el daño que habían provocado a las personas por las faltas de los conductores, carruajes, máquinas o caballerías que utilizaban; y la falta se manifestaba siempre que el empresario no probaba que este había ocurrido por motivo de fuerza mayor o caso fortuito que le pudiera haber ocurrido, así también tenían que responder de las pérdidas o averías que recibían, a menos de que probara que la pérdida o la avería era por consecuencia de caso fortuito, de fuerza mayor o de vicio de las cosas.

---

[47] LOZANO, op. cit.

[48] Ibid. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Código Civil Federal. *Diario Oficial de la Federación.* 31 de agosto de 1928. art. 2642. Recuperado de: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0922.pdf

[49] Ibid., p. 494.

De igual forma debían responder en caso de omisiones y equivocaciones que hubiese en la remisión de los efectos, esto es, cuando no los enviaban en el viaje acordado, o bien los enviaban a una parte distinta a la que habían acordado; asimismo respondían de los daños causados por retardo en el viaje por mutación de camino, a menos que se probara que hubiese sido por fuerza mayor o caso fortuito.

Los empresarios de transportes no tenían responsabilidad por las cosas que no se les entregaban, sino los cocheros, marineros, remeros o dependientes de la empresa, que no estaban autorizados para recibirlas; la responsabilidad era exclusiva de la persona a quien se le entregaba la cosa.

En el Capítulo V, Del aprendizaje era considerado aquel que se celebraba entre personas mayores de edad o en el que se interesaban menores de edad siempre y cuando estuvieran legalmente representados, bajo la obligación de que se otorgara por escrito ante dos testigos; en caso de que alguno de los interesados no supiera firmar lo haría por él y en presencia de otra persona distinta de los testigos.

En el contrato debía constar la época o las circunstancias que se considerarían necesarias para que el aprendiz comenzara a tener alguna retribución, la cual entretanto, se consideraba compensada con la enseñanza.[50]

Existía una previsión para el aprendiz, toda vez que, si se el maestro que sin justa causa despedía a este, antes de que se hubiese cumplido el tiempo

[50] Ibid., p. 497.

convenido, debía indemnizarlo, si ya estaba recibiendo retribución, le correspondía en proporción al tiempo que le hubiese faltado de cumplir el contrato.

En tanto si el aprendiz no estuviera recibiendo alguna retribución, era el juez quien determinaba la indemnización.

Por el contrario, si era el aprendiz quien abandonaba sin justa causa la escuela o taller antes del tiempo que se hubiese convenido, el maestro podía demandar a aquél o a la persona que lo hubiese contratado por él, la indemnización de los perjuicios causados.

En caso de que el aprendiz fuera menor de edad y este no se encontrara representado legalmente, el maestro solo podía intentar acciones criminales, y quedaba sujeto a las prevenciones del Código Penal en materia de responsabilidad civil.

Cabe mencionar, para lo anteriormente referido que eran considerados como menores de edad, las personas tanto de sexo femenino como masculino que no hubiesen cumplido veintiún años.

Por otra parte, dentro Libro Tercero De los Contratos, Título Primero De los contratos, Capítulo IV del Objeto de los contratos, se contemplaba que en materia de contratos los contrayentes podían estipular cierta prestación como pena del no cumplimiento del contrato.[51]

La cláusula penal no podía exceder en valor ni en cuantía a la obligación principal.

[51] Ibid., p. 276.

Si la obligación era cumplida en parte, la pena se debía modificar en la misma proporción.

En tanto si la modificación no podía ser exactamente proporcional, el juez tenía que reducir la pena de una manera equitativa, teniendo en cuenta la naturaleza y demás circunstancias de la obligación.

El acreedor podía exigir el cumplimiento de la obligación o el de la pena, pero no ambos, salvo convenio en contrario.

Se podía presentar el error, y podía ser de derecho y este no anulaba el contrato; si era error material de aritmética solo daba lugar a su reparación.

Señalaba que la condición resolutoria iba siempre implícita en los contratos bilaterales, para el caso de que uno de los contrayentes no cumpliese su obligación.

Así también como el afectado podía elegir entre reclamar que se cumpliera con la obligación o la terminación del contrato con la compensación por los daños y así como el abono de intereses; pudiendo adoptar este segundo medio, aun en el caso de que habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de la obligación.

Dentro del Libro Tercero De los contratos, Título Tercero De la ejecución de los contratos, Capítulo I Disposiciones generales,[52] se indicaba que, si el obligado en un contrato dejaba de cumplir su obligación, el interesado podía exigir judicialmente el cumplimiento de lo convenido o la rescisión del contrato y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios.

[52] Ibid., p. 295.

El contrato podía consistir en la prestación de los hechos, en la prestación de cosas y en las de unos y otras.

En el artículo 1464 se definía por daño la pérdida o menoscabo que el contratante haya sufrido en su patrimonio por el incumplimiento de la obligación.

En tanto que en el artículo 1465 se reputaba como perjuicio la pérdida de cualquier percepción lícita, que se hubiese podido obtener por el con motivo de haber cumplido con la obligación.

Los perjuicios y daños tenían que ser resultado inmediato y directo del incumplimiento de la obligación, ya sea que se hayan causado o que necesariamente debieran causarse.

1.1.6. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de abril de 1904

En la última década del régimen del General Porfirio Díaz, el 30 de abril de 1904,[53] a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México emitió una ley, mediante la cual se determinó que, en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores en caso de accidente por riesgos del trabajo.

[53] VILLADA, José Vicente. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de abril de 1904. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928.

Poco más de dos años después, el 9 de noviembre de 1906, el General Bernardo Reyes, Gobernador del estado de Nuevo León, hizo lo propio.

1.1.7. Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León o Ley Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906

Siendo Bernardo Reyes Gobernador de Nuevo León en el periodo de 1902-1909 impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo,[54] inspirada en la Ley Francesa de 1898.

La Ley de Accidentes de Trabajo definió al accidente de trabajo como aquél que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de 2 años de salario para los supuestos de incapacidad permanente total.

De la exposición de motivos de la Ley en comento se desprende que la responsabilidad civil que tenían los patronos o dueños de empresas industriales por accidentes del trabajo era una creación jurídica nueva, toda vez que los casos de responsabilidad civil contemplados por el Código Penal, aunque existían independientes de la responsabilidad criminal, tenían origen en una infracción de la ley, en tanto que, el movimiento

[54] REYES, Bernardo. *Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León o Ley Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906*. México. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Departamento del Trabajo, *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 577-579.

industrial de esa época por razones tanto de equidad como económicas como sociales, requería que existieran disposiciones especiales para proporcionar una indemnización al operario que resultare perjudicado por un suceso inesperado.

Consideraba que ante la presencia de las transformaciones progresivas y constantes de la industria el operario estaba sujeto a múltiples riesgos, y el accidente actual difería del antiguo.

Las formas nuevas de producción, la electricidad, el vapor, convertían al taller y la fábrica en sitios peligrosos, de amenaza perpetua para el trabajador, cuyo menor movimiento o más ligero descuido podía ser causa de un desastre.

Además, con la rapidez del trabajo y con la costumbre el operario llegaba a ser menos apto para evitar el peligro al que continuamente estaba expuesto. De tal forma que ni el patrón ni el obrero eran responsables, era peculiar a la industria misma, y de ahí que la reparación, aunque fuera contingente y parcial del daño causado, debía cargarse, en términos de equidad, a la empresa que asocia los dos elementos.

Señalaba que aun y que era conocida y consentida la obligación de reparar el daño, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia surgieron tres doctrinas que se distinguían con motivo de las decisiones de los Tribunales:

I. La de la responsabilidad del patrón proveniente de delito o cuasi delito (llamado impropiamente en nuestro Código delito de culpa.)
II. La de responsabilidad contractual

III. La de responsabilidad surgida de disposiciones terminantes de la ley.

Ninguna de estas teorías satisfacía por completo funcionamiento del entonces nuevo órgano jurídico.

Conforme a la primera, es decir, la de la responsabilidad del patrón proveniente de delito o cuasi delito, la acción del obrero que era víctima de un accidente, y quería obtener una indemnización pecuniaria debía fundarse en el hecho u omisión delictuosos del patrón, intencionales o de culpa; y tal acción traía como consecuencias, que el demandante debería probar la falta del empresario o de su representante en la dirección del trabajo, que el obrero era responsable del caso fortuito o de fuerza mayor y de su propia culpa aún leve.

En la segunda, la de responsabilidad contractual, se realizaba una interpretación amplia de las disposiciones generales sobre contratos, y se decía, si los contratos legalmente celebrados obligan no solamente al cumplimiento de lo pactado, sino a todas las consecuencias que derivadas de la buena fe conformes a la ley,[55] es lógico suponer que en el contrato por el cual se prestaban servicios, el empleador contraía implícitamente la obligación de adoptar todas las acciones necesarias para prevenir riesgos y salvaguardar la seguridad de sus obreros, y si faltaba a esta condición sería por ello responsable.

[55] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Código Civil Federal *Diario Oficial de la Federación.* 31 de agosto de 1928. Recuperado de: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0922.pdf

Pero esta doctrina tropieza con importantes objeciones relativas a que falsea el espíritu del contrato, estableciendo una forma absoluta de responsabilidad no prevista, y esto por medio de una presunción; estando además limitada la obligación de garantía por la prueba de las medidas más o menos eficaces tomadas por el patrón, o del caso fortuito; siendo que la gran mayoría de los accidentes dependen de caso fortuito.

Según la tercera teoría cuando se causa un daño real y verdaderamente por una cosa nuestra, estamos siempre y necesariamente obligados a repararla, aun cuando no se nos inculpe por ningún acto ilícito u omisión culpable, porque nuestra responsabilidad tiene su origen, no en una falta proveniente de delito o contrato, sino en la ley misma.

En nuestro Código Penal existe una norma a la que se refieren los autores de esta última teoría si bien modificada por el requisito de la culpa en el dueño de la cosa, aunque impone a este la prueba de no culpabilidad.

Mas la ley, así fundada sería de aplicación estrecha, como lo ha sido la doctrina ante los Tribunales que se mostraron siempre vacilantes. Supone un funcionamiento activo especial a la máquina o al desarrollo de fuerza, y deja fuera un gran número de detalles industriales.

Ya desde comienzos del siglo XX, en la iniciativa de. Ley sobre accidentes del trabajo de 1906 de México, se contemplaba el riesgo profesional, definido como: "el riesgo inherente a una profesión o trabajo determinados independientemente de la falta del patrón o del obrero" basado en el

principio de que la sola relación de un accidente de trabajo asegura un derecho a obtener una indemnización.[56]

La aplicación del anterior principio se limitaba a ciertas categorías de obreros donde existían mayores riesgos, tal y como se consignaba en la legislación laboral de las Naciones Europeas, con excepciones.

Esta legislación tenía mayores alcances que otras porque responsabilizaba al patrón por enfermedades causadas por el manejo de sustancias químicas con arsénico, fósforo, plomo, mercurio y demás.[57]

1. La existencia de una víctima con categoría de obrero o empleado.
2. Que la víctima sufriera un evento que se pudiera calificar de accidente.
3. Que el accidente ocurriera por alguna situación laboral.
4. La existencia de un patrón o responsable legal.[58]

Asimismo, esta ley hacía una distinción entre las industrias existentes por las notables diferencias entre el taller modesto donde el trabajo era manual y se ayudaba de útiles casi primitivos y la moderna industria, que empleaba ciencia y tecnología modernas de manejo complicado y peligroso, pero solamente se consideraban las industrias sujetas a responsabilidad civil, y

---

[56] ESCOBEDO, F.M. *Iniciativa, dictamen. Ley sobre accidentes del trabajo*, Monterrey, Nuevo León. Imprenta del Gobierno en Palacio. 1906. p. 6. Recuperado de: http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1020109712/1020109712.html

[57] Ídem.

[58] Ídem.

en esta legislación todo accidente otorgaba derecho a una indemnización, y la prueba para las excepciones quedaba a cargo del patrono.[59]

La definición de accidente se consideraba a partir de la legislación española del 30 de enero de 1900, definida como: "el acontecimiento funesto que proviene de la acción repentina de una causa violenta, fortuita y exterior," demostrado en forma de contusiones, fracturas, heridas, lesiones traumáticas, entre otros.[60]

Para el caso de impedimento laboral temporal, la indemnización se proporcionaba el tiempo que durara la incapacidad, incluso en el caso de impedimento perpetuo o de fallecimiento del trabajador, lo que establecía una obligación de otorgar alimento a los deudos bajo un acuerdo previo sobre el monto de la ayuda.[61]

Esta Ley sobre Accidentes del Trabajo fue impulsada por Crispiniano Madrigal y Virgilio Garza, y fue validada como justa por la Comisión de Puntos Constitucionales y Legislación, en su calidad de acto de justicia destinado a proteger al obrero en caso de accidente, y a sus familiares en caso de fallecimiento.[62]

La Ley sobre Accidentes de Trabajo donde se planteó el primer régimen de responsabilidades sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue aprobada el 24 de enero de 1924.

---

[59] Ibid., p. 7.

[60] Ibid., p. 8.

[61] Ídem.

[62] Ibid., p. 13.

En su artículo primero se establecía la responsabilidad civil del propietario por los accidentes que ocurriesen a sus obreros, y las excepciones a que podía recurrir en caso de cumplirse ciertas condiciones.[63]

Se trataba sin duda de una ley vanguardista y proteccionista para la época, y antecedente a su vez de lo acuñado en la actual Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social.

La intención de los legisladores era hacer una separación o distinción, tomando como base las culturas civilista y penalista, esto es, dejar atrás que, en caso de incumplimiento de la legislación penal, no se imponía a la persona que sufría el accidente. Sin embargo, tenían la intención de buscar una indemnización para el trabajador.

Una nota particular por distinguir es lo que se plasma en este documento es lo relacionado a el interés que indicaba debía mostrar el industrial hoy en día lo debe de hacer pensando en un ideal en cumplimiento con las diversas legislaciones y en obvias situaciones en la economía propia y del país.

Con esta serie de ideas viene a nuestra mente la dinámica o cultura que tiene una gran parte del sector patronal que se cumple con la ley no por el hecho de que su incumplimiento traiga consigo algún tipo de multa o amonestación por parte de alguna autoridad laboral sino que tales omisiones en caso de que algún cliente transnacional requiera el cumplimiento de determinada legislación sería este el determinante para

[63] Art. 1.

poder cerrar algún tipo de contrato, es ahí donde de nuevo vemos el factor económico el que determina su cumplimiento.

Otro de los puntos que consideramos es que con motivo de las transformaciones de la industria era necesario que el trabajador y sus familiares se encontraban en una situación de gran vulnerabilidad ante los posibles riesgos de accidentes laborales, si bien es cierto que la protección legal fue tardía y poco eficiente, la reforma del año 2012 no contempló que con motivo de las nuevas formas de contratación se consideraran posibles riesgos o en su momento formas de una protección real por parte de la legislación, así como parte del Estado a través de sus diferentes instituciones.

Lo anterior permite poner en evidencia la ausencia de visión del legislador de manera particular en materia de la reparación, o bien de la tramitación de un procedimiento a fin de pedir a la autoridad un derecho omiso.

Y siguiendo la línea que siguió en su momento Bernardo Reyes, y por una lógica ante una nueva realidad, es preciso adecuar una nueva legislación y esto se ha hecho en diversas naciones donde es necesaria la reparación del daño por motivos diferentes a los riesgos de trabajo, buscando la equidad ante los diversos sujetos laborales.

En plena Revolución, la ley neolonesa inspiraría otra ley semejante para el Estado de Chihuahua, la de 29 de julio de 1913, que sirvió también de inspiración para la Ley del Trabajo del estado de Coahuila, de 1916.

1.1.8. Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915

La forma en que se tasaba la indemnización Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915[64] resultaba interesante porque en su artículo 2 responsabilizaba de los accidentes a las compañías mineras, a los propietarios de fábricas, fincas agrícolas y talleres, los contratistas de obra, a los propietarios de plantas de generación de luz, molinos, y los que tuviesen a su servicio personal doméstico, y en su artículo 4, en caso de accidente mortal, los patronos debían sufragar todos los gastos del sepelio bajo un monto acorde con la posición social de la víctima, y asimismo debían indemnizar a sus familiares bajo un monto regido por condiciones detalladamente especificadas, y en su artículo 6 les eximía de sufragar indemnización cuando tuvieran contratados seguros contra accidentes laborales para sus empleados.

En esta ley quedaba asimismo especificado el plazo de prescripción para el pago de indemnizaciones, y en su artículo 15 obligaba a los patrones bajo pena de multa de 10 hasta mil pesos a reportar a la autoridad sobre la ocurrencia de un accidente.

---

[64] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1928. pp. 441-443. Recuperado de: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/789/19.pdf

En su artículo 18 se especificaba la obligación, bajo pena de multa, de los patrones a implementar medidas de prevención de accidentes, y asimismo en su artículo 19 la precaución de emplear personal capacitado.

1.1.9. Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas de 1916

Por lo que se refiere la Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas de 1916, [65] en su Sección Primera titulada De la responsabilidad civil y de las acciones de la ley, señalaba, que la responsabilidad civil que tenía el propietario de alguna empresa, por los accidentes que le ocurrieran a sus operarios y trabajadores con motivo del ejercicio de la actividad por la cual fueron contratados o con relación de este.

De igual forma exceptuaba ciertas causas que no daban origen a acciones en materia de reparación de accidentes como consecuencia de fuerza mayor, extraña a la industria de que se tratare; negligencia inexcusable o culpa de la víctima; por actos deliberados del obrero con el propósito de causarse daño.

[65] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Zacatecas de 1916. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928-1930. pp. 1039-1043.

1.2. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, a partir del 5 de febrero de 1917 hasta el 18 de agosto de 1931

1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero de 1857

La Constitución de 1917,[66] en el artículo 123 determinó que la facultad de legislar materia laboral correspondía a los dos ámbitos, esto es, tanto federal como estatal, y la materia laboral en esta legislación estuvo desde entonces respaldada por el artículo 4, sobre las garantías individuales necesarias para salvaguardar la libertad de ejercer un oficio acorde con la predilección personal, y los requerimientos técnicos necesarios para esto y avalados por el Estado mismo, en lo que respecta a la regulación entre patrones y empleados.

1.2.2. Código de Trabajo de Campeche del 22 de diciembre de 1917

En este Código de Trabajo de Campeche del 22 de diciembre de 1917[67] es posible advertir la consideración que se tenía hacia la figura de la

---

[66] Congreso Constituyente. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial*. 5 de febrero de 1917. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

[67] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Código de Trabajo de Campeche del 22 de diciembre de 1917, el cual previa pensiones vitalicias en lugar de indemnizaciones. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928-1930. pp. 113-160.

indemnización; toda vez que se señalaba que esta aplicaría tanto para accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o bien por el incumplimiento del contrato de trabajo.

Indicaba a su vez la forma en que el patrón debía darle cumplimiento, es decir, tenía que pagar tres meses de salario y en efectivo, y no era privado del derecho a demandar por otras vías lo que a su derecho conviniera ya fuera por la vía civil o penal.

Cabe destacar que cuando la falta u omisión era con motivo de culpa o dolo del patrón este era privado de acción contra el trabajador; evidenciándose con ello la adopción del derecho penal a la materia del trabajo.

Es en esta legislación donde se consagra la denominación de daños y perjuicios en ambos sentidos en atención al incumplimiento del trabajador que traía como consecuencias para el patrón y viceversa; sin embargo, no hace un distingo entre una y otra denominación, pero para el estudio es conveniente, ya que al menos si es de destacar que señala la denominación perjuicio.

De igual forma lo relacionado con la multa que imponía en su momento la autoridad administrativa. Estos términos serán motivo de reflexión dentro del marco conceptual del presente trabajo.

Dentro de los diversos objetivos que tenía la ley, se encontraba el de asegurar la pronta indemnización por accidentes sufridos en el trabajo y enfermedades profesionales.

Es importante señalar que también consideraba que la falta de contrato escrito, cuando esta forma la contemplara la ley no privaba al trabajador

del derecho de cobrar los salarios vencidos, ni de exigir al patrón la responsabilidad por los accidentes que hubiese sufrido en el desempeño del trabajo como consecuencia del mismo, así como la indemnización por separación infundada, cuando esta tuviere lugar; en todo caso se presumirá que dicha falta proviene de culpa del patrono y priva por lo mismo a este de toda acción contra el trabajador.

En sus artículos 28, 29, 31, 38, 39, 40, 44, entre otros, se enumeraban las condiciones para declarar la nulidad de los contratos de trabajo entre patronos y empleadores, las acciones requeridas para exigir el cumplimiento de los contratos de trabajo, las causas naturales que justificaban la suspensión de labores y las obligaciones de las partes, la responsabilidad civil y laboral de los patronos, los derechos de estos mismos y de los obreros, entre otras relaciones específicas.

1.2.3. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918

Es notable advertir que en esta Ley[68] se especifican jurídicamente en los artículos 27, 73-83 y 91 al 92 los conceptos relativos al daño y al perjuicio, la responsabilidad de patronos y compañías, el monto de las multas, la utilidad diaria, así como la posibilidad de intentar una acción en caso de incumplimiento por parte de patronos y compañías.

[68] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928-1930. pp. 921-949.

1.2.4. Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sonora de 1919

La Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sonora de 1919[69] contemplaba responsabilidades recíprocas tanto del trabajador como del patrón cuando existiera falta de cumplimiento del contrato o por causa diversas contenidas en reglamentos, por ejemplo el cumplimiento por parte de los patronos del pago de salarios (artículo 51), el pago de indemnizaciones por negligencia patronal (artículo 65), los derechos de los propios patronos (artículo 72), y la responsabilidad civil o penales por las infracciones a la propia ley (artículo 123) y el monto de las sanciones. (artículos 124-125).

1.2.5. Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes Sufridos en el Trabajo, del Estado de Sinaloa del 15 de julio de 1920

Esta fue una ley aplicable y obligatoria para patronos y operarios para el pago de indemnizaciones a favor de los presuntos damnificados que el juzgador determinara, y en su artículo 11 establecía una base para fijar indemnizaciones, específicamente el 50% del salario promedio semanal, pero no mayor de 15 pesos ni menor de 6 por semana, y asimismo se basaba en el cálculo del valor de lo que en aquel entonces podría

[69] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sonora de 1919. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928-1930. pp. 786-805.

considerarse como canasta básica y para adquirir otros bienes necesarios de consumo; en su artículo 12 se tasaba la indemnización basada en el salario medio semanario que recibían en la fecha del accidente sobre una base mensual, y se obtenía dividiendo el salario mensual por 30 y se multiplicaba la cantidad obtenida por 6; en sus artículos 13, 14, 43-47 y 50 se regulaba el sueldo medio que debía recibir un operario durante su convalecencia, y las condiciones que debían observar, la participación mediadora de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado en la defensa de la parte afectada.[70]

1.2.6 Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila del 13 de octubre de 1920

Es realmente interesante ver que esta Ley[71] contemplaba el supuesto normativo que es parte del interés que sostiene el presente trabajo de investigación, esto es, la obligación del patrón de pagar intereses y los perjuicios ocasionados por la demora en el pago del salario en la forma y

[70] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes Sufridos en el Trabajo del Estado de Sinaloa del 15 de julio de 1920. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 748-759.

[71] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila del 13 de octubre de 1920. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 161-195.

lugar estipulados; la Ley del Trabajo vigente no consagra el deber para el patrón de remediar la omisión por el cumplimiento a destiempo.

De igual forma el hecho de que se hubiese contemplado la figura de la incapacidad moral como causal para dar por terminada la relación de trabajo por parte del trabajador, toda vez, esta institución no es referente en nuestro país, sin embargo, no podemos obviar el hecho de que hoy en día, lo pudiéramos configurar como el derecho al libre desarrollo de la personalidad; en su artículo 25 establecía las obligaciones laborales, económicas, sanitarias de los patronos, administradores, representantes y otros encargados, para con los obreros; en tanto que en el artículo 28 quedaban fijadas las reglas para las indemnizaciones ocasionadas por cualquier tipo de incapacidad.

En los artículos del 76 al 78 quedaban establecidas las normas para regular los contratos de trabajo, mientras que el artículo 81 se especificaban las causas justificadas para que un trabajador abandonara voluntariamente su trabajo, mientras que en los artículos 85 y 86 se enlistaban los causales para el despido de los trabajadores.

Asimismo, esta ley reglamentaba en su Capítulo VIII, lo relativo a los paros o huelgas laborales, como su significado conceptual (artículo 150), su legalidad, (artículo 151), su temporalidad e indemnizaciones (artículo 152), las exenciones (artículo 153), sus motivaciones (artículo 155), las conclusiones y negociaciones para comenzar el paro (artículo 156), lo relacionado con las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 187) y las responsabilidades jurídicas de dichas Juntas (artículo 188).

1.2.7. Código del Trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921

Este código fijaba una serie de normas relativas a las obligaciones entre patronos, específicamente concentradas en las relaciones contractuales; en sus artículo 36 al 41 especificaba lo relativo a las condiciones o ambiente de trabajo, al pago de retribuciones, lo tocante a las indemnizaciones por daños y perjuicios sufridos por el trabajador, entre otras especificaciones relacionadas con las propias condiciones de trabajo proporcionadas por el empleador, mientras que los artículos 125, 133 y 134 planteaban los términos económicos para rescindir la relación entre patrón y obreros.[72]

1.2.8. Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 1921

Lo destacable en esta ley reside en su artículo 41, al inicio de las disposiciones generales y relativo a los impuestos del timbre ocasionados por las diligencias de conciliación, los juicios arbitrales y los gastos en general.[73]

---

[72] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Código del Trabajo del Estado de Puebla del 14 de noviembre de 1921. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 629-670.

[73] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 1921. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 379-384.

1.2.9. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 1922

Esta Ley del Trabajo tuvo por finalidad reglamentar las bases estatutarias para los convenios entre patronos y trabajadores para asegurar la indemnización expedita por accidentes laborales y por enfermedades causadas por las actividades profesionales (artículo 1), establecer obligaciones y derechos de los contratistas y patronos (artículo 26); denominar el subcontrato de trabajo como el contrato celebrado con un trabajador mediante un representante del patrono responsable, las obligaciones de los patronos (artículo 30), y las condiciones que el patrono deberá observar rigurosamente al despedir a un trabajador sin causa justificada (artículo 32).[74]

1.2.10. Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de 1922

Esta ley destaca entre otras por sus artículos 142-144, sobre las causas y efectos del accidente del trabajador, el pago de las indemnizaciones por accidentes de trabajo, que aumentaron 50% cuando la culpa fuera del patrono, o por causa de labores peligrosas o insalubres.

[74] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 1922. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 257-304.

Los artículos 239 al 242 tratan sobre las determinaciones a que se ha de llegar cuando los trabajadores y los patronos se negasen a someterse a una Junta, y las acciones que tomarían estas.[75]

1.2.11. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 1922

Lo principalmente destacable de esta ley reside en su artículo 27, sobre las obligaciones de los patronos de indemnizar a los trabajadores por los daños ocasionados por abandono, negligencia o las órdenes inadecuadas de los patronos o sus intermediarios por su violación a las normas internas del taller, o contradictorias con el contrato de trabajo.[76]

1.2.12. Ley sobre indemnizaciones a los trabajadores del Estado de San Luis Potosí de 1923

Esta legislación especifica desde su primer artículo las responsabilidades de los patronos y su obligación tanto de velar por la salud y como por la seguridad de los trabajadores a su cargo, y reglamenta las indemnizaciones relacionadas con accidentes y enfermedades ocasionadas durante el

[75] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de 1922. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 677-708.

[76] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 1922. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 339-377.

trabajo (artículos 2 y 4), así como la cobertura de gastos funerarios (artículo 5) y los relacionados con incidentes causantes de mutilaciones y el pago de miembros artificiales (artículo 6).[77]

1.2.13. Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 1923

En esta ley se incorpora un conjunto tanto de obligaciones como de derechos para trabajadores y patrones, relacionados con las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (artículos 13 y 16), el trabajo a destajo (artículo 26), los despidos procedentes motivados por participación (artículo 132) en huelgas lícitas, la responsabilidad por la ocurrencia de accidentes que le ocurrieran a empleados y obreros con motivo del ejercicio de sus actividades (artículo 240), las condiciones previstas que les eximirían de alguna responsabilidad (artículo 247), y la nulidad de todo pacto que eluda la responsabilidad a que dieren lugar los accidentes del trabajo (artículo 258).[78]

[77] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 719-720.

[78] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 1923. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 457-498.

1.2.14. Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 1923

Lo notable en esta ley consiste en que protegía al obrero contra un despido injustificado por afiliarse a un sindicato o por haber participado en una huelga que se hubiera calificado como lícita, estaba obligado, a elección del trabajador, a dar cumplimiento al contrato de trabajo (artículo 29), y estipulaba el monto de tres meses de salario cuando fuera el patrón el responsable del despido por haber ocurrido falta de probidad o por malos tratamientos (artículo 31).

Esta ley también especificaba lo que por obligación contractual le correspondía al patrón proporcionar al aparcero o arrendatario de tierras (artículo 47).

1.2.15. Ley del Trabajo del Estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924

Esta ley fue una actualización de leyes anteriores, y se concentraba en asegurar las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores, así como a sentar las bases para los procesos de conciliación y arbitraje empleados para solucionar las controversias entre patronos y trabajadores, y asimismo dar reconocimiento a una autoridad competente o Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver dichos conflictos.

Esta ley también contemplaba en su Capítulo II lo relacionado con los contratos entre patronos y trabajadores, y su cumplimento, asignación de responsabilidades y cláusulas.

En el Capítulo III De los patronos, se consignan las obligaciones de los patronos para con los trabajadores de los ámbitos agrícola, industrial y doméstico.[79]

1.2.16. Ley del Trabajo del Estado de Colima del 21 de noviembre de 1925

Lo destacable de esta ley radica en el refuerzo de la protección del trabajador contra los despidos injustificados (artículo 195) y las indemnizaciones requeridas para proceder con dichas acciones, con la Junta Central de Conciliación y Arbitraje (artículo 196) mediadora del proceso.

Artículo 199. Se rescindirá el contrato del trabajo, de pleno derecho, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolvieren las quejas de los patronos y trabajadores, en el sentido de la incapacidad o error de alguno de los contratantes.[80]

1.2.17. Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 1925

Esta legislación adaptaba lo consignado en legislaciones estatales anteriores, y reglamentaba las obligaciones de los patrones para con los

[79] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Campeche, promulgada el 29 de noviembre de 1924. En Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 113-160.

