

MANUALES JURÍDICOS

DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Aprende los requisitos y elementos para redactar una demanda por despido injustificado y conducir con éxito el proceso laboral que garantice la defensa de tus derechos.

LABOR
CONTRACT

WHATSAPP 5548857746

ÍNDICE

- 1. Definición**
- 2. Reinstalación**
- 3. Indemnización constitucional**
- 4. Definición no jurídica**
- 5. Requisitos materiales y jurídicos para presentar la demanda y el juicio por despido injustificado**
- 6. Terminos para presentar la demanda**
- 7. Tipos de pruebas que se requiere presentar en este procedimiento, explicación de cada una y su fundamento legal.**
- 8. Elementos adicionales para llevar este procedimiento que no se han abordado**
- 9. Prima de antigüedad**
- 10. La demanda y/o contestación de la demanda por despido injustificado**
- 11. Elementos faltantes del procedimiento**
- 12. Reforma Laboral de 2019 y su relación con el despido injustificado**

Definición

El despido injustificado es la terminación unilateral de la relación laboral por parte del patrón, sin que exista una causa legal debidamente acreditada que sustente dicha decisión. Esta figura se presenta cuando el empleador pone fin a la relación de trabajo sin que el trabajador haya incurrido en alguna de las causas de rescisión previstas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), específicamente en su artículo 47, y sin respetar el procedimiento legal correspondiente, como el aviso por escrito de la rescisión.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Título Sexto "Del Trabajo y de la Previsión Social", establece principios fundamentales en materia laboral que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores. Uno de los aspectos más relevantes es la protección del trabajador frente al despido injustificado, es decir, la terminación de la relación laboral por decisión unilateral del patrón sin que exista una causa legalmente justificada.

Este derecho es irrenunciable y corresponde exclusivamente al trabajador determinar cuál vía ejercer: si desea regresar a su empleo o recibir la indemnización. Asimismo, el artículo 123 establece un principio de protección reforzada en favor de la libertad sindical y los derechos colectivos del trabajo. Señala expresamente que esta obligación del patrón de reinstalar o indemnizar subsiste incluso cuando el despido se haya originado por el hecho de que el trabajador se haya afiliado a un sindicato o asociación laboral, haya participado activamente en actividades sindicales, o haya tomado parte en una huelga lícita.

Esto significa que ningún trabajador puede ser despedido por ejercer derechos laborales colectivos, y si lo es, dicho despido se considera discriminatorio e injustificado. Tal disposición tiene como finalidad garantizar el derecho de asociación y la autonomía sindical, consagrados también en tratados internacionales de derechos humanos y en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo.

De este modo, el artículo 123 constitucional no solo prohíbe el despido arbitrario, sino que impone al empleador consecuencias jurídicas claras que protegen al trabajador despedido, afianzando así los principios de seguridad en el empleo, justicia social y estabilidad laboral.

Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, la legislación laboral mexicana le otorga diversos derechos y opciones de reparación, cuyo objetivo es restablecer, en la medida de lo posible, el equilibrio roto en la relación laboral.

Dicho precepto constitucional, se encuentra establecido en el artículo 123, fracción XXII, que a la letra dice: *“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”*.

Es decir que, cuando un patrón despide a un trabajador sin causa justificada, deberá asumir una de dos obligaciones, a elección del trabajador, esto es, que puede cumplir el contrato de trabajo, lo cual implica reinstalar al trabajador en su puesto, respetando sus condiciones anteriores (antigüedad, salario, jornada, funciones, etc.). o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, que se conoce como indemnización constitucional. Esta se calcula con base en el salario que percibía el trabajador al momento del despido y constituye una compensación económica por la pérdida del empleo.

Reinstalación

La reinstalación constituye una de las principales consecuencias jurídicas del despido injustificado, y está prevista como una opción preferente del trabajador conforme al artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo. Esta figura representa el restablecimiento pleno de la relación laboral en los mismos términos y condiciones que existían antes del despido.

En términos prácticos y jurídicos, la reinstalación no consiste únicamente en permitir el regreso físico del trabajador al centro laboral, sino en restaurar la totalidad de sus derechos laborales, como si el despido nunca hubiera tenido lugar. De este modo, se busca preservar la estabilidad en el empleo, que es uno de los pilares del derecho laboral mexicano y una garantía fundamental para la subsistencia digna del trabajador y su familia.

El objetivo esencial de la reinstalación es reparar el daño producido por el despido arbitrario, impidiendo que el empleador pueda deshacerse de un trabajador sin causa legal y sin consecuencias. El patrón está obligado a respetar en su totalidad las condiciones contractuales vigentes antes del despido.

La reinstalación implica la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones previos al despido, con pleno reconocimiento de todos los derechos y beneficios adquiridos durante el tiempo laborado. Este principio se fundamenta en la protección constitucional del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Antigüedad:

Uno de los aspectos fundamentales en el proceso de reinstalación del trabajador es el reconocimiento íntegro de la antigüedad, entendida como el tiempo total acumulado de servicios prestados por el trabajador a la empresa antes del despido. Este reconocimiento debe ser absoluto y no puede sufrir ninguna interrupción, reducción o modificación que afecte el cómputo del tiempo laborado.

La antigüedad laboral constituye un derecho protegido por la legislación vigente, pues es la base para la determinación de múltiples beneficios y garantías que corresponden al

trabajador. Su conservación es indispensable para asegurar la estabilidad, el desarrollo profesional y la justa compensación conforme al tiempo dedicado.

El reconocimiento pleno de la antigüedad es fundamental para efectos legales y laborales, ya que influye directamente en aspectos esenciales tales como:

- Escalafón laboral y promociones: La antigüedad es un criterio primordial para la asignación de ascensos y promociones dentro de la organización, dado que refleja la experiencia y la permanencia del trabajador. Reducir o interrumpir la antigüedad puede impedir que el trabajador acceda a mejoras en su puesto o categoría.
- Derecho a primas de antigüedad: Conforme a la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir primas económicas como reconocimiento por sus años de servicio. La antigüedad íntegra es la base para calcular estas primas, y su disminución afectaría directamente el monto que corresponde.
- Determinación de días de vacaciones: El número de días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador se incrementa con el tiempo de servicios acumulado. Por lo tanto, conservar la antigüedad garantiza el disfrute de un mayor periodo vacacional, conforme a la progresividad establecida en la ley o en contratos colectivos.
- Incrementos salariales automáticos o contractuales: En muchos contratos laborales o convenios colectivos, la antigüedad implica aumentos salariales automáticos o adicionales que reconocen la fidelidad y desempeño del trabajador a lo largo del tiempo.
- Cualquier otro beneficio ligado al tiempo de servicio: Existen múltiples derechos y prestaciones que dependen directamente del tiempo laborado, como derechos a jubilación, acceso a ciertos fondos o incentivos especiales, entre otros.

Interrumpir o reducir injustificadamente la antigüedad representa una violación grave de los derechos laborales del trabajador y contraviene las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y otras normativas aplicables. Además, una afectación a la antigüedad puede ser objeto de reclamación ante las autoridades laborales, buscando la reparación integral de este derecho.

En suma, el reconocimiento pleno y continuo de la antigüedad es un pilar indispensable para garantizar la justicia laboral y la protección efectiva del trabajador en su proceso de reinstalación.

Salario:

El trabajador que es reinstalado en su puesto tiene el derecho irrenunciable a reincorporarse bajo las mismas condiciones económicas que tenía antes de la terminación injustificada de la relación laboral. Esto significa que debe recibir el mismo salario base que percibía previamente al despido, sin que se le pueda imponer una reducción o modificación unilateral que menoscabe su remuneración.

Además del salario base, la reinstalación implica la restitución de todas las prestaciones económicas adicionales que formaban parte de la compensación habitual del trabajador, ya sea que estas se establezcan en el contrato individual, en un contrato colectivo, o que se hayan venido pagando de manera regular y constante. Estas prestaciones incluyen, pero no se limitan a:

- Bonos: Incentivos económicos por puntualidad, productividad, cumplimiento de metas o cualquier otro concepto que se haya otorgado de forma habitual.
- Comisiones: Pagos relacionados con ventas, desempeño o resultados específicos que formen parte regular de la remuneración del trabajador.
- Vales de despensa: Apoyos económicos para la compra de despensa o alimentos, ya sea en efectivo o mediante vales, que se entreguen con periodicidad.
- Prestaciones en especie: Beneficios no monetarios que se proporcionan regularmente, como vivienda, alimentación, transporte o cualquier otra prestación que pueda cuantificarse económicamente.
- Cualquier otro concepto salarial reconocido: Cualquier remuneración o beneficio adicional que esté contemplado en el contrato individual o colectivo de trabajo, incluyendo gratificaciones, primas, incentivos o ayudas.

Esta garantía tiene como finalidad fundamental evitar que el trabajador sufra una disminución arbitraria o injustificada en sus ingresos tras la reinstalación, asegurando que su situación económica no se vea afectada por el proceso de separación y posterior reincorporación.

De esta manera, se protege el principio de estabilidad laboral y el derecho a una compensación justa, reconociendo que la reinstalación no debe implicar un perjuicio económico, sino la restitución plena de la relación laboral en sus términos originales.

Jornada de trabajo:

En el marco de la reinstalación laboral, es indispensable que la jornada de trabajo se mantenga en los mismos términos y condiciones que el trabajador tenía antes de su despido. La reinstalación no solo implica la recuperación del empleo, sino también la preservación íntegra de las condiciones laborales que regían al momento de la separación, para garantizar la estabilidad y el bienestar del trabajador.

Esto significa que el empleador no puede imponer modificaciones unilaterales que alteren la jornada laboral originalmente pactada, ya que ello implicaría un cambio en las condiciones de trabajo sin el consentimiento del trabajador y podría afectar su calidad de vida.

En particular, el trabajador debe conservar:

- El tipo de jornada: Ya sea jornada diurna, nocturna, mixta o por turnos, debe respetarse el régimen que se había acordado previamente. Cada tipo de jornada tiene implicaciones en términos de horarios, descansos y compensaciones, por lo que su modificación debe ser evitada salvo acuerdo expreso.
- Los horarios establecidos: El horario específico en que el trabajador realizaba sus actividades debe mantenerse, garantizando la previsibilidad y la organización tanto para el trabajador como para la empresa.
- El equilibrio entre vida personal y laboral: La jornada pactada tiene un impacto directo en la calidad de vida del trabajador, su tiempo de descanso y convivencia familiar. Cualquier alteración que desajuste este equilibrio puede repercutir negativamente en su salud física y emocional.

Modificar estas condiciones sin justificación ni acuerdo puede afectar gravemente la estabilidad laboral y personal del trabajador, generando un perjuicio que contraviene los principios de la legislación laboral.

Por ello, como parte esencial de la reinstalación, el respeto estricto a la jornada laboral previamente establecida es indispensable para asegurar que el trabajador recupere plenamente su situación laboral sin detrimento alguno.

Funciones y categoría:

En el proceso de reinstalación, uno de los derechos fundamentales del trabajador es ser reincorporado al mismo puesto, categoría o nivel jerárquico que desempeñaba antes de su despido injustificado. Esta garantía es esencial para preservar la integridad profesional y la estabilidad laboral del trabajador, asegurando que no sea objeto de discriminación ni represalia por el hecho de haber reclamado sus derechos.

Asignar al trabajador a un puesto inferior, con funciones marginales, o ajenas a sus responsabilidades originales, constituye una forma clara de degradación laboral. Esta práctica no solo vulnera los derechos laborales del empleado, sino que afecta su dignidad profesional y limita su desarrollo dentro de la empresa.

El respeto a la categoría y funciones laborales es una manifestación concreta del principio de dignidad laboral, consagrado en los ordenamientos legales y en los principios internacionales de derechos humanos. Este principio protege la integridad del trabajador como persona y como profesional, reconociendo su derecho a un trato justo y a la conservación de sus condiciones laborales.

La reincorporación al mismo nivel jerárquico implica, además, mantener las responsabilidades, el reconocimiento profesional y las condiciones asociadas al cargo que el trabajador desempeñaba, garantizando así su estabilidad y posibilidad de crecimiento.

Cualquier intento de degradación o asignación de tareas inferiores puede ser considerado una violación a este principio y dar lugar a reclamaciones legales, ya que socava el derecho del trabajador a ser tratado con respeto y equidad dentro del centro de trabajo.

En suma, la restitución íntegra del puesto y categoría previa al despido es un elemento clave para la reparación efectiva del daño laboral y para fomentar un ambiente de trabajo basado en la justicia y el respeto mutuo.

Prestaciones y derechos adquiridos:

La reinstalación del trabajador implica no solo su reincorporación física al centro de trabajo, sino también la continuidad plena de la relación laboral en todos sus términos y condiciones,

incluyendo el respeto absoluto a todos los derechos y prestaciones que el trabajador haya acumulado o adquirido con anterioridad al despido.

Este principio asegura que el proceso de separación y posterior reinstalación no genere perjuicios ni pérdida de derechos para el trabajador, preservando su estabilidad y seguridad jurídica. Por lo tanto, deben garantizarse sin excepción todos los derechos y prestaciones, entre los cuales destacan:

- Acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS): La reinstalación debe restituir y mantener la afiliación y derechos del trabajador ante el IMSS, incluyendo la cobertura médica, prestaciones sociales y aportaciones patronales correspondientes.
- Derechos ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT): El trabajador reinstalado debe conservar plenamente sus derechos relacionados con el INFONAVIT, como créditos hipotecarios, aportaciones y cualquier otro beneficio derivado de esta institución.
- Fondo de ahorro: Si el trabajador tenía acceso a un fondo de ahorro con aportaciones patronales o mixtas, estas deben continuar vigentes sin que la interrupción del vínculo laboral afecte el saldo o derecho acumulado.
- Participación en utilidades (PTU): El derecho a la participación en las utilidades debe mantenerse conforme a los periodos y montos establecidos, sin que la separación temporal implique la pérdida de este derecho.
- Seguro de vida: Si el trabajador contaba con un seguro de vida proporcionado por la empresa o a través de contratos colectivos, la reinstalación debe asegurar la continuidad de esta prestación.
- Membresías y beneficios sindicales: En caso de pertenecer a un sindicato, el trabajador reinstalado debe conservar sus derechos y beneficios sindicales, incluyendo cuotas, representación y acceso a servicios.
- Cualquier otro derecho o prestación reconocida: Esto abarca cualquier otro beneficio legal, contractual o convencional que el trabajador haya adquirido, garantizando la integridad y continuidad de su situación laboral.