[80] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Colima del 21 de noviembre de 1925.En Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 197-237.

trabajadores (artículo 37), establecía los derechos de los patronos (artículo 43), fijaba las atribuciones de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado y de los hechos relacionados con la aplicación de esta ley (artículos 393-394), entre otras especificaciones relacionadas con lo anterior.[81]

1.2.18. Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926

Ahora tocaba al Estado de Oaxaca entrar en la tendencia a normalizar las obligaciones laborales de los patronos (artículo 41) en lo concerniente a las indemnizaciones a los trabajadores por los daños y perjuicios que se causaran por la negligencia y las órdenes inadecuadas del patrono, cuando ocurrían perjuicios a la economía de los obreros, cuando se separaba a un trabajador de las labores con responsabilidad patronal o no (artículos 51 y 54), entre otros.[82]

[81] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 1925.En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 839-896.

[82] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de marzo de 1926.En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp.589-628.

1.2.19. Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 1926

El Estado de Tabasco actualizó su legislación laboral en el mismo año que Oaxaca, y conviene resaltar aquí los artículos 29 y 30, que refiere las condiciones básicas de la terminación de los contrato y convenios laborales.[83]

1.2.20. Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en materia común, y para toda la República en materia federal de 1928

Este código fue innovador en cuanto al reconocimiento laboral para otorgar a la mujer las condiciones jurídicas que comenzaban a implantarse para proteger al trabajador varón.

En su artículo 2 se reconoce la igualdad jurídica del hombre y la mujer, lo que le permitía a la mujer romper la tradición decimonónica imperante en lo que respecta a la tutela de sus derechos de carácter civil, y del ejercicio de una relación contractual en la prestación de servicios domésticos, del servicio por jornal, del servicio a precio alzado donde el operario sólo ponía su trabajo y en el contrato de aprendizaje (artículo 2605).[84]

---

[83] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 1926. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 813-838.

[84]. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, en materia común, y para toda la República en materia federal de 1928. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928.

1.2.21. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 1928

Esta ley insistía y fortalecía el cumplimiento del contrato de trabajo (artículos 10 y 47), los derechos de carácter económico de los trabajadores (artículo 16),[85] los nacientes derechos laborales de las mujeres empleada como obreras o sirvientas (artículo 56), especialmente aquellos que le "permitían" retirarse del servicio sin derecho a recibir indemnización por el fallecimiento de la esposa del patrón o la mujer encargada de dirigir el servicio de la casa; las trabajadoras también tenían derecho a ser retiradas del trabajo sin recibir indemnización por embarazo y estado de lactancia de su hijo, por considerar las patronas que dichas condiciones eran incompatibles con el servicio a prestar.

Los artículos 67 y 79 establecían respectivamente las obligaciones del trabajador y del patrono para con el peón de campo y su familia.

El Capítulo V de esta ley estaba consagrado a los empleados públicos, en lo que respecta a los cargos, empleos y servicios dependientes de los Poderes de los ámbitos estatal y municipal, así como las atribuciones de los jefes de las oficinas públicas para despedir libremente a sus empleados sin derecho de estos a reclamación ni indemnización alguna, col la sola gratificación de su sueldo correspondiente a la última decena.

---

[85] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 1928. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 45-111.

En el artículo 164 se especificaba la prohibición del trabajo en las fábricas, talleres, hogares particulares o cualquiera otro establecimiento para los menores de 12 años; los patronos que emplearan menores de edad que no supieran leer, escribir ni contar se harían acreedores al pago de una multa (artículo 169).

En esta ley comenzaron a usarse tabuladores para calcular las garantías en las pensiones e indemnizaciones que debían pagar los patronos por accidentes o enfermedades del trabajo por medio de fianza prestada por compañías autorizadas por los gobiernos Federal o estatales, por hipoteca sobre bienes raíces o valores públicos depositados que fueran aprobados por la Junta, o con depósito a interés del capital representativo de la pensión (artículo 380).

Para estas garantías se empleaba una tabla para calcular la probabilidad aproximada de vida del asegurado, como puede verse en la Tabla siguiente:

Tabla 2. Cálculo de probabilidades de vida.

Años	Edad probable	Vida probable	Años	Edad probable	Vida probable
5	33.0	28.00	50	62.0	12.0
10	39.0	29.0	55	66.0	11.0
15	39.5	24.5	60	68.5	8.5
20	42.0	22.0	65	75.0	10.0
25	45.5.	20.5	70	78.5	8.5
30	49.5	19.5	75	83.5	8.5
35	54.0	19.0	80	85.0	5.0
40	59.0	19.0	85	87.5	2.5
45	61.5	16.5	90	0	0

Fuente: Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 1928. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. p. 90.

1.2.22. Ley por la cual se reforman los artículos 73 y 123 de la Constitución General de la República, reforma del 6 de septiembre de 1929

En virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 135 de la Constitución Federal y una vez aprobado por la mayoría de las Legislaturas de las entidades federales, el Congreso Federal decretó el artículo 73 en que se contenía que tenía facultad para legislar en todo el país materia de minería, comercio e instituciones de crédito; así como para instituir un Banco de Emisión Único y para expedir leyes del trabajo, cuya aplicación correspondía a las autoridades de los Estados, excepto cuando se tratara de empresas dedicadas al servicio de transporte bajo el amparo de una concesión federal.

El Congreso de la Unión incluyó en el artículo 123 disposiciones para regir el trabajo realizado por obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos; asimismo, en esta ley se consideró de utilidad pública a la Ley del Seguro Social, en la cual se integró la reglamentación de relacionada con la

invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, entre otras.[86]

1.2.23. Código Penal para el Distrito y Territorios Federales de 1929

Durante el gobierno interino de Emilio Portes Gil, en el año de 1929, se reformó el artículo 73 para que únicamente la federación legislara en materia laboral. Se consideró conveniente que existiera una sola Ley Federal, pues varios Estados habían elaborado sus propias leyes laborales y esto no ayudaba a cohesionar al derecho del trabajo, por el contrario, se hacía más disperso; Portes Gil se encargó de elaborar una iniciativa de Código Federal del Trabajo que desgraciadamente en una fecha política poco propicia (julio de 1929) y los sindicatos se encargaron de rechazarlo con sus 639 artículos y 8 transitorios.[87]

En 1929, la Comisión presidida por José Almaraz terminó el Nuevo Código Penal, y fue severamente criticado por los penalistas de su tiempo, lo que ocasionó su efímera existencia porque al parecer no había roto con las leyes penales anteriores.

---

[86] Ley por la cual se reforman los artículos 73 y 123 de la Constitución General de la República. Reforma del 6 de septiembre de 1929. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4433649&fecha=06/09/1929&cod_diario=186782

[87] Código Penal para el Distrito y Territorios Federales de 1929. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4433649&fecha=06/09/1929&cod_diario=186782

1.3. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, a partir del 18 de agosto de 1931 al 1 de mayo de 1970

1.3.1. Código Penal para el Distrito y Territorios Federales en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal del 14 de agosto de 1931

En el título primero, Capítulo I, Responsabilidad penal, artículos 10 y 11, se especifica la responsabilidad penal de los delincuentes, representante de una persona jurídica, o de una sociedad, corporación o empresa de cualquiera clase (con excepción de las instituciones del Estado) en la comisión de delitos.

En el propio Capítulo IV, Circunstancias excluyentes de responsabilidad, se determinan ampliamente las circunstancias excluyentes de responsabilidad penal (artículos 15-17). El Título Segundo, Capítulo V se toca lo relativo a las propias sanciones pecuniarias para la reparación de daños (artículos 29-39).

En Título Cuarto, Capítulo Segundo (artículos 70-83), se detalla lo relacionado con el trabajo de los presos y con la organización gubernamental de las cárceles, colonias penales, penitenciarias, presidios y establecimientos especiales donde deban cumplirse las detenciones preventivas y las sanciones y medidas de seguridad privativas de la libertad, sobre la base del trabajo como medio de regeneración, procurando

la industrialización de aquéllos y el desarrollo del espíritu de cooperación entre los detenidos.[88]

Salta a la vista las diversas reformas que se han hecho a la Constitución Federal en materia penal, como lo es la implementación de un sistema penal acusatorio que trajo consigo una serie de cambios legislativos, entre ellos un Código Nacional de Procedimientos Penales, una Ley General de Víctimas, es aquí donde de manera alarmante nos cuestionamos ¿los bienes jurídicos en materia penal son más importantes que los de la materia laboral?, y este cuestionamiento obedece al hecho de que se legislo en materia de víctimas de delito. O sea que, por un ejemplo, si le cuestionáramos que en un supuesto caso acerca de si fueras padre de familia y te dieran a escoger un posible daño a recibir, ¿qué preferirías?:

1. Perder tu trabajo, que no te pagaren tu salario quincena, o
2. Que te dieran un golpe en la cara que te dejara un moretón por más de 15 días.

Lo que pretendemos poner en evidencia es la falta de interés de los legisladores de crear, modificar, etc., la norma laboral impregnándola con un espíritu proteccionista.

---

[88] Poder Ejecutivo, Secretaría de Gobernación. Código Penal para el Distrito y Territorios Federales en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal. *Diario Oficial*, tomo LXVII, núm. 39. 14 de agosto de 1931. pp.3-75. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/index_111.php?year=1931&month=08&day=14#gsc.tab=0

1.3.2. Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931

El 18 de agosto de 1931 inició la vigencia de la Ley Federal del Trabajo[89] promulgada por Pascual Ortiz Rubio con 685 artículos, y fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El 15 de noviembre de 1928 con el propósito de analizar un proyecto de Código Federal del Trabajo, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero- patronal, celebrada en la Ciudad de México. Este documento, publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

Inmediatamente después, el presidente Portes Gil remitió al Poder Legislativo un Proyecto de Código Federal del Trabajo, cuya elaboración estuvo a cargo de los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

No obstante, su discusión se vio obstaculizada debido a la marcada oposición manifestada en tanto en las Cámaras Legislativas como en los sectores obreros, porque establecía el principio de la sindicación única, ya que en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-

[89] Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390

obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a inicios de 1930 elaboró un nuevo Proyecto, en el cual participó el Lic. Eduardo Suárez, el cual ya no fue presentado como un código, sino como una ley.

El Proyecto fue sometido a la consideración del Consejo de ministros y, posteriormente turnado al Congreso de la Unión, donde fue objeto de un amplio debate. Como resultado de dicho procedimiento, se incorporaron múltiples modificaciones al texto original, tras lo cual fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Los artículos que habrá que distinguir tratan sobre los contratos colectivos (artículos 53 al 67) y sus condiciones, el salario considerado como base del patrimonio del trabajador (artículo 95), las obligaciones de los patronos (artículo 111), las obligaciones de los trabajadores (artículo 113), las causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad jurídica para los patronos (artículos 116, 122), las causas por las que el trabajador o los patronos podrán rescindir el contrato (artículo 123-128), y los causales de indemnización al trabajador por causas varias (artículos 226, 295-305).[90]

[90] Legislatura XXXIV. Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Número 11, 10 de julio de 1931. Recuperado de:
https://cronica.diputados.gob.mx/Debates/34/1er/Extra/19310710.html

Asimismo, surgió la Ley del Seguro Social durante el sexenio del presidente Manuel Ávila Camacho de 1940 a 1947, reformada en su totalidad a través de la expedición de una nueva ley en 1973 durante el sexenio de Luis Echeverría Álvarez, y a través de la cual se habla de una consolidación plena de los derechos sociales en México, ya que fue un instrumento fundamental del Estado mexicano y sus gobiernos por lograre un mínimo de bienestar y desarrollo de la gran masa de su población y consecuentemente para atemperar las grandes desigualdades sociales.

1.3.3. Ley del Seguro Social del 19 de enero de 1943

La Constitución Mexicana de 1917 proclamó originalmente un seguro social voluntario.

En 1929 fue modificado el texto original, considerando de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. El 31 de diciembre de 1942 se promulgó por primera vez una Ley del Seguro Social de observancia en toda la República.

El 19 de enero de 1943 se publica en el *Diario Oficial de la Federación*.[91]

Después de varias reformas a aquélla, el 12 de marzo de 1973 se publicó una Ley del Seguro Social.

[91] Ley del Seguro Social del 19 de enero de 1943. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4555563&fecha=19/01/1943&cod_diario=194788.

La ley vigente a partir del 1 de julio de 1997 reconoce en su exposición de motivos que:

> "Para construir el sistema de seguridad social se requieren hoy los mexicanos y necesitará México en el siglo XXI, es indispensable corregir deficiencias, superar limitaciones y sentar bases sólidas para que la seguridad social sea, en mayor medida, la vía por la cual avancemos hacia la eficacia plena de los derechos sociales".

1.3.4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reforma del 17 de noviembre de 1942

La reforma publicada en su artículo 5, destaca la obligatoriedad de los servicios públicos relacionados con las armas, el servicio de jurados, los cargos de concejal y los de elección popular, además de establecerse mientras que las funciones electorales y censales serán gratuitas.[92]

1.4. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, del 1 de mayo de 1970 hasta el 1 de mayo de 1980

1.4.1. Ley Federal del Trabajo del 1 de abril 1970

La Ley Federal del Trabajo inició su vigencia a partir del 1 de mayo de 1970, diseñada con el propósito de establecer un marco jurídico que regulara las

[92] Poder Ejecutivo, Secretaría de Gobernación. Artículo único. Diario Oficial, tomo CXXXV, núm. 14, 17 de noviembre de 1942. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_033_17nov42_ima.pdf

relaciones entre trabajadores y patrones. Actualmente, la ley se integra por 1010 artículos.[93]

La exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora: “Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a los cambios estructurales en los ámbitos sociales y económicos que se operaron en nuestro país después de 1931.

Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso; como diría

[93] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4107_LFT.pdf

un marxista, “el derecho del trabajo, supraestructura de la economía tendría que seguir las mutaciones de esta, para no perecer”.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 declara y reglamenta diversos supuestos en los que hay obligación de pagar indemnizaciones a los trabajadores (artículos 48, 50, 52, 54, 68) por despidos, por rescisiones de contrato y por laborar un tiempo mayor al estipulado, así como las causales por la cuales se puede dar por terminada las relaciones de trabajo (artículos 434, 436).[94]

1.4.1.1. Riesgos de trabajo

Si concurre incapacidad temporal e incapacidad permanente (parcial, parcial con pérdida total de facultades o aptitudes para realizar profesión y total) debido a un riesgo de trabajo, la forma de repararlo será a través del otorgamiento de asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, así como indemnización, que será según el caso (artículo 487).

Esta ley prevé y tipifica los casos donde exista falta inexcusable del patrón (artículo 490).

---

[94] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

En el caso de que concurra una Incapacidad temporal, el trabajador recibirá pago total del salario que dejó de recibir durante la incapacidad (artículo 491), reposición del empleo si está capacitado (artículo 498) o bien proporcionarle algún otro empleo si el trabajador no puede desempeñar el anterior (artículo 499).

Una vez transcurridos los tres meses desde el inicio de la incapacidad, si el trabajador no se encuentra en condiciones óptimas para reincorporarse al trabajo, él como el patrón podrán solicitar que, con base en los certificados médicos correspondientes, de los dictámenes y de las pruebas conducentes, se podrá determinar si es que debe de continuar el tratamiento médico y disfruta de indemnización, o bien, si es que es procedente la determinación de la incapacidad permanente con la indemnización respectiva.

La respectiva valoración podrá realizarse de nueva cuenta cada tres meses.

El trabajador conservará su derecho de percibir su salario hasta que sea declarada la incapacidad permanente, así como la determinación de la indemnización.

Ante el caso de fallecimiento del trabajador, la ley establece la indemnización que corresponde los beneficiarios del trabajador (artículos 500, 502).

1.4.1.2. Reparación del daño por medio de multas

Dentro de las obligaciones que tiene el patrón está el otorgar un lugar seguro para la guarda de los instrumentos y herramientas de trabajo

propiedad del trabajador; emitir constancias en las que se dé cuenta de la cantidad de días laborados, del salario percibido y de los servicios prestados; conferir el tiempo indispensable para que los trabajadores puedan ejercer el derecho al voto y puedan dar cumplimiento a las funciones de jurado, así como aquellas relacionadas en materia electoral y censal.

De igual forma, tiene como obligación el autorizar a los trabajadores ausentarse de las labores cuando deban desempeñar una comisión encomendada por su sindicato o del Estado; instaurar y mantener escuelas, para cumplimiento al artículo 123 constitucional; fomentar la creación de empleos y la organización social de trabajo;[95] en su defecto el apoyo para estudios técnicos, industriales o prácticos; y en su caso efectuar las a solicitud de las deducciones por las cuotas sindicales ordinarias.[96]

[95] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[96] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de febrero de 2025. art. 132. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

1.4.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reforma del 31 de diciembre de 1974

La reforma al artículo 4 de la Constitución, reconoció la igualdad entre el hombre y la mujer, con el propósito de incorporar un marco jurídico de protección a la organización y desarrollo de la familia.

Además, reconoció el derecho de toda persona a decidir de manera libre, responsable e informada sobre la cantidad de hijos que deseen procrear.[97]

En su artículo 5, reivindica el reconocimiento del derecho de no ser obligado a desempeñar labores personales sin la justa retribución, ni la existencia de contratos leoninos cuyo objeto declarado fuera la renuncia a la libertad de trabajo, educación o confesión religiosa.

Asimismo, prohibía a las iglesias el establecimiento de órdenes monásticas, ni la elaboración de contratos para pactar una proscripción, destierro, o la renuncia a ejercer un oficio, industria o comercio.[98]

---

[97] Poder Ejecutivo, Secretaría de Gobernación. Decreto que Reforma y Adiciona los artículos 4o., 5o., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer. Incorpora el principio de que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Establece bases constitucionales para permitir igualdad jurídica de las mujeres en materia de ejercicio de profesiones, derechos laborales y seguridad social. *Diario Oficial*, 31 de diciembre de 1974. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf

[98] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

A la Comisión de Puntos Constitucionales del estado de Nuevo León le fue confiado para su estudio y dictamen el Expediente Legislativo Número 10691/LXXIV, el 13 de febrero del 2017, y del debate realizado por el constituyente se llegó a una versión del artículo 123, donde el Poder Legislativo y los Congresos Estatales tenían como obligación emitir leyes de conformidad con las necesidades de cada estado para regir todo contrato de trabajo de artesanos, empleados domésticos, obreros y jornaleros, y de una manera general.[99]

1.5. Antecedentes legislativos laborales de la reparación del daño y perjuicio, del 1 de mayo de 1980 al 12 de noviembre de 2012

La legislación laboral mexicana es omisa en establecer lo que significa daño y lo que significa perjuicio, lo que se ha traducido en el no ejercicio de estos derechos ante la autoridad jurisdiccional que dicho sea de paso esta también la ignora y por tanto existe una violación a la tutela judicial efectiva. La Ley Federal del Trabajo de 1970 se reformó el 1 de mayo de 1980 para quedar con 1010 artículos.[100]

---

[99] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[100] Honorable Congreso del Estado de Nuevo León LXXIV Legislatura. Comisión de Puntos Constitucionales Dictamen del Expediente 10691/LXXIV. 13 de febrero del 2017. Recuperado de: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/pdf/DICT%20%20FEDERAL%20%2010691-LXXIV.docx

1.5.1. Ley del Seguro Social del 21 de diciembre de 1995

Esta Ley en sus artículos 79, 88 y 149, consagra diversas obligaciones para el patrón, señalando que será responsable de las afectaciones ocasionadas a los empleados, familiares derechohabientes o al propio Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando por incumplir su afiliación obligatoria o sin registrar el salario efectivo el empleado no reciba las prestaciones del seguro por enfermedades o maternidad tipificadas en el propio artículo 79.[101]

CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo tendremos como objetivo realizar una concepción puntual de la norma laboral, así como de cada uno de sus elementos para luego hacer un análisis detallado de la sanción implícita en la propia norma y responder a la siguiente pregunta: ¿la norma laboral vigente es congruente con la realidad actual en México? Para reafirmar lo anterior haremos una disección de los elementos, características y alcance de la norma de trabajo.

[101] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley del Seguro Social. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de diciembre de 1995. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4886585&fecha=21/12/1995&cod_diario=209466

2.1. Norma jurídica

Los reglamentos del poder estatal (leyes), las normas entre individuos o grupos de ellos (contratos) y las decisiones de los órganos judiciales y administrativos (sentencias y resoluciones) constituyen las tres formas bajo las cuales se manifiesta el fenómeno del Derecho.[102]

El fin al que aspira la norma jurídica es que exista una relación de convivencia en una sociedad utilizando para ello una orden, ya que dicha convivencia no podría implantarse en ninguna sociedad sin una serie de normas que regulen las relaciones entre sus integrantes, ya que la posición que ocupan las normas jurídicas en la sociedad dictan la forma y la medida en que las personas que forman parte de la sociedad participarán, lo que origina derechos y obligaciones encaminadas al bienestar común.

2.2. Características de la norma jurídica

Una vez que expuesto lo que entendemos por norma jurídica, nos daremos a la tarea de identificar las características de la norma jurídica, para lo cual tomaremos como base las características que considera Villoro Toranzo, para luego explicarlas una a una.[103]

---

[102] ATIENZA, Manuel. *El sentido del derecho*. Barcelona. Planeta. 2014.

[103] VILLORO Toranzo. Miguel. La norma jurídica y sus caracteres. Recuperado de: http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/111/dtr/dtr9.pdf

2.2.1. Estabilidad

Las normas jurídicas deben ser las mismas en cualquier momento, a excepción de que se den causas que no sean así.

2.2.2. Uniformidad

Las normas jurídicas tienen aplicación para todos y en todo momento a excepción de que se den causas que sean motivo para que no se realice.

2.2.3. Predominante exterioridad

Ya que dentro de sus características está el ordenar las acciones de cada una de las personas que forman parte de la sociedad y sus relaciones entre sí y cuando las exteriorizan.

Ejemplo: artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.[104]

2.2.4. Coercibilidad

Esto es, su cumplimiento se puede obtener utilizando medios como lo son: el castigo, la sanción y la multa.

---

[104] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

2.2.5. Bilateralidad

Por el hecho de estar en una relación en común donde cada una de las personas que forman parte de la sociedad tienen derechos y obligaciones que tienen que respetar y hacer valer.

2.2.6. Creadora de deberes y derechos correlativos

Por lo anterior se relacionan entre sí y por tanto tienen derechos y obligaciones en común.

2.3. Elementos de la norma jurídica

En la teoría tradicional, Ballesteros Montoro señala que toda norma jurídica completa se compone de tres elementos:

a. El supuesto de hecho. Se trata de la descripción general y abstracta de una acción o hechos imaginarios como posibles.
b. La consecuencia de derecho. En el ámbito de la validez jurídica o del *deber ser* consiste en una transformación producida siempre que ocurre un comportamiento o hecho previsto bajo el supuesto de una norma, como el nacimiento, alteración o extinción de deberes jurídicos, de derechos subjetivos, de estatus o de la condición jurídica que le corresponde a un sujeto, entre otros.
c. El nexo o vínculo que une el supuesto de hecho con la consecuencia de derecho. Se trata nuevamente del *deber ser* ya referido, es decir,

de una *orden de validez*, independientemente de la función que la propia norma cumpla bajo un ordenamiento jurídico.[105]

Bajo la teoría de Hans Kelsen, la estructura lógica de la norma jurídica prescriptiva se consideraría regla jurídica, y se puede explicar de la siguiente manera: si es A debe ser B, esto significa que bajo ciertas condiciones se imponen a la persona la observancia de una conducta determinada, y en caso contrario otra persona, por lo general el Estado por conducto de la autoridad competente está obligada a imponer una sanción al infractor.

De lo anteriormente expuesto podemos destacar que su estructura se integra por tres elementos fundamentales: el supuesto jurídico, la relación y la consecuencia jurídica.

El supuesto jurídico son los hechos y conductas, las circunstancias que si se actualizan o se producen ocasionan una consecuencia jurídica o sanción.

El nexo entre un supuesto jurídico y una consecuencia jurídica se comprueba mediante la relación jurídica, el *deber ser* que expresa el principio de imputación jurídica.[106] Enrique Cáceres distingue los siguientes elementos estructurales de las normas:

---

[105] BALLESTEROS Montoro, Alberto, “Sobre la teoría imperativista de la norma jurídica”. *Anales de derecho*. Número 25. 2007. p. 136. Recuperado de: https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/64451/62121

[106] CÁRDENAS Gracia, Jaime Fernando. *Introducción al estudio del derecho*. Instituto de investigaciones jurídicas. México: Universidad Nacional Autónoma de

1. Que una determinada acción o actividad prescrita en la norma pueda tratarse de abstenciones o actividades complejas compuestas de varias acciones, como en el caso de investigar un delito.
2. La normativa de la acción, donde la norma puede determinar una obligación, una prohibición, un permiso o un tener que.
3. Las modalidades de la acción donde las circunstancias de tiempo, modo o lugar en las que se debe realizar una acción o abstención.
4. El sujeto normativo, los destinatarios de la prescripción, como los comerciantes, el servidor público, o los jueces.
5. Las condiciones de activación normativa, elementos o supuestos que deben verificarse para activar la estructura normativa.
6. Los elementos periféricos, como la autoridad que promulga una norma y que a la vez permite que los sujetos normativos conozcan el contenido de la norma.[107]

De acuerdo con Georg Henrik Von Wright, las normas jurídicas son prescripciones y se caracterizan por tres elementos estructurales:

México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nostra Ediciones. 2009. p. 97. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3260-introduccion-al-estudio-del-derecho-coleccion-cultura-juridica

[107] CÁRDENAS Gracia, *op. cit*. Cáceres Nieto, Enrique. Lenguaje y derecho. Las normas jurídicas como sistema de enunciados. México. Cámara de Diputados, LVII Legislatura-UNAM. 2000. pp. 18-24.

1. El carácter, es la clasificación que hace prescribir determinadas acciones por ser facultativas, permitidas, prohibidas u obligatorias.
2. El contenido, implica las acciones afectadas por el anterior elemento, es decir, se trata de lo permitido, prohibido, entre otros.
3. La condición de aplicación se trata de las circunstancias que deben presentarse para que exista prohibición, obligación o permisión de realizar el contenido de una norma.[108]

Los tres anteriores elementos integran el núcleo normativo de las propias normas jurídicas, y además presentan otros elementos: “La autoridad que dicta la norma, el sujeto normativo o destinatario, la ocasión que es el ámbito de validez temporal —vigencia determinada o indeterminada— y espacial de la norma —federales, estatales o municipales—, la promulgación y la sanción”[109].

De lo anterior se infiere que son tres elementos que integran la norma jurídica: supuesto jurídico, relación y consecuencia jurídicas; elementos que analizaremos desde el interior de la norma laboral para darles una interpretación en atención a su naturaleza, fines y objetivos.

[108] CÁRDENAS Gracia, *op. cit*. p. 98. Atienza, op. cit., p. 65.

[109] CÁRDENAS Gracia, *op. cit.,* p. 98.

2.4. Norma de trabajo

2.4.1. Características de la norma de trabajo

La fuerza expansiva es un factor característico del derecho del trabajo; ha ido ampliando gradualmente su ámbito subjetivo de aplicación, y dicha ampliación continuará hasta que regule todos los supuestos en que una persona entra en relación con otra, con motivo de prestar su trabajo, habida cuenta de que la finalidad del Derecho del Trabajo radica en el respecto a la dignidad de toda persona que trabaja.

El derecho del trabajo es inconcluso, ya que permanentemente vinculado con las necesidades humanas del momento.

El derecho del trabajo engloba garantías mínimas que constituyen una invitación a abrevar de las fuentes formales subconstitucionales que acopiar los nuevos principios e instituciones surgidos de las mutaciones históricas.[110]

Otra de las características del derecho del trabajo es el dinamismo, en alcance a esta y a la escasa cantidad de modificaciones a la Ley desde su inicio de vigencia hasta la última reforma; nos cuestionamos la norma laboral ha tenido una visión dinámica al contemplar diferentes hechos que de cumplirse serían susceptibles de generar alguna consecuencia.

[110] MOLINA Ramos, Gustavo. Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo (Contradiscurso). 1987. Recuperado de: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/download/2945/2747

2.4.2. Elementos de la norma de trabajo

1. Supuesto normativo (hipótesis) norma	Trabajador (relación contingente)
2. Realización de la hipótesis, (un sujeto se coloca en el supuesto)	Relación de trabajador, perturbada en el ejercicio del derecho del trabajo (relación necesaria)
3. Actualización de la consecuencia (ya se puede dar la consecuencia)	Defender por medidas legales (relación contingente)
4. Realización de la consecuencia (consecuencia jurídica incompleta)	Trabajador puede no usar los medios legales que tiene a su alcance (se impone la consecuencia)

2.4.2.1. Supuesto jurídico, supuesto de hecho, supuesto normativo en la norma laboral

El supuesto normativo, puede consistir en uno o varios hechos, actos o situaciones jurídicas contenidas en la norma de cuya realidad depende el desencadenamiento de las consecuencias de derecho. El enunciado establecido en toda norma jurídica.

Es en proceso de construcción de un marco jurídico orientado a la protección integral de los derechos laborales y asegurar su reconocimiento pleno y efectivo.

La historia del derecho del trabajo en México ha estado plagada de diversos escenarios en los cuales se cometían actos discriminatorios y lo grave era que esos actos no eran considerados como supuestos normativos dentro de la norma y menos consideraban sanción, por tanto, eran norma estéril.

Por lo que es pertinente analizar las diferentes manifestaciones de la discriminación laboral en México y poner de manifiesto la importancia de su debida prevención y sanción, así como la implementación de una cultura tendiente a la protección de la discriminación frente al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC).

2.5. Derecho a la no discriminación

Es inminente antes de abordar el tema de la discriminación laboral, tengamos que identificar lo que se entiende por discriminación. ¿La palabra discriminación es un término por muchos utilizados y tal vez podamos considerar que contamos con una idea de lo que es, pero realmente conocemos el significado de esta?

El Diccionario de la Real Academia Española define *discriminación*[111] como "Acción y efecto de discriminar", en tanto que discriminar[112] es el "Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.".

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 1, fracción III cuenta con una definición más amplia de la discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga

[111] Real Academia Española.
Recuperado de: https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n%20?m=form

[112] Real Academia Española. Recuperado de: https://dle.rae.es/discriminar

por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación y las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.[113]

De lo anterior podemos inferir que la discriminación supone tres elementos fundamentales:

1. Trato desigual que puede realizarse a una persona o colectividad.
2. Trato irracional y no proporcional.
3. Trato desigual se hace por sus rasgos: entre los factores protegidos se encuentra el origen étnico o nacional, el color de la piel, la identidad cultural, el sexo, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, jurídica o de salud, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la

[113] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*. 1 de abril de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

orientación sexual, la identidad o afiliación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, etc.

El derecho a la no discriminación en las relaciones de trabajo está integrado por las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales ratificados por México y en los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El 14 de noviembre de 1974, la Cámara de Diputados aprobó la reforma al artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incorporando por primera vez el principio de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer al establecer que: “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.

El último párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que ha sido reformado el 4 de diciembre de 2016 y 10 de junio de 2011 señala:

> Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.[114]

[114] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025.

Es oportuno hacer notar que existieron legislaciones estatales en materia del trabajo que contenían disposiciones que pretendían proteger actos discriminatorios entre las que se distinguen: la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de octubre de 1920, que en su artículo 8 fracciones III y V señalaba la nulidad los pactos que implicaran para el obrero efectos adversos de su dignidad y la pérdida de su libertad (fracción III), mientras que la fracción V expresaba que, a las personas en condición precaria, de inexperiencia o de la falta de comprensión que se les impusieran condiciones que perjudicaran el valor de sus servicios tendrían derecho a recibir igual retribución que a los trabajadores que hubiesen prestado servicios similares.[115]

La Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de octubre de 1922, que en su artículo 3 que el Estado no podía permitir que se celebraran contratos, pactos o convenios que perjudicaran la libertad del hombre por causas laborales, educativas o religiosas, mientras que el artículo 29 prohibía a los patronos tratar a los trabajadores con lenguaje ofensivo contra su dignidad.

Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[115] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila del 13 de octubre de 1920. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 161-195.

El artículo 142 señalaba que a pesar de alguna situación adversa del trabajador el trabajador, tendría derecho a que su salario fuera similar al de los obreros que por igual servicio perciberan mayor remuneración.[116]

No obstante que las referidas legislaciones fueron letra muerte, sirven como prueba de la metamorfosis que ha sufrido la legislación laboral en México.

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)[117] instrumento internacional que fue ratificado por el Estado mexicano el 11 de septiembre de 1961, en su artículo 1 señala que el término *discriminación* implica toda distinción, exclusión o preferencia basadas en características raciales, de género, religiosas, de opinión política, nacionalidad u origen social que anularan o alteraran la igualdad de oportunidades en el empleo, así como cualquier otra preferencia que afectaran la igualdad de oportunidades o de trato; las distinciones basadas en calificaciones necesarias para ocupar un empleo no serían consideradas como discriminación.

De conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, fracción VII, se indica que para

---

[116] Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 1922. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 339-377.

[117] International Labour Organization. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), 2024. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. [118]

La Ley Federal del Trabajo del 1 de abril de 1970 manifestó en su artículo 133 segundo párrafo: no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. [119]

El 23 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la NMX-R-025-SCFI-2012, cuyo objeto fue establecer los lineamientos para establecer los criterios para la certificación en igualdad laboral entre mujeres y hombres.

La Declaratoria de Vigencia de esta norma, publicada en el mismo medio oficial, dejo sin efectos la NMX-R-025-SCFI-2009, a la que sustituyó, cuyo objetivo era el establecer los requisitos exigidos para la obtención de la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la accesibilidad y ergonomía y la libertad sindical, entre mujeres y hombres.

---

[118] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025.
Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[119] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de diciembre de 2012 incluyó la concepción del trabajo digno o decente, limitándose a definirlo, no vino acompañado de algún instrumento para su denuncia, castigo o reparación.[120]

El 19 de octubre de 2015 fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, la Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que cancela la NMX-R-025-SCFI-2012;[121] constituye un mecanismo de adhesión voluntaria mediante el cual se reconoce a los centros de trabajo que incorporan políticas y prácticas en materia de igualdad laboral y la no discriminación, con el propósito de promover el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Un tema interesante para resaltar en esta norma es el hecho de que contempla al sector público también; establece los requisitos que deben atender los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, con independencia de su actividad y dimensión, para integrar, implementar y ejecutar en sus procesos de gestión organizacional y administración de recursos humanos, prácticas que garanticen la igualdad laboral y la no

[120] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[121] Secretaría de Economía. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2015. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/488625/01_Norma_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf

discriminación, en beneficio del desarrollo integral de las personas trabajadoras.

La reforma del 1 de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo contiene diversas modificaciones y adhesiones tendientes a la protección de actos discriminatorios entre los que se distinguen: en su artículo 3, el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley, la prohibición del establecimiento de condiciones de trabajo que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Así también se incluye como de interés social el garantizar un ambiente laboral libre de discriminación.[122]

La regulación de las agencias de colocación guarda una especial relevancia con motivo del TMEC, no obstante que el artículo 28-B de la Ley Federal del Trabajo contiene una serie de previsiones para estas con motivo del reclutamiento y selección en México de trabajadores mexicanos para un empleo concreto en el exterior de duración determinada; estas además

[122] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

deberán de cerciorarse que las condiciones de trabajo sean dignas y no impliquen discriminación de cualquier tipo.[123]

El 9 de junio de 2023 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto Promulgatorio del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019, del cual podemos distinguir el artículo 1, relativo a al significado de *violencia* y *acoso*, que describe comportamientos y prácticas inaceptables, que ocasionen daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos por medio de la violencia y el acoso por razón de género.

Los artículos 4, 6 y señalan el carácter vinculatorio del Convenio, cuya finalidad será respetar, promover y asegurar el disfrute de los derechos de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación (artículo 6), y la adopción de medidas para dar seguimiento y control a legislación nacional relativa a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo (artículo 10).[124]

---

[123] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[124] Presidencia de la República. Decreto Promulgatorio del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el 21 de junio de 2019. *Diario Oficial de la Federación.* 9 de junio de 2023. Recuperado de: https://sidof.segob.gob.mx/notas/docFuente/5692625

Hoy en día en la Ley Federal del Trabajo no ha definido lo que es la discriminación laboral, lo que podemos traducir como un desprecio de la esfera legislativa.

No podemos omitir que en las relaciones de trabajo ocurren actos de discriminación los que se pueden presentar entre las personas inmersas en estas como lo son: trabajador, patrón, sindicato, contratista, proveedores; tener identificado los supuestos en los que ocurren con mayor frecuencia y los factores internos como externos a la relación laboral que propician conductas discriminatorias, coadyuvará en incentivar acciones tendientes a prevenir, mitigar, denunciar, castigar y reparar usos, hábitos, procedimientos discriminatorios.

Si la intención del Estado es implementar una reforma integral en la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a la protección de actos que impliquen discriminación en el ámbito laboral, tendríamos que ver contenida en ella, los instrumentos a través de los cuales se deba prohibir y en su momento sancionar la discriminación, sin embargo, sólo encontramos, lo siguiente:

2.5.1. Obligaciones de los patrones

Los patrones tienen como obligación implementar con la participación de los trabajadores, un protocolo de actuación encaminado a prevenir actos de discriminación por razón de género, atender situaciones de violencia, acoso

y hostigamiento sexual, y garantizar la eliminación del trabajo forzoso e infantil.[125]

Como parte de las acciones dirigidas a fortalecer entornos laborales libre de violencia, la finalidad de colaborar en el cumplimiento de esta obligación patronal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dio a conocer el 6 de marzo de 2020 el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo.[126]

2.5.2 Obligaciones de la Autoridad Conciliadora

La reforma trajo consigo la conciliación como un acto prejudicial obligatorio y también está prevista de protección ante posibles actos discriminatorios ya que se contempla que en caso de que la Autoridad Conciliadora considere que del análisis de la solicitud de conciliación se advierta la probable comisión de actos de acoso sexual, discriminación u otras manifestaciones de violencia contempladas en la legislación, así como la existencia de un riesgo inminente de revictimización, deberá de adoptar las medidas de protección necesarias para evitar cualquier contacto o

[125] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. Artículo 132 fracción XXXI. 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[126] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. 2020. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

confrontación entre la presenta víctima y la persona señalada como responsable de tales actos.

Para tales efectos el procedimiento de conciliación deberá llevarse a cabo con la participación del representante o apoderado de esta última, garantizando que ambas personas permanezcan separadas ni mantengan interacción alguna durante todo el desarrollo del procedimiento.

2.5.3. Obligaciones del Tribunal Laboral

La Ley Federal del Trabajo contempla casos de excepción en los que se tenga que acudir a la conciliación, incluidos en estos los relacionados con: discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.[127]

En los procedimientos laborales en los que se reclamen actos de discriminación en el empleo, incluyendo aquellos derivados particularmente por motivo de embarazo, la orientación sexual o por identidad de género, así como en de aquellos vinculados con trabajo infantil, el Tribunal deberá de dictar las providencias cautelares necesarias para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores afectados, como el derecho a la seguridad social, hasta en tanto se emita la resolución correspondiente.

---

[127] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Del mismo modo, podrá decretar las medidas cautelares o de aseguramiento que estime procedentes para las personas que así lo ameriten, siempre y cuando la parte actora acredite la existencia de indicios suficientes que generen una presunción razonable presunción sobre la existencia de los actos de discriminación invocados.

2.5.4. Prohibiciones de los patrones

Entre las prohibiciones impuestas a los patrones por la normativa laboral se encuentra la de ejecutar realizar actos constitutivos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo, así como la de permitir, consentir o tolerar la comisión de tales actos dentro del ámbito laboral.

Estas dos primeras prohibiciones se encuentran contenidas en el artículo 133 fracción XII y XIII adicionadas en la reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo; cabe mencionar que no expresa literalmente discriminación tanto el hostigamiento como el acoso sexual son formas de discriminación laboral.[128]

Para el caso del trabajo del hogar, también existen las siguientes prohibiciones[129]: se prohíbe a los patrones exigir certificados o pruebas de

[128] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[129] Ibid., art. 331 Ter.

no embarazo como condición para la contratación de mujeres trabajadoras del hogar.

De igual forma, establece la prohibición de despedir a una trabajadora en estado de gravidez, estableciéndose una presunción legal de discriminación cuando el despido ocurra en tales condiciones.

En concordancia con el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[130] y el artículo 1 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, La Ley Federal del Trabajo establece la prohibición de todo tipo de discriminación durante todas las etapas de la relación del trabajo y así como en el establecimiento de las condiciones de trabajo, así como cualquier práctica o trato que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras del hogar. De incurrir con lo anterior el patrón estará sujeto al pago de una multa que pudiera ser de entre 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización.

2.5.5. Prohibiciones de los sindicatos

El artículo 378 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo dispone como una prohibición para los sindicatos, la realización de actos de violencia,

[130] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril del 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus agremiados, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros.[131]

Además de lo anterior, cabe destacar que la Ley Federal del Trabajo contempla a la discriminación como causal de rescisión, en los siguientes supuestos contenidos en el artículo 47 fracción VIII, que señala que cuando el trabajador cometa actos inmorales, de hostigamiento o acoso sexual contra cualquiera en el lugar de trabajo será causa de rescisión de la relación laboral sin ocasionar responsabilidad legal para el patrón.

En cambio, el artículo 51 fracción II señala que no existirá responsabilidad para el trabajador cuando rescinda su la relación de trabajo cuando el patrón, familiares o cualquiera de las personas que se encuentren bajo su dirección o subordinación ejecuten, durante la relación laboral, actos que vulneren la probidad u honradez, o incurran en violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratos u otras conductas análogas en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.[132]

Se prevé en el Capítulo XIII Personas Trabajadoras del Hogar un contenido especial en el artículo 341 que especifica que la falta de cumplimiento de las obligaciones consignadas en dicha legislación justifica la rescisión de

[131] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[132] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

las relaciones laborales,[133] y asimismo dicha ley contempla las causas que determinarán el despido sin justificación de las personas trabajadoras, así como todas consideradas como violencia de género, de conformidad con lo manifiesto en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[134] y la normatividad aplicable.

No encontramos en el contenido de la Ley Federal del Trabajo algún artículo en el que se describa la prohibición expresa para los trabajadores de realizar actos de discriminación, y mucho menos que sea causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón, esto es, que sea el trabajador el que incurra en un acto discriminatorio.

La Inspección Federal del Trabajo es la autoridad medular para llevar a cabo la verificación y valoración del cumplimiento de las obligaciones tendientes a evitar actos de discriminación, así como el cumplimiento del Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo.[135]

---

[133] Ibid.

[134] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril del 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[135] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. 2020. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

2.6. Diversas manifestaciones de discriminación laboral

Es importante poner en evidencia el hecho de que en el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo[136] no contiene una herramienta para la valoración de la discriminación laboral y mucho menos la descripción de comportamientos o conductas discriminatorias que ayuden a valorar si existe discriminación, por lo anterior describiremos algunas manifestaciones de discriminación laboral.

Para el análisis y descripción de este elemento, nos permitiremos analizar las siguientes figuras, consignadas en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6.1. Discriminación por origen étnico, personas indígenas, afrodescendientes, color de piel

Si un patrón solicita a un trabajador una prueba extraordinaria por su color de piel.

2.6.2. Discriminación por origen nacional

El último párrafo del artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos".[137]

---

[136] Ibid.

[137] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *op. cit.*

Esta disposición en la que se requiere como requisito la nacionalidad podría ser objeto de cuestionamiento, toda vez que resulta incompatible con el derecho de la igualdad y al principio de no discriminación previstos en la constitución federal, así como en los instrumentos internacionales de los cuales el Estado mexicano es parte.

2.6.3. Discriminación por género

Una trabajadora da a conocer a su patrón que está embarazada, de forma inmediata este busca alguna forma o causa para despedir a la trabajadora. Lo que se puede considerar como. discriminación por identidad o expresión de género consiste cuando un patrón a través de una política interna solicita a una persona se identifique como hombre o mujer, o cuando requiere algún tipo vestimenta en atención del género esto es, las mujeres deberán utilizar como parte de su vestimenta falda, en tanto en el caso de los hombres deberán usar pantalón.

2.6.4. Discriminación por edad

Los requisitos solicitados por un patrón para ocupar un puesto están relacionados con la capacidad física de un joven promedio, cuando debería de basarse en requisitos reales relacionados con el trabajo a desempeñar.

2.6.5. Discriminación por discapacidad

Cuando un trabajo tuvo como consecuencia de un accidente, una incapacidad permanente parcial y el patrón no colabora en otorgarle un espacio especial para el estacionamiento, con señalización especial.

2.6.6. Discriminación por condición social

Cuando el patrón cuestiona las características de la casa donde habita, esto es, la cantidad de servicios con los que cuenta luz, gas, agua, telefonía, o se condicione un trabajo por si se cuenta o no con automóvil propio.

2.6.7. Discriminación por condiciones de salud

Cuando el patrón condiciona su incorporación al régimen obligatorio del IMSS en tanto no tenga un peso adecuado en proporción a su edad, estatura y género.

2.6.8. Discriminación por religión

Un patrón asigna a sus trabajadores turnos de fin de semana sin reconocer que algunos empleados observan el sábado y no pueden trabajar en esos días. Este puede ser un caso de discriminación por motivos de religión.

2.6.9. Discriminación por orientación sexual

Cuando el patrón otorga a sus trabajadores beneficios de seguro de gastos médicos a algunas parejas casadas, pero no a otras, manifestándose dos motivos de discriminación: orientación sexual y estado civil.

2.6.10. Discriminación por estado familiar

Cuando una trabajadora después de tener un hijo no puede encontrar quien cuide del niño para poder seguir trabajando en turnos y el patrón es inflexible con la asignación de turnos diurnos.

2.6.11. Discriminación por estado civil

Cuando un patrón argumenta falta de disponibilidad después de que una trabajadora manifestara próximas nupcias.

2.6.12. Discriminación por opiniones

Cuando un trabajador en una reunión manifestara alguna preferencia partidista y que eso fuera motivo de despido.

2.6.13. Discriminación por haber sido condenados por algún delito o cuando se le haya concedido algún beneficio

Cuando a alguna persona se le niega un trabajo debido a una condena previa o por que le haya concedido un beneficio. Este puede ser un caso de discriminación.

Cabe hacer mención que a pesar de que en la Ley Nacional de Ejecución Penal se limita a ciertos casos la expedición de la constancia relativa a los antecedentes penales muchas empresas continúen solicitando esta como documentación necesaria para su contratación, por lo anterior, es idóneo que los patrones tengan conocimiento de lo anterior, ya que el simple hecho de solicitarlo sería un actor discriminatorio.

2.7. Acoso laboral o *mobbing* laboral

El acoso laboral o *mobbing* laboral es una forma de discriminación, se traduce en cualquier comportamiento físico y/o verbal no deseados que ofenda o humille a los sujetos inmersos en una relación de trabajo; son los comportamientos continuados que minan la moral del trabajador, haciéndole perder su autoestima y sometiéndole a un proceso de aislamiento que le degrada.

El acoso laboral se puede manifestar de diversas formas desde hacer comentarios, bromas, amenazas o intimidaciones con motivo del origen étnico o nacional, el color de la piel, la pertenencia cultural, el sexo, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o afiliación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares y cualquier otra circunstancia que tenga un efecto discriminatorio.

Si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su tesis 1a. CCLII/2014 (10a.)[138] ha definido el acoso laboral (*mobbing*) como una conducta inserta en una relación laboral, desarrollada con el objeto de intimidar, acosar o consumir emocional o intelectualmente con la finalidad de excluirla de la organización o de cumplir la necesidad del hostigador de

[138] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso laboral (mobbing). su noción y tipología. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 8 de julio de 2014. Tomo I, p. 138. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870

agredir, controlar o destruir; el acoso laboral ocurre a partir de una serie de actos hostiles en una relación laboral contra algún empleado o el superior mismo.

El acoso laboral se presenta en tres niveles:

1. Horizontal, cuando el acoso ocurre entre compañeros de un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
2. Vertical descendente, cuando el acoso ocurre contra personas de niveles inferiores en la jerarquía laboral.
3. Vertical ascendente, cuando el hostigamiento ocurre contra quienes ocupan puestos superiores al del acosador.

En la tesis: 1a. CCL/2014 (10a.), "Acoso laboral (mobbing). La persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule",[139] la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha presentado un recurso que permite que una persona que padece afectaciones ocasionadas por acoso laboral o *mobbing* pueda restablecer los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante, ya que dicho comportamiento ocasiona afectaciones al trabajador, quien ahora dispone de alternativas legales para emprender acciones o mecanismos para garantizar su acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se

[139] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso laboral (mobbing). La persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 8 de Julio de 2014. Tomo I, p. 138. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006869.

refiere el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.[140]

El acoso laboral, puede traer como consecuencia la necesidad de exigencia la reparación por daño moral, toda vez, que se trata de un hostigamiento sistemático y sostenido durante la relación de trabajo.

Ante el acoso laboral toca actuar en los dos ámbitos, el de la salud y el labora/legal para poner fin a la situación, debemos analizar desde el punto de vista jurídico que opciones tiene el trabajador, para poner los hechos en conocimiento de:

- Acudir vía administrativa a la Inspección del Trabajo.
- Vía jurisdiccional- Tribunal Laboral, para demandar daños y perjuicios.

2.8. Hostigamiento y acoso sexual

Un avance relevante en materia de protección a los derechos humanos de los trabajadores se produjo con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, la que incorporó las figuras de hostigamiento y el acoso sexual.

Sin embargo, el acoso en las relaciones laborales no sólo se limita a motivos de carácter sexual; en su artículo tercero bis, detalla los conceptos

[140] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril del 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

fundamentales, donde por hostigamiento se entenderá el empleo arbitrario de las facultades de la posición de autoridad dentro de la relación de trabajo; se basará en una relación donde la víctima estará sujeta a una subordinación ante al agresor, manifestado en conductas verbales, físicas o ambas.

El acoso sexual se considera otra forma recurrente de violencia donde a pesar de no existir una subordinación, hay ejercicio abusivo del poder que se aprovecha del estado de indefensión de la víctima.[141]

El Capítulo IV, relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo, en su artículo 47 indica los causales que determinarán la rescisión de las relaciones laborales sin responsabilidad alguna para el patrón, consistentes en los actos inmorales, de hostigamiento o acoso sexual cometidos por el trabajador contra cualquier persona en el lugar de trabajo.[142]

En el artículo 51 se expresan los causales de rescisión de la relación de trabajo sin que el trabajador asuma responsabilidad alguna.[143]

En el Título Cuarto, relativo a las obligaciones y derechos de los trabajadores y de los patronos, Capítulo I, artículo 132,se expresan las obligaciones de los patronos, y en su fracción XXXI se recomienda implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de

[141] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[142] Ibid.

[143] Ibid.

género, la atención de los casos donde ocurra violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como eliminar el trabajo forzoso y el infantil;[144] en el artículo 133 se enlistan las prohibiciones a los patronos relativas a toda clase de actos de hostigamiento y acoso sexual contra cualquier persona en los centros de trabajo.[145] En su artículo 378, fracción IV se reitera esta prohibición a los sindicatos.[146]

El Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo incorpora una definición de acoso laboral:

> "forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral".[147]

---

[144] Ibid.

[145] Ibid.

[146] Ibid.

[147] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. 2020. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

El 1 de julio de 2020 el TMEC inició su vigencia en México, después de tres años que duró su negociación y sustituyendo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

El TMEC busca facilitar el acceso igualitario de mujeres y hombres, la habilidad de beneficiarse de las oportunidades creadas por este Tratado, y apoyar las condiciones para la participación plena de las mujeres en el comercio y la inversión domésticos, regionales e internacionales.

Cabe hacer mención que en varios de sus capítulos contiene diversas disposiciones en las que se busca fortalecer la colaboración de las mujeres, mujeres indígenas, pueblos indígenas, jóvenes, minorías de manera transversal, entre el que destaca el Capítulo 23 Laboral en el que se encuentra la prohibición de la discriminación en artículo 23.9: Discriminación en el Centro de Trabajo, donde los miembros del acuerdo deben reconocer la necesidad de erradicar toda forma de discriminación en las relaciones de trabajo, y apoyan el objetivo de promover condiciones de igualdad para las mujeres en el centro de trabajo.

Por consiguiente, cada parte implementará políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación en el empleo basada en el sexo (incluyendo con respecto al acoso sexual), embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los integrantes de la familia y proteger contra la discriminación salarial.

Para la implementación adecuada del Capítulo 2 3.12: Cooperación, las partes podrán implementar actividades de cooperación respecto al abordaje de cuestiones vinculadas con el género en el ámbito laboral, donde se debe eliminar toda discriminación que afecte al empleo y los salarios, el desarrollo de instrumentos analíticos para el cumplimiento de una política de salarios iguales por trabajos iguales, la promoción de prácticas que integren y permitan la permanencia de mujeres en el ámbito laboral, la prevención de actos de violencia y acoso basados en el género.

Otro punto importante consiste en el abordaje de las oportunidades de una fuerza de trabajo que promueva la igualdad y elimine la discriminación con respecto al empleo en razón de la edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, género y otras cualidades no relacionadas con el mérito o los requisitos formales para ocupar un empleo.[148]

A pesar de las reformas que ha tenido la legislación laboral en materia de los derechos de los trabajadores, está sigue sin prever la reparación integral del daño ocasionado por estas conductas.

2.9. Normas legales de derecho dispositivo

Son normas que admiten variación en cualquier sentido, a mejores o peores condiciones de trabajo. Es decir, los convenios colectivos y los contratos

[148] HERNÁNDEZ Cervantes, Aleida. T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert-Stiftung, 2020. Recuperado de: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf

pueden regular con plena libertad determinadas materias y podrán establecer regulaciones distintas, más o menos favorables para el trabajador que la prevista en la norma legal. Ejemplo:

- Duración del período de prueba.
- Número de horas de trabajo efectivo diario.
- Voluntariedad de las horas extraordinarias
- Período de disfrute de vacaciones.

2.10. Normas legales de derecho necesario absoluto

Son normas imperativas que no admiten modificación por las partes en ningún sentido, ni favorable ni peyorativa, al considerarse como estructura base del Derecho del Trabajo.

En este sentido, el artículo 22 Bis de la Ley Federal del Trabajo contempla disposiciones orientadas a la protección de niños, niñas y adolescentes en el ámbito laboral, al prohibir la contratación de menores de 15 años e impide que quienes sean menores de 18 años presten sus servicios en jornadas extraordinarias.[149]

Otro ejemplo, es en las condiciones en las que se habrá de llevar a cabo el Teletrabajo entre las que se encuentran las relacionadas con el equipo e insumos de trabajo. De igual forma cuando el contenido de la norma tiene como esencia los derechos humanos de los trabajadores.

[149] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

2.11. Teletrabajo en México

Los avances tecnológicos así como la implementación de nuevas tecnologías, han propiciado que cada vez sean más las empresas que han decidido coordinarse con los trabajadores para que estos puedan prestar el servicio para los cuales fueron contratados en lugar diverso a las instalaciones de la empresa, lo que en la dinámica laboral conocemos como home office, trabajo a distancia, trabajo remoto, trabajo a domicilio o teletrabajo, siendo este último término el que encuentra fundamento en la Ley Federal del Trabajo.[150]

El teletrabajo en México ha ido evolucionando, prueba de lo anterior, es el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, en un párrafo donde se incorporó el trabajo a domicilio en el artículo 311: “trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.[151]

---

[150] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[151] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

En un párrafo eliminado en este mismo artículo, se declara que "Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación",[152] pero "Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley".[153]

Los artículos adicionados mediante el referido Decreto proporcionaron certeza al trabajo que se realizaba por medio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin embargo, no fue suficiente ya que no era congruente con la realidad existente.

Prueba de lo anterior fueron los escenarios en los que por situaciones extraordinarias se utilizó el trabajo a domicilio por medio de TIC en las relaciones de trabajo en México, siendo estos:

- La influencia humana AH1N1.[154]
- El virus SARS-CoV2 (COVID-19).[155]

---

[152] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 30 de noviembre de 2012. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

[153] Ibid.

[154] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Acuerdo por el que se declara a la influenza enfermedad grave de atención prioritaria. *Diario Oficial de la Federación*. 2 de mayo de 2009. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5089273&fecha=02/05/2009

[155] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de

En estos dos casos se evitó la asistencia de los trabajadores a los centros de trabajo, como medida preventiva, para el control de riesgos para la salud y de distanciamiento social para la mitigación de la transmisión poblacional, evitando con ello el riesgo de desarrollar la enfermedad.

Sin embargo, fue evidente la falta de información que tuvieron tanto patrones como trabajadores para proceder, ya que en muchos casos se desconocía cómo se entenderían las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones al trasladar las actividades a la casa.

Se vieron en la necesidad de modificar las condiciones de trabajo consensualmente o través de convenios, ya que en ciertos casos la actividad para la cual habían sido contratados no era de manera habitual en el domicilio de los trabajadores, sino que atendió a situaciones extraordinarias, dejando al descubierto que en la mayoría de los contratos individuales de trabajo no se contenían las cláusulas o *adendum* relativos al trabajo a domicilio.

Las condiciones de trabajo mediante las cuales se llevó a cabo el trabajo a domicilio en tiempos de pandemia fueron analizadas y discutidas por los legisladores, lo que motivó que el 11 de enero de 2021 se publicara en el DOF el Decreto por el que se reformó el artículo 311 y se adicionaron los artículos del Capítulo XII Bis Teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo.

---

atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia. *Diario Oficial de la Federación*. 23 de marzo de 2020. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590161&fecha=23/03/2020

En el artículo 330-A se incorporó la figura del teletrabajo,[156] definiéndola como una forma de organización laboral, consistente en el desempeño de actividades remuneradas y llevada a cabo en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, lo que no requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con el uso principal de tecnologías de la información y comunicación para el contacto del trabajador bajo la con el patrón.[157]

A su vez se integró la formalidad de celebrar contrato por escrito cuando se realice el teletrabajo, manifestándose en él las condiciones de trabajo, además de lo establecido en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato contendrá:[158]

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
2. Naturaleza y características del trabajo;
3. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
4. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

[156] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[157] Ibid.

[158] Ibid., art. 330-B.

5. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
6. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
7. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo no incluye el supuesto donde el trabajador con un contrato individual de trabajo convencional pueda realizar la actividad para la cual fue contratada bajo la modalidad de teletrabajo, esto es, que pueda prestarlo de ambas formas, trabajar en el centro de trabajo o bien en lugar diverso al centro de trabajo.

No podemos omitir que es menester de los patrones tener identificado y establecido cuáles son las actividades que se pueden realizar mediante el teletrabajo, toda vez que no todos los trabajos se pueden realizar a distancia, ponderando la capacitación que tengan los trabajadores en la materia.

2.11.1. Disposiciones aplicables para el equipo e insumos en el Teletrabajo

La aceptación de llevar a cabo la prestación del servicio a través de esta modalidad implica para los trabajadores realizarlo en lugares distintos a los establecimientos del patrón, en ocasiones hasta transformar su casa en el centro de trabajo, allegarse de todos aquellos instrumentos, herramienta, maquinaria, para la prestación de este.

En el Decreto del 11 de enero de 2021 se incluyó lo se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación para efectos de la modalidad de teletrabajo, esto es: conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.[159]

No obstante de que se consagró la obligación de manifestar en el contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo lo relacionado con el equipamiento e instrumentos de trabajo, así como lo relativo con las obligaciones de seguridad y salud, no se incluyeron las características y la forma en que estos se proporcionarían, por lo que aunado a las dudas que existían entre los diversos sectores se publicó el 8 de julio de 2023 en el *Diario Oficial de la Federación* la norma oficial mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual entrará en vigor en diciembre de 2023.