La esencia de esta garantía es que la reinstalación haga que la relación laboral continúe como si nunca hubiera sido interrumpida, protegiendo todos los derechos adquiridos y evitando perjuicios económicos, sociales o laborales para el trabajador.

Esta continuidad asegura la plena efectividad de la reparación laboral y fortalece la confianza en el sistema jurídico laboral, promoviendo un ambiente de respeto y justicia dentro de las relaciones laborales.

Esta figura no solo responde a criterios legales, sino también a principios constitucionales y de justicia social, en tanto que impide que el trabajador sea dejado en estado de vulnerabilidad económica por una decisión unilateral del empleador. Permite también proteger el ejercicio de derechos colectivos, como la participación sindical o en huelgas lícitas, sin temor a represalias laborales. Además, la reinstalación es preferida en muchos casos sobre la indemnización, especialmente cuando el trabajador tiene una larga trayectoria o vínculos importantes con el centro de trabajo.

La reinstalación no puede implicar represalias, hostigamiento ni condiciones laborales desfavorables. Su propósito es que el trabajador retome su empleo como si el despido nunca hubiera ocurrido.

Cabe señalar que la reinstalación no aplica en todos los casos. El artículo 49 de la LFT permite al patrón eximirse de esta obligación en ciertos supuestos específicos, como cuando se trata de trabajadores de confianza, de aquellos con menos de un año de antigüedad, o si el Tribunal considera que no existe posibilidad de una relación laboral sana por la naturaleza del puesto o las circunstancias personales. Sin embargo, fuera de estos casos excepcionales, la reinstalación es un derecho fundamental del trabajador.

En conclusión, el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación busca proteger la estabilidad del empleo, restituir al trabajador en su puesto sin menoscabo de sus derechos y evitar que el despido injustificado se utilice como una forma de represión o castigo ante el ejercicio legítimo de sus derechos laborales.

Indemnización constitucional

Cuando un trabajador es despedido sin causa justificada, el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al trabajador el derecho de elegir entre ser reinstalado en su puesto o recibir una indemnización equivalente a tres meses de salario, lo que la doctrina y la práctica jurídica denominan "indemnización constitucional".

La indemnización constitucional es una compensación económica establecida por el la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que protege al trabajador en caso de haber sido despedido sin causa justificada. Este precepto señala que, si el patrón pone fin a la relación laboral sin una razón legal válida, el trabajador tiene el derecho de elegir entre:

- Ser reinstalado en su puesto, en las mismas condiciones laborales en que se encontraba antes del despido, o bien,
- Recibir una indemnización equivalente a tres meses de salario, conocida como indemnización constitucional.

Esta indemnización tiene un carácter reparatorio y compensatorio, ya que busca resarcir el perjuicio económico causado por la pérdida abrupta del empleo. Su objetivo es proteger la estabilidad laboral y disuadir el despido arbitrario, consagrando así el principio de justicia social que rige el derecho del trabajo en México.

En suma, la indemnización constitucional representa una de las garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores mexicanos frente al despido injustificado, y su base está directamente reconocida en el texto constitucional como un derecho fundamental.

Este derecho está plenamente desarrollado en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que establece que, en caso de despido injustificado, el trabajador podrá optar por la reinstalación o el pago de dicha indemnización,

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que, en ciertos supuestos de terminación de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario. Esta indemnización se conoce como la indemnización

constitucional y tiene el propósito de proteger al trabajador frente a la pérdida injustificada de su empleo.

Es fundamental aclarar que esta indemnización no se calcula únicamente con base en el salario nominal o salario base que aparece en el contrato de trabajo. En cambio, debe considerarse el salario integrado del trabajador, tal como lo define el artículo 84 de la LFT, que a la letra dice: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Es decir, que el salario integrado incluye no solo el salario base o nominal, sino también todas las percepciones ordinarias, periódicas y permanentes que el trabajador recibe por su labor, y su importancia radica en que refleja de manera más completa el ingreso real y habitual que recibe el trabajador. De esta manera, se garantiza que la indemnización constitucional cumpla su función de compensar adecuadamente al trabajador por la terminación injustificada de la relación laboral, protegiendo su estabilidad económica y social.

En este sentido, la indemnización constitucional no consiste en un simple pago equivalente a tres meses del sueldo "en efectivo", sino en una compensación económica proporcional al ingreso real y completo que el trabajador percibía de forma regular, tomando en cuenta los siguientes elementos:

Prima vacacional:

La prima vacacional es una prestación laboral obligatoria establecida en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), cuyo objetivo es reconocer y compensar al trabajador durante el período de descanso vacacional.

Esta prestación consiste en el pago de un porcentaje adicional sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones a los que tiene derecho el trabajador. La ley señala que dicho porcentaje debe ser, como mínimo, del 25% sobre el salario que el trabajador percibe durante esos días de descanso.

Es importante destacar que la prima vacacional no es un beneficio discrecional ni opcional, sino un derecho legal irrenunciable del trabajador, que debe ser pagado puntualmente al goce de sus vacaciones.

Desde el punto de vista práctico y jurídico, la prima vacacional tiene una relevancia especial para el cálculo de diversas prestaciones laborales, sobre todo en casos de terminación de la relación laboral. Cuando la prima vacacional se paga de forma regular y habitual, es decir, cuando el patrón efectúa este pago en tiempo y forma conforme a la ley, dicha prestación se integra al salario para efectos indemnizatorios.

Esto significa que, para el cálculo de indemnizaciones, liquidaciones, o cualquier otro pago derivado de la terminación del contrato, la prima vacacional forma parte del salario integrado del trabajador, conforme al artículo 84 de la LFT. Su inclusión asegura que la indemnización o liquidación refleje con mayor exactitud la verdadera remuneración que recibe el trabajador, evitando perjuicios económicos.

En conclusión, la prima vacacional es una prestación legal mínima del 25% sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones, y cuando se paga regularmente, debe considerarse dentro del salario integrado para garantizar que el trabajador reciba una compensación justa y completa en los supuestos indemnizatorios.

Aguinaldo proporcional:

El aguinaldo es una prestación laboral establecida en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que obliga al patrón a otorgar al trabajador una gratificación anual, generalmente pagada en el mes de diciembre. Sin embargo, aunque el pago se realice una vez al año, el derecho al aguinaldo se devenga de manera diaria y progresiva a lo largo de todo el año.

Esto significa que por cada día trabajado, el trabajador genera el derecho a una parte proporcional del aguinaldo correspondiente al periodo laborado. Por ejemplo, si el aguinaldo mínimo legal es de 15 días de salario por año trabajado, por cada día laborado el trabajador acumula el derecho a una fracción de esos 15 días.

Esta característica es especialmente importante para efectos del salario integrado, concepto contemplado en el artículo 84 de la LFT, que considera todas las percepciones

ordinarias y permanentes del trabajador. Por esta razón, la parte proporcional del aguinaldo que corresponde al tiempo trabajado se incluye dentro del salario integrado para efectos de cálculo de indemnizaciones, liquidaciones y otras prestaciones laborales.

La inclusión del aguinaldo proporcional en el salario integrado garantiza que el trabajador reciba una compensación justa y proporcional, incluso si la relación laboral termina antes de que se efectúe el pago anual en diciembre. Así, si un trabajador es despedido antes de esa fecha, tiene derecho a que se le pague la parte proporcional del aguinaldo correspondiente al tiempo laborado, evitando que pierda este beneficio por no haber cumplido el año completo.

En resumen, el aguinaldo, aunque se pague generalmente en diciembre, se devenga día con día durante el año, y su parte proporcional forma parte del salario integrado. Esto protege el derecho del trabajador a recibir una compensación justa por los días efectivamente trabajados.

Comisiones:

Cuando un trabajador recibe comisiones por ventas, cumplimiento de metas, o desempeño laboral, es fundamental analizar la naturaleza y la regularidad de estas percepciones para determinar si deben integrarse al salario para efectos indemnizatorios.

Las comisiones no deben considerarse como simples prestaciones accesorias o beneficios extraordinarios, sino como una remuneración directa y vinculada al trabajo efectivamente realizado. Por ello, cuando las comisiones se pagan de forma continua, habitual y periódica, se incorporan al concepto de salario integrado conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Esta inclusión obedece a que las comisiones representan una parte significativa y recurrente del ingreso del trabajador, y su exclusión podría significar un cálculo incorrecto o incompleto de las remuneraciones que realmente percibe.

En consecuencia, para el cálculo de indemnizaciones, liquidaciones y otras prestaciones derivadas de la terminación de la relación laboral, las comisiones habituales deben considerarse parte integral del salario. Esto garantiza que la compensación económica que

se otorgue sea proporcional al ingreso total que el trabajador percibía, protegiendo sus derechos y evitando perjuicios económicos.

Por el contrario, si las comisiones son esporádicas o extraordinarias y no tienen una periodicidad constante, podrían no integrarse al salario para efectos indemnizatorios, ya que no constituyen una percepción permanente.

En resumen, las comisiones pagadas de manera continua forman parte del salario integrado, dado que representan una remuneración directa al trabajo, y deben incluirse en la base para calcular indemnizaciones y demás prestaciones laborales, asegurando así una compensación justa y equitativa para el trabajador.

Bonos habituales:

En el ámbito laboral, los bonos o incentivos representan pagos adicionales que el trabajador puede recibir por diversos conceptos, tales como puntualidad, asistencia, productividad, cumplimiento de objetivos, entre otros. Sin embargo, para efectos del salario integrado y el cálculo de prestaciones e indemnizaciones, es fundamental distinguir la naturaleza y la periodicidad con la que se otorgan estos pagos.

Cuando los bonos o incentivos se entregan de manera constante y periódica, ya sea semanal, mensual, trimestral o con cualquier otra frecuencia establecida y habitual, estos deben ser considerados como parte del salario integrado conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Esta inclusión se debe a que dichos bonos constituyen una remuneración efectiva y recurrente por el trabajo desempeñado, y no simples gratificaciones o pagos extraordinarios ocasionales. Por tanto, reflejan un ingreso habitual que contribuye al sustento económico del trabajador y deben incorporarse en el cálculo de la base salarial para prestaciones, indemnizaciones y liquidaciones.

Dentro del concepto de salario integrado, es importante identificar los bonos e incentivos que, debido a su carácter habitual y periódico, deben considerarse como parte del salario

del trabajador. Entre estos bonos que comúnmente integran el salario cuando se otorgan de forma regular y sistemática se encuentran:

- Bonos por puntualidad: Se otorgan como reconocimiento al trabajador que cumple con sus horarios establecidos de entrada y salida sin retrasos. Cuando este bono se paga de manera constante, representa una percepción regular por la disciplina y cumplimiento de horarios, y por ello debe integrarse al salario.
- Bonos por asistencia: Similar al bono por puntualidad, este incentivo se entrega a los trabajadores que no faltan al trabajo durante un periodo determinado. Su carácter periódico y su otorgamiento habitual hacen que se considere parte del ingreso permanente del trabajador.
- Bonos por productividad: Son pagos adicionales vinculados al nivel de producción o desempeño en la realización de las tareas asignadas. Si estos bonos se pagan de forma continua, reflejan un incentivo estable para el trabajador, que se traduce en una percepción recurrente y, por tanto, deben integrarse al salario.
- Bonos por cumplimiento de metas: Estos bonos se entregan cuando el trabajador alcanza objetivos específicos fijados por la empresa. Cuando su entrega es constante, forma parte del salario regular del trabajador, al representar una remuneración directa por su desempeño.
- Cualquier otro incentivo que se otorgue sistemáticamente: Más allá de los bonos mencionados, cualquier tipo de incentivo económico que la empresa entregue de forma periódica y habitual, como bonos por antigüedad, por desempeño general, o por productividad colectiva, también deben incluirse en el salario integrado.

La inclusión de estos bonos en el salario tiene una gran relevancia, ya que asegura que la base para el cálculo de prestaciones, indemnizaciones y otros derechos laborales refleje el ingreso real y habitual del trabajador, protegiendo así su derecho a una compensación justa.

En cambio, los pagos que se otorguen de manera esporádica o extraordinaria, sin una periodicidad fija o habitual, podrían no considerarse para efectos del salario integrado, ya que no forman parte del ingreso regular del trabajador.

Por lo tanto, reconocer los bonos e incentivos periódicos como parte del salario integrado es crucial para garantizar que el trabajador reciba una compensación justa y completa,

especialmente en casos de terminación laboral, donde se calculan indemnizaciones, liquidaciones o prestaciones basadas en la remuneración total que percibía.

Prestaciones en especie:

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que el salario no se limita únicamente al pago en dinero que recibe el trabajador, sino que también comprende las percepciones en especie, siempre que sean regulares, permanentes y cuantificables. Esto significa que cuando el trabajador recibe prestaciones como parte de su remuneración, estas deben considerarse para calcular el salario integrado, especialmente para efectos de indemnizaciones, liquidaciones y otras prestaciones derivadas de la relación laboral.

Las prestaciones en especie pueden incluir, entre otras: Alimentación, vivienda, transporte, suministro de gasolina, uso de vehículos, u otros bienes o servicios que el patrón proporcione regularmente al trabajador.

Para que estas prestaciones formen parte del salario integrado, deben cumplir con ciertos requisitos:

1. Regularidad y permanencia: La prestación debe otorgarse de manera habitual y constante, no como un beneficio esporádico o eventual. Por ejemplo, si un trabajador recibe diariamente alimentos o un apoyo mensual para transporte, estas percepciones se consideran regulares.
2. Cuantificación económica: Debe existir un valor económico determinado o determinable para la prestación en especie. Esto implica que se pueda asignar un monto monetario razonable y comprobable a dichos beneficios. Por ejemplo, si la empresa proporciona un vehículo, se debe estimar el valor diario o mensual de dicho beneficio para sumarlo al salario.

La integración de las prestaciones en especie al salario tiene un impacto directo en la protección de los derechos del trabajador. Al incorporar estos beneficios al salario integrado, se asegura que el cálculo de indemnizaciones, aguinaldo, prima vacacional, vacaciones y demás prestaciones laborales refleje el ingreso real y completo del trabajador, evitando que se le perjudique económicamente al no considerarse dichos beneficios.

En resumen, conforme al artículo 84 de la LFT, las prestaciones en especie que se entreguen regularmente y cuyo valor económico pueda cuantificarse deben integrarse al salario para efectos de cualquier cálculo indemnizatorio o prestación, garantizando una compensación justa y completa al trabajador.

Otras percepciones ordinarias:

Además de las percepciones comúnmente reconocidas como parte del salario integrado — como el salario base, comisiones, bonos, primas y prestaciones en especie— existen otros elementos que también deben considerarse para el cálculo del salario integrado cuando se cumplen ciertos requisitos de regularidad y permanencia. Entre estos se encuentran:

- Pago de tiempo extra habitual: Las horas extras que el trabajador realiza de forma constante y habitual deben integrarse al salario, ya que representan una remuneración adicional directa por la labor efectuada. En caso de que el trabajador exceda los límites legales de jornada y se paguen horas extras regularmente, estas también pueden formar parte de la base para el cálculo de indemnizaciones, garantizando que se compense adecuadamente dicho trabajo suplementario.
- Ayuda para despensa en efectivo o mediante tarjeta: Cuando la empresa otorga apoyos económicos para la compra de despensa o alimentos, ya sea en efectivo o a través de tarjetas electrónicas, y estos pagos se realizan de forma continua, deben considerarse como parte del salario integrado. Esto es porque constituyen una percepción económica que beneficia al trabajador de manera permanente.
- Cuotas de ahorro con aportación patronal regular: Si el trabajador cuenta con un esquema de ahorro en el que el patrón realiza aportaciones periódicas y constantes, dichas cuotas deben integrarse al salario para efectos indemnizatorios. La razón es que estas aportaciones representan un ingreso más para el trabajador que debe ser tomado en cuenta para calcular prestaciones.
- Gratificaciones permanentes: Cualquier gratificación o prestación que se otorgue de forma habitual y permanente, ya sea mensual, trimestral o anual con frecuencia previsible, debe considerarse dentro del salario integrado. Esto incluye bonificaciones o premios que forman parte del ingreso regular del trabajador.
- Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) si se pagaba con frecuencia previsible: La PTU, aunque es un derecho anual, puede formar parte del salario integrado cuando la empresa realiza pagos periódicos de utilidades con una

frecuencia previsible y sistemática. En tales casos, la parte proporcional que corresponde al tiempo laborado debe incluirse en el cálculo del salario integrado.

La inclusión de estos conceptos adicionales en el salario integrado asegura que la base para calcular indemnizaciones, liquidaciones y otras prestaciones laborales refleje fielmente el ingreso real y habitual del trabajador. Esto contribuye a proteger sus derechos y garantiza una compensación económica justa en caso de terminación de la relación laboral.

Cálculo de la indemnización constitucional

La indemnización constitucional prevista en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) constituye una de las consecuencias principales del despido injustificado. Esta indemnización equivale a tres meses de salario, y su objetivo es otorgar al trabajador un respaldo económico inmediato que le permita enfrentar la pérdida del empleo mientras se reincorpora al mercado laboral.

El cálculo de esta indemnización es relativamente sencillo pero de gran relevancia, ya que establece el mínimo obligatorio que debe recibir el trabajador en estos casos. La fórmula general para su determinación es la siguiente:

Salario diario integrado $\times$ 90 días

Este cálculo se basa en el salario diario integrado del trabajador, el cual está definido en el artículo 84 de la LFT como el monto que incluye no solo el salario base, sino todas las percepciones ordinarias y permanentes que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios. Ejemplo: Si un trabajador percibe un salario diario integrado de \$400.00 pesos, el cálculo sería:

$\$400 \times 90 \text{ días} = \$36,000.00 \text{ pesos}$

Por tanto, la indemnización constitucional de tres meses representa solo una parte del total de conceptos que deben liquidarse en caso de despido injustificado, y su correcto cálculo es esencial para asegurar la protección plena de los derechos del trabajador.

En resumen, el cálculo con base en el salario integrado tiene como finalidad reflejar de manera justa y completa el ingreso real del trabajador, evitando que el empleador minimice

artificialmente el monto de la indemnización al considerar únicamente el salario base. De esta forma, el derecho a la indemnización constitucional se convierte en un mecanismo efectivo de reparación frente al despido injustificado, garantizando la protección plena del poder adquisitivo del trabajador.

La indemnización constitucional tiene como propósito reparar de manera inmediata el daño económico que el despido injustificado le causa al trabajador, otorgándole un sustento mientras encuentra una nueva fuente de empleo. No sustituye al resto de las indemnizaciones legales (como los veinte días por año, salarios caídos o prestaciones proporcionales), sino que se suma a ellas como una de las principales consecuencias del acto ilegal del empleador. En otras palabras, la indemnización constitucional es una garantía mínima establecida en la Carta Magna, irrenunciable, y su propósito es proteger al trabajador frente a la vulnerabilidad económica que representa la pérdida del empleo. Se reconoce como un derecho subjetivo del trabajador que ha sido separado sin causa legal, por lo que su pago no depende de la buena voluntad del patrón, sino de una obligación jurídica clara y directa.

En consecuencia, el despido injustificado no solo representa una vulneración al derecho al trabajo, sino también una transgresión a la seguridad y estabilidad laboral que protege el sistema jurídico mexicano. Por ello, la legislación impone al patrón la carga de la prueba para acreditar la causa del despido y garantiza al trabajador afectado una serie de acciones legales para defender su fuente de ingresos y exigir reparación del daño. Además, si el patrón no entrega al trabajador el aviso de despido por escrito o no lo notifica al Tribunal laboral, se presume que el despido fue injustificado, salvo que el empleador pruebe lo contrario (artículo 47, último párrafo).

Este principio constitucional se desarrolla plenamente en la Ley Federal del Trabajo, que define en sus artículos 46, 47, 48 y 50 los elementos clave para identificar un despido injustificado, sus consecuencias legales, y los derechos que adquiere el trabajador en dicha situación.

Marco legal del despido injustificado en la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece un marco jurídico detallado y protector para regular la terminación de la relación laboral por parte del patrón, con el objetivo de garantizar

el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la estabilidad en el empleo. Este marco normativo se basa en los principios del trabajo digno y socialmente útil, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional y en el artículo 2 de la LFT.

La legislación laboral prevé que toda terminación unilateral por parte del empleador debe fundarse en una causa justificada, debidamente probada, conforme a lo estipulado en la propia ley. En este sentido, los artículos 46, 47, 48 y 50 de la LFT son fundamentales para entender el tratamiento legal del despido y sus consecuencias:

La Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla un régimen jurídico específico para la terminación de la relación laboral, en el cual se protege el derecho a la estabilidad en el empleo y se delimita con precisión cuándo un despido puede considerarse justificado o injustificado. Para tal efecto, los artículos 46, 47, 48 y 50 constituyen el eje normativo central en esta materia:

- Artículo 46: Este precepto reconoce que tanto el trabajador como el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, siempre que exista una causa justificada. No obstante, la parte que rescinde el vínculo laboral debe observar las formalidades legales correspondientes, como el aviso por escrito en el caso del patrón, y la fundamentación de la causa de terminación.

- Artículo 47: Establece de forma taxativa las causas por las que el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad laboral. Dichas causas comprenden, entre otras, las faltas de probidad u honradez, violencia física o verbal contra compañeros o superiores, inasistencias injustificadas por más de tres días en un período de treinta días, daños intencionales o negligentes a bienes de la empresa o revelación de secretos industriales o comerciales.

Para que el despido tenga efectos legales, el patrón debe comunicar por escrito al trabajador la causa del mismo. Si se omite esta formalidad o si la causa alegada no se acredita, el despido se considera injustificado, con las consecuencias legales correspondientes.

- Artículo 48: Este artículo regula los derechos del trabajador despedido sin causa justificada. En estos casos, el trabajador puede elegir entre dos alternativas: La

reinstalación en el mismo puesto que desempeñaba antes del despido, con las mismas condiciones laborales, o el pago de una indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario integrado.

Adicionalmente, si el juicio se prolonga sin resolución, el patrón deberá pagar los salarios vencidos por un máximo de 12 meses, y los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, calculados al 2% mensual, en caso de que el proceso exceda dicho plazo.

• Artículo 50: Complementa lo dispuesto por el artículo 48 y detalla las indemnizaciones adicionales que el patrón está obligado a cubrir cuando se declara un despido injustificado, entre las que destacan:

- El pago de veinte días de salario por cada año trabajado, tratándose de relaciones por tiempo indeterminado,
- El pago de prestaciones proporcionales no cubiertas al momento del despido, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y, en su caso, la prima de antigüedad.

Estos preceptos reflejan el principio de seguridad jurídica y de protección al trabajo, garantizando que el patrón no pueda cesar a un trabajador de manera arbitraria ni sin causa probada. La legislación impone consecuencias económicas importantes cuando se vulnera este principio, reafirmando el carácter tutelar del Derecho del Trabajo y el compromiso del Estado con la justicia laboral.

En conclusión, el despido injustificado ocurre cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin acreditar una causa legal conforme al artículo 47 de la LFT. Esta acción vulnera el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo, consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y desarrollado en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el principio de trabajo digno o decente.

En estos casos, el trabajador tiene pleno derecho a demandar judicialmente la reinstalación o una compensación económica integral, lo cual busca resarcir el daño causado por el acto unilateral e injustificado del empleador.

Definición no jurídica

Cuando se da inicio a una relación de trabajo o contrato de trabajo, el patrón y el trabajador se ponen de acuerdo en las condiciones de trabajo y las consecuencias que produce el hecho de que esas condiciones no sean acatadas por alguno de ellos.

Adicionalmente al contrato laboral, la Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, en el cual se establecen las disposiciones obligatorias para los trabajadores y para el patrón de la empresa o establecimiento. Para que un Reglamento pueda surtir efectos legales deberá ser depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, se establecen con arreglo a la Ley Federal del Trabajo y al contrato de trabajo, es decir, especifican los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador de la empresa o establecimiento, por ejemplo: las horas de entrada y salida de los trabajadores, días y lugares de pago, normas para prevenir los riesgos de trabajo, permisos, licencias, así como las medidas disciplinarias y sanciones por incumplimiento a las disposiciones del reglamento, las cuales pueden ir desde la suspensión en el trabajo hasta la rescisión de la relación laboral o contrato de trabajo.

Derivado de lo anterior, si el trabajador incumple con alguna de sus obligaciones previstas en el contrato de trabajo y/o en el Reglamento Interior de Trabajo o incurre en alguna o algunas de las causas de rescisión previstas por la Ley Federal de Trabajo, el patrón podrá extinguir la relación laboral con el trabajador de forma justificada y sin responsabilidad para él. El patrón al rescindir la relación laboral deberá entregar al trabajador un aviso de rescisión en el cual le hará saber la conducta que causa la rescisión y la fecha en la que la cometió, este aviso deberá notificarlo personalmente al trabajador o bien a través del Tribunal competente.

Ahora bien, si el trabajador no incumplió con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o en su caso del Reglamento Interior de Trabajo; o bien no incurrió en alguna de las causas de rescisión y aun así el patrón decide dar por terminada la relación laboral, el despido será injustificado.

Además de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo establece también que si el patrón rescinde la relación laboral pero no notifica al trabajador el aviso de rescisión laboral, el despido será injustificado.

El despido injustificado consiste precisamente en que el patrón de manera unilateral decide terminar la relación laboral con el trabajador.

Los supuestos por los cuales un patrón puede despedir a un trabajador de forma injustificada pueden ser muy variados, desde razones personales hasta por discriminación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a los trabajadores al establecer que el trabajador no podrá ser despedido injustificadamente.

Un trabajador que considere que fue despedido injustificadamente podrá solicitar optativamente la reinstalación en su puesto de trabajo o la indemnización.

Un trabajador que considere que fue despedido injustificadamente podrá acudir ante el centro de conciliación competente donde se llevará a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial con el patrón. Una vez agotada la etapa de conciliación prejudicial sin que el trabajador y el patrón hayan llegado a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria y será entonces que el trabajador podrá acudir a los tribunales laborales a solicitar que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

El Tribunal competente, atendiendo a las circunstancias del caso, a la legislación laboral aplicable y a las pruebas que las partes ofrezcan, determinará mediante sentencia si el despido fue injustificado o no, y resolverá sobre la reinstalación o indemnización según sea la acción que el trabajador haya ejercitado.

Acción de Reinstalación

El artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al trabajador la acción para ser reinstalado en el caso de despido injustificado.

Cuando un trabajador es despedido por el patrón de forma injustificada, tiene la opción de solicitar ante la Autoridad Conciliadora o ante el Tribunal (si no existe arreglo conciliatorio) que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba.

El trabajador cuenta con el término de dos meses para presentar la solicitud de conciliación ante el centro de conciliación competente, salvo las excepciones establecidas por la ley.

En el centro de conciliación competente, se llevará a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial con el patrón. Una vez agotada la etapa de conciliación prejudicial sin que el trabajador y el patrón hayan llegado a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria y será entonces que el trabajador podrá acudir a los tribunales laborales a solicitar que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, con las mismas funciones, responsabilidades, condiciones y prestaciones que tenía cuando fue despedido.