Esta norma tiene como objetivo establecer condiciones sanitarias en los centros de trabajo donde las personas trabajadoras bajo modalidad de teletrabajo desempeñen sus actividades, con la finalidad de prevenir

[159] Ibid., art. 330-A.

accidentes y enfermedades, así como establecer un entorno laboral seguro y saludable.[160]

También se definieron tecnologías de la información y comunicación (TIC) como:

> "el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos proporcionados por el patrón, que tienen como propósito, en este caso, facilitar las tareas y funciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información".[161]

Lo anterior se puede traducir en una dinámica del teletrabajo como computadoras personales, laptop, tablets, teléfonos fijos y móviles, webcam, impresoras, escáner, insumos de impresión, cámaras de video, micrófonos, audífonos, plataformas, programas informáticos, acceso a internet, plan de datos de internet, instalación eléctrica con accesorios de conexión, servicio de correo electrónico, aplicaciones informáticas (*apps*) y redes sociales.

---

[160] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 8 de junio del 2023. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5691672

[161] Ibid.

Sin embargo, dentro de la NOM-037-STPS-2023 no están definidos los insumos, entendidos estos como todos aquellos bienes utilizados en la realización del teletrabajo como lo son: las sillas, escritorios, mesas, servicios de electricidad, agua; a pesar de que en el texto de esta si se comentan.

Dentro de las disposiciones contenidas en la referida NOM con relación al equipo e insumos en el teletrabajo, podemos distinguir:

- Los lugares de trabajo estarán sujetos al cumplimiento de las condiciones que se establecen a continuación:
    a. Conectividad para uso y manejo de Tecnologías de la Información y Comunicación.
    b. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas del mobiliario.[162]

Atento a lo anterior, es recomendable que previo a que el patrón decida cuáles serán los equipos e insumos que se utilizarán, considerando la forma y la función que guardaran en el teletrabajo, tenga en cuenta:

- No vayan a traer consigo riesgos informáticos.
- No generen en el trabajador tensión psíquica.
- El espacio físico, considerando las dimensiones de estos, así como el necesario para su manejo.
- Aspectos ergonómicos.

[162] Ibid.

- Que sea posible monitorear de manera remota.
- Capacidad, alcance y limitaciones.

2.11.2. Obligaciones de los patrones

Como parte de las obligaciones especiales de los patrones relacionadas con el tema del equipo y los insumos están las contenidas en el artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo, de las cuales podemos destacar las siguientes fracciones I a la V relacionadas con la obligación de facilitar el teletrabajo: proporcionar y dar mantenimiento a la equipación necesaria y asumir sus costos, registrar los insumos entregados a los trabajadores e implementar mecanismos para la seguridad de la información.[163]

En el Apéndice 5 de la NOM-037-STPS-2023 se indican obligaciones de los patrones de proporcionar a los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo el equipamiento para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo silla ergonómica o de otro tipo apropiada a las actividades a desarrollar, que garantice condiciones ergonómicas o de postural en la jornada laboral del trabajador, e insumos necesarios para un adecuado desempeño, como el envío de la información vía digital o medios de impresión.[164]

---

[163] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[164] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. *Diario*

Algunas características que pueden servir para escoger una silla ergonómica recomendable son: aportar al cuerpo apoyo estable al permitirle adoptar una postura cómoda durante un periodo de tiempo determinado, de manera que el trabajador pueda realizar sus actividades de forma adecuada.[165]

Cabe hacer mención que en la citada norma se incluyen recomendaciones y criterios consistentes con el método ROSA (*rapid office strain assessment*)[166] y que se ajustan a la postura adoptada por los trabajadores que en puestos de oficina.

Para valorar una postura adoptada en un puesto de trabajo, se considerarán cinco elementos básicos:

1. Silla con capacidades ajustables del asiento en cuanto altura y profundidad, y el soporte dorsal y sus reposabrazos.
2. Teléfono.
3. Pantalla.
4. Ratón.
5. Teclado.

Para obtener la puntuación final del método ROSA es necesario determinar las puntuaciones parciales de los factores evaluados, en base a los elementos anteriormente citados.

Oficial de la Federación. 8 de junio del 2023. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5691672

[165] Ibid.

[166] Ibid.

Además de la silla, son necesarios insumos para el adecuado desempeño del trabajador, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de esta, y los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales en su jornada laboral.

De igual forma en materia de teletrabajo, la normativa aplicable estableció determinados límites al ejercicio de supervisión por parte del patrón, al exigir que toda tecnología utilizada para dar seguimiento a las actividades realizadas por el trabajador garantizará y respetará el derecho a la intimidad y la protección de los datos personales.

Asimismo, la utilización de las cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo solo será procedente en situaciones excepcionales o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador lo requiera.[167]

Se deberá establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una Política de Teletrabajo en el centro de trabajo y entre los trabajadores,[168] que cumpla con lo estipulado en el contrato colectivo y en el reglamento

[167] Ibid. RIVERO Lemus. Reformas sobre Teletrabajo. Desconexión digital, derechos de la personalidad y seguridad de la información. 1 de enero de 2024 Recuperado de: http://riverolemus.com/blog/2/Reformas-sobre-Teletrabajo-Desconexion-digital-derechos-de-la-personalidad-y-seguridad-de-la-informacion/

[168] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, *op. cit.*, 4.21, que define la Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas que regulan las condiciones en las que se debe desempeñar el Teletrabajo de forma segura y saludable, con la finalidad de impedir condiciones adversas o riesgosas para prevenir riesgos de salud y accidentes en el Teletrabajo.

interior,[169] y que impulse y propague una cultura de prevención de riesgos, implementar mecanismos de comunicación entre los trabajadores mediante reuniones regulares y presenciales en el propio centro de trabajo o mediante tecnologías de la información, y lo mismo para la comunicación a distancia para que los trabajadores se mantengan informados sobre los procedimientos a los que se refiere el artículo 330-C segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.[170]

Es importante que los responsables del Teletrabajo informen a su personal a cargo sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales implícitos de esta modalidad,[171] entre otras medidas relacionadas con los cambios de modalidad presencial a teletrabajo y viceversa,[172] el mantenimiento del equipamiento para el manejo de las tecnologías de la información.[173]

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo[174] en su artículo 20 consigna que, para utilizar maquinaria, equipo y herramientas, los patrones deberán:

---

[169] Ibid., 5.2.

[170] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

[171] Ibid., 5.3.

[172] Ibid., 5.6.

[173] Ibid.

[174] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 13 de noviembre de 2014. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf

I. Elaborar un estudio para analizar el riesgo a que están expuestos los trabajadores;

II. Contar con un programa específico para su revisión y mantenimiento;

III. Contar con los procedimientos para su operación y mantenimiento;

IV. Instalar protectores y dispositivos de seguridad cuando así proceda;

V. Promover aspectos de tipo ergonómico en su uso;

VI. Proporcionar el Equipo de Protección Personal requerido para su operación;

VII. Informar a los trabajadores sobre su uso, conservación, mantenimiento, lugar de almacenamiento y transporte seguro;

VIII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores para su operación segura, y

IX. Llevar los registros sobre los resultados de su revisión y mantenimiento.

2.11.3. Obligaciones de los trabajadores

Dentro de las obligaciones especiales de las personas trabajadoras relacionadas concernientes con el suministro de equipo e insumos se encuentran las previstas en el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. [175]

La NOM-037-STPS-2023 señala como obligaciones de los trabajadores el resguardo y conservación de los equipos cómputo y el resto de los materiales empleados para el Teletrabajo.[176]

2.11.4. Condiciones de seguridad y salud en trabajo

En caso de que en el centro trabajo acordado bajo la modalidad de Teletrabajo sea un lugar distinto a un domicilio particular, este deberá contar con condiciones de adecuadas de seguridad e higiene, además de:

2.11.4.1. Medidas para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos

Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos es necesario disponer de un área de trabajo limpia y ordenada, iluminada por luz natural

[175] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

[176] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, *op. cit.*, 6.4.

o artificial que no deslumbre, mantener una temperatura y ventilación agradables, y regular en la medida de lo posible el nivel de ruido para no impedir la concentración necesaria para ejecutar el trabajo.[177]

2.11.4.2. Medidas para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico

Se debe preparar un sitio de trabajo que permita al trabajador de Teletrabajo sentirse confortable para realizar sus actividades y disponer de mobiliario y posturas que físicas eviten que diversas partes del cuerpo acumulen tensiones. Este lugar debe contar con silla y aditamentos ergonómicos y escritorio o mesa de trabajo que no ocasionen riesgos de trabajo.[178]

2.11.4.3. Medidas para evitar riesgos de trabajo provocados por factores psicosociales

Para evitar riesgos en la modalidad de Teletrabajo provocados por estos factores, se debe permitir la privacidad del trabajador para evitar interferencias que afecten sus actividades, y disponer de mecanismos de comunicación que alerten al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten al trabajador.[179]

---

[177] Ibid., 7.1.

[178] Ibid., 7.2.

[179] Ibid., 7.3.

Entre las facultades y atribuciones que la legislación le confiere a los Inspectores del Trabajo en materia de Teletrabajo, y específicamente en el tema relacionado con los materiales e insumos destacan las siguientes:

1. Verificar que los patrones conserven un registro actualizado de los equipos, herramientas e insumos proporcionados a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, como mecanismo para acreditar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
2. Comprobar el debido cumplimiento de las obligaciones específicas establecidas en el presente Capítulo XII BIS TELETRABAJO de la Ley Federal del Trabajo.[180]

Acerca de los organismos de evaluación de la conformidad, de conformidad con lo estipulado en la NOM-037-STPS-2023[181] la evaluación para verificar su cumplimiento de esta se podrá llevar a cabo a través de los Inspectores del Trabajo o de alguna unidad de inspección aprobada en los términos de

[180] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

[181] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, *op. cit.*

la Ley de Infraestructura de la Calidad,[182] previa contratación de los servicios que haga el patrón.[183]

2.12. Derechos humanos en México

Un referente indispensable para el análisis de los derechos humanos en México es la reforma constitucional publicada el 10 de junio del 2011, ya que a partir de esta se establece un capítulo dedicado tanto derechos humanos y sus garantías, y se reconoce que tanto las personas físicas como morales gozarán de los derechos humanos reconocidas en la Constitución, así como de los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano forme parte, que la interpretación de las normas en materia de derechos humanos siempre se hará buscando la protección más amplia a las personas.

Así también señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por tanto,

---

[182] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley de Infraestructura de la Calidad. *Diario Oficial de la Federación*. 1 de julio de 2020. art. 4. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICal_010720.pdf

[183] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, *op. cit*., 9.1.

el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Sin embargo, es inevitable cuestionarnos, ¿cómo se llegó aquí?, ¿cómo es que antes la Constitución consagraba garantías y ahora son derechos humanos?, ¿existe diferencia entre ambas? o ¿es sólo un problema de semántica?

Tenemos que referir que, en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada por el Congreso General Constituyente el 5 de febrero de 1857, señalaba en su artículo 1 que el pueblo mexicano reconocía que los derechos del hombre como la base y el objetivo de las instituciones sociales.[184]

Es de referir que en esta Constitución previa a la de 1917 se hablaba de derechos del hombre, y lo anterior lo refirió Venustiano Carranza en su Discurso Inaugural al Congreso Constituyente, consignado en el Diario de Debates del 1 de diciembre de 1916 lo siguiente: " los derechos individuales que la Constitución de 1857 declara que son la base de las instituciones sociales, han sido conculcados de una manera casi constante por los diversos gobiernos que desde la promulgación de aquélla se han sucedido en la República".[185]

---

[184] Constitución de 1857, con sus adiciones y reformas hasta el año de 1901. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf

[185] CARRANZA, Venustiano. Discurso Inaugural al Congreso Constituyente. Memoria Política de México. 1916. Recuperado de:

El ministro José María Lozano dio una explicación de lo anterior, donde a pesar de que en esta constitución no se enumeraban los derechos del hombre, destaca que son la base y objeto de las instituciones sociales, que, en consecuencia, las leyes y las autoridades debían respetar y sostener las garantías que otorgaba la Constitución.[186]

Tanto Carranza como Lozano coinciden en que la Constitución sólo hace una declaración de que los derechos del hombre son la base y objeto de todas las instituciones sociales, no los describe o declara en sí; son derechos abstractos y en tanto el primero señala que no otorgó a esos derechos las garantías debidas el segundo los señala como garantías posibles a hacer efectivas.

Podemos inferir que en esta Constitución se visualizaba la idea de que los derechos y las garantías eran términos diferentes con contenido diverso, ya que en la redacción de la Constitución se contemplaba en la Sección I la denominación De los derechos del hombre, por tanto, podemos suponer que efectivamente declaraba del artículo 2 al 29 cuales eran los derechos del hombre. De igual forma podemos afirmar que si consideraba que los derechos del hombre eran unos y las garantías eran otras.

---

https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1916DCC.html

[186] CARPIZO, Jorge. Los derechos humanos: Una propuesta de clasificación de los derechos civiles y políticos. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. p. 33. Recuperado de: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho mx/article/view/29068/26221

Así también, Rodrigo Brito señala[187] "que el Constituyente de 1857 decidió contemplar la distinción entre derechos y garantías, aunque dando prioridad a la idea de los derechos como algo anterior o incluso superior al Estado, pues en este caso el pueblo mexicano no hacía otra cosa que reconocerlos". Queda claro que estos autores contemplan a los derechos y a las garantías como conceptos diferentes, pero ¿qué se entendía como garantía?, ya que hoy en día es una pregunta constante cuando se habla de la reforma constitucional del 2011, ya que anterior a ella hablábamos atendiendo a la Constitución con el término de garantías y ahora hablamos de derechos humanos.

Conforme a la definición proporcionada por el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española (RAE)[188] define el término garantía como "efecto de afianzar lo estipulado. Cosa que asegura y protege contra algún riesgo o necesidad. Seguridad o certeza que se tiene sobre algo".

También define lo que son las garantías constitucionales señalando: [189] "son los derechos que la Constitución de un Estado reconoce a todos los ciudadanos".

---

[187] GUERRERO Galván, Luis René y Pelayo Moller, Carlos María (coord.). *100 años de la constitución mexicana: De las garantías individuales a los derechos humanos.* México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 2016. p. 80.

[188] Real Academia de la Lengua Española. Recuperado de: https://dle.rae.es/garant%C3%ADa%20?m=form

[189] Ibid.

Consideramos que esta concepción no engloba a los derechos y su protección.

Fueron diversas las concepciones que se tuvieron de lo que eran las garantías, prueba de ello es lo manifestado en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 que señalaba en su artículo 12 “La garantía de los derechos del Hombre y del Ciudadano necesita de una fuerza pública; por ello, esta fuerza es instituida en beneficio de todos y no para el provecho particular de aquéllos a quienes se encomienda” y en su artículo 16, “Una Sociedad en la que no esté establecida la garantía de los Derechos, ni determinada la separación de los Poderes, carece de Constitución”.[190]

Los anteriores artículos ponen de manifiesto la existencia de un poder público que garantizaba su protección.

Burgoa señala en atención al término de garantía[191] que equivale al “aseguramiento” o “afianzamiento”, pudiendo denotar también “protección”, “respaldo”, “defensa”, “salvaguardia” o “apoyo”.

Para Guerrero Galván y Pelayo Moller la garantía consiste en el “paso del tiempo como una institución creada para la defensa concreta y práctica de

[190] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. s. f. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/Asesor-Legislativo/docs/7.Constituciones/Documentos/a.pdf

[191] BURGOA, Ignacio. *Las garantías individuales*. México. Porrúa. 2005. p. 161.

la Constitución, en los casos particulares en que resultara afectada la vigencia y, también, la supremacía constitucional".[192]

Podemos poner en evidencia que en la Constitución de 1857 sólo se hablaba de derechos del hombre y no así de su protección por parte del Estado. Previo a la redacción de la Constitución de 1917 se identificó tal omisión y se remedió dándoles el nombre de garantías individuales.

El lunes 5 de febrero de 1917 siendo Venustiano Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, se publicó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reformó la del 5 de febrero de 1857, y referimos su Título Primero, Capítulo I. De las Garantías Individuales: "en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece". [193] En el mismo diario de debates señalado con antelación dice:

> A corregir ese mal tiende a las diversas reformas que el Gobierno de mi cargo propone, respecto a la Sección Primera del Título Primero de la Constitución de 1857, y abrigo la esperanza de que con ellas y con los castigos severos que el Código Penal imponga a la conculcación de las garantías individuales, se conseguirá que los agentes del poder público sean lo que deben ser, instrumentos de

[192] GUERRERO Galván y Pelayo Moller, *op. cit.,* p. 79.

[193] Congreso Constituyente. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

seguridad social, en vez de ser lo que han sido, los opresores de los pueblos que han tenido la desgracia de caer en sus manos.[194]

Una vez que se manifestó en la Constitución el término *garantías*, surgió de nuevo el cuestionamiento sobre si se debía utilizar el término garantías o derechos.

En este sentido señala Pedro Salazar Ugarte[195] que la Constitución mexicana de 1917 prometió cosas que no pudo cumplir porque no fue decretada para la democracia, pero prometía organizar al país democráticamente. Quizá no ofrecía mecanismos idóneos de garantía para los derechos de las personas, pero otorgaba un amplio catálogo de derechos fundamentales (mal llamados garantías individuales) a todos los seres humanos que se encontraran en el territorio nacional".

El martes 14 de agosto de 2001 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1, se reforma el artículo 4; y se adicionan un sexto párrafo al artículo 18, y un último párrafo a la fracción tercera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [196] quedando de la siguiente manera:

---

[194] Ibid.

[195] KURCZYN Villalobos, Patricia. *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. México. Instituto de investigaciones Jurídicas. UNAM. 2014. p. 37. Recuperado de: http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12580

[196] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1, se reforma el artículo 4; y se adicionan un sexto párrafo al artículo 18,

artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este sólo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El lunes 4 de diciembre de 2006 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reforma el Artículo 1o., Párrafo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.[197]

---

y un último párrafo a la fracción tercera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 14 de agosto de 2001. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//proceso/cpeum/CPEUM_151_DOF_14ago01.pdf

[197] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se reforma el Artículo 1o., Párrafo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 4 de diciembre de 2006. Recuperado de:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Basado en lo anteriormente señalado podemos inferir que tanto en la Constitución de 1857 como en la de 1917 y posteriores reformas que se hicieron al articulado inicial de estas, independientemente de la denominación que se les diera a estos, es decir, ya fueran derechos del hombre, garantías individuales o derechos humanos, así como la concepción que se tenía de estas, creemos que el espíritu que vive en ellas es la de contener y proteger a los derechos humanos.

Consideramos que como sucedió en las constituciones de 1857 y 1917 que intentaron desentrañar el contenido de los derechos del hombre y las garantías individuales; lo mismo pasa al día de hoy, pero con los términos derechos humanos y derechos fundamentales.

Si bien a través de la historia de las Constituciones podemos ver el trabajo continuo para ver enarbolar los derechos y su proteccionismo, prueba de ello es la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 2011. Para Kurczyn Villalobos la reforma de los derechos humanos significó la culminación de un proceso largo y un punto de arranque para una nueva

---

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//proceso/cpeum/CPEUM_151_DOF_14ago01.pdf

era de transformaciones jurídicas, políticas, sociales, e institucionales que permite valorar la situación del Estado de derecho en México a partir de seis ejes estratégicos:

1. Ampliar el conjunto de los derechos humanos.
2. Ensanchar la titularidad de estos derechos.
3. Especificar las obligaciones de las autoridades.
4. Fortalecer las instituciones de protección jurisdiccionales y no jurisdiccionales.
5. Enfatizar la protección de los derechos desde el diseño de la política pública.
6. Apegarse y respetar el control de convencionalidad relativo a la conformidad de las normas del ordenamiento jurídico mexicano con el ordenamiento internacional.[198]

No podemos pasar inadvertido que la reforma constitucional de 2011 también atendió al hecho de que el Estado mexicano fue involucrándose cada día más en el quehacer internacional al adherirse y ratificar tratados y demás instrumentos jurídicos internacionales relativos a los derechos humanos.

Los derechos humanos fueron plasmados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) del 10 de

[198] KURCZYN Villalobos, *op. cit.,* p. 38.

diciembre de 1948 en París. Fue hasta el 10 de diciembre de 1948 en que México firma la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Posteriormente al entrampado referido, surge la pregunta ¿qué son los derechos humanos? La Comisión Nacional de los Derechos Humanos los ha definido como:[199]

> "el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona". Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.[200]

La protección y el respeto de los derechos humanos representa una obligación compartida entre los particulares y el Estado, por lo que las autoridades en el ámbito de sus competencias deben de adoptar las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos reconocidos por la Constitución, así como por los instrumentos internacionales en favor del individuo.

---

[199] Recuperado en: http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos el 15 de julio de 2017.

[200] Comisión Nacional de los Derechos Humanos. ¿Qué son los derechos humanos? 2025. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humano

Los derechos humanos manifiestos en la Constitución Mexicana son diversos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha realizado un catálogo de estos señalando que son: [201]

1. Derecho a la vida.
2. Derecho a la igualdad y prohibición de discriminación.
3. Igualdad entre mujeres y hombres.
4. Igualdad ante la ley.
5. Libertad de la persona.
6. Derecho a la integridad y seguridad personales.
7. Libertad de trabajo, profesión, industria o comercio.
8. Libertad de expresión.
9. Libertad de conciencia.
10. Libertad de imprenta.
11. Derecho a libertad de tránsito y residencia.
12. Libertad de asociación, reunión y manifestación.
13. Libertad religiosa y de culto.
14. Derecho de acceso a la justicia.
15. Derecho a la retroactividad de la ley.
16. Derecho de audiencia y debido proceso legal.
17. Principio de legalidad.
18. Seguridad jurídica para los procesados en materia penal.

[201] Comisión Nacional de los Derechos Humanos. ¿Cuáles son los Derechos Humanos? 2025. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos

19. Derechos de la víctima u ofendido.
20. Seguridad jurídica en las detenciones ante la autoridad judicial.
21. Seguridad jurídica respecto de la imposición de sanciones y multas.
22. Seguridad jurídica en los juicios penales.
23. Derecho a la inviolabilidad del domicilio.
24. Derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.
25. Derecho a la propiedad.
26. Derechos sexuales y reproductivos.
27. Derecho al acceso a información.
28. Derecho a la protección de datos personales.
29. Derecho de petición.
30. Derecho a la ciudadanía.
31. Derecho a la reparación integral y a la máxima protección.
32. Derecho a la educación.
33. Derecho a la salud.
34. Derecho a la vivienda.
35. Derecho al agua y saneamiento.
36. Derecho a la alimentación.
37. Derecho a un medio ambiente sano.
38. Derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad.
39. Derechos de los pueblos indígenas.
40. Derechos agrarios.
41. Derecho de acceso a la cultura.

42. Derecho a la cultura física y al deporte.
43. Derecho al trabajo.
44. Derechos en el trabajo.
45. Derecho a la seguridad social.
46. Derechos de las niñas, niños y adolescentes.
47. Derechos de las personas con discapacidad.
48. Derechos de las personas adultas mayores.
49. Derechos de las personas migrantes.
50. Derecho a la reparación integral del daño.
51. Derecho a la reparación por violaciones a los derechos humanos.
52. Derecho a la verdad.

Resulta ilógico que pase inadvertido que dentro de la clasificación antes descrita se encuentra la libertad de trabajo, profesión o comercio; el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. No será motivo en este trabajo analizar desde la sistemática jurídica tal clasificación.

2.12.1. Derechos humanos en las relaciones de trabajo en México

Para adentrarnos al tema de los derechos humanos en el marco de las relaciones laborales podemos señalar que un primer instrumento en materia laboral, que no de carácter vinculatorio pero si obligatorio en el caso que se hubiese adoptado, es la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establecía los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de abril de 2009, cuyo objetivo era el establecer los

requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprobaban que las prácticas laborales de las organizaciones respetaban la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres.

Dentro del contenido encontramos definiciones sobre el "acoso laboral", "acoso sexual" como formas de violencia psicológica, moral o sexual en el ámbito laboral, y los diversos tipos de violencia (económica, física, laboral, patrimonial, psicológica y sexual).[202]

El 23 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la NMX-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, y cuyo objetivo era establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la accesibilidad, ergonomía y la libertad sindical entre mujeres y hombres.[203]

Más recientemente, el 19 de octubre de 2015 fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en

---

[202] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. 2009. p. 5. Recuperado de: https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Norma-mexicana-para-la-igualdad-laboral.pdf

[203] Secretaría del Trabajo y Previsión Social. NMX-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. 2012. Recuperado de: https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf

Igualdad Laboral;[204] es un instrumento de adopción voluntaria cuyo propósito es distinguir a los centros de trabajo que incorporan políticas y prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, favoreciendo el desarrollo integral de los trabajadores.

Un tema interesante que resaltar en esta norma es el hecho de que contempla al sector público también; indica cuáles son requisitos para que en todo lugar de trabajo se apliquen acciones y medidas dirigidas a promover la igualdad laboral y la no discriminación, con el propósito de impulsar el desarrollo integral de todos los trabajadores.[205]

Conviene señalar que después de la reforma en materia de derechos humanos del 2011 siguió la muy esperada reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, en donde se incluyó solamente en el artículo 2 la obligación de la protección a los derechos humanos mediante normas pare regular el trabajo con la finalidad de conseguir equilibrio entre los factores de la producción y justicia social.[206]

---

[204] Secretaría de Economía. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. 2015. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/488625/01_Norma_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf

[205] Ibid.

[206] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 30 de noviembre del 2012. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

En esta disposición de la legislación se contempla por vez primera el término de trabajo digno o decente como el punto de partida para lograr cuatro objetivos estratégicos: promover los derechos humanos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección y el diálogo sociales; el trabajo digno se mencionó por primera en la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Juan Somavia en la 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en junio de 1999.[207]

En el mismo articulado se incluyeron además aspectos de no discriminación en atención a origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, sin embargo, vemos que estas formas de discriminación son comunes en las empresas.[208]

En atención a lo anterior podemos referir como ejemplo que la edad es un aspecto para discriminar.

Las empresas utilizan en la redacción del contenido de las publicaciones de solicitud de personal entre otros requisitos 35 años como edad máxima para efecto de contratación.

---

[207] Organización Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. 1999. Recuperado de: http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

[208] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se reforman..., *op. cit.*

De ahí identificar ¿qué acciones se ha realizado por parte del Estado para evitar que se den estas violaciones?, ya que limitan la posibilidad de acceder a un trabajo.

La misma surte es para los mayores de 60 años los cuales ocupan trabajos con menores prestaciones o hasta en un momento dado sin afiliación al IMSS ni al INFONAVIT.

De inicio tendríamos que señalar que, para efectos de las legislaciones vigentes, para que se pudiera considerar tal violación, se tendría que estar en una relación de trabajo, para que se dé tal.

Cabe mencionar la siguiente Tesis 1a. XXXIII/2015 (10a.), Discriminación en el ámbito laboral. Ante su actualización, el juzgador deberá declarar la nulidad del acto que antecedente de lo que nuestro país considerando violatorio.[209]

No es posible pasar por alto que dentro del contenido reforma a la Ley Federal del Trabajo se encuentra la inclusión de nuevas figuras, sin embargo, lo que tendríamos que cuestionarnos es: ¿esas figuran cumplen con ese proteccionismo obligado por la norma constitucional?, para lo cual analizaremos las siguientes figuras: trabajo digno o decente; la inclusión del hostigamiento y caso sexual; el trabajo en régimen de subcontratación;

[209] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Discriminación en el ámbito laboral. Ante su actualización, el juzgador deberá declarar la nulidad del acto. *Gaceta Suprema Corte de Justicia de la Nación*. 14 de enero de 2015. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1018633/TESIS_Y_JURISPRUDENCIAS_IGUALDAD_DE_GENERO.pdf

las relaciones de trabajo con período de prueba, para capacitación inicial, por tiempo indeterminado para laborales discontinuas; salario digno.

2.13. Trabajo digno o decente

El artículo 2 en el párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo señala: "se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador";[210] sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis Jurisprudencial Tesis: 1a./J. 37/2016 (10a.), "Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética" define a la dignidad humana no solo como un precepto meramente moral, sino que se trata de un bien jurídico circunstancial a la condición del ser humano.[211]

Aplicando tal criterio a materia del trabajo podemos señalar que, si bien el artículo refiere que la dignidad humana debe permear en todo la Ley Federal del Trabajo, consideramos que no es así, ya que en esta existen

[210] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[211] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Agosto de 2016. Tomo II, página 633. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363

enunciados normativos violatorios a los derechos humanos de los trabajadores.

Ejemplo de ello son el artículo 168, donde se ordena que, bajo declaratoria de contingencia sanitaria, no deberá emplearse el trabajo de las mujeres que se encuentren en periodos de gestación o lactancia;[212] el artículo 175 prohíbe asimismo el trabajo de los menores de 18 años y la suspensión general de labores, aplicable también de manera general según lo dispuesto por los artículos 427 y 429.[213]

De los artículos transcritos podemos referir que la Ley Federal del Trabajo no respeta los derechos de los trabajadores menores y de las madres trabajadores en caso de contingencia sanitaria porque en el caso en que configure el supuesto señala que no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, sin embargo, el patrón estará obligado a pagarles a la totalidad de sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes, siendo esto completamente violatorio a lo relativo a la protección al salario del trabajador, de acuerdo con lo referido en el artículo 99.[214]

---

[212] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[213] Ibid.

[214] Ibid.

2.14. La inclusión del hostigamiento y acoso sexual

La reforma laboral también tuvo una adhesión de un artículo 3 Bis, donde se define al hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación, al acoso sexual como un ejercicio abusivo del poder que implica la de indefensión y riesgo para la víctima.[215]

Una de las críticas que merece este articulado, que aún previo el análisis y estudio que se realizó para elaborar este, pasaron por alto ciertas conductas de lo que jurídicamente debe entenderse por hostigamiento, ya que la conductas se puede realizar de diversas formas, como por ejemplo: a través de medios electrónicos, y qué pasa si a este se le agrega el carácter discriminatorio, y la omisión más grande es que las víctimas, no cuentan con un marco jurídico expresamente definido para hacer valer sus derechos en estos supuestos.

El legislador legisló en materia de acoso sexual atendiendo por razón de sexo y paso por alto definir el acoso en general, es decir, ¿qué pasará en todos aquellos casos en que el acoso sea por motivo de género, edad, preferencia sexual, etc.?, por tanto, limitando la responsabilidad del patrón.

También surge la duda en el tema relacionado a quien lo realiza, en el caso de que sean los familiares, ya que estos no necesariamente son dueños, representantes o accionistas de la empresa, por lo que resulta ilógico que puedan tener una responsabilidad, lo anterior a su vez resulta contradictorio toda vez que en el título de responsabilidades y sanciones en el artículo

[215] Ibid.