Si en juicio el patrón no comprobó que el despido fue justificado o bien la causa de rescisión de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado y además a que se le paguen los salarios vencidos, los cuales se computarán desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

Acción de Indemnización

El artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga al trabajador la acción de indemnización para recibir el pago de tres meses de salario por despido injustificado.

La acción de indemnización es la otra opción que tiene el trabajador para demandar al patrón que lo ha despedido injustificadamente. Regularmente esta acción la ejercita el trabajador cuando no tiene interés en ser reinstalado en su puesto de trabajo y es que el trabajador puede preferir ser indemnizado a regresar a un trabajo en el cual ya no se sentirá cómodo por haber sido despedido injustificadamente.

El trabajador cuenta con el término de dos meses para presentar la solicitud de conciliación ante el centro de conciliación competente, salvo las excepciones establecidas por la ley.

En el centro de conciliación competente, se llevará a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial con el patrón. Una vez agotada la etapa de conciliación prejudicial sin que el trabajador y el patrón hayan llegado a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria y será entonces que el trabajador podrá acudir a los tribunales laborales a solicitar que se le indemnice por el despido injustificado.

Si en juicio el patrón no comprobó que el despido fue justificado o bien la causa de rescisión de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salario, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses.

Liquidación - Indemnización

El trabajador que haya sido despedido injustificadamente, tendrá derecho a que el patrón le pague una indemnización consistente en:

- Tres meses de salario (conocida como indemnización constitucional).
- La prima de antigüedad.
- La parte proporcional de aguinaldo.
- La parte proporcional de vacaciones.
- La parte proporcional de la prima vacacional.
- Otras prestaciones vigentes incluidas en el contrato de trabajo o en las condiciones que regulan la relación con la empresa o patrón como por ejemplo bonos, comisiones, fondo de ahorro, utilidades entre otros.

Indemnización Constitucional

La indemnización constitucional por despido injustificado se encuentra prevista en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XXII que dispone que el patrón que despidiera al trabajador sin causa justificada deberá indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Esta indemnización de tres meses de salario tiene su sustento en el hecho de que el trabajador pueda subsistir, y hacer frente a sus gastos y responsabilidades durante ese

término, que es el que considera como promedio para que el trabajador inicie una nueva actividad o encuentre un nuevo empleo. Por otro lado, esta indemnización es una sanción al patrón por separar de forma injustificada al trabajador de su empleo.

En resumen, un despido injustificado es una situación que protege la Ley Federal del Trabajo y que permite a los trabajadores defender sus derechos ante una terminación laboral injusta. Es fundamental conocer los derechos y opciones que la ley otorga para poder actuar ante un despido injustificado.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece el derecho a la prima de antigüedad, que es un beneficio económico que se paga a los trabajadores al finalizar su relación laboral, independientemente de la causa de la separación. La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios, con un mínimo de 15 años trabajados.

Requisitos materiales y jurídicos para presentar la demanda y el juicio por despido injustificado

I. Requisitos materiales

Los requisitos materiales constituyen los hechos reales, comprobables y verificables que fundamentan la acción legal del trabajador frente a un despido injustificado. Son indispensables porque permiten al juzgador acreditar que la separación del trabajador se produjo sin causa legal válida, y que por lo tanto procede la protección del derecho a la estabilidad en el empleo.

1. Existencia de una relación laboral

Uno de los elementos fundamentales para iniciar una demanda por despido injustificado es acreditar la existencia de una relación laboral entre el trabajador y el patrón. Este requisito se encuentra regulado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que define la relación de trabajo como aquella por virtud de la cual una persona presta a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Es importante destacar que la relación laboral existe por el hecho mismo de la prestación de servicios, y no depende de la existencia de un contrato escrito. En este sentido, el principio pro persona y la doctrina laboral mexicana reconocen que la realidad fáctica prevalece sobre las formas jurídicas, lo cual favorece al trabajador al momento de probar el vínculo laboral.

Aun sin contrato escrito, el trabajador puede demostrar la existencia del vínculo laboral mediante diversos medios probatorios, entre los que destacan los siguientes:

Recibos de nómina o comprobantes de pago: Estos documentos constituyen una de las pruebas más directas del vínculo laboral, ya que reflejan el pago periódico de un salario al trabajador. En ellos suele constar el nombre del patrón, la cantidad pagada, el periodo trabajado, las deducciones y, en ocasiones, el puesto o categoría. Su valor probatorio radica en que acreditan tanto la existencia del salario como la habitualidad en su percepción, lo que refuerza la naturaleza subordinada y continua de la prestación del servicio.

Constancias ante instituciones públicas como el IMSS, INFONAVIT o SAT: La inscripción del trabajador ante organismos públicos como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) o el Servicio de Administración Tributaria (SAT) demuestra que el patrón reconocía formalmente la relación laboral. Estos registros suelen incluir el nombre del empleador, fecha de ingreso, salario base de cotización y número de seguridad social, todos ellos elementos clave para sustentar la demanda.

Testigos:

En ausencia de documentos escritos, la prueba testimonial adquiere una relevancia especial. Compañeros de trabajo, supervisores o personas que hayan presenciado de manera directa la prestación de servicios pueden declarar sobre aspectos como las funciones del trabajador, su horario, a quién rendía cuentas o cómo era su desempeño. Esta prueba puede ser decisiva, sobre todo si es coherente, detallada y consistente con el resto del material probatorio.

Correos electrónicos, mensajes de texto, chats internos o circulares: Los medios electrónicos de comunicación entre el trabajador y su empleador pueden ser utilizados para probar la subordinación, es decir, la existencia de instrucciones, asignación de tareas, reportes, solicitudes o confirmaciones laborales. Estos documentos digitales reflejan el control ejercido por el empleador sobre las actividades del trabajador y fortalecen la argumentación sobre la existencia de una relación de trabajo real.

Fotografías, gafetes, credenciales, uniformes o equipo de trabajo con logos de la empresa: Estos elementos funcionan como prueba circunstancial que puede vincular al trabajador con la empresa, ya sea porque muestran su presencia en el centro de trabajo, su identificación como parte del personal, o porque portaba instrumentos o uniformes distintivos de la empresa. Aunque no siempre son concluyentes por sí solos, tienen un valor importante al ser analizados en conjunto con otros medios de prueba.

En conjunto, estos elementos conforman un bloque probatorio sólido que permite acreditar ante la autoridad laboral que existió una relación de trabajo en los términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando no exista un contrato formal por escrito.

La acreditación de la relación laboral es el punto de partida esencial en cualquier juicio por despido injustificado, ya que sin ella no puede exigirse reinstalación ni indemnización alguna. Además, en caso de duda, el tribunal debe resolver en favor del trabajador, conforme al principio *in dubio pro operario*, aplicable en materia laboral.

En conclusión, demostrar la existencia de la relación laboral no solo es un requisito formal, sino el fundamento material que da legitimidad a la demanda, y cuyo reconocimiento por parte de la autoridad laboral permite al trabajador acceder a los derechos derivados de su despido injustificado.

2. Prestación efectiva de servicios

El segundo requisito material en una demanda por despido injustificado consiste en demostrar que el trabajador efectivamente ejercía sus funciones laborales conforme a lo pactado con el patrón, ya fuera de manera continua o con la periodicidad establecida (diaria, semanal, por proyecto u otra modalidad). Esta prueba es fundamental para acreditar que la relación de trabajo estaba vigente al momento en que ocurrió el despido, y que no se trataba de una relación inactiva, suspendida o concluida voluntariamente por el trabajador.

A través de la demostración de que el trabajador cumplía sus labores de forma regular, se refuerza la presunción de continuidad en la relación laboral, elemento indispensable para sostener la existencia de un despido injustificado. Para ello, pueden aportarse los siguientes medios probatorios:

Registros de entrada o bitácoras de trabajo: Sistemas de control de asistencia (tarjetas de entrada y salida, relojes checadores, registros biométricos) o bitácoras en las que el trabajador anotaba sus actividades diarias pueden probar que asistía regularmente al centro de trabajo o cumplía con sus funciones desde otro lugar (por ejemplo, trabajo remoto). Estos documentos evidencian que el trabajador seguía activo en la empresa al momento del despido.

Capturas de pantalla de sistemas internos: En empleos donde el trabajo se realiza mediante plataformas digitales, software de gestión interna o correos institucionales, las capturas de pantalla que muestren accesos recientes, tareas asignadas, comunicaciones de trabajo o actualizaciones de sistemas pueden demostrar actividad laboral efectiva. Esto es especialmente útil en trabajos de oficina, administrativos o de tecnología.

Supervisores o compañeros como testigos: La declaración de personas que presenciaron la actividad laboral del trabajador es valiosa para confirmar que éste cumplía sus funciones de forma habitual. Estos testigos pueden hablar sobre horarios, tareas, cumplimiento de metas o incluso dar cuenta de los últimos días trabajados, lo que fortalece la prueba de que el vínculo laboral seguía vigente al momento del despido.

En suma, la demostración del desempeño efectivo del trabajo fortalece la narrativa del despido injustificado, al establecer claramente que el trabajador estaba en funciones, cumplía con sus responsabilidades y, pese a ello, fue separado de manera unilateral por el patrón sin una causa legal justificada.

3. Despido por parte del patrón

Para que una demanda por despido injustificado sea procedente, uno de los requisitos materiales más relevantes es acreditar que fue el patrón quien dio por terminada la relación laboral de forma unilateral y sin el consentimiento del trabajador. En otras palabras, no basta con afirmar que se dejó de asistir al trabajo o que la relación laboral concluyó sin mayor explicación; es necesario demostrar que la separación fue una decisión exclusiva del empleador, sin causa legal justificada y sin acuerdo entre las partes.

Este elemento es crucial, ya que, en el juicio laboral, si el trabajador no logra acreditar el acto del despido, el patrón podría alegar que la relación laboral continúa vigente o que el trabajador abandonó el empleo por su cuenta, en cuyo caso no se configuraría el despido injustificado.

A continuación, se describen los medios de prueba más comunes y eficaces para demostrar que el despido fue una decisión unilateral del patrón:

Carta de despido:

Este documento constituye una prueba directa del acto de despido, en especial si el patrón entrega una misiva escrita en la que notifica formalmente al trabajador su separación, señalando (o no) las causas. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, establece que el patrón está obligado a dar aviso por escrito al trabajador, especificando claramente la causa del despido. Si el trabajador conserva copia de esa carta, puede presentarla como prueba determinante del despido y de su unilateralidad.

Testimonios de quienes presenciaron el hecho:

Los testigos presenciales, como compañeros de trabajo, supervisores o incluso personal de seguridad, pueden testificar que el patrón o un representante de la empresa comunicó verbalmente al trabajador su separación, lo expulsó del centro de trabajo, o bien, le impidió continuar laborando. Este tipo de prueba es especialmente útil cuando el despido no se formalizó por escrito, ya que permite reconstruir lo ocurrido mediante testimonios directos.

Mensajes o correos electrónicos:

Las comunicaciones electrónicas (como correos institucionales, mensajes de texto, WhatsApp u otras plataformas de mensajería laboral) pueden contener instrucciones expresas del patrón o del área de recursos humanos notificando el término de la relación laboral. Por ejemplo, frases como *"ya no te presentes mañana"*, *"se te ha dado de baja"*, o *"se terminó tu contrato"*, constituyen elementos clave para acreditar que el patrón fue quien decidió finalizar la relación sin acuerdo.

Negativa de acceso al centro de trabajo:

La negativa injustificada de permitir el ingreso del trabajador a su centro de labores puede configurarse como una manifestación tácita de despido. Si al llegar a trabajar el empleado es bloqueado por personal de seguridad, retirado por instrucciones superiores o se le impide el acceso a herramientas de trabajo (oficinas, correo institucional, sistemas internos), puede presumirse que el patrón ha dado por terminada la relación. En juicio, este hecho puede ser probado mediante testigos, videos de seguridad, o constancias circunstanciales.

Cese de depósitos o pagos de salario sin causa aparente:

Cuando el patrón deja de pagar el salario de manera repentina y sin justificación válida, y además no se da aviso formal de suspensión o rescisión del contrato, este hecho puede presumirse como una forma indirecta de despido. Si el trabajador demuestra que ya no recibió su salario pese a seguir dispuesto a laborar, esto puede interpretarse como que el patrón rompió el vínculo laboral unilateralmente.

En conjunto, estas pruebas permiten construir un escenario claro en el que se evidencie que la voluntad de terminar la relación laboral provino exclusivamente del empleador, y que dicha decisión no se sustentó en una causa legal, lo que configura el despido injustificado conforme a lo previsto por los artículos 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Este punto es esencial para obtener una sentencia favorable, ya sea para obtener la reinstalación en el puesto o el pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones legales.

4. Ausencia de causa justificada

Uno de los elementos materiales y jurídicos esenciales en un juicio por despido injustificado es que el patrón no haya invocado ni acreditado una causa legal válida de rescisión conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este artículo establece de manera taxativa las causas justificadas por las que un patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, es decir, sin tener que pagar indemnización alguna.

Para que un despido sea considerado injustificado conforme a la Ley Federal del Trabajo (LFT), deben cumplirse una o varias de las siguientes condiciones, que evidencian que el patrón no actuó conforme a derecho al terminar la relación laboral. Estas situaciones constituyen vicios sustanciales en la forma y el fondo del despido, y permiten al trabajador iniciar una demanda para reclamar sus derechos:

Falta de aviso de rescisión por escrito:

El artículo 47, último párrafo de la LFT impone al patrón la obligación de entregar un aviso de rescisión por escrito al trabajador, señalando con precisión la conducta o conductas que motivan la terminación y la fecha o fechas en que ocurrieron dichas conductas.