994 de la Ley Federal del Trabajo señala lo relativo a La aplicación de multas, por cometer “cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo”, “actos de hostigamiento sexual” o que tolere o permita dichos actos en contra de sus trabajadores.[216]

No señala la responsabilidad para sus familiares o cualquiera de sus representantes, pero si para el patrón, sin embargo, aquí lo que se cuestionaría sería la omisión legislativa al no contemplar el resarcimiento del daño sufrido al trabajador.

Tanto el hostigamiento, el acoso sexual y todo aquello relacionado que atente a la dignidad del trabajador se tendría que hacer valer a través del procedimiento ordinario, lo que implicaría argumentar una causal de rescisión, lo que implicaría a su vez otro daño ya que el trabajador se quedaría sin trabajo, dejando en evidencia que no existe una tutela judicial efectiva.

2.15. El trabajo en régimen de subcontratación

Es de todos conocidos que aún antes de que se adicionara en la Ley Federal del Trabajo lo relacionado al tema de la subcontratación ya se utilizaba por diversas empresas, en otras muchas razones el de facilitar la administración de los trabajadores.

Sin embargo, se ha vuelto común ver situaciones que pongan en evidencia que las empresas subcontratadas cometan irregularidades contra los

[216] Ibid.

trabajadores, como los adeudos de salario y prestaciones, y el pago fuera de tiempo de salarios.

Cada vez es más común que las empresas utilicen este tipo de contratación con la finalidad de evitar obligaciones laborales que van desde el pago de participación de los trabajadores en las utilidades e impuestos al salario, aportaciones IMSS, INFONAVIT y AFORES.

A su vez puede utilizar sindicatos u otras organizaciones para evadir impuestos ya que utilizan la figura de prestación de servicios profesionales, honorarios.

La Secretaría del Trabajo, a través de la Inspección del Trabajo, realiza inspecciones en los centros de trabajo a fin de verificar si es que se están cumpliendo las obligaciones en materia de condiciones generales de trabajo y seguridad e higiene, en el caso de la subcontratación, nos enfrentamos a la siguiente coyuntura:

1. El trabajador no está en el domicilio del patrón, sino en aquel en el que presta el servicio.
2. Habrá que poner en evidencia que hoy en día no existe un listado laboral de las empresas de subcontratación.
3. A pesar de todas prácticas realizadas por las empresas y la actividad de las autoridades del trabajo, no ha sido suficiente para resolver tales violaciones.

2.16. Modalidades de la relación de trabajo: período a prueba, capacitación inicial, por tiempo indeterminado para labores discontinuas

Con respecto a estas figuras cabría hacer el siguiente cuestionamiento, ¿existe una entidad que se dedique a verificar si es que efectivamente se están llevando a cabo conforme a la Ley Federal del Trabajo?, esto es, si es que las empresas han venido utilizándolas sin violación a derechos humanos de los trabajadores, porque la forma en que pudieran verse violentados estos, sería:

1. Que los patrones argumentaran a sus trabajadores cierto condicionamiento, hasta que cumplan un período de prueba, que, en la práctica, se emplea con mayor frecuencia que sean tres meses, es decir, hasta pasados estos y una vez inscrito en régimen obligatorio del IMSS tendrá el derecho de poder acceder a los ramos de aseguramiento la misma suerte sería en el caso del INFONAVIT.

   Lo anterior causa un perjuicio e impacta a su vez en el trabajador al no poder tener acceso a los sistemas de seguridad social no puede acceder a la salud, prestaciones en especie y en dinero, a la vivienda, y recursos para el retiro.
2. Respecto a la capacitación inicial, muchas empresas argumentan algo similar, esto es, que como aún no son trabajadores y no pasan la capacitación carecen del derecho a percibir el salario mucho menos la afiliación al IMSS, INFONAVIT y AFORE.
3. El efectivo reconocimiento y constancia de los derechos de los trabajadores que presten labores discontinuas.

2.17. Salario digno

El primer antecedente del salario mínimo se remonta a la publicación del 21 de noviembre de 1962, en la cual se formulaba lo siguiente sobre el artículo 123, inciso A, fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos acerca de los salarios mínimos que deberán recibir los trabajadores, de acuerdo con su categoría general o profesional.[217]

El tema de salario ha sido algo constante en lo que respecta a la economía del país, sin embargo, no ha sido motivo de modificación de este en beneficio de los trabajadores.

El común denominador en México es la cultura del sector patronal de contratar a sus trabajadores con el salario mínimo, y que en la mayoría de las ocasiones condicionan su entrada a trabajar bajo este argumento, lo cual perjudica a su vez:

1. Al acceso a una posible pensión digna en caso de accidente de trabajo.
2. A acceder a un crédito de INFONAVIT.
3. Al acceder posible pensión digna en caso de retiro.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos son las instituciones involucradas en la determinación del salario mínimo; podrán hacer esfuerzos para buscar un aumento al salario,

[217] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *op. cit.*

sin embargo, sabemos que esta decisión le corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

A pesar de todas estas disposiciones y de estar manifiesto tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo ha sido insuficiente las acciones realizadas para cumplir con las disposiciones de un salario digno; un salario que atienda a la dignidad del trabajador.

En la reforma del 12 de junio de 2015 cuyo decreto es por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores se hace un agregado en el último párrafo del artículo 23 en materia protección a los derechos humanos, donde establece sanciones contra el trabajo de los menores de edad.[218]

El artículo 1 constitucional señala en su tercer párrafo que todas las autoridades estarán obligadas a garantizar, promover, proteger y respetar los derechos humanos.

Las autoridades del trabajo deberán de atender a todo lo anterior, un ejemplo claro sería a través de políticas públicas, de igual forma al interior de los Centros de Trabajo, propiciando que los patrones cumplan con esta protección.

Tratando de desentrañar el espíritu proteccionista de este párrafo y extrapolándolo como obligación internacional de derechos humanos,

[218] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

tendríamos que identificar que sería en un doble aspecto, al interior de la estructura gubernamental y al exterior del ente gubernamental.

En este segundo supuesto lo que se pretende poner en contexto la responsabilidad que tiene el Estado de ser un protector de los derechos frente a los particulares, en este caso empresas.

Según los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas se consigna que[219] las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Aunque no conocido por muchos, estos principios fueron ratificados por la COPARMEX y CONCAMIN en 2015.

Es importante referir el compromiso que debiese adoptar la Inspección del Trabajo en la vigilancia y protección de los derechos humanos en las relaciones de trabajo en México debiese realizarse.

Todas las partes involucradas en una relación laboral son susceptibles de este proteccionismo; personas físicas como morales, salvo las excepciones

[219] Naciones Unidas. Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Nueva York y Ginebra. 2011. p. 16. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

en el caso de los extranjeros y aquellos que no tienen la calidad de ciudadanos.

2.18. Normas legales de derecho necesario relativo al mínimo

Son las normas mínimas que no admiten condiciones de trabajo. Es decir, el contenido de estas normas puede ser ampliado por el convenio colectivo o por el contrato individual con una regulación más favorable para los trabajadores, pero nunca peor. Ejemplo:

- Salario mínimo
- Duración de las vacaciones
- Duración de la jornada ordinaria de trabajo
- Duración del descanso mínimo semanal
- Retribución de las horas extraordinarias
- Indemnización en caso de extinción del contrato

2.19. Actualización del supuesto normativo de la norma de trabajo

Cuando la norma vigente no se cumple, o se cumple de forma diversa a la preceptuada, se manifiesta una lesión del interés perseguido por el precepto traducida ya sea en un daño o perjuicio del interés tutelado en la norma.

De Cupis[220] expresa que la conducta que produce tal menoscabo debe ser, necesariamente, antijurídica, un hecho ilícito, a fin de que sea sancionado por el derecho.

[220] PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, Alicia Elena. El daño moral. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Enero de 1985. Recuperado de: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/2097/2354. Cupis, Adriano de. *El daño*. Barcelona. Editorial Bosch. 1975. p. 88.

CAPÍTULO 3. LA REPARACIÓN DEL DAÑO Y EL PERJUICIO: UNA MIRADA A LA REPARACIÓN INTEGRAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

3.1. Generalidades sobre el daño

3.1.1. Definición de daño

La palabra “daño” proviene del latín *damnum*, que significa deterioro, menoscabo, destrucción, ofensa, o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien.

Se entiende por daño la pérdida sufrida en el patrimonio por una falta al cumplimiento de una obligación.[221]

Por definición de daño puede considerarse que es el menoscabo que a consecuencia de un acaecimiento o evento determinado sufre una persona ya sea en sus nieves vitales naturales, ya en su propiedad o en su patrimonio.[222]

Existen dos acepciones del daño; el daño en sentido amplio y el daño en sentido estricto.

En sentido amplio: “es la ofensa o lesión de un derecho o de un bien jurídico cualquiera” por lo que se considerará que la persona ha sufrido un daño a

[221] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Código Civil Federal. *Diario Oficial de la Federación*. 17 de enero de 2024. Art. 2108. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCF.pdf

[222] SANTOS Briz, Jaime. *Derecho de daños*. Madrid, España. Ed. Revista de Derecho privado.

pesar de que el hecho no haya lesionado sus calores económicos ni afectado su honor o sus afecciones íntimas tuteladas por la ley.

En sentido estricto: “menoscabo de valores económicos o patrimoniales en ciertas condiciones o bien en ciertas hipótesis particulares, la lesión al honor a las afecciones legítimas”.[223]

En sentido amplio daño es toda suerte de mal material o moral. Más particularmente, el detrimento o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto.

En principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan sólo indemnización; y el caso fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de esta materia.

Arturo Alessandri Rodríguez definía el daño como “todo detrimento, perjuicio o menoscabo, dolor o molestia que sufre un individuo en su persona, bienes, libertad, honor, crédito, afectos, creencias, etc.”,[224] agregando que el “daño supone la destrucción o disminución, por

---

[223] ORGAZ, Alfredo. *El daño resarcible*. Buenos Aires. Argentina. Edit. Bibliográfica Omeba, 1960. pp. 38 y 39.

[224] GAMONAL Contreras, Sergio. *El daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho del trabajo chileno*. Santiago de Chile, Editrem, 2000. Alessandri Rodríguez, Arturo, *De la responsabilidad extracontractual en el derecho civil chileno*. Santiago de Chile. Imprenta Universitaria. 1943. p. 210.

insignificante que sea, de las ventajas o beneficios patrimoniales o extrapatrimoniales de que goza un individuo."[225]

En una concepción más amplia, el profesor Ramón Domínguez Águila nos dice que el daño "implica la privación de algún bien, de un derecho o la alteración de alguna situación jurídica o lesión de un interés, presente o futuro."[226]

El daño es todo menoscabo o pérdida que una persona sufre en su persona o sus bienes producido por un agente externo.[227]

3.1.2. Naturaleza jurídica del daño

Tomando como referencia la norma jurídica y siguiendo a De Cupis,[228] el daño tiene dos elementos, uno material que consiste en el hecho físico y otro formal que proviene de la norma jurídica.

3.1.3. Clasificación del daño

Jurídicamente existen tres tipos de daño, el causado en el patrimonio, en la integridad moral, o en la integridad física de las personas.[229]

---

[225] GAMONAL Contreras, *op. cit*.

[226] GAMONAL Contreras, *op. cit*. Domínguez Aguilar, Ramón, "Consideraciones en torno al daño en la responsabilidad civil. Una visión comparatista", en Revista de Derecho de la Universidad de Concepción. Año LVIII, Nº 188. julio/diciembre de 1990. p. 125.

[227] PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, *op. cit.*

[228] Ibid. CUPIS, *op. cit.*, p. 82.

[229] Diccionario.

Al hablar de los tipos de daños casi todos los autores[230] coinciden, dentro de un criterio de clasificación, en hablar de daño patrimonial o material, daño no patrimonial o moral. A su vez el daño ha sido clasificado por la doctrina:

- Daño material: se divide en daño emergente o de lucro cesante, conocidos en la jurisprudencia como *daños y perjuicios*.
- Daño emergente: afectación al patrimonio derivado inmediata y directamente de los hechos,[231] y menoscaba o destruye los bienes, con independencia de los efectos patrimoniales o de otra índole que el mal origine.
- Lucro cesante. Pérdida de ingresos económicos futuros, que es posible cuantificar a partir de ciertos indicadores mensurables y objetivos.[232]
- Daño extra-patrimoniales. Técnicamente se reconoce como tal, el daño moral o daño psicológico y recientemente, en el ámbito internacional, el daño al proyecto de vida.

---

[230] PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, *op. cit.*

[231] REYES Troya, Janeth Mireya. Implementación de mecanismos para efectivizar la reparación integral a favor de la víctima por los daños sufridos en el cometimiento del delito. Tesis previa a optar el Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada. Loja, Ecuador. 2021. p. 34. Recuperado de: https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c65b476e-0696-426e-a865-cb7d5d2ec7aa/content

[232] REYES Troya, *op. cit.*, p. 31.

- Daño moral. En lo que respecta a los derechos humanos, lo que reviste un carácter de suma importancia es el resultado de la humillación a que se somete la víctima, al desconocimiento de su dignidad humana, al sufrimiento y dolor que le causa como consecuencia de una violación de sus derechos humanos. Impacta tanto en la propia víctima como en la de sus familiares.[233]

  Se trata asimismo de la lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos por alguna acción culpable o dolosa ajena.
- Daño al proyecto de vida: se asocia al concepto de realización personal, el poder conducir su vida y alcanzar el destino que se propone. En rigor, las opciones son la expresión y garantía de la libertad.[234]
- Daño fortuito: el mal causado a otro, en su persona o bienes, por mero accidente, sin culpa ni intención de producirlo. Por de pronto exime de toda responsabilidad penal. En cuanto al resarcimiento civil, ha de estimarse que sólo corresponde cuando está previsto legalmente.

---

[233] FAÚNDEZ Ledesma, Héctor. *El sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. San José, Costa Rica. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2000. p. 516.

[234] CALDERÓN Gamboa, Jorge Francisco. Reparación del daño al proyecto de vida por violaciones a derechos humanos. México. Porrúa. 2005. p. 31.

- Daño irreparable: perjuicio inferido a una de las partes litigantes por una resolución interlocutoria, y que no cabe enmienda en el curso del proceso, o sólo resulta modificable en parte por la sentencia o los recursos admitidos contra ella.

  En la materia penal, por daño irreparable se entiende el mal que no es susceptible de ser enmendado ni atenuado; así el homicidio consumado o la desfloración, si bien en este cabe a veces la reparación simbólica por matrimonio del ofensor con la ofendida.
- Daños e intereses: tecnicismo peculiar del Código Civil Argentina, que lo define así en Título III, De los daños e intereses en las obligaciones que no tienen por objeto sumas de dinero, artículo 519: "Se llaman daños e intereses el valor de la pérdida que haya sufrido, y el de la utilidad que haya dejado de percibir el acreedor de la obligación, por la inejecución de esta a su debido tiempo".[235]

Los siguientes daños han figurado recientemente, siendo objeto de análisis por parte de la doctrina internacional, y en algunos casos específicos por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

[235] Ministerio de Justicia de la Nación. Código Civil. Recuperado de: https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/105000-109999/109481/texactley340_libroII_S1_tituloIII.htm

- Daños punitivos: este daño proviene del Derecho anglosajón y tiene carácter punitivo con la finalidad de restablecer la paz social y restaurar la confianza en el Estado de Derecho.[236]
- Daño social: daño depositado en la comunidad y derivado de una violación a los derechos humanos.[237]

3.1.4. El daño en las relaciones de trabajo

A diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, donde existe una teoría general del daño, en el derecho del trabajo el estudio de la figura del daño se ha limitado predominantemente a lo relacionado a la materia de accidentes, riesgos de trabajo o enfermedades, dentro de un sistema de indemnizaciones tarifadas, en donde la reparación debe atender a las cantidades, porcentajes o fórmulas contenidas en la ley, Lo anterior, resulta primordial con motivo del presente trabajo, toda vez que parte de la premisa de que los riesgos y afectaciones a los que se ve inmerso el trabajador pueden ser diversos, ya que no se agotan en lo supuestos derivados de los riesgos de trabajo.

---

[236] ROMERO Juárez, Juan José. "Estudio dogmático del artículo 160 del código penal para el Distrito Federal (privación de la libertad)", tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho. México, D.F. UNAM. 2010. pág. 105. Recuperado de: https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/00d1b738-f75c-4065-9281-b2cd2a2bacf7/content.

[237] ROMERO Juárez, *op. cit.*, p. 106.

Las relaciones tanto individual como colectiva de trabajo pueden ser ver violentadas de la siguiente forma: cuando se ataca al patrimonio del trabajador, esto es, al no cumplir la obligación patronal del pago de derechos o prestaciones (salario, aguinaldo- patrimonio del trabajador), que a su vez pueden ser manifestadas en la ley o a través de su contrato, teniendo este una diversa tutela sobre intereses: del trabajador y de sus beneficiarios económicos, e indirecto de terceras personas.

3.1.5. Características del daño laboral

1. Se exterioriza de manera inmediata (no se otorgue). Ya que el trabajador no podrá disfrutar de los beneficios a los que puede acceder con los derechos-prestaciones; el hecho del no otorgamiento ya le causó un daño y si transcurre el tiempo le causará un perjuicio.
2. Se exterioriza de manera causal. Ya que el trabajador se dará cuenta cuando se encuentre en el supuesto de tener que accionar un derecho como es el caso de acudir al IMSS o al INFONAVIT a solicitar un beneficio que otorgue estas dos Instituciones y se percate que no cuenta con tales.
3. Puede ser mayor. Utilizando el supuesto anterior, podemos inferir que:
    a. Existe el no cumplimiento de la afiliación al IMSS, por tanto, tanto el trabajador como los beneficiarios económicos no podrán gozar de los beneficios; pero de manera particular el trabajador a su vez tendrá un perjuicio ya que la no afiliación implica que ha dejado

de cotizar al IMSS y por tanto no tendrá la oportunidad de poder acceder en tiempo a una posible pensión.

b. Existe el no cumplimiento de la afiliación al INFONAVIT, por tanto, el trabajador como los beneficiarios económicos no podrán gozar de los beneficios de manera inmediata; pero de manera particular el trabajador a su vez tendrá un perjuicio ya que la no afiliación implica que ha dejado de cotizar al INFONAVIT y por tanto no tendrá la oportunidad de poder acceder en tiempo a un posible beneficio de este.

4. No se otorgue en tiempo (no existe sanción).
5. Se otorgue de manera parcial (dolosa) se traduce en daño y perjuicio.

En los casos anteriores podemos poner en evidencia que se permite que el patrón pueda aprovecharse:

1. De la ignorancia de los trabajadores al no conocer sus derechos.
2. Del transcurso del tiempo, esto es, hasta que el trabajador advierta y reclame el no cumplimiento-el daño. Lo que en su momento le dará oportunidad de desaparecer tanto física como jurídicamente.
3. Que la norma laboral es laxa.

Cabe entonces citar a Rawls en relación con la justicia, donde para él en una sociedad justa se dan por establecidas las libertades que aporta la igualdad otorgada por la condición de ciudadanía, ya que los derechos que

la justicia asegura no quedan sometidos a regateos políticos ni a cálculos vinculados a intereses sociales de toda índole.[238]

El problema radica en la disfuncionalidad y el doble discurso entre el deber ser lo que por ley o derecho tienen que cumplir quienes están obligados; ya que como decía el trabajo no puede ser una ley sin ser un derecho.

De lo anteriormente descrito podemos resumir que podrán existir definiciones de daño que los autores de estas pudieron haber considerado ciertas premisas al momento de elaborarlas, premisas que son reflejo de un tiempo y vida política y económica determinada; o que haya considerado:

1. La afectación al derecho o bien jurídico tutelado.
2. La afectación como resultado de un hecho ilícito.
3. La afectación de un derecho o bien jurídico; incumplimiento de una obligación. (particular vs particular).
4. Tipo de daño causado.
5. Tipo de resarcimiento, reparación, indemnización (para no entrar en problemas de semántica) la forma en la que se cura esa afección.

Como corolario, nuestra definición de daño implica una afectación (física, moral, psicológica, monetaria) que sufre el trabajador por incumplimiento a una obligación, y esta afectación en ocasiones también será compartida por sus beneficiarios económicos.

[238] RAWLS, John. *Teoría de la Justicia.* México. FCE. 1995. p. 17.

3.1.6. Daño moral en las relaciones de trabajo

El daño, el perjuicio y daño moral en las relaciones de trabajo, no se encuentran contemplados expresamente en la Ley Federal del Trabajo, sino es en el Código Civil en donde encuentran fundamento, sin embargo, no podemos omitir que se pueden originar situaciones que puedan hacer posible su exigencia.

Para justificar lo anterior, nos permitimos referir los siguientes artículos del Código Civil Federal en donde destaca el artículo 1910, que señala la obligación a reparar el daño contra otro; el artículo 1915 destaca que una reparación del daño debe restablecer la situación jurídica previa a la afectación del derecho, en los casos en que resulte procedente mediante el pago de daños y perjuicios.

Este Código, en su artículo 1916, establece el significado del daño moral como la afectación que padece una persona en sus afectos, creencias, honor, reputación, sentimientos, vida privada, entre otros.

El artículo 2104 consigna que realizar una prestación y dejase de hacerlo de acuerdo con lo convenido deberá afrontar una remuneración por daños y perjuicios.[239]

En tal efecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su momento se pronunció emitiendo la tesis “Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo”, relativa a que la Ley

[239] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Código Civil Federal. Diario Oficial de la Federación*. 17 de enero de 2024. Art. 2108. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCF.pdf

Federal del Trabajo no establece la obligación de pagar daños y perjuicios a cargo de patronos o trabajadores, con la excepción de los salarios caídos en casos de despido, por lo que para la corte resulta fundado que dichas prestaciones no pertenecen a la materia de trabajo.[240]

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció la tesis "Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben" el 9 de abril de 1962, y estableció la improcedencia de una reclamación por concepto de daños y perjuicios en una demanda de trabajo por despido injustificado debido a que en la Ley Federal del Trabajo no existía disposición imperativa para con los patrones de cubrir alguna cantidad cuando los trabajadores eran despedidos, y lo único que se disponía era el pago de una indemnización de tres meses de salarios y salarios caídos.[241]

Las tesis referidas contemplaban que el pago de tres meses de salarios equivalía a la cobertura por daños y perjuicios. Para la presunción del daño moral era necesaria la existencia de una vulneración o menoscabo ilegítimo de la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.

---

[240] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo. Semanario Judicial de la Federación*. Volumen LXXXVII, quinta parte. 4 de septiembre de 1964. p. 14. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/273699

[241] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben. Semanario Judicial de la Federación*. Volumen LVIII, Quinta Parte, 9 de abril de 1962. p. 31. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/274618

La procedencia de la acción por daño moral dependía de si se demostraba, la existencia de un hecho u omisión ilícitos; el hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral y la vinculación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño.

Lo anterior era preponderante para que los Tribunales interpretaran los artículos referidos al llevar a cabo la cuantificación del daño moral; en este sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en la tesis “Daño moral. Es la alteración profunda que sufre una persona en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien, en la consideración que de sí misma tienen los demás, producida por hecho ilícito”, consistente en responsabilizar civilmente a todo el que en ejercicio de su derecho de expresión en un masivo medio de información afectara a un tercero en lo concerniente a la moral o a la paz pública, o que provocara algún delito que perturbara el orden público.[242]

La Ley Federal del Trabajo no contempla el daño moral, sino que está limitada a imponer sanciones en determinados supuestos; como cuando los trabajadores se consideren agredidos en su persona, tienen la posibilidad

[242] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daño moral. Es la alteración profunda que sufre una persona en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien, en la consideración que de sí misma tienen los demás, producida por hecho ilícito. Semanario Judicial de la Federación*. Libro IV, enero de 2012, Tomo 5. p. 4036. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/160425

de dar por rescindida la relación de trabajo, sin responsabilidad imputable a ellos; por tanto tienen derecho a que se le pague una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario; las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados.

En la práctica algunos tribunales se han pronunciado respecto a la procedencia de la reparación del daño moral cuando los patrones hayan lesionados los derechos fundamentales de los trabajadores, este reconocimiento es resultado de la interpretación constitucional y convencional, y no de una disposición expresa de la ley.

3.1.7. Definición de perjuicio

A su vez, la mora en el cumplimiento trae consigo un perjuicio que se ha venido definiendo en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como perjuicio: “efecto de perjudicar”, “detrimento patrimonial que debe ser indemnizado por quien lo causa” e Indemnización que se ha de pagar por un perjuicio”.[243]

De acuerdo con el *Diccionario Jurídico Elemental* de Cabanellas de Torres, el mal consiste en una lesión moral, en el daño a los intereses patrimoniales.

[243] Real Academia de la Lengua Española. Recuperado de: https://dle.rae.es/perjuicio

También es sinónimo de deterioro, detrimento o pérdida. Una acción u omisión culpable o dolosa puede conllevar el perjuicio a una ganancia lícita que se deja de obtener o que ocasiona gastos adicionales o indebidos, a diferencia del daño causado en los bienes y que debe ser reparado.[244]

Lesión:

1. Perjuicio, disminución o menoscabo deparado por un acto o hecho jurídico.
2. Subjetiva: la lesión es el perjuicio económico experimentado por una de las partes en el momento de la conclusión del contrato, consistente en la desproporción evidente entre las prestaciones intercambiadas determinadas por la explotación de su miseria, ligereza o inexperiencia.

Se distingue de la teoría de la imprevisión o lesión objetiva atento que el perjuicio económico debe ser apreciado en el momento de la conclusión del acto.

Esta voz vincula fundamentalmente con el Derecho Civil. Se incorporó a nuestra legislación tendiente a remediar los conflictos originados por fenómenos económicos que afectaban los negocios jurídicos.

[244] CABANELLAS de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental.* Editorial Heliasta. 1993.

3.1.8. El perjuicio en las relaciones de trabajo

La lesión subjetiva es aplicable a las normas que regulan el contrato individual de trabajo. Ejemplo: la celebración de un contrato de trabajo por el cual se acuerde la modificación de la remuneración, pese a cualquier norma en contrario.

1. Una lesión subjetiva tiene carácter de aplicación restrictiva de acuerdo con la condición de las personas implicadas, pero se limita a circunstancias fácticas.
2. La lesión subjetiva es el perjuicio económico que experimenta una de las partes durante la ejecución de un contrato, y se debe a acontecimientos no ordinarios y que no se pueden prever.[245]

De acuerdo con la Tesis Aislada “Daño y perjuicio, diferencia entre (legislación del distrito y territorios federales”, en los, artículos 2108 y 2109 [246] el daño ocasiona pérdida patrimonial por falta del cumplimiento de obligaciones, y por el menoscabo de yoda ganancia lícita que debería obtenerse por el cumplimiento de una obligación.[247] Se reputa perjuicio la

---

[245] CAPÓN Filas R., Giorlandini E. *Diccionario jurídico de derecho del trabajo y seguridad social.* Santa Fe, Argentina. Rubinzal y Culzoni Editores. 1987. Recuperado de: https://dokumen.pub/diccionario-juridico-de-derecho-del-trabajo-y-seguridad-social.html

[246] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Código Civil Federal*. *op. cit.*

[247] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daño y perjuicio, diferencia entre (legislación del Distrito y territorios federales. Semanario Judicial de la Federación*. 20 de enero de 1967. Volumen CXV, Segunda Parte. p. 19. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/258965

privación de cualquiera ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación.[248]

De lo manifestado podemos inferir que no existe una definición estándar y universalmente aceptada de perjuicio en materia laboral, y mucho menos que sea congruente o armonice con la realidad empírica vivida en las relaciones de trabajo en México.

El daño y el perjuicio materia laboral pueden darse en diversos momentos:

1. Antes de que inicie la relación o contrato.
2. Dentro de la relación o ejecución del contrato.
3. Una vez que se termina la relación o el contrato.
4. Post contractual.

En el entendido de que se según el caso, se podrá generar responsabilidad en atención a lo plasmado en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato de trabajo.

Los momentos en los que incurre el daño los podemos referir de la siguiente forma:

1. Antes de que inicie la relación o contrato. Aquí el daño es el que juega un papel protagónico, toda vez que puede originarse en el proceso de selección de personal, ya que, en este, se dan una serie etapas en las que sin duda el posible trabajador puede verse inmerso en posibles daños. Ejemplo de ello es:

[248] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Código Civil Federal. op. cit.* art. 2109.

a. Cuando una empresa solicita personal, señalando un perfil de puesto que contraviene o es un total caso de atentado a la dignidad de la persona o violatorio a derechos.
b. En el que la empresa le solicite al candidato a trabajador una serie de datos personales que no se justifiquen, violentando así su derecho a la intimidad y así como el derecho a la vida privada cuando se le pide información de la familia o en temas considerados de carácter personal.

   Aquí se evidencia una inminente protección de los datos personales tanto como del candidato como del trabajador. Ya que en caso de que no exista tal protección pueda dar motivo a que se utilicen tales datos personales y serían parte integrante de las listas negras y por tanto la imagen de los candidatos o trabajadores quedaría en poder de las empresas.

2. Dentro de la relación o ejecución del contrato, de la empresa. Aquí tenemos que destacar que el patrón estará sujeto a las obligaciones y prestaciones plasmadas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el contrato colectivo si en su caso se tuviera. Es decir, el no cumplimiento de estas trae aparejada un daño que se puede traducir de diferentes formas y su mora sería un perjuicio.
3. Una vez que se termina la relación o el contrato.
4. Post contractual. Aquí se puede dar el caso en el que el expatrón de malas referencias del expatrón.

No debemos de pasar por alto que en atención a esa relación o contrato hay personas inmersas, y que ambas pueden incurrir en daño y perjuicio, en el caso de los patrones (persona física o moral) hacia el trabajador lo planteamos anteriormente pero también el patrón puede sufrir tanto daño como perjuicio por el incumplimiento del trabajador. Pudiéramos utilizar la misma lógica que utilizamos anteriormente, sin embargo, comentaremos ciertos momentos en lo que se puede evidenciar lo anterior.

1. Cuando el trabajador incurre en el incumplimiento de las obligaciones plasmadas en la Ley Federal del Trabajo o contrato.
2. Cuando el trabajador por dolo o mala fe ocasione daños a los bienes patrimoniales y no patrimoniales del patrón.
3. Cuando el trabajador injuria a la empresa o patrón, afectando de tal manera la imagen o buen nombre de la empresa.