Este aviso debe ser entregado personalmente al momento del despido, o bien notificado al tribunal competente dentro de los cinco días hábiles siguientes, proporcionando el último domicilio del trabajador para su notificación.

La falta de este aviso implica que el despido carece de formalidad legal, y por tanto se considera injustificado, independientemente de las causas materiales que el patrón alegue con posterioridad.

Inexistencia de una causa legal conforme al artículo 47:

Cuando el patrón no logra acreditar que el trabajador incurrió en alguna de las causas legales de rescisión contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el despido carece de fundamento jurídico y, por tanto, se considera injustificado. Esto puede deberse a diversas situaciones que afectan tanto el fondo como la forma del procedimiento de despido, entre las cuales destacan las siguientes:

Los hechos imputados al trabajador no existieron: Es común que algunos patrones aleguen conductas que en realidad no ocurrieron, ya sea para encubrir un despido arbitrario o para justificar una terminación laboral sin pagar indemnización. En estos casos, el trabajador tiene derecho a impugnar la veracidad de los hechos y exigir que el patrón los demuestre de manera fehaciente ante el tribunal laboral.

Si durante el juicio se concluye que no hay evidencia suficiente o convincente de que las faltas alegadas hayan tenido lugar, entonces se tendrá por acreditado que el despido fue injustificado.

Los hechos existieron, pero no revisten la gravedad suficiente: Aun cuando el patrón demuestre que el trabajador incurrió en alguna conducta irregular, debe analizarse si esa conducta constituye efectivamente una falta grave en los términos del artículo 47 de la LFT. Por ejemplo, una falta de puntualidad aislada o un error menor en la ejecución del trabajo no siempre es motivo suficiente para terminar la relación laboral y para que una inasistencia sea causa de rescisión, deben ser más de tres faltas en un período de treinta días, sin causa justificada.

Si la falta alegada no alcanza el umbral de gravedad exigido por la ley, entonces no puede justificar el despido, lo que lo convierte en injustificado.

Falta de pruebas claras, directas y suficientes: En materia laboral, el patrón está obligado a probar los hechos que afirma como causa del despido, conforme al principio “el que afirma está obligado a probar”. La simple alegación de una falta no es suficiente si no va acompañada de elementos probatorios concretos, tales como:

- Testimonios consistentes y presenciales,
- Documentos internos (reportes, actas administrativas, oficios),

- Registros electrónicos,
- Imágenes, grabaciones o correos electrónicos.

Si el patrón no aporta pruebas o éstas son ambiguas, contradictorias o insuficientes, el tribunal no podrá tener por demostrada la causa de rescisión y deberá concluir que el despido fue injustificado.

En todos los casos anteriores, el patrón incumple con su carga procesal de acreditar la existencia y gravedad de la falta imputada. Esta omisión anula los efectos jurídicos del despido, dando lugar a que el trabajador pueda exigir la reinstalación en su puesto o el pago de la indemnización correspondiente, conforme a lo dispuesto en los artículos 48 y 50 de la LFT.

Por tanto, la inexistencia, insuficiencia o falta de gravedad de la conducta atribuida al trabajador, así como la falta de pruebas claras, son elementos determinantes para calificar al despido como injustificado y declarar procedente la acción laboral ejercida por el trabajador.

Despido arbitrario, discriminatorio o en represalia:

Un despido también se califica como injustificado cuando no tiene relación con el desempeño o conducta laboral del trabajador, sino que se origina por motivos ajenos, discriminatorios o de represalia, contrarios al marco legal y constitucional. Este tipo de despido vulnera directamente los principios de igualdad, no discriminación, libertad sindical y protección de derechos laborales, previstos tanto en la legislación nacional como en los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano.

Causas externas que hacen injustificado el despido:

Algunas situaciones en las que el despido se presume injustificado por responder a razones que no constituyen causas legales de rescisión, y que, además, están expresamente prohibidas por la ley como:

Quejas por acoso laboral o sexual: Cuando un trabajador denuncia acoso o violencia laboral, sexual o de género, y como consecuencia es despedido o marginado, se configura un despido por represalia. Esta conducta del patrón contraviene los principios de tutela

efectiva de derechos humanos y de protección a la víctima, conforme al artículo 1º constitucional y al Convenio 190 de la OIT.

Participación sindical o en actividades colectivas protegidas: Despedir a un trabajador por formar parte de un sindicato, asistir a asambleas, participar en huelgas legítimas o simplemente ejercer derechos colectivos, como la negociación o la contratación colectiva, constituye una violación a la libertad sindical, garantizada por el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y convenios internacionales como el Convenio 87 de la OIT.

Cuando el despido ocurre como consecuencia directa de que el trabajador exige el cumplimiento de sus derechos laborales, nos encontramos ante un despido injustificado con tintes de represalia, contrario a la Ley Federal del Trabajo y a los principios constitucionales de protección al trabajo digno.

Este tipo de despido se configura cuando el trabajador solicita, reclama o interpone una queja para que se le respeten o reconozcan prestaciones legales mínimas, tales como:

- Horas extras: El artículo 66 de la LFT establece que la jornada laboral puede extenderse en casos extraordinarios, pero dichas horas deben pagarse con un recargo del 100% por hora adicional. Despedir al trabajador por exigir el pago correcto de estas horas vulnera su derecho al salario justo por tiempo efectivamente trabajado.
- Aguinaldo: Conforme al artículo 87 de la LFT, todo trabajador tiene derecho a un aguinaldo anual que debe pagarse antes del 20 de diciembre. Si el trabajador reclama este derecho y es despedido por hacerlo, se trata de un acto de represalia que hace nulo el despido.
- Reparto de utilidades: El artículo 123 constitucional, apartado A, fracción IX, y los artículos 117 a 131 de la LFT reconocen el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades generadas por la empresa. El despido motivado por solicitar esta prestación es ilegal y discriminatorio.
- Prima vacacional: Según el artículo 80 de la LFT, al gozar de sus vacaciones, el trabajador debe recibir una prima no menor del 25% sobre los salarios correspondientes. Exigir su cumplimiento y ser cesado por ello constituye un despido injustificado.

- Salario justo o completo: El artículo 123 constitucional y los artículos 82 a 89 de la LFT garantizan el derecho al salario remunerador. Si un trabajador es despedido por solicitar el pago íntegro de su salario, el despido resulta incompatible con la legalidad laboral y los principios de justicia social.

Este tipo de despido viola lo establecido en:

- Artículo 1° constitucional, que prohíbe toda forma de discriminación o represalia por el ejercicio de derechos.
- Artículo 123 constitucional, que tutela el derecho a condiciones laborales justas y a la estabilidad en el empleo.
- Artículo 133, fracción I, de la LFT, que prohíbe a los patrones despedir a trabajadores por haber ejercido sus derechos.
- Artículo 48 de la LFT, que otorga al trabajador despedido injustificadamente el derecho a optar entre la reinstalación o la indemnización, junto con salarios caídos y otras prestaciones.

En estos supuestos, el despido no se basa en ninguna causa legal atribuible al trabajador, sino en una conducta ilegítima del patrón que busca coartar el ejercicio de derechos laborales básicos. Esto refuerza la protección al trabajador frente a prácticas abusivas y le da derecho a impugnar el despido ante el Tribunal Laboral, reclamar su reinstalación o indemnización, y exigir el cumplimiento de las prestaciones omitidas. Se presume que existe un móvil discriminatorio o de represalia, lo cual convierte el despido en jurídicamente inválido por ser contrario al principio de progresividad y garantía de derechos adquiridos.

Denuncia de condiciones inseguras o discriminatorias: Si el trabajador denuncia ante la autoridad laboral o la empresa que existen riesgos de trabajo, condiciones insalubres o prácticas discriminatorias, y es despedido como consecuencia de esa denuncia, se trata de un despido ilícito motivado por la defensa de un derecho legítimo, violando con ello los principios de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la LFT.

Ejercicio de derechos sociales: Los despidos motivados por el uso legítimo de licencias o permisos reconocidos por la ley representan una clara violación a los derechos fundamentales del trabajador y constituyen actos de discriminación laboral, expresamente prohibidos por la legislación mexicana.

Estos despidos ocurren cuando el patrón decide terminar la relación laboral por el hecho de que el trabajador:

- Hizo uso de su permiso por maternidad o paternidad,
- Se incapacitó médicamente por enfermedad o accidente,
- Solicitó una licencia para cuidar a familiares con enfermedades graves o discapacidades.

En estos casos, la terminación del vínculo laboral no se basa en un incumplimiento contractual del trabajador ni en una causa justificada conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), sino en motivos personales protegidos por la ley, por lo que el despido debe calificarse como injustificado y discriminatorio.

Cuando el despido se funda en razones ajenas a la conducta del trabajador y responde a actos de discriminación o represalia, carece de validez legal y debe considerarse injustificado. En tales casos, el trabajador tiene derecho a demandar la reinstalación o la indemnización, así como el pago de salarios caídos, prestaciones y daños y perjuicios, conforme a los artículos 48 y 50 de la LFT.

Cuando el despido se considera injustificado por no cumplir con los requisitos legales de fondo y forma, el trabajador adquiere el derecho a demandar al patrón ante el Tribunal Laboral, con base en los artículos 48 y 50 de la LFT.

En conclusión, la ausencia de un aviso de rescisión, la falta de causa justificada y el carácter arbitrario del despido son elementos determinantes para que este se califique como injustificado. A partir de ello, el trabajador queda plenamente facultado para ejercer acciones legales tendientes a la protección y restitución de sus derechos laborales.

Para finalizar, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, es decir, los supuestos específicos en los que un empleador puede despedir a un trabajador sin obligación de indemnizarlo, siempre que se demuestren los hechos y se haya cumplido el requisito del aviso de rescisión por escrito.

Este artículo enumera 15 fracciones que describen conductas graves atribuibles al trabajador y que, por su naturaleza, hacen imposible la continuación de la relación de trabajo. A continuación, se desarrollan algunas de las más relevantes y recurrentes en la práctica laboral:

Faltas de probidad u honradez durante las labores: Incluye actos como robo, fraude, falsificación de documentos, apropiación indebida de bienes de la empresa o cualquier otro acto que traicione la confianza del patrón. Estas conductas lesionan gravemente la base de la relación laboral: la buena fe. Si se acreditan, justifican la rescisión inmediata del contrato.

Actos de violencia, injurias o malos tratos hacia el patrón, compañeros o clientes: Se refiere a agresiones físicas, verbales o amenazas cometidas dentro del centro de trabajo o con motivo del empleo. Este tipo de comportamiento atenta contra la armonía laboral y puede poner en riesgo la integridad de otras personas, por lo cual se considera causal grave de despido.

Inasistencias injustificadas: Cuando el trabajador acumula más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin causa justificada ni autorización del patrón, incurre en una causal de rescisión. Esta conducta afecta la productividad, desorganiza el flujo laboral y puede generar perjuicios al empleador.

Revelación de secretos de la empresa o daños materiales intencionales: El artículo contempla la posibilidad de rescindir la relación cuando el trabajador divulga información confidencial o estratégica que cause perjuicio al patrón (por ejemplo, datos financieros, de clientes, fórmulas o procesos industriales) o provoca daños materiales de manera intencional en maquinaria, instalaciones, vehículos, herramientas, materias primas o productos.

También se sancionan los daños causados por negligencia grave, aunque sin dolo, siempre que el perjuicio sea importante.

Negativa injustificada a seguir instrucciones laborales: Cuando el trabajador se niega a cumplir órdenes relacionadas con sus funciones sin una causa razonable, incurre en un acto de desobediencia grave. Esto es especialmente aplicable si la indicación proviene del patrón o de un superior jerárquico, y no implica ningún riesgo para el trabajador.

Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo efectos de drogas sin prescripción médica: Esta conducta pone en peligro al propio trabajador, a sus compañeros y al entorno laboral. Se trata de una falta grave de responsabilidad, salvo que exista una prescripción médica y se informe oportunamente al empleador.

Hostigamiento o acoso sexual: La LFT, en su reforma del 2012, incorporó como causal específica de despido los actos de hostigamiento o acoso sexual cometidos por el trabajador dentro del centro laboral. Estas conductas afectan gravemente los derechos fundamentales de las víctimas y constituyen una causa legítima de terminación inmediata de la relación laboral.

En conclusión, el artículo 47 LFT establece un marco legal claro que delimita las conductas graves del trabajador que pueden dar lugar a un despido sin indemnización. No obstante, para que estas causas surtan efectos, deben ser demostradas por el patrón y notificadas formalmente al trabajador mediante aviso de rescisión por escrito, de lo contrario, el despido podrá considerarse injustificado, activando los derechos del trabajador conforme a los artículos 48 y 50 de la LFT.

Es fundamental que el patrón no solo alegue alguna de estas causas, sino que las pruebe plenamente, ya que la carga de la prueba recae en él, conforme al principio "el que afirma está obligado a probar".

En conclusión, la ausencia de una causa legal de despido conforme al artículo 47, así como la falta de cumplimiento de los requisitos formales por parte del patrón, son elementos determinantes para que la autoridad laboral declare procedente una demanda por despido injustificado. La correcta identificación y demostración de esta omisión del empleador es una pieza clave dentro del juicio laboral. La falta de causa justificada convierte el despido en injustificado, activando el derecho del trabajador a reclamar su reinstalación o la indemnización correspondiente.

5. Perjuicio económico al trabajador

Para que una demanda por despido injustificado prospere, no basta con acreditar que el empleador actuó sin causa legal; también debe demostrarse que el trabajador sufrió un perjuicio real y directo como consecuencia de la terminación arbitraria de la relación laboral.

Este daño derivado del despido constituye un elemento esencial para fundamentar la pretensión de indemnización o reinstalación, según lo previsto en los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El daño puede manifestarse en distintas formas, siendo las más comunes:

Pérdida del ingreso regular: La consecuencia más evidente de un despido es la interrupción inmediata del salario, que representa la fuente de subsistencia del trabajador y, en muchos casos, de su familia. Este daño es económico y directo, y puede agravarse si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad o le resulta difícil reincorporarse al mercado laboral.