La legislación laboral adjetiva ha sido omisa en establecer con precisión y claridad lo que significa daño y lo que significa el perjuicio, lo que ha producido jurisprudencias que han permitido a los Tribunales de segunda instancia no analizar en todo o en parte el fondo y el procedimiento de la primera instancia, por defectos en la expresión de daños y perjuicios, lo que además implica dejar de ejercer la función jurisdiccional encomendadas por las leyes, implicando con ello una violación recurrente a la tutela judicial efectiva.

1. Identificar en cada ley como se conceptualiza el daño y el perjuicio
2. Evidenciar que existe la responsabilidad civil y responsabilidad penal y no así la responsabilidad laboral,

3. Hay que señalar que anterior a la Constitución de 1917 se legislaba en material estatal.

Ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo contemplan norma alguna que defina que son los daños, perjuicios y contenga consecuencia legal ante la suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo que resarza los daños y perjuicios ocasionado por el patrón por actuaciones discriminatorias o violatorias a derechos humanos de los trabajadores.

Con motivo de lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado emitiendo los siguientes criterios emitidos en la Tesis Aislada "Suspensión en el juicio de amparo directo en materia laboral.

Para calcular el monto que garantice la subsistencia del trabajador y el pago de los daños y perjuicios, al decidir sobre su concesión procede analizar la verosimilitud del salario, sin prejuzgar el determinado en el laudo, cuando no sea acorde con el principio de primacía de la realidad", donde en un juicio ordinario laboral un trabajador obtuvo un dictamen de reinstalación y el pago de prestaciones a razón del salario diario acreditado en autos.[249]

En la Tesis Aislada "Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en

[249] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Suspensión en el juicio de amparo directo en materia laboral. Para calcular el monto que garantice la subsistencia del trabajador y el pago de los daños y perjuicios, al decidir sobre su concesión procede analizar la verosimilitud del salario, sin prejuzgar el determinado en el laudo, cuando no sea acorde con el principio de primacía de la realidad. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 3 de marzo de 2023. Libro 23, Tomo IV, p. 4053. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/2026090

conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor", un trabajador reclamó discriminación en su demanda laboral porque no le fue reconocida su calidad como tal desde el inicio de la relación de trabajo, pero la Junta invalidó este reclamo por falta de comprobación, pero determinó que hubo discriminación derivada de la conducta procesal de la parte demandada por el ofrecimiento reiterado de la oferta de trabajo; en este caso se violentó el derecho del trabajador a la estabilidad laboral por atentar contra el principio de igualdad con el resto de los trabajadores de la parte demandada; la Junta determinó que hubo discriminación por la conducta procesal de la parte empleadora, pero se abstuvo de imponer medidas reparatorias.[250]

3.1.9. Daños y perjuicios

Constituye este concepto uno de los principales en la función tutelar y reparadora del Derecho. Ambas voces se relacionan por completarse; puesto que todo daño provoca un perjuicio, y todo perjuicio proviene de un daño. En sentido jurídico, se considera daño el mal que se causa a una

[250] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 23, Tomo IV. p. 3857. 24 de marzo de 2023. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/2026205

persona o cosa, como una herida o la rotura de un objeto ajeno; y por perjuicio), la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de abstenerse; pues el herido, por ejemplo, ha perdido sueldos u honorarios, o la máquina rota ha dejado de producir el artículo.

Los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, ya sea que se hayan causado o que necesariamente deban causarse.[251]

La materia civil es la que predomina en el tema de los daños, y sólo recientemente ha habido esfuerzos en el tema de los derechos humanos y los alcances de su reparación.

Sin embargo, aún no hay un reconocimiento claro de los daños que se ocasionan ni mecanismos concretos, adecuados y efectivos para buscar una reparación integral.

Las concepciones del daño pueden ser muchas y variadas, sin embargo, en atención a lo que actualmente se encuentra legislado en materia laboral resulta incompleto, toda vez que el supuesto normativo implícito en la norma laboral (antijuricidad), el menoscabo señalado es limitado y al igual que la responsabilidad de la persona.

En relación con la lesión sabemos que esta puede ser diversa ya que puede ser: física, patrimonial, moral, psíquica, etc. Sin embargo, si esta no es

[251] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Código Civil Federal. op. cit.* art. 2110.

considerada como un bien efectivamente tutelado no puede ser susceptible de reparación.

Lo importante aquí es dejar claro que la norma debe de atender al daño, esto es, considerando los efectos y consecuencias de la lesión.

3.2. Responsabilidad

Otro de los conceptos que tenemos que describir es el de responsabilidad, ya que cuando una persona incumple un supuesto normativo o precepto jurídico, el ordenamiento jurídico debe reaccionar y esta reacción en la doctrina ha sido definida como sanción, multa, amonestación.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la responsabilidad como “Cualidad de responsable”, “Deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal”, “Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado”, y en la disciplina del derecho, es la “Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”.[252]

[252] Real Academia de la Lengua Española Recuperado de: https://dle.rae.es/responsabilidad%20?m=form

Rafael de Pina considera que la responsabilidad en términos de la disciplina jurídica consiste en la obligación que tiene una persona con otra de resarcir los daños y perjuicios causados por una acción propia o ajena.[253]

Bejarano Sánchez define a la responsabilidad civil como "la necesidad de reparar los daños y perjuicios causados a otro", por algún hecho ilícito o debido a la formación de un riesgo, es el nombre que se le da a la obligación de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados por un acto ilícito o por un riesgo creado.[254]

El concepto de responsabilidad es uno de los conceptos jurídicos angulares de todo ordenamiento. Sin él nos resultaría muy difícil entender el Derecho, porque nos faltaría el elemento por el cual reacciona el Ordenamiento ante el individuo que infringe un determinado precepto jurídico. En definitiva, creo que la función coactiva del Derecho sería difícilmente comprensible sin el concepto de responsabilidad.

Encontramos manifestaciones de la responsabilidad jurídica en todos y cada uno de los sectores del Ordenamiento– Derecho civil, penal, administrativo, mercantil, laboral, etc., teniendo en cada uno de ellos sus peculiaridades– y, por tanto, desde todas estas ramas, incluida la Filosofía Jurídica, se ha procedido, en mayor o menor grado a estudiar sus

[253] PINA, Rafael de. *Derecho civil mexicano*. México. Porrúa. 1993. Vol. III. p. 232.

[254] BEJARANO Sánchez, Manuel. *Obligaciones civiles*. México. Oxford-Harla.2010. p. 219.

elementos, su forma de actuar, su justificación, que son distintos en muchas ocasiones, en definitiva, a definirla y a analizarla.

Pero, pese a su importancia y la cantidad de palabras que los juristas le han dedicado, no podemos encontrar una definición clara, precisa y unívoca de responsabilidad jurídica.

La responsabilidad civil, por tanto, estriba en la obligación que tiene una persona de resarcir daños y perjuicios causados a otra persona, por una conducta contraria al derecho, a las buenas costumbres, o por un riesgo creado.

La responsabilidad necesariamente supone una relación de personas o de patrimonios entre los cuales se produce una relación que determina un menoscabo o una garantía lícita que se deja de obtener como resultado, bien de la conducta de un sujeto, bien de un hecho objetivo atribuible a su condición de titular de un patrimonio.

Los autores del Código Civil francés de 1804 distinguieron con plena claridad entre la responsabilidad civil y la responsabilidad penal, haciendo descansar la primera en la existencia de una culpa, cualquiera que esta fueses. Los redactores del Código examinaron, inclusive, la responsabilidad derivada de los contratos y después la que podía derivar de las obligaciones formadas sin convención, esto es, de los delitos y cuasidelitos.

Con motivo de analizar aspectos de la responsabilidad acudiremos a la materia civil que contempla la reparación de daños así también la materia penal la satisfacción de los daños causados a la víctima o la sociedad. En

el derecho civil positivo encontramos: el sistema de responsabilidad subjetiva y el sistema de responsabilidad objetiva.

3.2.1. Sistema de responsabilidad subjetiva

La responsabilidad civil subjetiva surge ante un acto antijurídico que causa un daño que ha de ser reparado. El carácter subjetivo le viene dado por el hecho de que el criterio de imputación subjetiva que utiliza es la culpabilidad del autor.[255] Esta concepción se sustenta en que el presupuesto de partida de la responsabilidad civil subjetiva es la infracción de una norma –sea esta contractual o el genérico deber *neminem laedere*–, por lo que lo lógico es pensar que el ordenamiento no quiere esa conducta y que, por tanto, la reprueba.

Reproche que se muestra en la imputación de la responsabilidad. La manifestación de esta reprobación la constituye la imposición del deber de indemnizar el daño producido, lo que supone una transferencia del daño de un patrimonio a otro, rompiéndose el principio general por el que el Ordenamiento actúa, que es el mantenimiento de los daños y los lucros en el patrimonio en el que se producen.[256]

---

[255] SANZ Encinar, Abraham. *El concepto jurídico de responsabilidad en la teoría general del derecho.* p. 30 Recuperado de: https://afduam.es/wp-content/uploads/pdf/4/ElconceptojuridicoderesponsabilidadenlaTeoriaGeneraldelDerecho.pdf

[256] Ídem.

Si la responsabilidad civil subjetiva, aunque de forma muy tenue, manifiesta un reproche, habrá de exigírsele la culpabilidad, como consecuencia de la agencia moral del individuo, presupuesto este absolutamente necesario para la imputación de la responsabilidad.[257]

La responsabilidad civil subjetiva surge ante un acto antijurídico que causa un daño que ha de ser reparado. El carácter subjetivo le viene dado por el hecho de que el criterio de imputación subjetiva que utiliza es la culpabilidad del autor.

3.2.2. Sistema de responsabilidad objetiva

El diseño de esta responsabilidad objetiva fundada en los daños causados por las cosas no habría sido completo sin establecer paralelamente la responsabilidad derivada de los daños causados por las personas dependientes y con ese motivo el Código Civil mexicano dispondría la responsabilidad de las personas morales, por sus representantes.

Las normas de responsabilidad civil objetiva lo que hacen es imponer la obligación de reparar los daños que se produzcan como concreción de los riesgos de determinadas actividades, generalmente lícitas, con independencia de la diligencia del agente. Por todo ello, parece acertada la tesis de quienes señalan que este sistema no establece “auténticos” supuestos de responsabilidad, sino una obligación legal de reparar.[258]

[257] Ídem.

[258] Ibid. p. 31.

La responsabilidad objetiva, se caracteriza por prescindir del requisito de la infracción como punto de partida y, consecuentemente, por no recurrir a la culpabilidad como criterio de imputación subjetiva.

Las normas de responsabilidad civil objetiva lo que hacen es imponer la obligación de reparar los daños que se produzcan como concreción de los riesgos de determinadas actividades, generalmente lícitas, con independencia de la diligencia del agente.

Coincidimos con diversos comentarios estudiados en el sentido de que imposible hablar de una definición única de lo que es la responsabilidad que permita englobar los supuestos que se dan en las diversas ramas del derecho.

Para Kelsen "que una persona se considere legalmente responsable de una conducta determinada o que sobre ella recaiga la responsabilidad jurídica, implica que está sujeta a una sanción en el caso de un comportamiento antijurídico.[259]

3.2.3. La responsabilidad como reacción

La responsabilidad en Kelsen, desde esta perspectiva, la responsabilidad es vista como la reacción del ordenamiento jurídico ante la infracción de una norma por parte de un sujeto cuando se dan unas determinadas condiciones establecidas por el ordenamiento en cuestión.

---

[259] KELSEN, H. *Teoría general del derecho y del estado*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1995. p. 426.

Esta concepción de la responsabilidad como una reacción contra el ordenamiento se origina en la necesidad de que se produzca la infracción de una norma, y después continúa en un acto llamado contrario a Derecho. Kelsen ha definido la responsabilidad como una "relación del individuo, contra el cual se dirige la sanción, con el delito que él mismo hubiera cometido o que un tercero cometiera", y para él la responsabilidad es una relación entre la sanción y el sujeto sobre el que esta debe recaer.

Para Kelsen que una persona sea legalmente responsable de un acto antijurídico significa que se halla sujeto a las sanciones que enlazan a dicho acto.[260]

Así también se dio en materia penal con la implementación del sistema de acusatorio que trae aparejada entre varios rubros, lo relacionado con la materia de reparación integral del daño a las víctimas del delito, prueba de ello es lo manifestado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 17, donde "Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.

En materia penal "regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial".[261]

---

[260] Ibid.

[261] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Como en toda relación de tipo contractual la laboral no queda exenta de derechos y obligaciones entre las partes y manifiestas en el contrato individual o en el contrato colectivo, o en su caso atenderíamos a lo que manifiesta el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo:

> "a falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".[262]

O bien como la obligación genérica de no dañar. Existe responsabilidad extracontractual cuando hay un deber preexistente que es genérico (deber general de no dañar), e indeterminado en cuanto a los sujetos pasivos, que viene impuesto por la ley, y que rige por el mero hecho de la convivencia social. Y que, en cambio, es calificable como contractual cuando hay un deber preexistente específico y determinado, tanto en relación al objeto como al sujeto obligado.

La ley debe imponer que en caso de que el obligado en este caso el patrón o el sindicato se retrasen en el cumplimiento de su obligación deberán estos

[262] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

pagar un interés legal (civil); tanto en el incumplimiento de deudas salariales como por deudas no salariales.

Ya que la norma debe de contener el espíritu proteccionista que le otorgue al trabajador al que se le debe una protección total de sus derechos, ya que no basta con otorgar lo que se le debía (salario o diferente a salario), ya que estos son susceptibles de producir intereses.

En el caso de que se vulnera un derecho fundamental debe a su vez ser cuantificable a efecto de que sea remunerable el daño causado al igual que el perjuicio cuidando que en todo momento sean compatibles tales indemnizaciones y esto no significa que sea una doble indemnización.

La supletoriedad de tener que acudir a la materia civil trastoca derechos inherentes a la relación laboral toda vez que es en ella el origen y naturaleza del origen de la relación por tanto resulta totalmente incongruente y hasta violatorio y perjudicial para el trabajador el tener que acudir a otra instancia para hacer valer un derecho que nació en la relación laboral.

Ya que en materia de indemnización por despido injustificado la Ley Federal del Trabajo es muy puntual ya que se encuentra tasada la indemnización; ya que en este supuesto si incluye el resarcimiento de los perjuicios causado al trabajador por la pérdida del trabajo; en este caso no es necesario probar el daño y el perjuicio.

Sin embargo, no podemos dejar de pensar que con motivo de una relación de trabajo no se cumpla una obligación, como, por ejemplo:

1. Trabajo digno o decente (artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo).

2. Hostigamiento (artículo 3 BIS de la Ley Federal del Trabajo).
3. Acoso sexual (artículo 3 BIS de la Ley Federal del Trabajo). [263]

En esto casos la Ley Federal del Trabajo no contempla la forma en la cual se va a sancionar el incumplimiento teniendo de antemano bien establecido el supuesto normativo, así como también el incumplimiento de tal, por lógica pudiéramos concluir que la sanción debería de traducirse en una reparación de daño; daño que debería de cuantificarse en su momento por su Psicólogo u Especialista que cuantifique monetariamente el daño causado.

A su vez puede darse el caso que el incumplimiento se traduzca en derechos cuantificables en dinero, como es el caso:

1. Salario
2. Tiempo extra
3. Días de descanso
4. Días de descanso obligatorio
5. Vacaciones

Lo anterior pone en evidencia el hecho de que existen daños y perjuicios diversos que deben ser reparados de forma independiente.

Ya que en caso de que se demanda el pago de estas, la autoridad determinará conforme a derecho que simplemente que SE LES PAGUE, cuando a todas luces resulta lógico que debería existir una sanción por tal incumplimiento y más aún el retraso en su pago, esto es, la Ley (la norma)

[263] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

no considera que el presidente/juez deba considerar la cuantía de los daños y perjuicios a indemnizar.

El incumplimiento trae de manera directa un daño al trabajador porque causa un daño. Un trabajador clase económica baja con salario de $1900 por quincena enfrenta una situación complicada si le retrasan su salario, esto es, no le pagan a tiempo, lo que implicaría el no pago y un daño, y el hecho de que ese incumplimiento transcurra en el tiempo ya estamos ante un perjuicio.

El caso más claro es también la no inscripción en el IMSS hay daño, si llegase a demandar el trabajador la inscripción ya que si cuenta con la acción y procedimiento, la autoridad puede resolver en que se tenga por inscrito al IMSS, sin embargo, no me pueden hacer efectivo el tiempo en el que no estuve cotizando y por tanto no cuenta con esas semanas lo que me causa un perjuicio toda vez que a su vez ya no podría acceder a una pensión por no tener la totalidad de semanas requeridas para tal situación similar es en el caso del INFONAVIT y que ya por el no reconocimiento de estas no puedo acceder a un crédito de vivienda.

3.2.4. La responsabilidad laboral

A partir del reconocimiento de que las formas en las que los trabajadores pueden ser objeto de daños con motivo de la relación de trabajo es mucho más complicado por los diferentes escenarios en los que se da esta, el simple hecho de los intereses entre trabajador, sindicato, patrón y/o Estado

puedan entrar en conflicto hace que en ocasiones debamos tolerar, aceptar o evitar interacciones que causen daño o perjuicio.

Ante la producción de un daño o perjuicio, debe existir por como en materia civil reglas de responsabilidad tendientes a que las personas en este caso las partes en la relación de trabajo adecuen su conducta con el objetivo de que no se realicen actos violatorios para con los trabajadores.

De igual forma importante es el que los patrones se les responsabilice por los daños que causen o que sufran los trabajadores por una causa que les sea imputable, así como las consecuencias que puedan en la vida de los trabajadores; por lo que a lo que se debe aspirar a que la norma contenga responsabilidad, compensación y en su caso disuasión.

No podemos omitir que han existido esfuerzos para ir incorporando cada día más supuestos en nuestra legislación laboral, prueba de lo anterior, es lo el Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 22 de junio de 2023 por el que se expide la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, y se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; de la Ley de Instituciones de Crédito y de la Ley Agraria; toda vez que hasta antes de esta reforma, cuando un trabajador desaparecía de manera forzada, la familia de este no contaba con ningún tipo de protección, y estaba impedido

de cobrar el finiquito, prima de antigüedad así como todas aquellas prestaciones que hubiese generado durante el tiempo que laboró.

De igual forma para efectos del INFONAVIT, en caso de que el trabajador desaparecido hubiese tenido algún crédito, la deuda seguía corriendo.

En el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo se incluyó la desaparición forzada derivada de un acto delincuencial y se considera como accidente de trabajo.[264]

No obstante, para disponer de este derecho es necesario llevar a cabo el procedimiento sumario consagrado en la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas para que la persona, algún familiar, los representantes legales de la familia, el Ministerio Público emprendan los trámites para elaborar una declaración especial de ausencia.[265]

Por otro lado, la reforma también incluye nuevas obligaciones para los patrones como es lo contenido en el artículo 132 fracción XXIX: otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia; lo cual

---

[264] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[265] FUENTES, Manuel. *La desaparición como riesgo de trabajo. Agencia Fronteriza de Noticias.* 1 de agosto de 2018. Recuperado de: https://www.afntijuana.info/editoriales/85847_la_desaparicion_como_riesgo_de_trabajo

es impreciso y difícil de operar en la práctica, toda vez que por costumbre o lógica ante la inasistencia del trabajador el patrón le haya rescindido el contrato y por consecuencia también lo haya dado de baja ante IMSS.

Y así donde podemos ver que el legislador fue omiso al no consagrar en la norma en dejar sin efecto o se declarara nulo cualquier rescisión o separación cuando se haya hecho la Declaración Especial de Ausencia en forma posterior, toda vez que esta se obtendrá al menos seis meses después de que haya presentado la denuncia o la queja ante la Comisión Nacional de Derechos Humano, lo anterior, para garantizar que en caso de que el trabajador llegare a aparecer pudiera regresar a su trabajo. En tanto que en materia de vivienda permitiría a los beneficiarios del trabajador recuperar los fondos aportados al INFONAVIT, así como la suspensión del pago del crédito en caso de que lo haya solicitado hasta en tanto no se haya localizado con o sin vida al trabajador desaparecido por un acto delincuencial.

En materia de seguridad social y por equipararse la desaparición forzada a un riesgo de trabajo, el IMSS o bien el patrón en caso de que no haya cumplido con la obligación de incorporarlo al régimen obligatoria ante el Instituto referido tendrá la obligación de pagar gastos funerarios y el pago de cinco mil días de salario.

> Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial del trabajador, la indemnización comprenderá:
>
> I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.[266]

Artículo 502. En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delincuencial del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.[267]

Lejos de señalar que la responsabilidad esté en un proceso de evolución en estas materias no lo ha sido así en el derecho laboral. El Estado no ha tendido a concebir instrumentos tendientes a garantizar la protección, el cumplimiento de las normas de trabajo.

En una relación de trabajo estamos sujetos a una obligación recíproca de cumplir con derechos y obligaciones.

Pero aquí surgiría la pregunta: ¿quiénes forman parte de esta relación? a lo que contestaríamos de manera pronta, trabajador y patrón, sin embargo, habrá que destacar de manera puntual que la figura del contratista (Subcontratación) es una realidad.

---

[266] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[267] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

La obligatoriedad de los derechos, prestaciones y cumplimientos de obligaciones está manifiesto en la Ley Federal del Trabajo o a nivel contractual (contrato individual o colectivo de trabajo.

3.2.5. Características de la responsabilidad laboral

3.2.5.1. Es objetiva

En la Ley Federal del Trabajo se describen en el artículo 51 las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, esto es, hace una descripción de los casos en los que se causan daños por parte del patrón cuando se lo engañarlo o cuando incurre él, sus familiares o sus representantes en faltas de probidad u honradez, violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, etcétera.[268]

3.2.5.2. Es limitada

Toda vez que para la Ley Federal del Trabajo en su artículo 52, señala que el trabajador tiene derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurran cualquiera de las causas mencionadas

[268] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

en el artículo anterior, esto con derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.[269]

3.2.5.3 Es difusa

Aún y que la Ley Federal del Trabajo señala en su Título Dieciséis Responsabilidades y Sanciones, artículo 992, que toda violación a las normas laborales cometidas por los patrones o por los trabajadores serán sancionadas, con atención a una serie de causales detalladas en el propio artículo.[270]

Aún y cuando el mismo articulado señala la forma en la que se cuantificaran las sanciones y lo que se tomará en cuenta para la imposición de sanciones pasa por el alto que el que sufre el daño y el perjuicio es el trabajador aquí la sanción es mayor y el beneficio de esta es para el Estado.

3.3. Consecuencia jurídica. (sanción/sanctio legis)

La intención de este apartado es identificar la relación que existe entre la sanción y el derecho (norma).

---

[269] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[270] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

La consecuencia jurídica surge cuando un sujeto se coloca en situación de incumplimiento de un deber jurídico.

Para Kelsen la consecuencia jurídica constituye el elemento diferenciador entre la norma jurídica de las restantes normas y por ello la denomina primaria.

También puede definirse como el vínculo por el cual se impone a un sujeto una sanción debido a haber cometido un hecho ilícito y mediando la coacción del Estado. Hay tres elementos en la consecuencia jurídica:

- Hecho ilícito: es la realización de la conducta contraría prescrito en la norma jurídica, supone que no se está cumpliendo con un deber jurídico y ello amerita la imposición de una sanción.
- Sanción: es el medio compulsivo o punitivo que el ordenamiento jurídico hace aplicar para imponer su observancia o castigar su infracción.
- Intervención del Estado: consiste en que él, por medio de sus órganos pertinentes (tribunales de justicia) intervenga aplicando la sanción preestablecida para el hecho ilícito, que jurídicamente debe ser sancionado.

La sanción es una consecuencia la aplicación del derecho como un efecto jurídico que enlaza la norma con la realización de un supuesto.[271]

[271] VALLADO Berrón, Fausto E. *Teoría general del derecho.* México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1972. p. 92.

En el Código Penal Federal, Capítulo V Sanción pecuniaria, artículo 29, la sanción pecuniaria comprende una multa que consistirá en el pago al Estado de una cantidad pecuniaria en las cantidades que la propia ley señalará, junto con sus condiciones y sus reservas debidas a la condición de los imputados.

La reparación del daño queda comprendida en los artículos 30, 30 bis, 31 al 39, que indican que la reparación deberá ser "integral, adecuada, eficaz, efectiva, proporcional a la gravedad del daño causado y a la afectación sufrida", con las propias condiciones debidas a la necesidad de la parte afectada, los sujetos de derecho a la reparación del daño, y la participación de los jueces en la determinación de la reparación que sea precisa.[272]

3.3.1. La naturaleza de la obligación infringida

La coercibilidad es aquella situación donde se reprime o impide algo, y es una característica de la norma jurídica donde se enlaza una sanción con la comisión de un hecho supuesto.

Por otra parte, la sanción es una consecuencia de derecho interpretada como una reacción de la comunidad relacionada con el autor de algún presunto ilícito, mientras que la coacción es el hecho de ejecutar mediante

[272] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Código Penal Federal. Diario Oficial de la Federación*. 16 de julio de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/CPF.pdf

el uso de la fuerza una sanción sobre el que cometió dicho ilícito. Dichos conceptos poseen una fuerte relación entre sí.

La coacción posee carácter jurídico porque se trata de un concepto normativo que pertenece al ámbito del deber.[273]

En este apartado nos daremos a la tarea de analizar la figura de la sanción, como una consecuencia jurídica cuando el incumplimiento de un deber produce una relación con el sujeto obligado.

Para Ferrater Mora una sanción es la "confirmación de una ley o de una norma" dirigida a la aprobación de un acto, costumbre, entre otros, donde existe una pena ocasionada por la infracción o el incumplimiento de una ley.

Las sanciones pueden ser legales, de la opinión, naturales, humanas o divinas, y pueden adoptar formas retributivas por el castigo o recompensa a un acto, y restitutivas a manera de castigo o recompensa por un acto con la finalidad de restablecer una situación modificada por la comisión de un acto.[274]

En filosofía el concepto de "'sanción"' posee una connotación ética, y posee dos vertientes, sanción interna y sanción externa.

El primer tipo de sanción interna no necesita ser proclamada por una autoridad, sino que posee un parecido con la sanción de tipo divino en cuanto que es una especie de "juicio interior del corazón, pero se trata de

[273] VALLADO Berrón. *op. cit.* p. 96.

[274] FERRATER Mora, José. *Diccionario de filosofía*. Buenos Aires. Sudamericana. 1964.

una sanción autónoma que puede afectar no solamente a las acciones, sino también a las intenciones. Por otro lado, la sanción externa es la resultante de un juicio referente a los actos, pero no a las intenciones.

3.3.2. Clasificación de sanciones

Consideramos conveniente proceder a una revisión panorámica de los diversos intentos de clasificar a las sanciones, aclarando de antemano que a todos ellos los consideramos históricamente válidos.

La más común de las clasificaciones conocidas es aquella que divide las sanciones en penales, civiles, laborales, administrativas, internacionales, procesales y, en fin, en tantas como materias concretas del derecho se quieran considerar.

La utilidad de la clasificación queda siempre en entredicho, por cuanto una misma especie de sanción es establecida por varias diversas ramas del derecho. Así, la privación de la libertad individual es prevista no sólo por las leyes penales, sino también por las civiles y las administrativas; estas últimas bajo la forma del arresto disciplinario.

García Máynez, combinando dos criterios distintos, considera que las sanciones deben clasificarse “atendiendo a la finalidad que persiguen y a la relación que existe entre la conducta ordenada por la norma infringida y

la que constituye el contenido de la sanción",[275] y de este modo obtiene los tipos siguientes:

a. Sanciones que persiguen el cumplimiento forzoso de la conducta omitida.
b. Sanciones que procuran indemnizar al afectado mediante una prestación económica equivalente a la conducta omitida.
c. Sanciones que sólo buscan el castigo del infractor con una finalidad puramente aflictiva.

La utilidad de la clasificación anterior, pese a introducir un criterio más, no supera la que posee aquella que sólo atiende a la finalidad de la sanción como veremos enseguida. Este punto de vista también nos permite agrupar a las sanciones en tres tipos fundamentales:

a. Sanciones retributivas.
b. Sanciones reparativas.
c. Sanciones "preventivas".

Las primeras son las sanciones características del derecho primitivo, el cual tenía primordialmente carácter penal, y su ejemplo clásico lo tenemos en la Ley del Talion: diente por diente, ojo por ojo, vida por vida.

Las reparativas las sanciones características del derecho civil, cuyas normas generalmente no enlazan directamente la sanción a la realización

[275] GARCÍA Maynez, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. México. Editorial Porrúa. 2002. p. 298.

del daño causado, como por lo común ocurre en el derecho penal, sino que la enlazan a la no reparación de este daño.

Y las llamadas sanciones “preventivas” son las que se conocen en la legislación criminal contemporánea como “medidas de seguridad”, aplicables a los enajenados, los toxicómanos, los reincidentes, los enfermos contagiosos y, en algunos países, a los mendigos, las prostitutas y los tahúres; estas sanciones consisten en reclusiones no penitenciarias, tratamientos médicos forzosos, cauciones de no ofender, prohibición de concurrir a un sitio determinado, traslados a otros centros de población.

También se pueden clasificar:

1. La sanción perfecta o *perfectae*, que trata de leyes regidas por la propia naturaleza de la sanción, y se aplican cuando la consecuencia jurídica derivada de la infracción normativa indica nulidad del acto violatorio.
2. *Plus quam perfectae*, y se aplican cuando sancionar implica castigo o indemnización.
3. *Minus quam perfectae*, no debilitan los resultados del acto que incumple las normas, pero apuntan a otros tipos de sanciones.
4. Imperfectas, están desprovistas de sanciones.

Por el contenido de la sanción:

- Personales: consiste en la suspensión o restricción de un derecho o la autorización para su ejercicio (clausura de establecimiento, suspensión de marcas, patentes, licencias), o actos de amonestación oral o escrita, apercibimiento). Deben de fundarse en una causa de

interés público afectado por el ejercicio del derecho que se pretende suspender.

- Reales: ce traducen en la imposición del pago de una suma de dinero (sanción pecuniaria o multa) o en la sustracción de una cosa (confiscación, decomiso, secuestro, requisa). Sanción más común: La multa.