Interrupción de derechos laborales acumulados: El despido injustificado no solo implica la pérdida inmediata del empleo y del salario, sino que también afecta derechos laborales que el trabajador ha adquirido o estaba en proceso de adquirir durante la relación laboral. Esta interrupción constituye un daño indirecto pero sustancial, que debe considerarse al valorar la procedencia de la indemnización correspondiente.

Estos derechos laborales acumulados se derivan del tiempo de servicio, y su suspensión o pérdida representa una afectación tangible al patrimonio y seguridad jurídica del trabajador. Entre los más relevantes se encuentran los siguientes:

-Antigüedad: La antigüedad es un derecho que se construye con el tiempo de servicio continuo en la empresa. Es clave para determinar el monto de diversas prestaciones como:

- La prima de antigüedad, establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados.
- El monto de la indemnización por despido, ya que ciertos cálculos consideran el tiempo trabajado.
- La preferencia para promociones, ascensos o retención en caso de recorte de personal.

El despido abrupto interrumpe esta acumulación, impidiendo que el trabajador continúe consolidando este derecho y privándolo de sus beneficios futuros.

-Vacaciones proporcionales no disfrutadas: Todo trabajador tiene derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas conforme a los artículos 76 y 78 de la LFT. Si el despido ocurre antes de que el trabajador haya hecho uso de sus vacaciones, se genera un derecho a recibir el pago proporcional por los días generados y no gozados.

Negar este pago constituye una omisión legal que agrava el carácter injustificado del despido.

-Aguinaldo no pagado o proporcional:

El aguinaldo, previsto en el artículo 87 de la LFT, es una prestación anual obligatoria que debe pagarse antes del 20 de diciembre y equivale, como mínimo, a quince días de salario. En caso de despido antes de esa fecha o sin que se haya cubierto el aguinaldo completo, el patrón debe pagar la parte proporcional al tiempo trabajado en el año calendario.

El impago o la omisión de este derecho al momento del despido representa un daño económico inmediato al trabajador.

Prima vacacional: La prima vacacional es un porcentaje adicional al salario ordinario que se paga durante el goce de las vacaciones (al menos el 25%, conforme al artículo 80 de la LFT). Si el trabajador no disfrutó de sus vacaciones al momento del despido, también debe recibir el pago proporcional de la prima vacacional, junto con el finiquito.

La interrupción de estos derechos acumulados impacta de forma directa en el patrimonio del trabajador despedido, ya que impide que reciba prestaciones generadas por su tiempo de servicio. Por tanto, en el contexto de un despido injustificado, el pago de estos conceptos debe exigirse como parte del resarcimiento integral, de conformidad con los artículos 48, 50, 87 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo. La omisión en su cobertura refuerza la ilegitimidad del despido y el derecho del trabajador a ser compensado por los efectos negativos de esta terminación arbitraria.

La pérdida o interrupción de estos beneficios implica un daño económico y laboral que debe ser reparado.

Pérdida de cobertura de seguridad social: Uno de los efectos colaterales más graves del despido injustificado es la pérdida inmediata de la cobertura de seguridad social, al quedar

cancelada la inscripción del trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la cual está vinculada directamente a la vigencia de la relación laboral.

Esta pérdida de acceso no solo afecta al trabajador despedido, sino también a sus derechohabientes, como hijos, cónyuge o padres dependientes. En consecuencia, se configura un daño integral que trasciende el ámbito económico y alcanza el plano de la salud, el bienestar familiar y la protección social.

Consecuencias específicas de la pérdida de seguridad social

1. Interrupción de atención médica y hospitalaria: Al concluir la relación de trabajo, el IMSS otorga únicamente un período de conservación de derechos por ocho semanas (artículo 109 de la Ley del Seguro Social). Pasado ese lapso, el trabajador y su familia quedan completamente sin acceso a servicios médicos, incluyendo consultas, estudios, tratamientos, medicamentos y hospitalización.
2. Pérdida de cobertura por riesgos de trabajo: En caso de que el trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional luego del despido, ya no podrá acceder a las prestaciones derivadas del seguro de riesgos de trabajo, como atención médica especializada, rehabilitación, prótesis o pensión por incapacidad. Esto puede representar una afectación severa y permanente en su calidad de vida.
3. Cancelación de incapacidades y subsidios: Si el trabajador se encontraba con una incapacidad temporal al momento del despido, o si esta se presenta inmediatamente después, puede perder el derecho a subsidios económicos, afectando su ingreso en un momento de vulnerabilidad.
4. Interrupción del ahorro para la pensión: Al quedar suspendidas las aportaciones patronales al IMSS y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), se interrumpe también el proceso de cotización al sistema de pensiones (AFORE), lo que puede traducirse en una pérdida de semanas cotizadas necesarias para alcanzar una pensión en el futuro.
5. Falta de acceso a servicios sociales complementarios: Además de los aspectos médicos y financieros, el trabajador pierde el acceso a otros beneficios del régimen de seguridad social, como guarderías, programas de bienestar, atención psicológica o servicios deportivos y recreativos.

Este tipo de afectaciones fortalece el argumento de que el despido injustificado genera consecuencias nocivas para el trabajador y su núcleo familiar, las cuales no se limitan al ingreso económico, sino que impactan derechos fundamentales como el de la salud y la seguridad social, reconocidos en el artículo 4º constitucional y en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por tanto, el daño derivado de la pérdida de seguridad social no solo es real y mensurable, sino también jurídicamente relevante para sustentar la exigencia de reparación del daño mediante la reinstalación en el empleo o la indemnización correspondiente, conforme a los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

La cancelación de la afiliación al IMSS a consecuencia de un despido injustificado coloca al trabajador y a su familia en una situación de vulnerabilidad y riesgo, al dejarlos sin acceso a atención médica ni protección social. Esta afectación constituye un elemento adicional del daño, y debe ser considerado por los tribunales laborales al momento de valorar la procedencia de la demanda y la magnitud de la compensación exigida.

Importancia del daño para la pretensión indemnizatoria

Este componente no solo tiene una función probatoria, sino también reparadora: permite al tribunal laboral entender las consecuencias materiales y personales del despido, lo cual refuerza la justificación para conceder la indemnización correspondiente.

En efecto, conforme al artículo 48 de la LFT, el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a optar por su reinstalación en el puesto de trabajo o el pago de una indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario, más salarios caídos y prestaciones adeudadas.

La demostración del daño sufrido fortalece la solicitud del trabajador ante el tribunal, al evidenciar que la terminación unilateral de su empleo tuvo efectos concretos que deben ser compensados legal y equitativamente.

En conclusión, el daño derivado del despido no es solo una consecuencia lógica de la pérdida del trabajo, sino un elemento sustancial en la argumentación jurídica del trabajador. Probar que el despido afectó su estabilidad económica, social y familiar fortalece la acción

legal y justifica plenamente la reparación del daño, mediante indemnización, pago de prestaciones o reinstalación, según proceda.

II. Requisitos Jurídicos

Los requisitos jurídicos son los presupuestos de orden legal y procesal necesarios para la admisión y tramitación de la demanda ante la autoridad laboral:

1. Etapa de conciliación prejudicial

Antes de acudir formalmente ante los tribunales laborales, la Ley Federal del Trabajo establece como requisito obligatorio agotar la etapa de conciliación prejudicial, conforme a lo dispuesto en el artículo 684-B de dicha ley. Esta etapa se lleva a cabo ante el Centro de Conciliación Laboral competente y tiene como objetivo buscar una solución amistosa entre el trabajador y el patrón que evite un juicio.

Durante esta etapa, el trabajador comparece ante el centro de conciliación para solicitar la audiencia prejudicial, en la cual se citará al patrón con el fin de que ambas partes puedan dialogar, negociar y, en su caso, llegar a un acuerdo voluntario que resuelva el conflicto originado por el despido.

Si no se logra acuerdo alguno tras una o más audiencias (según lo determine el centro), y el patrón no ofrece una solución satisfactoria o se niega a comparecer, la autoridad conciliadora declarará agotada la etapa de conciliación. Para ello, emitirá la constancia de no conciliación, un documento indispensable para que el trabajador pueda interponer su demanda laboral ante el Tribunal correspondiente.

Este procedimiento prejudicial no solo es obligatorio, sino también tiene una función clave: descongestionar los tribunales laborales, propiciando que las partes puedan llegar a acuerdos sin necesidad de juicio. No obstante, si no se logra conciliación y el trabajador insiste en que fue despedido injustificadamente, la autoridad jurisdiccional será la encargada de valorar las pruebas y resolver si procede la reinstalación o la indemnización.

El procedimiento de conciliación prejudicial constituye una etapa obligatoria y previa al inicio de un juicio laboral ante los tribunales, salvo en los casos en que la Ley Federal del Trabajo (LFT) expresamente lo exime. Esta fase tiene como finalidad resolver el conflicto laboral

mediante el diálogo asistido por un Centro de Conciliación, promoviendo acuerdos sin necesidad de juicio.

Fundamento normativo

El artículo 684-A de la LFT establece que las disposiciones contenidas en su Título específico regulan la tramitación de la instancia conciliatoria previa a cualquier conflicto sometido a los Tribunales Laborales, salvo que la propia Ley determine una tramitación distinta para casos especiales.

En complemento, el artículo 684-B dispone que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones están obligados a asistir al Centro de Conciliación correspondiente para iniciar el procedimiento conciliatorio. Este paso es obligatorio, salvo para los supuestos exentos expresamente por la Ley, como por ejemplo, los casos de discriminación por embarazo, acoso sexual o cuando exista riesgo para la integridad del trabajador.

Requisitos para presentar la solicitud de conciliación (artículo 684-C)

Para iniciar el procedimiento de conciliación laboral obligatoria antes de acudir a los tribunales, el trabajador debe presentar una solicitud formal ante el Centro de Conciliación correspondiente. Dicha solicitud debe cumplir con ciertos requisitos mínimos establecidos en el artículo 684-C de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de facilitar la localización de las partes y la adecuada conducción del procedimiento.

1. Identificación del solicitante: El primer requisito consiste en identificar plenamente al solicitante, quien por lo general es el trabajador afectado. Para ello, debe proporcionar los siguientes datos:

- Nombre completo.
- Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Identificación oficial vigente (INE, pasaporte, cédula profesional, etc.).
- Domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acude, el cual será utilizado para efectos de notificación.

En caso de que el solicitante no cuente con una identificación oficial, el propio Centro de Conciliación tiene facultades para verificar su identidad por otros medios disponibles, garantizando el acceso al procedimiento sin obstáculos desproporcionados.

Asimismo, con el fin de facilitar las notificaciones y dar mayor celeridad al trámite, el Centro de Conciliación asignará al solicitante un buzón electrónico, por medio del cual se le harán llegar las comunicaciones oficiales durante el proceso.

2. Datos de la contraparte: el solicitante deberá señalar con claridad el nombre del patrón, sindicato o empresa a la que desea citar para la conciliación. Esta identificación permite a la autoridad conciliadora dirigir correctamente la convocatoria y garantizar el derecho de audiencia de la parte requerida.

En caso de tratarse de una persona moral, es conveniente que el trabajador incluya el nombre o razón social completa, si la conoce, para mayor precisión en la citación.

3. Domicilio del patrón o empresa: Otro requisito esencial es el señalamiento de un domicilio válido para notificar a la contraparte. Este será utilizado por el Centro para enviar la citación correspondiente al procedimiento de conciliación.

Sin embargo, si el trabajador desconoce el nombre del patrón o razón social de la empresa, puede cumplir este requisito indicando únicamente el domicilio donde prestó sus servicios. Esta previsión tiene la finalidad de eliminar barreras burocráticas y garantizar que los trabajadores puedan acceder a la conciliación, aunque no tengan acceso a toda la información formal del empleador.

4. Objeto de la conciliación: Finalmente, la solicitud debe precisar el motivo o finalidad de la conciliación. Este punto implica que el trabajador debe señalar claramente cuál es el conflicto laboral que desea resolver, lo cual puede incluir:

En la solicitud de conciliación que se presenta ante el Centro de Conciliación competente, el trabajador debe precisar con claridad el motivo o conflicto que desea resolver, es decir, el objeto de la conciliación prejudicial. Esta manifestación es esencial para que la autoridad conciliadora comprenda el problema, oriente el procedimiento y proponga posibles vías de solución. Entre los objetos más comunes se encuentran los siguientes:

- Reclamación por despido injustificado

Este es uno de los motivos más frecuentes de conciliación laboral. El trabajador solicita ser reinstalado en su puesto o, en su defecto, el pago de la indemnización constitucional prevista en los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuando considera que su despido fue sin causa justificada conforme al artículo 47 de la LFT; arbitrario o en represalia por ejercer un derecho (como presentar una queja o afiliarse a un sindicato) o sin que se le entregara el aviso de rescisión por escrito, como lo exige la ley.

La conciliación permite que las partes dialoguen y eventualmente acuerden una solución sin necesidad de acudir al juicio laboral.

- Solicitud de pago de prestaciones omitidas

El trabajador puede reclamar prestaciones que el patrón le adeuda, ya sea porque nunca fueron pagadas o porque fueron pagadas de manera incompleta. Estas prestaciones pueden incluir:

- Aguinaldo (art. 87 LFT).
- Vacaciones y prima vacacional (arts. 76 y 80 LFT).
- Reparto de utilidades (art. 117 LFT).
- Horas extras laboradas y no pagadas (art. 66 y 67 LFT).
- Prima dominical, bonos, comisiones u otras prestaciones pactadas.

Durante la conciliación, el patrón puede reconocer el adeudo y convenir un plan de pago o liquidación total.

- Petición para el reconocimiento de derechos laborales

También es válido solicitar que se reconozcan derechos laborales que el patrón ha negado o desconocido, como, por ejemplo:

- Antigüedad, en casos donde el patrón no reconoce el tiempo completo que el trabajador prestó sus servicios.
- Categoría o puesto real, cuando existe una diferencia entre las funciones que se desempeñan y el puesto registrado.

- Registro ante el IMSS o seguridad social, cuando el trabajador no fue dado de alta o lo fue con un salario inferior al real.

Estos casos son comunes cuando el patrón intenta minimizar sus obligaciones o evitar cargas sociales. En conciliación se puede llegar a un acuerdo para reconocer dichos derechos y regularizar la situación.

- Cualquier otro conflicto derivado de la relación de trabajo

El objeto de la conciliación puede ser amplio, siempre que se trate de un conflicto derivado de la relación laboral. Algunos ejemplos adicionales incluyen:

- Hostigamiento o acoso laboral.
- Modificación unilateral de condiciones de trabajo (cambio de horario, funciones, lugar de trabajo, sin consentimiento del trabajador).
- Descuentos salariales indebidos.
- Suspensión de labores sin goce de sueldo.
- Falta de entrega de constancia de trabajo o finiquito.

La conciliación ofrece un espacio neutral para que las partes, con la guía de un conciliador capacitado, encuentren soluciones prácticas que eviten un juicio prolongado.

La correcta especificación del objeto de la conciliación permite al Centro de Conciliación preparar adecuadamente la audiencia y orientar a las partes hacia un acuerdo justo. La presentación de la solicitud de conciliación con los requisitos mencionados no sólo cumple con la formalidad legal exigida por la Ley Federal del Trabajo, sino que también permite que el procedimiento se lleve a cabo con eficiencia, claridad y respeto a los derechos de ambas partes. Este paso inicial es fundamental para garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral y fomentar la solución pacífica de los conflictos laborales.

La incorporación del procedimiento de conciliación prejudicial en la reforma laboral de 2019 responde a los principios de economía procesal, justicia pronta y protección de los derechos del trabajador. Cumplir con los requisitos de los artículos 684-A, 684-B y 684-C es indispensable para legitimar el posterior acceso a los Tribunales Laborales, y permite garantizar que el conflicto laboral se gestione de forma ordenada, justa y con posibilidades reales de conciliación.

En conclusión, la conciliación prejudicial representa una etapa esencial en el nuevo modelo laboral mexicano, y su agotamiento es requisito indispensable para acceder a la justicia laboral. Si el patrón no ofrece una solución o se niega a reparar el daño causado por un despido injustificado, el trabajador puede entonces acudir al tribunal a reclamar su reinstalación con todos los derechos adquiridos, conforme a lo que establece la ley en protección de su estabilidad laboral y dignidad en el empleo.

2. Competencia del tribunal laboral

Una vez que el trabajador ha acudido al Centro de Conciliación y ha obtenido la constancia de no conciliación, se encuentra formal y legalmente habilitado para presentar su demanda ante el Tribunal Laboral competente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Este documento certifica que el trabajador cumplió con el requisito prejudicial obligatorio y que no fue posible alcanzar un acuerdo con el patrón. Así, se activa la instancia jurisdiccional y comienza el procedimiento ordinario ante el órgano judicial.

Cuando el trabajador cuenta con la constancia de no conciliación, se encuentra facultado para presentar su demanda ante el Tribunal Laboral competente, conforme a lo establecido en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Dicha norma establece los criterios territoriales para determinar qué tribunal debe conocer del asunto.

Cuando un trabajador decide presentar una demanda laboral, la Ley Federal del Trabajo (LFT) le otorga la posibilidad de elegir entre dos opciones para determinar la competencia territorial del tribunal laboral que conocerá del asunto. Esta elección busca facilitar el acceso a la justicia y proteger al trabajador, quien normalmente se encuentra en una situación de desventaja frente al patrón. Las opciones son las siguientes:

-En el lugar donde el trabajador prestó sus servicios: Esta opción se refiere al sitio donde el trabajador desarrollaba de manera habitual sus actividades laborales, independientemente de que se tratara de una sede principal, una sucursal o una zona geográfica específica. También incluye el lugar en el que ocurrió el despido o donde se le impidió el acceso al trabajo, si ese hecho fue la forma en que se materializó la separación.

Esta alternativa resulta especialmente relevante cuando el trabajador laboraba en un centro de trabajo distinto al domicilio social del patrón; el despido ocurrió en el centro de labores, y se puede acreditar con testigos o documentos y el trabajador busca evitar trasladarse a otra ciudad o estado para litigar.

Este criterio permite que el conflicto se resuelva cerca del entorno del trabajador, facilitando la comparecencia de testigos, la inspección del lugar de trabajo y otras pruebas relevantes.

En el domicilio del patrón: Como segunda opción, la ley permite presentar la demanda en el domicilio del patrón o de la empresa demandada. Esta vía puede ser útil cuando el trabajador desconoce la ubicación exacta del centro de trabajo o ya no existe; si el patrón no tenía un lugar fijo donde se prestarán los servicios o cuando el trabajador, por estrategia o conveniencia, decide litigar en la sede donde el patrón tiene su administración principal.

Este criterio también es útil cuando el domicilio del patrón se encuentra más cerca del trabajador que el centro de trabajo, o si existe mejor infraestructura judicial en esa localidad.

La elección entre estas dos opciones corresponde exclusivamente al trabajador, conforme al principio pro operario y al artículo 700 de la LFT. Esta flexibilidad garantiza que no se limite el acceso a los tribunales y se favorezca una resolución más pronta y eficiente del conflicto laboral.

Esta elección tiene como finalidad facilitar el acceso a la justicia, permitiendo que el trabajador no deba desplazarse innecesariamente para defender sus derechos laborales, lo que es consistente con el principio de protección del trabajador, eje rector del derecho laboral.

3. Legitimación activa y pasiva

En el procedimiento laboral por despido injustificado, es fundamental establecer correctamente quién puede presentar la demanda (legitimación activa) y contra quién debe dirigirse (legitimación pasiva). Estos elementos procesales son indispensables para que la demanda sea admitida y tramitada de manera adecuada ante el Tribunal Laboral competente.

Legitimación activa

La legitimación activa corresponde al sujeto que tiene el derecho de iniciar el procedimiento, es decir, el trabajador que ha sido despedido injustificadamente. También puede ejercer este derecho su representante legal, siempre que cuente con un poder debidamente otorgado en términos de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo y el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares, según aplique.

Para acreditar esta legitimación, el trabajador deberá presentar su demanda personalmente o mediante apoderado legal; identificarse con nombre completo, CURP y domicilio y acompañar, en su caso, el poder notarial o documento que acredite la representación legal.

Esta facultad también se reconoce al trabajador, aunque no exista un contrato por escrito, ya que en materia laboral se presume la existencia de la relación laboral por la prestación personal de servicios subordinados a cambio de un salario.

Legitimación pasiva

La legitimación pasiva recae en la parte contra la cual se dirige la demanda, es decir, el patrón, empleador o empresa que ejecutó o provocó el despido. En la demanda debe señalarse con claridad el nombre del patrón o de la razón social de la empresa, así como su domicilio, con el fin de que pueda ser legalmente emplazado.

Este sujeto puede ser una persona física empleadora, una persona moral (empresa, sociedad mercantil, asociación) o cualquier entidad que haya recibido los servicios del trabajador y ejercido poder de dirección sobre él.

En casos donde el trabajador desconozca el nombre del patrón, bastará con señalar el lugar donde prestaba sus servicios, lo cual activa la posibilidad de que el tribunal identifique al empleador por otros medios (por ejemplo, inspección judicial, testigos, documentos, etc.).

En el juicio laboral, se consideran partes procesales aquellas personas físicas o morales que tienen interés jurídico en el resultado del conflicto y que, en consecuencia, ejercen una acción o formulan una excepción dentro del proceso, conforme a lo dispuesto por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

Este interés jurídico implica la posibilidad de que una resolución judicial afecte directa y materialmente la esfera de derechos u obligaciones de una persona, lo cual justifica su intervención en el procedimiento.

Además de las partes principales, el artículo 690 de la LFT establece que toda persona que pueda verse afectada por la resolución del juicio puede intervenir, siempre que acredite su interés jurídico. Esto permite que terceros —como subcontratistas, empresas beneficiarias de los servicios, aseguradoras laborales, entre otros— puedan ser llamados al juicio por el tribunal o intervenir voluntariamente si demuestran que el resultado del conflicto incide en su esfera jurídica.

En cuanto a la personalidad de los representantes de los trabajadores y sindicatos, la LFT adopta una postura menos formalista. Conforme al mismo artículo 690, los tribunales laborales pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse estrictamente a las reglas probatorias ordinarias, siempre que, a partir de los documentos exhibidos, el tribunal llegue al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Esto responde a los principios de protección del trabajo, acceso efectivo a la justicia, y flexibilidad procesal en favor de los trabajadores, consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México.

En suma, el proceso laboral reconoce como partes a quienes tengan un interés jurídico legítimo en el resultado del conflicto. La correcta acreditación de este interés, ya sea como actor, demandado o tercero interesado, garantiza la validez del procedimiento y la emisión de una resolución efectiva y vinculante conforme al derecho.

3. Demanda por escrito

Una vez agotada la etapa conciliatoria sin acuerdo, el trabajador puede iniciar la vía judicial laboral, ejerciendo su derecho a ser reinstalado en su puesto si fue despedido sin causa legal. Esta acción no sólo protege el empleo, sino que también refuerza el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y su función social de defensa del trabajador como parte vulnerable en la relación laboral.

En la demanda, el trabajador puede ejercitar diversas acciones, entre ellas, la solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo, cuando considera que fue despedido sin causa justificada. Esta solicitud se fundamenta en los artículos 48, 123 constitucional apartado A, fracción XXII, y en los principios protectores del Derecho del Trabajo que garantizan la estabilidad en el empleo.

La demanda en materia laboral debe presentarse por escrito y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. En primer lugar, debe contener el nombre y domicilio del trabajador que promueve la acción, así como el nombre y domicilio del patrón contra quien se dirige la reclamación. Es fundamental que el escrito señale con claridad y precisión las prestaciones que se reclaman, tales como la indemnización constitucional por despido injustificado, los salarios caídos, el pago de vacaciones proporcionales, aguinaldo, prima vacacional, horas extras, reparto de utilidades, entre otras que puedan derivarse de la relación laboral extinguida.

Asimismo, la demanda debe incluir una relación detallada de los hechos que motivan la acción legal, es decir, una narración cronológica y precisa de los acontecimientos relevantes desde el inicio de la relación laboral hasta el momento del despido o del conflicto. Esta parte es esencial para que el tribunal pueda identificar los elementos de prueba y los aspectos jurídicos que se deben valorar en el juicio. De igual forma, el escrito debe contener las pruebas ofrecidas por el actor, las cuales sustenten sus pretensiones, tales como contratos de trabajo, recibos de nómina, testigos, documentos oficiales o cualquier otro medio legalmente válido.

Finalmente, la demanda debe estar firmada por el trabajador o por su representante legal debidamente acreditado. La ausencia de alguno de estos requisitos puede provocar que el tribunal prevenga al actor para que subsane la omisión, retrasando el inicio formal del procedimiento. Por ello, es indispensable que la demanda sea elaborada con estricto apego a la ley, con el fin de asegurar su admisión y una adecuada defensa de los derechos laborales del trabajador.

1. Nombre y domicilio del trabajador

El escrito debe comenzar señalando con precisión el nombre completo del trabajador que promueve la demanda, tal como aparece en su identificación oficial. Asimismo, debe

indicarse un domicilio ubicado dentro de la jurisdicción del Tribunal Laboral competente, el cual servirá para recibir notificaciones. Este requisito es indispensable para que el tribunal pueda identificar correctamente al actor y asegurar su localización durante el desarrollo del procedimiento.

Ejemplo: "Luis Alberto Rodríguez Pérez, con domicilio ubicado en Calle Revolución No. 123, Colonia San Miguel, Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México, código postal 09800, donde puede ser notificado para todos los efectos legales conducentes."

2. Nombre y domicilio del patrón

Debe incluirse el nombre o razón social del empleador, así como el domicilio de su centro de trabajo, o el último conocido por el trabajador. Este dato es esencial para la identificación de la parte demandada y para que el tribunal ordene su emplazamiento al juicio.

Ejemplo: "Demandado: Empresa Comercializadora Delta, S.A. de C.V., con domicilio ubicado en Avenida Insurgentes Sur No. 456, Colonia Del Valle, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México, código postal 03100."

3. Prestaciones que se reclaman

En el escrito de demanda por despido injustificado, el trabajador podrá reclamar diversas prestaciones derivadas de la terminación ilícita de la relación laboral, las cuales tienen sustento constitucional y legal. En primer lugar, podrá exigir el pago de la indemnización constitucional prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que equivale a tres meses de salario por concepto de indemnización por despido injustificado. Asimismo, el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de salarios caídos, es decir, los sueldos que dejó de percibir desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo, conforme a lo previsto en el artículo 48 de la LFT. También podrá exigir el pago proporcional de vacaciones no disfrutadas durante el año en curso, el aguinaldo proporcional correspondiente conforme a lo establecido en el artículo 87 de la LFT, y la prima vacacional que debe pagarse junto con las vacaciones, conforme al artículo 80 de la misma ley.

Además, si el trabajador laboró horas adicionales a su jornada legal y estas no le fueron remuneradas, podrá reclamar el pago de las horas extras trabajadas y no cubiertas, conforme a lo dispuesto en los artículos 66 y 67 de la LFT. En aquellos casos en los que el trabajador no opte por la indemnización, y siempre que se trate de un despido injustificado, podrá solicitar la reinstalación en su puesto de trabajo, con las mismas funciones, jornada, salario y prestaciones que tenía al momento de ser separado, conforme al principio de estabilidad en el empleo protegido por el artículo 48 de la LFT. Finalmente, el trabajador también puede exigir el pago de las aportaciones omitidas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ya que estas forman parte de sus derechos de seguridad social y son fundamentales para el acceso a servicios médicos, incapacidades, pensiones y demás prestaciones derivadas del régimen obligatorio de seguridad social. Todas estas prestaciones deben ser detalladamente señaladas en el capítulo correspondiente del escrito de demanda para su correcta reclamación ante el Tribunal Laboral.