Tipos de sanciones jurídicas:

- Sanciones negativas: son aquellas medidas que tienden a contrarrestar el incumplimiento de una norma jurídica.
- Sanciones positivas: son aquellas que tienden a través de una acción directa promover el cumplimiento o la ejecución de una norma.
- Sanción jurídica.
- Sanción moral.
- Sanciones disciplinarias.

3.4. Bienes jurídicos-prestaciones de ley-convenio

Existen prestaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, en convenios entre patrón y trabajador y otros a través del sindicato instaurados en el contrato colectivo o contrato de ley: salario, séptimo día, horas extras, periodo vacacional, vacaciones, utilidades, periodo antigüedad, aguinaldo, periodo dominical, días de descanso semanal, afiliación IMSS, INFONAVIT, AFORE, periodo de lactancia, licencia de paternidad.

Si estas prestaciones no son cubiertas incurrimos en un incumplimiento que se traduce en un daño o lesión, y en atención a la norma emanada del Estado se trata de una violación a la ley sobre la que hay una sanción.

La relevancia que tiene la indemnización por el proceso es importante porque abarca todos los procesos del trabajo.

Se trata de un efecto significativo, todos los trabajadores que inician una defensa se ven privados o podrían ser privados de sus derechos porque no pueden soportar el proceso; si no se disponen recursos financieros para pagar a un abogado, ¿qué hacer para demandar por una causa determinada si no se tiene n recursos ni siquiera para el propio sostenimiento, y luego no habrá indemnización y luego lo que gaste cómo lo repongo?

Para defenderme esto obra en beneficio del patrón, que está jugando contra que no me voy a poder defender. Si el patrón me debe 100 ahora, me tardo 10 años en cobrárselos y a él no le va a costar nada pelear pues, ¿cuánto me paga desde ahora si lo más probable es que el trabajador no aguante los 3 años?, y ¿qué efectos le trae haberme ocasionado esto? Ninguno, porque va a pagar los mismos 100 pesos. ¿Costas? ¿Cuál es el efecto de la ley condenatoria de la conducta nociva del patrón? Ninguna, es más la ley fomenta estas conductas, ya que a los patrones no les cuesta el litigio. Este es un problema de fondo de la materia laboral aplicable a todo, que ocasiona que el trabajador se encuentre desamparado. ¿Cuántos trabajadores se pueden defender en esta condición? Resolver esta cuestión es de lo más relevante.

La propuesta de sanción sería en el sentido de que esta tuviera un carácter reparador del daño y el perjuicio tasado en un interés (civil/mercantil) en atención a que debe ser proteccionista, dejando a salvo el derecho del trabajador en sus diferentes ámbitos. Dentro de la normativa cabe señalar que el sistema de sanciones debe ser revisado con la finalidad de exigir a los patrones y trabajadores el cumplimiento y acatamiento de las normas de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo señala una serie de obligaciones para con el patrón que en caso de incumplimiento incurre en causales de rescisión. El trabajo se encuentra consagrado en el artículo 5 y 123 constitucional en estas disposiciones no se contienen de manera expresa las sanciones por daños y/o perjuicios.[276]

En la Ley Federal del Trabajo se incluye la imposición de multas al patrón y al Estado en caso de que no cumplan las previsiones plasmadas en esta. Es importante resaltar que las multas contenidas son tasadas en salarios mínimos ahora en UMAS.

Además, el cumplimiento de las normas se encuentra regulado en el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene (IMSS, INFONAVIT, SAT). Las omisiones más comunes en materia de seguridad social son:

- Registro de trabajadores al IMSS.

[276] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

- Actualización de salarios.
- Retraso en enterar cotizaciones.

El IMSS cuenta con una serie de sanciones por lo anterior, siendo estas multas tasadas, aunque no reparan el daño ni el perjuicio ocasionado al trabajador.

La legislación laboral solamente contempla una serie de sanciones en caso de incumplimiento de esta por los patrones y funcionarios y no así para los trabajadores, ya que para estos sería motivo únicamente de una responsabilidad civil.

Una vez que se ha hecho una radiografía de cada uno de los elementos de la norma laboral, es preciso realizar una propuesta, esto es, una norma que contenga un espíritu proteccionista que proponga una reparación integral del daño y el perjuicio, así como una protección mayor de los derechos humanos de los trabajadores.

La propuesta de la sanción sería en el sentido de que esta tuviera un carácter reparador del daño y el prejuicio tasado en un interés civil, en atención a que debe ser proteccionista dejando a salvo el derecho del trabajador en sus diferentes ámbitos.

La Ley Federal del Trabajo no contempla prórrogas a los patrones en el otorgamiento de los derechos y prestaciones de los trabajadores.

La Ley contempla la forma en que ha de cumplirse tales derechos y prestaciones, por ejemplo:

3.4.1. Aguinaldo

- Debe ser en efectivo.
- Una cantidad no menor a 15 días de sueldo nominal.
- Quien no laboró la totalidad del año, tiene derecho a cobrar la parte proporcional del aguinaldo.
- Prescripción del derecho a solicitar el aguinaldo del 2015 sería el 20 de diciembre de 2016.

3.4.2. Pago de prima

- Situación que guardan los jubilados que demandan el pago de prima de antigüedad, en atención al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que señala que el pago se hará por dos tantos del salario mínimo.[277]
- Sin embargo, es del todo evidente que la norma, no contempla una aplicación o un tratamiento inmediato, es más propicia que se dé un prorrateo del otorgamiento derecho y no así un pago por la espera o mora para el trabajador, volviéndose de nuevo a configurar ese juego del que el patrón echa mano para el cumplimiento a su gusto.
- Esta misma suerte corren las esposas o esposos o familiares de los jubilados al querer acceder a los beneficios que tienen a través del

[277] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

contrato colectivo de algunas empresas. Por ejemplo: cláusula 106. Fondo de Auxilio

3.5. Reparación, indemnización y resarcimiento

El presente apartado tiene como finalidad definir y distinguir los conceptos de reparación, indemnización y resarcimiento, así como las diferencias que guardan cada uno de estos, como se utilizan en la práctica para identificar la tutela que tiene cada uno de ellos.

Surgen algunas preguntas que se nos viene a la mente al momento de analizar los elementos de las normas, ¿cómo se realizan la sanción, la pertinencia de hacer el distingo de los conceptos de reparación, indemnización y resarcimiento desde la perspectiva de la semántica?

Los términos (vocablos) reparación, indemnización y resarcimiento no pueden ser considerados sinónimos en la legislación laboral mexicana, por tanto, surge la imperiosa necesidad de proporcionar la definición de cada uno de estos, así como su ámbito de proteccionismo, lo que servirá a su vez para identificar o dejar ver todos aquellos supuestos en los que la norma no contempla este, ya que se ha limitado a otorgarle una indemnización tasada y por tanto limitada.

La legislación laboral vigente no cuenta con una manifiesta distinción de tales términos y a lo que a sus efectos respecta.

Con la finalidad de llegar una definición integral de cada uno de los términos, se pueden hacer diversas consideraciones, entre las que se

encuentre precisar a cada uno de ellos desde la óptica del derecho alemán e italiano, así como desde sus antecedentes civiles y penales.

En el alemán se distingue entre *Schadensersatzy Entschädigung*, y lo mismo, por derivación, en italiano, *indennità* y *risarcimento* (y también existe *indennizo*). *Risarcimento* es todo cuanto se debe a título de responsabilidad por daños; *indennità* es el valor más general, porque abarca desplazamientos patrimoniales por los más diversos títulos, como la expropiación, el despido injustificado, etc.

La obligación de otorgar la indemnización no surge en atención al daño causado sino en atención a lo señalado por la ley, lo anterior lo podemos ver manifestado por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 50 a 53, con los supuestos que contiene en los cuales el trabajador puede solicitar la indemnización.[278]

Los supuestos contenidos en estos artículos son las únicas formas que contempla ley para la reparación de daños, con lo que se pone en evidencia las opciones que tiene el trabajador son limitadas e imposibilita que por esta vía se pueda solicitar un resarcimiento por tanto no pudiéramos considerar que se contemple en tal legislación una norma que contemple una reparación integral del daño.

[278] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

3.5.1. Indemnización o reinstalación

Cuando se produce el incumplimiento de la obligación se produce el daño y en su momento el perjuicio, la vía con la que se cuenta para acudir con la Autoridad y obtener la reparación es a través de la indemnización o reinstalación que podrá nacer de la responsabilidad contractual o extracontractual.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara define a la indemnización: "cantidad de dinero que se entrega a quien en concepto de daños y perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes".

Manuel Ossorio señala que la indemnización es "el resarcimiento de un daño o perjuicio, en lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación del trabajo que sufren las partes, de modo principal la trabajadora, que tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones para juicios terminado concretamente por la Ley y otros distintos judicialmente, así en los casos de accidentes o enfermedades de trabajo, de despidos injustificados, de falta de preaviso".[279]

Indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización.

[279] OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.* Guatemala. Datascan. s.f.

3.5.2. Indemnización complementaria

El patrón tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir la legislación laboral, cuidando en todo momento la protección implícita en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que expresa que las normas del trabajo tienen la función de dar equilibrio a la producción y a la justicia social, así como facilitar en todas las relaciones laborales el trabajo digno donde se respete plenamente la dignidad humana del trabajador.[280]

Con relación a lo manifiesto en la Ley Federal del Trabajo y tomando en consideración lo descrito por Sergio Gamonal Contreras, se presentan a continuación dos teorías sobre la acumulación de una indemnización.[281]

3.5.2.1. Teorías que rechazan la acumulación

Para algunos es improcedente la referida acumulación toda vez que terminado el contrato debe cancelarse la indemnización tarifada establecida por ley, la cual excluye del ámbito de la relación laboral el principio general de la reparación integral de los daños.

Se sostiene, además, que la tarifa legal abarca todos los eventuales perjuicios producidos por el despido injustificado, correspondiendo su pago se haya o no producido daños para el trabajador.

---

[280] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[281] GAMONAL Contreras, Sergio. *El daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho del trabajo chileno*. Santiago de Chile. Editrem. 2000.

Complementa lo anterior, el hecho de que el legislador ha establecido una indemnización tarifada a fin de que el costo económico que su pago representa para el empresario no afecte la continuidad de la actividad productiva, y que este pueda planificar previamente el desarrollo de su negocio ante la posibilidad de tener que cancelar las indemnizaciones por despido. En caso contrario, se produciría una grave inseguridad jurídica en las relaciones de trabajo.

Se agrega que no es posible aplicar las normas del derecho común al derecho laboral, cuando este ha regulado en forma expresa una determinada institución, como ocurre con las indemnizaciones por término de contrato, y que, si el legislador hubiere deseado establecer una indemnización mayor, lo habría hecho expresamente.

3.5.2.2. Teorías que aceptan la acumulación

Para la mayor parte de la doctrina es plenamente pertinente la acumulación de una indemnización del daño moral con las establecidas por el derecho laboral para el término del contrato de trabajo.

En esta línea se argumenta que la indemnización tarifada sólo cubre el daño patrimonial del despido, por lo cual resulta de toda lógica la necesidad de indemnizar el daño moral por ejercicio abusivo del despido con una indemnización complementaria.

Se añade que la aceptación de la indemnización del daño moral por término de contrato, en casos de especial gravedad, podría fortalecer la seguridad

jurídica en el entendido de que la jurisprudencia o la ley fijen pautas respecto de los casos y montos de su indemnización.

Américo Plá defiende la acumulación de las indemnizaciones debido a su distinta naturaleza. La indemnización por despido busca la reparación de los perjuicios por la pérdida del empleo, su cálculo se realiza en forma tarifada sin consideración a los reales daños, debiendo cancelarse incluso cuando ni siquiera existe culpa por parte del empleador; a diferencia de la indemnización por daños y perjuicios, basada en un actuar objetable del empleador y que exige la prueba de los daños producidos[282].

Se ha sostenido, por otra parte, que debe repararse el daño moral cuando se produce por actos diferentes del despido, los cuales importan incumplimientos contractuales o actos ilícitos.

Se trata de actos del empleador que pueden ser previos, simultáneos o posteriores al despido.

Pizarro critica la tesis anterior ya que no se trata de diferenciar el despido de “actos diferentes del mismo que puedan producir daño moral”, sino de valorar la distinta repercusión que el despido produce en la esfera de intereses del perjudicado y sus respectivas consecuencias en el plano patrimonial y espiritual.[283]

Ackerman afirma que la finalidad de la indemnización tarifada es responder al incumplimiento del deber de respetar el derecho del trabajador a la

---

[282] GAMONAL Contreras, Sergio. *El daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho del trabajo chileno*. Santiago de Chile. Editrem. 2000.

[283] Ibid. PIZARRO. *op. cit.* pp. 602 y 603.

estabilidad en el empleo, compensando sólo los daños materiales y morales que la referida violación contractual ocasione, lo cual impone la necesidad de reparar los otros daños que puedan producirse por incumplimientos contractuales, en forma independiente de la tarifa legal [284].

Se ha postulado también que la existencia de un régimen específico de indemnización tarifada por término de contrato no autoriza para concluir, a contrario sensu, que en materia laboral no rige el principio de reparación integral del daño.

A la luz de las teorías expuestas, es posible afirmar que una importante mayoría de los autores admite la posibilidad de acumular, a la indemnización tarifada legal por término de contrato, otra de daños y perjuicios morales cuando estos adquieren cierta relevancia y entidad. Aunque en este trabajo nos limitamos al análisis del daño moral, es necesario precisar que, ante despidos abusivos, especialmente injustificados y particularmente graves, la necesidad de indemnizar los daños no se limita a los de naturaleza moral sino también a los daños patrimoniales efectivamente causados, sin perjuicio de las indemnizaciones tarifadas que procedan.

[284] GAMONAL Contreras, Sergio. *El daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho del trabajo chileno*. Santiago de Chile. Editrem. 2000.

3.6. Montos y forma de integrar el salario para el pago de las indemnizaciones

La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 82 que el "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".[285] Sin embargo, la Ley señala diversas maneras de concebir al salario en atención al concepto a pagar.[286]

Las indemnizaciones se pagan por regla general de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo esto es, con salario integrado y, sólo por excepción, cuando así lo establezca la Ley Federal del Trabajo en otros preceptos, el monto de las indemnizaciones se cubrirá con salario diferente. [287]

El monto de las indemnizaciones y la forma de integrar el salario para su pago se realizarán de acuerdo con lo siguiente:

1. Despido justificado. Tres meses de salario, según el que corresponda a la fecha de realización del pago (salario integrado), de acuerdo con el artículo 48.
2. Despido injustificado (Causas de excepción al principio de estabilidad). En los casos a que se refiere el artículo 49 de la Ley

[285] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[286] Ibid.

[287] Ibid.

Federal del Trabajo la indemnización es variable de acuerdo con a la naturaleza del contrato y el tiempo trabajado.[288]

a. Si la relación de trabajo es por tiempo determinado, menos a un año, se paga una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados y tres meses de salario, así como salarios vencidos (artículo 50, fracción I).
b. Si la relación fuera por tiempo determinado, pero excediera de un año, se entregará una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes; además se pagarán tres meses y salarios vencidos (artículo 50, fracción II).
c. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización será de veinte días de salario por cada uno de los años siguientes; además se pagarán tres meses y salarios vencidos (artículo 50, fracción III).

3.7. Rescisión del contrato por parte del trabajador

Las indemnizaciones que se paguen en este caso, cuando se den las causales del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, por mandato del artículo 52 Ley Federal del Trabajo serán las que refiere el artículo 5 y que hemos citado en el punto que antecede.[289]

[288] Ibid.

[289] Ibid.

3.7.1. Por terminación de la relación individual de trabajo

Las causas previstas en el artículo 53 Ley Federal del Trabajo,[290] a nivel individual, sólo generan pago de indemnización en el caso de incapacidad física o mental, o incapacidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio. La indemnización es de un mes de salario y se paga con salario integrado.

3.7.2. Incumplimiento de sentencia

Cuando el Tribunal condena a la reinstalación en una sentencia que se dicta después de haber sido promovido un juicio, si el patrón se niega a reinstalar al trabajador y este no disfruta de estabilidad o desea cambiar su derecho a trabajar por una indemnización consiste en tres meses de salario, una responsabilidad de conflicto que se fija en los términos de la fracción I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo,[291] y el pago de salarios vencidos.

3.7.3. Incremento de la indemnización como consecuencia de la falta inexcusable del patrón en materia de riesgos de trabajo

El artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo contempla cinco razones por las cuales puede aumentarse la indemnización hasta en un veinticinco por

[290] Ibid.

[291] Ibid.

ciento, a juicio del Tribunal, si existe falta inexcusable del patrón debido a un riesgo de trabajo. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Cuando incumple con las disposiciones legales de las normas sobre seguridad, salud y medio ambiente laboral.
II. Cuando no adopta medidas adecuadas para evitar su repetición cuando ocurren accidentes.
III. Cuando no adopta las medidas preventivas sugeridas por los trabajadores, los patrones o por las autoridades laborales.
IV. Cuando no los trabajadores notifican al patrón sobre un riesgo laboral y no adopta las medidas para evitarlo.[292]

Debido a lo anterior, el Pleno del Décimo Circuito emitió la tesis de jurisprudencia, Carga de la prueba cuando se reclama su incremento por causa inexcusable del patrón en términos del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo en la *Gaceta Suprema Corte de Justicia de la Nación*, donde expone cinco hipótesis donde el patrón puede incurrir en responsabilidad por causa inexcusable y dan lugar al incremento en la indemnización por riesgo de trabajo.[293]

---

[292] Ibid.

[293] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Indemnización por riesgo de trabajo. Carga de la prueba cuando se reclama su incremento por causa inexcusable del patrón en términos del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo. Gaceta Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Libro 57, Tomo II, p. 1887. Agosto de 2018. Recuperado de: https://parentesislegal.com/wp-content/uploads/INDEMNIZACION_POR_RIESGO_DE_TRABAJO._CARGA_DE_

3.7.4. Indemnización por suspensión de las relaciones colectivas

Los trabajadores que resulten afectados con motivo de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo recibirán una indemnización, a juicio del Tribunal que consistirá en un pago que no exceda de un mes de salario. La indemnización se pagará con salario integrado.

Cuando el Tribunal ordene que se reanuden labores y el patrón no lo haga, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización referida en el artículo 50.[294] Si se reanudan las labores, pero el patrón no llama a los trabajadores, estos tendrán derecho a la indemnización, si así lo eligen, de tres meses y salarios caídos.

3.7.5 Indemnización por terminación colectiva de las relaciones de trabajo

En los casos previstos por el artículo 434 que son la fuerza mayor,[295] o el caso fortuito, la incapacidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el caso de la quiebra legalmente decretada, se pagará una indemnización de tres meses de salario.

En el caso de implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos.

LA_PRUEBA_CUANDO_SE_RECLAMA_SU_INCREMENTO_POR_CAUSA_INEXCUSABLE_DEL_PATRON_EN_TERMINOS_DEL_ARTICULO....pdf.

[294] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[295] Ibid.

Los trabajadores que sean reducidos por esta causa recibirán una indemnización de cuatro meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados.

- Por despido
- Por rescisión de parte del trabajador
- Por insumisión al arbitraje
- Por terminación del contrato individual
- Por terminación de las relaciones colectivas
- Por suspensión de las relaciones colectivas.
- Por incapacidad del trabajador
- Por implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo
- Por incumplimiento de sentencia
- Por riesgos de trabajo
- Por contingencia sanitaria

Otra de las formas de reparar la terminación colectiva de las relaciones de trabajo tiene que ver con los gastos de ejecución de las sentencias. Para los daños derivados del incumplimiento de normas, véase el artículo 992,[296] donde se explica que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por patrones o trabajadores recibirán sanciones de acuerdo con las disposiciones del propio Título 16.

También es importante destacar lo establecido en el artículo 493, referente a los casos donde ocurra incapacidad parcial del trabajador para

[296] Ibid.

desempeñar su empleo, entonces el Tribunal competente podrá elevar la indemnización hasta el monto pertinente por incapacidad permanente total, de acuerdo con la importancia de la profesión capaz de aportarle al trabajador ingresos semejantes.[297]

3.8. Reparación del daño

3.8.1. Responsabilidad

La responsabilidad por daño laboral tiene parte de su justificación en la culpa de quien realiza o no la obligación que da origen al daño.

3.8.2. Legitimación

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 689 establece que las partes en todo proceso laboral serán las personas físicas o morales con interés jurídico acreditado en el proceso, y que ejerzan acciones u excepciones.[298]

3.8.3. Relación de causalidad

Se trata de un elemento del acto ilícito y del incumplimiento contractual que vincula el daño directamente con el hecho antijurídico, e indirectamente con el elemento de imputación subjetiva o de atribución objetiva. Es el factor aglutinante que hace que el daño y la culpa, o en su caso el riesgo, se

[297] Ibid.

[298] Ibid.

integren en la unidad del acto que es fuente de la obligación de indemnizar.[299]

Es necesaria la existencia de ese nexo de causalidad, pues de otro modo se estaría atribuyendo a una persona el daño causado por otro o por la cosa de otro. Es un elemento objetivo, porque alude a un vínculo externo entre el daño y el hecho de la persona o de la cosa.[300]

3.8.4. Contenido de la acción

La acción del trabajador puede perseguir el resarcimiento o reparación del daño producido, pero también la tardanza en el pago de este.

3.8.5. Forma de reparación

Como anteriormente lo vimos lo anterior tiene fundamento en la Ley Federal del Trabajo de manera parcial en el artículo 51 con relación al 50.[301]

La forma de repararlo depende del tipo de daño:

- Daños y perjuicios materiales: el monto de la indemnización se calculará de acuerdo con los criterios establecidos por la Ley de

[299] BUSTAMANTE Alsina, Jorge. *Teoría general de la responsabilidad civil*. Buenos Aires. Abeledo-Perrot, 1997. Ghersi. Carlos A. Derecho y Reparación de Daños. Tendencia jurisprudencial anotada y sistematizada. Buenos Aires. Editorial Universidad. 2001. p. 55.

[300] GHERSI. *op. cit*. p. 56.

[301] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Expropiación, el Código Fiscal de la Federación, la Ley General de Bienes Nacionales y demás disposiciones aplicables, debiéndose tomar en consideración los valores comerciales o de mercado.

- Daño personal: mediante indemnización calculada con base en los dictámenes médicos correspondientes, tomando en cuenta lo establecido para riesgos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo. También tendrá derecho a que se cubran los gastos médicos que en su caso se eroguen.
- Daño moral: el pago de indemnización se calculará de acuerdo con los criterios establecidos en el Código Civil Federal, debiendo tomar en consideración los dictámenes periciales ofrecidos por el o la reclamante. La indemnización por daño moral no excederá del equivalente a 20 000 veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal por cada reclamante afectado.

En caso de muerte, el cálculo de la indemnización se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Código Civil Federal en su artículo 1915 Constitucional.

El daño está conceptualizado a través de un acto positivo o negativo que viole una garantía individual.

La forma de repararlo depende del tipo de acción:

- Cuando sea de carácter positivo: restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada, restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación.

- Cuando sea de carácter negativo: obligar a la autoridad responsable a que obre en el sentido de respetar la garantía de que se trate y a cumplir, por su parte, lo que la misma garantía exija.

3.8.6. Indemnización

Puede ascender a 3 meses o 90 días, y encuentra fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,[302] y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que especifica que el trabajador tendrá derecho solicitar ante la autoridad correspondiente su reinstalación en el trabajo o de lo contrario que se le indemnice con tres meses de salario.[303]

Ya que el daño moral no está regulado en la Ley en comento, el trabajador al que se le afecten sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí mismo tienen los demás, tendrá que reclamarlo vía civil, por ejemplo, en caso de hostigamiento o acoso sexual.

---

[302] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[303] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo*. *Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

3.8.7. Reparación del daño laboral

La responsabilidad reparatoria se concibe como la imputación de un hecho dañoso a un sujeto, y no como sanción a una conducta; la responsabilidad es entonces la reacción contra el daño sufrido, y el resarcimiento no tienen por objeto borrar el daño ni sancionar a su autor, sino que lo que persigue es traslada las consecuencias desfavorables que se produjeron al patrimonio del dañador.

En efecto, la reparación debe procurar a la víctima la satisfacción por los perjuicios sufridos mediante el restablecimiento del equilibrio patrimonial que había sido alterado por la conducta lesiva. La reparación se alcanza de dos modos:

1. Por el resarcimiento, que consiste en compensar a la víctima mediante un equivalente pecuniario.
2. Por la reintegración de forma específica (reparación in natura), que consiste en restablecer a situación material que hubiera existido de no haber sucedido el hecho dañoso. La primera consiste en una obligación de dar; la última, de hacer, pues obliga a crear un estado de cosas que en ese momento no existía, o a destruir lo que se ha realizado contraviniendo una obligación de no hacer.

El resarcimiento económico tiene carácter subsidiario, siendo aplicable únicamente si la reparación en especie no es posible.[304]

[304] GHERSI, Carlos A. *Derecho y Reparación de Daños. Tendencia jurisprudencial anotada y sistematizada.* Buenos Aires. Editorial Universidad. 2001.

3.8.8. Excepciones

La reparación del daño tiene sus excepciones detalladas en el artículo 49, y consideran diversas situaciones el trabajador, como su antigüedad menor de un año; si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, los casos de trabajadores de confianza, los trabajadores del hogar, los trabajadores eventuales y cuando se trate de personas trabajadoras en plataformas digitales.

Únicamente procederá la reinstalación obligatoria en caso de violación a derechos colectivos, tales como la libertad de asociación, autonomía sindical, el derecho de huelga y de contratación colectiva.[305]

3.8.9. Modalidades de la reparación

La modalidad que contempla la norma laboral es limitada esto es no integral. Contempla únicamente los daños económicos y no así los morales.

[305] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

3.8.10. Evaluación del daño

Con relación a la evaluación del daño, este se limita a los daños materiales no así el daño moral ni lo que la doctrina señala como daño emergente o cesante que nosotros señalamos como perjuicio, así como los que pudieran sufrir terceras personas.

3.8.11. Posible compensación

La Ley Federal del Trabajo no contempla la posibilidad de compensar-resarcir los perjuicios sufridos como consecuencia del daño realizado.

La indemnización del daño y perjuicio es contemplada dentro de nuestra constitución en los siguientes artículos 17, consistente en la facultad del Congreso de la Unión de expedir leyes para regular acciones colectivas, el 20, relativo a las características del proceso penal, que será acusatorio y oral.[306]

La legislación laboral adjetiva es omisa en establecer con precisión y claridad lo que significa daño y lo que significa el perjuicio, lo que ha producido jurisprudencias que han permitido a los Tribunales de segunda instancia no analizar en todo o en parte el fondo y el procedimiento de la primera instancia, por defectos en la expresión de daños y perjuicios, lo que además implica dejar de ejercer la función jurisdiccional encomendadas por las leyes, implicando con ello una violación recurrente a la tutela judicial efectiva.

[306] Ibid.

Ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo contemplan norma alguna que defina que son los daños, perjuicios y contenga consecuencia legal ante la suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo que resarza los daños y perjuicios ocasionado por el patrón por actuaciones discriminatorias o violatorias a derechos humanos de los trabajadores.

Ante lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado emitiendo diversas tesis.

En la tesis 2026090, Suspensión en el juicio de amparo directo en materia laboral. Para calcular el monto que garantice la subsistencia del trabajador y el pago de los daños y perjuicios, al decidir sobre su concesión procede analizar la verosimilitud del salario, sin prejuzgar el determinado en el laudo, cuando no sea acorde con el principio de primacía de la realidad, publicada el 23 de marzo de 2023, se condenó en un juicio ordinario laboral a reinstalar a un trabajador y a pagarle de prestaciones acordes a su salario diario acreditado; aquí la parte demandada se amparó y solicitó la suspensión del acto y argumentó que la cantidad a pagar resultaba inverosímil; obtuvo una medida cautelar respecto a la reinstalación y se fijó un nuevo monto correspondiente a los daños y perjuicios con base en su salario.

El Tribunal Colegiado de Circuito dictaminó la verosimilitud del salario para fijar un monto de garantía al conceder una medida cautelar cuando dicho monto no armonizara con el principio de primacía de la realidad.[307]

En la Tesis 2026205, Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor, publicada el 23 de marzo de 2023, en su demanda laboral un trabajador reclamó discriminación porque no se le reconoció su condición de empleado desde el inicio de la relación laboral, y la Junta negó la validez del reclamo por falta de elementos para su comprobación, pero dictaminó discriminación debido a la conducta procesal de la parte demandada por el ofrecimiento reiterado de la oferta de trabajo, por lo que se violentó el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y por atentar contra el principio de igualdad con el resto de los trabajadores de la parte demandada; la Junta determinó discriminación por la conducta procesal del empleador, pero se abstuvo de imponer medidas reparatorias, a pesar de que el Tribunal Colegiado de Circuito determinó que cuando un trabajador

[307] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Suspensión en el juicio de amparo directo en materia laboral. Para calcular el monto que garantice la subsistencia del trabajador y el pago de los daños y perjuicios, al decidir sobre su concesión procede analizar la verosimilitud del salario, sin prejuzgar el determinado en el laudo, cuando no sea acorde con el principio de primacía de la realidad. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 23 de marzo de 2023. Tomo IV, p. 4053. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026090

demostrara que no había sido inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social ni en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, junto con la evasiva del patrón a reinstalarlo, ocurre un acto de discriminación laboral, lo que debería dar lugar a una medida reparatoria en favor del trabajador.[308]

En la Tesis Aislada 273699, Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo, la Ley Federal del Trabajo que rige las relaciones entre trabajadores y patrones, con excepción de los casos de salarios caídos por despido, donde el trabajador despedido demanda el resarcimiento de daños, el patrón no será obligado a pagar daños y perjuicios, ni se refiere indemnización alguna por daño moral por considerarse que las prestaciones no pertenecen a la materia de trabajo.[309]

En la Tesis Aislada 274618, Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben, se dictaminó la improcedencia de una demanda por despido injustificado en una reclamación por concepto de daños y perjuicios, ya que en la Ley Federal del Trabajo solo existe la disposición

---

[308] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 23 de marzo de 2023. Tomo IV, p. 3857. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026205

[309] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo. Semanario Judicial de la Federación*. 4 de septiembre de 1964. Volumen LXXXVII, Quinta Parte. p. 14. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/273699

de indemnizar a sus trabajadores con 3 meses de salarios y salarios caídos.[310]

En la Tesis Aislada 2027015, Daño moral. Lineamientos generales para su cuantificación, se presenta el caso de una persona que realizó una demanda de responsabilidad civil por la muerte de su hijo por descarga eléctrica, y en una primera instancia se absolvió a la parte demandada y a la compañía aseguradora; en apelación el Tribunal Unitario de Circuito declaró la improcedente la indemnización por daño patrimonial; sin embargo, condenó a las partes demandadas por daño moral, y se fijó la cuantificación en relación con el daño material; la parte afectada promovió un juicio de amparo que le fue negado, porque para el Tribunal Colegiado de Circuito fue correcta la forma de cuantificar el daño moral, por lo que la parte demandante interpuso un recurso de revisión.

Para la cuantificación del daño moral, los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación han establecido que siempre debe buscarse la reparación integral del daño moral, que una indemnización debe ser integral, equitativa, justa y debe cubrirse de forma expedita, y que tampoco se debe condicionar o limitar el daño moral a una indemnización por daño material porque el daño moral no es cajón de sastre para que ante algún tipo de dificultad de cuantificar un daño se fijen condenas más elevadas

[310] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben. *Semanario Judicial de la Federación*. 9 de abril de 1962. Volumen LVIII, Quinta Parte. p. 31. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/274618

bajo una satisfacción o interés extrapatrimonial que trate de corregir cuantificaciones por daño patrimonial.[311]

En la Tesis Aislada 2008309, Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que para la Ley Federal del Trabajo era posible imponer medidas reparatorias monetarias debido a la comisión de actos discriminatorios, con la finalidad no solo de sancionar situaciones actuales en los centros de trabajo, sino para prevenir que se repitan estos actos en el futuro.[312]

3.9. Actualización de la consecuencia (Defensa)

La acción es un derecho otorgado por el Estado a la persona para provocar la actividad de un órgano jurisdiccional con la finalidad de obtener una sentencia. La acción, según ha escrito Eduardo Couture, es el poder jurídico

---

[311] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daño moral. Lineamientos generales para su cuantificación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 18 de agosto de 2023. Tomo II. p. 1262. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2027015

[312] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 30 de enero de 2015. Tomo I. p. 758. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2008309

que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la justificación de una pretensión.

Cabe hacer el distingo que la acción es la capacidad de requerir que intervenga el órgano jurisdiccional en tanto que la pretensión la solicitud que se hace a la autoridad para recibir una resolución favorable.

García Maynez[313] en su obra *Introducción al Estudio del Derecho*, se da a la tarea de citar a Nikolai Korkounov, que clasificó a las normas jurídicas desde el punto de vista de sus sanciones:

1. *Leges perfectae* o leyes perfectas, son aquellas cuya sanción consiste en la inexistencia o nulidad de los actos que las vulneran. Tal sanción es la más eficaz, porque el infractor no logra el fin que se propuso al violar la norma.

   Algunas veces el acto violatorio es considerado por la ley como inexistente para el derecho, lo que equivale a privarlo de consecuencias jurídica; otras, puede engendrar ciertos efectos, pero existe la posibilidad de nulificarlos.
2. *Leges plus quam perfectae*. La sanción de las normas jurídicas no siempre tiende al restablecimiento de las cosas al estado que guardaban antes del entuerto. Este consúmase a veces de modo irreparable. En tal hipótesis, la norma sancionadora impone al infractor un castigo y exige, además, una reparación pecuniaria.

[313] GARCÍA Maynez. *op. cit.*, p. 89.

3. *Leges minus quam perfectae*. Está integrado por aquellas cuya violación no impide que el acto violatorio produzca efectos jurídicos, pero hace al sujeto acreedor a un castigo.
4. *Leges imperfectae* o leyes imperfectas. Son aquellas que no se encuentran provistas de sanción.

Por lo anterior podemos clasificar a las normas del trabajo dentro de las *Leges minus quam perfectae*, toda vez que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su Título Dieciséis Responsabilidades y Sanciones, contempla en el artículo 1002 algunas conductas sancionables por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en los presentes Título o la propia Ley, se impondrá a la parte infractora una multa por el equivalente de 50 a 5,000 veces la unidad de medida y actualización vigente.[314]

Por lo anterior, si se presentara una violación a las normas sustantivas de la Ley Federal del Trabajo, solo se tendría el derecho de solicitar a la autoridad administrativa que inicie el procedimiento administrativo sancionador, pero no sin efectos resarcitorios para el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo establece diversas acciones o procedimientos a través de los cuales podemos solicitar a la autoridad la reivindicación de nuestro derecho violado.

[314] Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

El procedimiento ordinario laboral es uno de los procedimientos a través del cual se puede solicitar:

- El cumplimiento de la obligación (daño).
- El pago de las consecuencias que trae consigo el incumplimiento de la obligación (perjuicio).

Expuesto lo anterior, es inminente cuestionarnos que sucede en materia laboral; no es necesario que se señale el nombre de la acción basta con que se aun cuando no se exprese su nombre si bien, con tal que se indique la causa de la pretensión.

En la Ley Federal del Trabajo podemos distinguir:

a. Reinstalación.
b. Indemnización constitucional.
c. Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
d. Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, etc.).
e. Reconocimiento de antigüedad.
f. Reconocimiento de derechos escalafonarios.
g. Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).
h. Indemnización por riesgo del trabajo.
i. Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
j. Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
k. Ejecución de sentencias (para hacer efectivo el fallo dictado).

l. Acciones de capacitación y adiestramiento.

m. Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al IMSS).

n. Acciones colectivas (las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo).

3.10. Condiciones de la acción

En una punibilidad jurídica de una solicitud:

- El actor debe estar amparado por la norma de derecho material.
- Debe existir interés de actuar, y un interés en recurrir al poder judicial para la solución del conflicto.
- Debe haber legitimidad de parte de la persona interesada en la demanda.
- La acción es el medio que se tiene para acudir con la autoridad jurisdiccional a hacer valer un derecho.

Ante la punibilidad jurídica de una solicitud tenemos las siguientes premisas:

- La Ley Federal del Trabajo no consigna cómo es que un derecho laboral puede ser violado, ya que la redacción de esta se limita a señalar si existe o no causal de rescisión, terminación o suspensión de las relaciones individuales o colectivas de trabajo; evidenciando lo omiso y poco proteccionista de esta.

- Del contenido de la Ley Federal del Trabajo no se desprende la palabra daño, perjuicio, daño y perjuicio, las referencias que hay de estas se remontan a las legislaciones laborales previas a esta, así como tampoco señala su naturaleza, contenido y forma.
- Esta omisión en la Ley Federal del Trabajo tiene consecuencias y resultados que aún y cuando de hecho existe un flagrante perjuicio en los derechos laborales y más aún no contiene en la norma acción, ni sanción para solicitarlo.
- Ante tales circunstancias las personas que se sientan violentadas en sus derechos y quieran intentar una acción, la autoridad no aplique la Ley Federal del Trabajo ya que su función no es la de integrar la Ley ni interpretarla al menos no en ese momento procesal.
- Lo que podemos ver en las legislaciones previas a la Ley Federal del Trabajo es que, si bien en algunas se definía, en otras se distinguía entre daño y perjuicio y en otros se indicaba la sanción en caso de incumplimiento.

De lo anterior, podemos referir que se ha definido, se ha distinguido y se ha sancionado en la legislación civil, pero al pasar a la materia laboral en la Ley Federal del Trabajo se olvidaran de estas, por lo que podemos afirmar que existe un derecho, pero no así una acción para que los trabajadores puedan reclamar el pago de daños y perjuicios.

3.11. Controles diversos

Tanto el Gobierno a través de la Inspección del Trabajo como el Sector Patronal han adoptado una serie de actividades encaminadas a la protección y garantizar los derechos de los trabajadores:

1. La Inspección del Trabajo a través de las inspecciones tanto ordinarias como extraordinarias se ha dado a la tarea de acudir a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las obligaciones, pero a todas luces estas acciones han sido poco efectivos.

   Al menos en materia estatal la Inspección no ha utilizado su capacidad de sancionar y ha sido solo disuasiva su actuar.
2. La propia responsabilidad de los centros de trabajo. Que atiende más a la percepción que pueden tener de ellos los trabajadores, la comunidad, posibles clientes, o en su momento alguna empresa certificadora.

No es propiamente objeto de estudio lo anterior, pero cabe hacer mención que la función preventiva o proteccionista del cumplimiento de las obligaciones laborales debe ir encaminada a otorgar un beneficio (resarcimiento del daño) así como el contrarrestar estos.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES

La omisión legislativa; esto es la carencia de una norma que otorgue el derecho, la acción y la reparación e indemnización del daño y el perjuicio, así como la debida actuación de los Tribunales Laborales, ha permitido que se vulnere los derechos de los trabajadores, así como de sus derechos

humanos, por los motivos que se describen en todo lo expuesto y analizado, se considera lo siguiente:

1. Debe de existir una tutela de la reparación del daño y perjuicio tanto en la ley como en la constitución en materia laboral.
2. Mantener las indemnizaciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo como un derecho mínimo de carácter irrenunciable.
3. Deben de estar contemplado los diferentes daños (emergente, moral, patrimonial, psicológico, lucro cesante, proyecto de vida, pérdida de oportunidad) distinguiéndolos de los daños por accidentes, riegos o enfermedades de trabajo. Incorporando su valoración, así como criterios fundamentados en la protección de los derechos humanos de los trabajadores.
4. Incluir de valorar y compensar el lucro que se deja de percibir por la omisión de la prestación.
5. Debe de existir norma laboral que otorgue la acción y la facultad de ejercerla con el ánimo de defender el derecho laboral violado que conlleve un daño y/o perjuicio; esto es, una verdadera legitimación procesal, una acción que a su vez sea rápida y expedita, contra todo acto u omisión de los patrones/contratistas que causen un daño y/o perjuicio y el procedimiento respectivo.
6. La acción la podrá promover por cualquiera que se sienta violentado.
7. Propuesta de reparación de daño en la legislación mexicana, planteando distintas opciones de reformas, con el objetivo de

incorporar en nuestro derecho la figura del perjuicio, y así hacerla valer de la forma más efectiva.

8. Los Estados tienen la responsabilidad de consagrar normativamente y de asegurar la debida aplicación de los recursos efectivos y las garantías del debido proceso legal ante las autoridades competentes, que amparen a todas las personas bajo su jurisdicción contra actos que violen sus derechos fundamentales o que conlleven a la determinación de los derechos y obligaciones de estas.
9. La discriminación laboral es una figura poco atendida por parte de las autoridades laborales, bastará con verificar si dentro de las estadísticas de estas, existen demandas o denuncias por actos o conductas discriminatorias, por tanto, es un tema pendiente por cubrir por el Estado. Conocer la opinión de los actores involucrados en las relaciones de trabajo acerca del porcentaje de personas que consideran haber sufrido un acto discriminatorio, permitirá tener una percepción real entorno a la discriminación laboral.
10. Sería idóneo la creación un Programa Nacional destinado a capacitar en materia de discriminación laboral tanto a operadores del sistema laboral, litigantes, colegios de abogados, sindicatos.
11. Los patrones y contratistas también deberán de adecuar su normativa, políticas internas o prácticas para proteger, prevenir o reducir la discriminación, lo que en ocasiones implicará llevar a cabo acciones para garantizar que un trabajador pueda realizar la actividad para la cual fue contratada en plenitud. Por ejemplo: hacer accesos

para sillas de ruedas en el centro de trabajo. Sin embargo, vale la pena precisar que el patrón o contratista también podrá argumentar la imposibilidad de realizar estas acciones por el costo elevado que le pudiera sufragar, para lo cual tendrá que justificarlo.

12. La Ley Federal del Trabajo necesita contar con normas impregnadas de un espíritu protector contra actos discriminatorios; habrá que analizar la posibilidad de integrar como causal rescisión de la relación laboral cuando sean los trabajadores los que cometan conductas discriminatorias en el lugar de trabajo, así como el incorporar normas tendientes a proteger aquellos grupos considerados dentro de la categoría de minorías: personas adultas mayores; pobres; con distinta lengua, idioma o distinta forma de hablar; con VIH; con enfermedades crónicas; extranjeros; migrantes; con diversidad religiosa; personas con preferencias sexuales distintas; indígenas; entre otros. Sabemos de antemano que no será suficiente el posible cambio a la Ley Federal del Trabajo, sino que será necesaria la implementación de una nueva cultura tendiente a cambiar prejuicios y costumbres basadas en ideas discriminatorias.

13. El reto es grande pero grande también es la oportunidad de realizar cambios integrales, implementando estrategias para la incorporación al mercado laboral a los grupos que han sido discriminados, contrarrestando con ello la brecha de acceso al trabajo.

14. Podemos inferir que no existe una definición que sea coincidente con la realidad que se vive en las relaciones laborales en México y de manera específica con el sistema legal.
15. Los trabajadores no pueden tener acceso a intentar una acción a fin de ver que su derecho sea resarcido con motivo de la omisión de la obligación.
16. Los tribunales omiten entrar al estudio del fondo del asunto violando con ello la tutela judicial efectiva.
17. Elaborar e implementar leyes y políticas públicas para regular las empresas que ofrecen trabajo temporal.
18. La Inspección del Trabajo como autoridad laboral tomará un papel estratégico en la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo del Teletrabajo.
19. El camino transitado para ver hoy garantizados los derechos humanos en nuestra Constitución tuvo una serie de motivos y circunstancias sustentadas diferentes ideologías políticas y económicas a las que se tuvieron que atender para verlas consagradas hoy en día. Pasamos de intentos fallidos través de los derechos del hombre herencia de la Constitución de 1857 a las garantías individuales hasta lo que hoy en día gozamos que son los derechos humanos, y de manera particular la libertad de trabajo, profesión o comercio; derecho al trabajo y derechos en el trabajo todos estos garantizados por nuestra Constitución a través de autoridades que promuevan, respeten y garanticen los derechos

humanos de igual forma el Estado tiene como obligación el sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

20. La poca cantidad de demandas interpuestas ante los Tribunales Laborales demandando violaciones a los derechos del trabajador y del trabajo, así como de las demandas ante las Comisiones Federal o Estatal de Derechos Humanos son prueba de que los derechos humanos en las relaciones de trabajo es un tema recientemente abordado.
21. Es primordial que las Autoridades estén capacitadas en conocer el alcance que tienen los derechos humanos en las relaciones de trabajo y que esta capacitación sea transmitida a su vez a la comunidad laboral para que puedan hacer cumplir y hacer valer sus derechos humanos.

Las conclusiones obtenidas dan cuenta de la necesidad de una reforma legislativa que incorpore en la Ley Federal del Trabajo disposiciones que reconozcan la reparación integral de los daños y perjuicios en las relaciones de trabajo a través de un modelo mixto de cuantificación de estos. El modelo tendría que contemplar:

- Las indemnizaciones que consagra la Ley Federal del Trabajo (3 meses de salario, 20 días por años cuando proceda, salarios caídos y las demás prestaciones legales).
- La valoración del daño emergente y lucro cesante.

- La valoración del daño moral, psicológico, o al proyecto de vida considerando aspectos como la gravedad de la conducta realizada, el tiempo de duración de la afectación, la intensidad del sufrimiento, la edad de la víctima, así como la afectación en su desarrollo profesional.
- Un tribunal facultado para utilizar criterios de proporcionalidad y equidad conforme a los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos cuando no se esté en posibilidad de establecer con exactitud el monto del daño para determinar la indemnización.

BIBLIOGRAFÍA

ALESSANDRI Rodríguez, Arturo. De la responsabilidad extracontractual en el derecho civil chileno. Santiago de Chile. Imprenta Universitaria. 1943.

AMLO. Presidente electo anuncia iniciativa de Ley de Responsabilidad Ciudadana; se suspende fiscalización y vigilancia a negocio. 31 de octubre de 2018. Recuperado de: https://lopezobrador.org.mx/2018/10/31/presidente-electo-anuncia-iniciativa-de-ley-de-responsabilidad-ciudadana-se-suspende-fiscalizacion-y-vigilancia-a-negocios/

ATIENZA, Manuel. *El sentido del derecho*. Barcelona. Planeta. 2014.

AVALOS Luna, María Lucia. *"La substitución patronal en la Ley Federal del Trabajo", tesis para obtener el título de Licenciado en derecho. Aragón.* pág. 1. Estado de México. UNAM. Recuperado de: https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/5758bc17-fae6-4bdb-b798-8c042a5ae893/content

BALLESTEROS Montoro, Alberto. *"Sobre la teoría imperativista de la norma jurídica".* Anales de derecho. Número 25, 2007. Recuperado de: https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/64451/62121

BEJARANO Sánchez, Manuel. *Obligaciones civiles*. México. Oxford-Harla. 2010.

BURGOA, Ignacio. Las garantías individuales, México, Porrúa, 2005.

BUSTAMANTE Alsina, Jorge. *Teoría general de la responsabilidad civil*. Buenos Aires. Abeledo-Perrot. 1997.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta. 1993.

CÁCERES Nieto, Enrique. *Lenguaje y derecho. Las normas jurídicas como sistema de enunciados*. México. Cámara de Diputados, LVII Legislatura-UNAM. 2000.

CALDERÓN Gamboa, Jorge Francisco. *Reparación del daño al proyecto de vía por violaciones a derechos humanos*. México, Editorial Porrúa. 1995.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Código Civil Federal. *Diario Oficial de la Federación*. 31 de agosto de 1928. Recuperado de: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0922.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se aprueba el diverso por el que se adicionan un segundo y tercer párrafos al artículo 1, se reforma el artículo 4; y se adicionan un sexto párrafo al artículo 18, y un último párrafo a la fracción tercera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 14 de agosto de 2001. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//proceso/cpeum/CPEUM_151_DOF_14ago01.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se reforma el artículo 1o., Párrafo Tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la*

Federación. 4 de diciembre de 2006. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//proceso/cpeum/CPEUM_151_DOF_14ago01.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Acuerdo por el que se declara a la influenza enfermedad grave de atención prioritaria. *Diario Oficial de la Federación*. 2 de mayo de 2009. Recuperado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5089273&fecha=02/05/2009

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 30 de noviembre de 2012. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 13 de noviembre de 2014. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia. *Diario*

Oficial de la Federación. 23 de marzo de 2020. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590161&fecha=23/03/2020

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley de Infraestructura de la Calidad. *Diario Oficial de la Federación*. 1 de julio del 2020. art. 4. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICal_010720.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. 21 de febrero de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Código Civil Federal. *Diario Oficial de la Federación*. 17 de enero de 2024. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCF.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Código Penal Federal. *Diario Oficial de la Federación*. 16 de julio de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/CPF.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 15 de abril de 2025. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*. 1 de abril de 2025. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. s. f. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/Asesor-Legislativo/docs/7.Constituciones/Documentos/a.pdf

CAPÓN Filas R., Giorlandini E. *Diccionario jurídico de derecho del trabajo y seguridad social*. Santa Fe, Argentina. Rubinzal y Culzoni Editores. 1987. Recuperado de: https://dokumen.pub/diccionario-juridico-de-derecho-del-trabajo-y-seguridad-social.html

CÁRDENAS Gracia, Jaime Fernando. *Introducción al estudio del derecho*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nostra Ediciones. 2009. Recuperado de: http://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3260-introduccion-al-estudio-del-derecho-coleccion-cultura-juridica

CARPIZO, Jorge. *Los derechos humanos: Una propuesta de clasificación de los derechos civiles y políticos. Revista de la Facultad de Derecho de México*. Recuperado de: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho mx/article/view/29068/26221

CARRANZA, Venustiano. Discurso Inaugural al Congreso Constituyente. Memoria Política de México. 1916. Recuperado de: https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1916DCC.html

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *¿Qué son los derechos humanos?* 2025. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humano

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *¿Cuáles son los Derechos Humanos?* 2025. Recuperado de: https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos

Congreso Constituyente. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. 5 de febrero de 1917. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917.pdf

Congreso General Constituyente, Constitución de 1824. 4 de octubre de 1824. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1824.pdf

CUPIS, Adriano de. *El daño*. Barcelona. Editorial Bosch. 1975.

ESCOBEDO, F.M. Iniciativa, dictamen. Ley sobre accidentes del trabajo, Monterrey, Nuevo León: Imprenta del Gobierno en Palacio, 1906, pág. 6. Recuperado de: http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1020109712/1020109712.html

FERRATER Mora, José. *Diccionario de filosofía*. Buenos Aires, Sudamericana, 1964.

FUENTES, Manuel. *La desaparición como riesgo de trabajo.* Agencia Fronteriza de Noticias. 1 de agosto de 2018. Recuperado de: https://www.afntijuana.info/editoriales/85847_la_desaparicion_como_riesgo_de_trabajo

GARCÍA Maynez, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. México. Editorial Porrúa. 2002.

GAMONAL Contreras, Sergio. *El daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho del trabajo chileno*. Santiago de Chile. Editrem. 2000.

GHERSI, Carlos A. *Derecho y Reparación de Daños. Tendencia jurisprudencial anotada y sistematizada*. Buenos Aires. Editorial Universidad. 2001.

GUERRERO Galván, Luis René y Pelayo Moller, Carlos María (coord.). *100 años de la constitución mexicana: De las garantías individuales a los derechos humanos.* México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2016.

HERNÁNDEZ Cervantes, Aleida. *T-MEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras*. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert-Stiftung. 2020. Recuperado de: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf

Honorable Congreso del Estado de Nuevo León LXXIV Legislatura. Comisión de Puntos Constitucionales. *Dictamen del Expediente 10691/LXXIV. 13 de febrero del 2017*. Recuperado de: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/pdf/DICT%20%20FEDERAL%20%2010691-LXXIV.docx

International Labour Organization. *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).* 1958 (núm. 111). 2024. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

KELSEN, H. *Teoría general del derecho y del estado.* México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1995.

KURCZYN Villalobos, Patricia. *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. México. Instituto de investigaciones Jurídicas, UNAM. 2014. Recuperado de: http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12580

Legislatura XXXIV. Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Número 11. 10 de julio de 1931. Recuperado de: https://cronica.diputados.gob.mx/Debates/34/1er/Extra/19310710.html

LOZANO, Antonio de J., *Código Civil del Distrito Federal y territorios de Tepic y Baja California*, México. 31 de marzo de 1884. Recuperado de: https://archive.org/details/cdigocivildeldi00mexgoog/page/n6/mode/1up

Ministerio de Justicia de la Nación. *Código Civil.* Recuperado de: https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/105000-109999/109481/texactley340_libroII_S1_tituloIII.htm

MOLINA Ramos, Gustavo. *Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo (Contradiscurso)*. 1987. Recuperado de: https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/critica-juridica/article/download/2945/2747

Naciones Unidas. *Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas*. Nueva York y Ginebra. 2011. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

ORGAZ, Alfredo. *El daño resarcible.* Buenos Aires. Argentina. Edit. Bibliográfica Omeba. 1960.

Organización Internacional del Trabajo. *Memoria del Director General: Trabajo Decente.* 1999. Recuperado de: http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.* Guatemala. Datascan. s.f.

PÉREZ DUARTE Y NOROÑA, Alicia Elena. *El daño moral. Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Enero de 1985. Recuperado de: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/2097/2354

PINA, Rafael de. *Derecho civil mexicano*. México. Porrúa, 1993, vol. III.

Poder Ejecutivo, Secretaría de Gobernación. Código Penal para el Distrito y Territorios Federales en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal. *Diario Oficial*, tomo LXVII, núm. 39. 14 de agosto de 1931, pp 3-75. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/index_111.php?year=1931&month=08&day=14#gsc.tab=0

Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación. Artículo único. *Diario Oficial*, tomo CXXXV, núm. 14. 17 de noviembre de 1942. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_033_17nov42_ima.pdf

Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación. *Decreto que reforma y adiciona los artículos 4o., 5o., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer. Incorpora el principio de que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Establece bases constitucionales para permitir igualdad jurídica de las mujeres en materia de ejercicio de profesiones, derechos laborales y seguridad social.* Diario Oficial. 31 de diciembre de 1974. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_079_31dic74_ima.pdf

Presidencia de la República. *Decreto Promulgatorio del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el 21 de junio de 2019. Diario Oficial de la*

Federación. 9 de junio de 2023. Recuperado de: https://sidof.segob.gob.mx/notas/docFuente/5692625

RAWLS, John. *Teoría de la Justicia*. México: FCE. 1995.

REYES, Bernardo. *Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León o Ley Bernardo Reyes del 9 de noviembre de 1906*. México. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Departamento del Trabajo. *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. Talleres Gráficos de la Nación. 1928. pp. 577-579.

REYES Troya, Janeth Mireya. *Implementación de mecanismos para efectivizar la reparación integral a favor de la víctima por los daños sufridos en el cometimiento del delito. Tesis previa a optar el Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada.* Loja, Ecuador. 2021. Recuperado de: https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c65b476e-0696-426e-a865-cb7d5d2ec7aa/content

RODRÍGUEZ Campos, Ismael. *Los derechos humanos en el derecho del trabajo*. México. Editorial Porrúa. 2019

SANZ Encinar, Abraham. *El concepto jurídico de responsabilidad en la teoría general del derecho.* Recuperado de: https://afduam.es/wp-content/uploads/pdf/4/ElconceptojuridicoderesponsabilidadenlaTeoriaGeneraldelDerecho.pdf

Secretaría de Economía. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. 2015. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/488625/01_Norma_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf

RIVERO Lemus. *Reformas sobre Teletrabajo. Desconexión digital, derechos de la personalidad y seguridad de la información. Desconexión digital, derechos de la personalidad y seguridad de la información.* 1 de enero de 2024 http://riverolemus.com/blog/2/Reformas-sobre-Teletrabajo-Desconexion-digital-derechos-de-la-personalidad-y-seguridad-de-la-informacion/

ROMERO Juárez, Juan José. "*Estudio dogmático del artículo 160 del Código Penal para el Distrito Federal (privación de la libertad)", tesis Para obtener el título de Licenciado en derecho*. México, D.F. UNAM. 2010. Recuperado de: https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/00d1b738-f75c-4065-9281-b2cd2a2bacf7/content

Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación, 1928.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*. 2020. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*. 2009. Recuperado de: https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Norma-mexicana-para-la-igualdad-laboral.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *NMX-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*. 2012. Recuperado de: https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf

Secretaría de Economía. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2015. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/488625/01_Norma_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial de la Federación.* 8 de junio de 2023. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5691672

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben. Semanario Judicial de la Federación*, volumen LVIII, Quinta Parte. 9 de abril de 1962. p. 31. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/274618

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo. Semanario Judicial de la Federación*, volumen LXXXVII, quinta parte. 4 de

septiembre de 1964, p. 14. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/273699

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daño y perjuicio, diferencia entre (legislación del distrito y territorios federales. Semanario Judicial de la Federación*. 20 de enero de 1967. Volumen CXV, Segunda Parte. p, 19. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/258965

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daño moral. Es la alteración profunda que sufre una persona en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien, en la consideración que de sí misma tienen los demás, producida por hecho ilícito. Semanario Judicial de la Federación*, Libro IV. enero de 2012, Tomo 5. p. 4036. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/160425

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación en el ámbito laboral. Ante su actualización, el juzgador deberá declarar la nulidad del acto. Gaceta Suprema Corte de Justicia de la Nación*. 14 de enero de 2015. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1018633/TESIS_Y_JURISPRUDENCIAS_IGUALDAD_DE_GENERO.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 8 de julio de 2014. Tomo I. p. 138. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Acoso laboral (mobbing). La persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 8 de julio de 2014. Tomo I. p. 138. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006869

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Agosto de 2016, Tomo II, p. 633. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Indemnización por riesgo de trabajo. Carga de la prueba cuando se reclama su incremento por causa inexcusable del patrón en términos del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo. Gaceta Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Libro 57, Tomo II, p. 1887. Agosto de 2018. Recuperado de: https://parentesislegal.com/wp-content/uploads/INDEMNIZACION_POR_RIESGO_DE_TRABAJO._CARGA_DE_LA_PRUEBA_CUANDO_SE_RECLAMA_SU_INCREMENTO_POR_CAUSA_INEXCUSABLE_DEL_PATRON_EN_TERMINOS_DEL_ARTICULO....pdf.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Suspensión en el juicio de amparo directo en materia laboral. Para calcular el monto que garantice la subsistencia del trabajador y el pago de los daños y perjuicios, al decidir sobre su concesión procede analizar la verosimilitud del salario,*

sin prejuzgar el determinado en el laudo, cuando no sea acorde con el principio de primacía de la realidad. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 3 de marzo de 2023. Libro 23. Tomo IV, p. 4053. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/2026090

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Libro 23. 24 de marzo de 2023, Tomo IV, p. 3857. Recuperado de: https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/2026205

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Suspensión en el juicio de amparo directo en materia laboral. Para calcular el monto que garantice la subsistencia del trabajador y el pago de los daños y perjuicios, al decidir sobre su concesión procede analizar la verosimilitud del salario, sin prejuzgar el determinado en el laudo, cuando no sea acorde con el principio de primacía de la realidad. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 23 de marzo de 2023, Tomo IV, p. 4053. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026090

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor. Gaceta del Semanario*

Judicial de la Federación. 24 de marzo de 2023. Tomo IV, p. 3857. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2026205

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daños y perjuicios y daño moral. Por regla general, no corresponden al derecho del trabajo. Semanario Judicial de la Federación*. 4 de septiembre de 1964. Volumen LXXXVII, Quinta Parte, p. 14. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/273699

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Daño moral. Lineamientos generales para su cuantificación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 18 de agosto de 2023. Tomo II, p. 1262. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2027015

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Despido injustificado, daños y perjuicios en caso de, no caben. Semanario Judicial de la Federación*. 9 de abril de 1962. Volumen LVIII, Quinta Parte, p. 31. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/274618

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Discriminación laboral. Se actualiza cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el IMSS e INFONAVIT en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. 30 de enero de 2015. Tomo I, p. 758. Recuperado de: https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2008309

VALLADO Berrón, Fausto E. *Teoría general del derecho*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1972.

VILLADA, José Vicente. *Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de abril de 1904*. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. En *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*. México. Talleres Gráficos de la Nación. 1928.

VILLORO Toranzo. Miguel. *La norma jurídica y sus caracteres.* Recuperado de: http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/111/dtr/dtr9.pdf