Ejemplo: "Prestaciones reclamadas:

- a) La reinstalación en el puesto de trabajo que desempeñaba al momento del despido.
- b) El pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario.
- c) El pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.
- d) El pago proporcional de vacaciones, aguinaldo y prima vacacional del año en curso.
- e) El pago de horas extras laboradas y no cubiertas.
- f) El reconocimiento de antigüedad por el tiempo laborado.
- g) El pago de cuotas obrero-patronales omitidas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)."

4. Relación de hechos

En el escrito de demanda por despido injustificado, el actor debe exponer con claridad y precisión los hechos que dieron origen al conflicto laboral, proporcionando datos esenciales que permitan al Tribunal valorar la relación de trabajo y sus condiciones. Para ello, es necesario indicar la fecha exacta en que el trabajador ingresó a prestar sus servicios, lo

cual servirá de base para calcular la antigüedad y, en su caso, las prestaciones proporcionales o acumuladas. Asimismo, debe señalarse el puesto o cargo desempeñado dentro de la empresa, detallando si existía un contrato verbal o escrito, y describiendo las funciones o actividades principales que realizaba, lo que permitirá al juzgador tener un panorama claro del tipo de relación laboral existente.

Debe indicarse también la jornada de trabajo que cumplía el trabajador, especificando si se trataba de una jornada diurna, nocturna o mixta, y si laboraba tiempo completo o parcial. Junto con ello, es necesario mencionar el salario percibido, ya sea diario, semanal, quincenal o mensual, incluyendo en su caso el salario integrado, que comprende percepciones adicionales como comisiones, bonos o prestaciones en especie. Es importante describir las condiciones generales de trabajo, tales como el lugar donde prestaba sus servicios, si contaba con días de descanso, prestaciones adicionales pactadas con el patrón, así como la existencia de beneficios contractuales o sindicales.

Un aspecto fundamental es narrar con precisión la fecha y la forma en que ocurrió el despido o surgió el conflicto laboral. El trabajador debe indicar si fue despedido de manera verbal o escrita, si se le impidió el acceso a su centro de trabajo, o si simplemente se le dejó de llamar para laborar sin explicación alguna. También debe señalarse si el patrón emitió algún aviso de rescisión, y en caso negativo, dejar constancia de su omisión. Finalmente, deben describirse las acciones concretas del patrón que motivan la demanda, como negativa al pago de prestaciones, actitudes discriminatorias, represalias por ejercer derechos laborales, reducción unilateral del salario o cualquier conducta que haya roto injustificadamente la relación laboral. Esta relación detallada de hechos constituye la base fáctica sobre la que se sustentará la acción del trabajador ante el Tribunal.

Ejemplo:

"1. Ingresé a laborar para la empresa Comercializadora Delta, S.A. de C.V., el día 3 de febrero de 2020, desempeñando el cargo de auxiliar administrativo.

2. Mi horario era de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, con una hora para alimentos, y percibía un salario semanal de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.), pagados en efectivo.

3.El día 15 de marzo de 2025, al presentarme a trabajar, el gerente me impidió el acceso a las instalaciones, sin entregarme carta de despido ni aviso de rescisión.

4.Desde esa fecha no he recibido pago alguno y no se me ha llamado nuevamente a laborar.

5.La empresa no cubrió el pago correspondiente al aguinaldo ni vacaciones proporcionales correspondientes al último periodo trabajado."

5. Pruebas ofrecidas

En un juicio por despido injustificado, las pruebas son el eje central para demostrar la existencia de la relación laboral, sus condiciones y la causa (o ausencia de causa) que motivó la terminación del vínculo laboral. La Ley Federal del Trabajo establece principios procesales que regulan la admisión, desahogo y valoración de las pruebas, entre ellos la imparcialidad, la veracidad, la carga de la prueba y el principio de inmediación. Estas reglas garantizan el debido proceso y la tutela efectiva de los derechos laborales.

De conformidad con los artículos 776, 778, 784 y 873 de la LFT, así como los artículos aplicables del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares de aplicación supletoria, los principales aspectos legales en materia probatoria en casos de despido injustificado son los siguientes:

Carga de la prueba: El artículo 784 de la LFT establece que, en los juicios laborales, quien afirma está obligado a probar. Sin embargo, en caso de despido, se invierte la carga de la prueba: corresponde al patrón demostrar que existió una causa legal de rescisión de la relación laboral, y que la misma fue comunicada al trabajador mediante un aviso de rescisión por escrito en los términos del artículo 47 de la LFT. Si el patrón no cumple con este requisito, el despido se presumirá injustificado.

Pruebas ofrecidas: En los juicios por despido injustificado, tanto el trabajador como el patrón pueden ofrecer diversos medios de prueba para sustentar sus afirmaciones. Entre las más frecuentes se encuentran:

- **Prueba documental:** Se refiere a la exhibición de documentos que acrediten la existencia de la relación laboral (contratos, recibos de nómina, avisos de alta o baja

ante el IMSS, credenciales laborales, etc.), así como las condiciones de trabajo y los pagos realizados u omitidos. Esta prueba también puede servir para demostrar la inexistencia de aviso de rescisión por parte del patrón.

- Prueba testimonial: Consiste en la declaración de testigos que presenciaron el desempeño del trabajador, las condiciones del despido o las labores realizadas. Los testigos deben tener conocimiento directo de los hechos y ser ofrecidos con nombre, domicilio y objeto de la prueba.
- Prueba confesional: El trabajador puede solicitar que el patrón acuda personalmente al Tribunal a absolver posiciones (preguntas formuladas previamente), bajo protesta de decir verdad. Esta prueba puede ser determinante si el patrón admite hechos relevantes o no comparece al desahogo.
- Prueba presuncional legal y humana: El Tribunal puede deducir hechos mediante presunciones fundadas en la lógica, la experiencia y el sentido común. Por ejemplo, si el patrón se niega a entregar ciertos documentos, se puede presumir que su contenido le es desfavorable.
- Prueba pericial: En casos complejos (por ejemplo, para revisar pagos o sistemas de control laboral), puede ofrecerse una prueba pericial contable o informática para analizar registros, estados de cuenta, hojas de asistencia o sistemas electrónicos.
- Prueba de inspección judicial: Puede solicitarse al Tribunal que acuda al centro de trabajo para verificar condiciones, recabar evidencias o constatar hechos alegados por las partes.

El artículo 841 de la LFT establece que los Tribunales laborales deberán valorar las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en cuenta la lógica, la experiencia y la realidad social. No existe una tarifa legal que determine el valor de cada prueba, por lo que el Tribunal debe emitir un análisis motivado y fundado sobre el alcance de las pruebas rendidas.

Las pruebas ofrecidas por el trabajador suelen tener como objetivo demostrar:

- La existencia de la relación laboral.
- Las condiciones generales de trabajo (antigüedad, salario, funciones).
- La falta de justificación en el despido.
- La omisión del aviso de rescisión.
- El daño causado (pérdida de salario, prestaciones, seguridad social).

Por su parte, las pruebas ofrecidas por el patrón tienden a enfocarse en:

- La existencia de una causa legal para la rescisión (artículo 47 LFT).
- La entrega oportuna del aviso de rescisión.
- El cumplimiento de obligaciones laborales previas al despido.

En suma, el éxito de una demanda por despido injustificado depende en gran medida de la correcta integración del acervo probatorio, así como de la capacidad del trabajador (y su abogado) para estructurar una narrativa coherente, apoyada en pruebas sólidas, que demuestren la injusticia del despido y la necesidad de resarcimiento.

Cada una de estas pruebas deberá señalarse y justificarse en el escrito de demanda, explicando su finalidad, relación con los hechos que se pretenden probar y solicitando al Tribunal que las admita y desahogue en la etapa procesal correspondiente. La correcta integración del acervo probatorio es esencial para acreditar la veracidad de los hechos y lograr el éxito de la acción laboral.

Prueba testimonial: Se ofrece el testimonio de personas que hayan presenciado o tengan conocimiento directo de la relación laboral del actor con el patrón, así como de las condiciones en que se desarrollaban sus labores y, en su caso, del acto de despido. Los testigos pueden ser compañeros de trabajo, supervisores, encargados, personal administrativo u otras personas que hayan visto al trabajador desempeñar sus funciones, presenciado el despido o que tengan conocimiento del mismo por razón de sus actividades. Esta prueba es especialmente útil cuando no existe un contrato escrito o cuando se pretende probar que el despido fue injustificado o de manera verbal.

Prueba documental: Consiste en la exhibición de documentos que acrediten la relación laboral y sus condiciones. Entre ellos se pueden presentar recibos de nómina, hojas de asistencia, credenciales de la empresa, constancias de capacitación, correos electrónicos laborales, avisos de ingreso o baja ante el IMSS, contratos individuales de trabajo, estados de cuenta bancarios donde se refleje el pago del salario, entre otros. Esta prueba es fundamental para probar el salario, la antigüedad y las prestaciones laborales adeudadas. Asimismo, permite demostrar la omisión del patrón en el pago de prestaciones o en la emisión del aviso de rescisión.

Prueba confesional: Consiste en solicitar que el patrón comparezca personalmente ante el Tribunal para responder bajo protesta de decir verdad a un pliego de posiciones previamente formulado, con el fin de que reconozca hechos relevantes para el juicio, como la existencia de la relación laboral, las condiciones de trabajo o el despido. Si el patrón no comparece, se puede aplicar la figura de la confesión ficta o presunta, en perjuicio de su defensa, conforme a lo previsto por la ley procesal.

Prueba presuncional legal y humana: Se refiere a las inferencias lógicas que el Tribunal puede realizar con base en los hechos demostrados y la conducta procesal de las partes. Por ejemplo, si el patrón no presenta el contrato de trabajo o el aviso de rescisión, puede presumirse que no existía causa legal para el despido. Esta prueba refuerza los indicios de despido injustificado cuando hay una actitud evasiva o negligente por parte del empleador.

Prueba pericial en materia contable o informática (en su caso): Puede solicitarse cuando se requiere analizar documentos técnicos, nóminas, reportes de asistencia, correos electrónicos, sistemas de control interno u otros registros electrónicos relacionados con la relación laboral. Esta prueba permite, por ejemplo, determinar si hubo pagos omitidos o si existe evidencia electrónica del vínculo laboral.

Prueba de inspección judicial (en su caso): Puede solicitarse al Tribunal que realice una visita al centro de trabajo, o bien que requiera a la empresa la presentación de libros, registros o documentación relacionada con el trabajador. Esta prueba puede ser útil para demostrar que el actor laboraba en determinado lugar, que su nombre aparece en registros internos o que existen documentos que el patrón se niega a presentar voluntariamente.

Ejemplo: "Pruebas:

a) Documental pública: Constancia de no conciliación emitida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

b) Documental privada: Copias de recibos de pago firmados por el patrón, en los que se acredita el salario y jornada.

c) Testimonial: Declaración de los señores Juan Pérez y María Torres, quienes laboran en la misma empresa y presenciaron mi despido.

d) Presuncional legal y humana: Por la negativa del patrón a exhibir documentos laborales y de seguridad social."

6. Firma del actor

Finalmente, la demanda debe contener la firma autógrafa del trabajador que la promueve, o en su caso, del representante legal debidamente acreditado mediante instrumento jurídico, como poder notarial o carta poder conforme a derecho. Esta firma constituye un requisito formal indispensable, ya que da validez jurídica al escrito inicial, acredita la voluntad del promovente y permite su admisión formal ante el Tribunal Laboral competente. Sin la firma, la demanda se considera incompleta y puede ser prevenido el promovente para subsanar la omisión o, en caso de no hacerlo, se desechará de plano. Además, la firma garantiza que el trabajador reconoce como propios los hechos y pretensiones contenidos en el escrito, y se sujeta a las consecuencias procesales derivadas del juicio laboral.

4. Plazo legal

El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo establece con claridad que el trabajador dispone de un plazo de dos meses para presentar la demanda por despido injustificado, contados a partir del día siguiente a aquel en que se haya producido el despido. Este plazo es de naturaleza prescriptiva, lo que significa que no se trata únicamente de una formalidad procesal, sino de una limitación temporal del derecho sustantivo. Es decir, si el trabajador no ejerce su acción dentro de ese término, pierde definitivamente la posibilidad de reclamar judicialmente las consecuencias derivadas del despido.

La finalidad de esta disposición es brindar certeza jurídica a ambas partes en la relación laboral, estableciendo un límite temporal para que el trabajador pueda accionar sus derechos, evitando así litigios indefinidos. No obstante, es importante señalar que este término puede interrumpirse en ciertos casos, como cuando se inicia la etapa de conciliación prejudicial obligatoria ante el Centro de Conciliación, conforme al artículo 521 de la misma ley.

5. Emplazamiento

Una vez admitida la demanda por el Tribunal Laboral competente, se procede al emplazamiento al demandado, que consiste en notificar al patrón o empleador sobre la

existencia del juicio, haciéndole saber los hechos y prestaciones reclamadas, y citándolo para que comparezca a la audiencia respectiva.

El emplazamiento debe realizarse de forma personal y directa, en el domicilio señalado por el trabajador como sede de la relación laboral o del patrón, y debe incluir la copia íntegra de la demanda, el auto de radicación y el citatorio para la audiencia inicial.

La validez del emplazamiento constituye un elemento esencial en el desarrollo adecuado del juicio por despido injustificado, ya que garantiza el derecho fundamental del demandado a ser debidamente notificado y a ejercer su derecho de audiencia. Un emplazamiento defectuoso, ya sea por omisión, error en el domicilio, falta de entrega personal o incumplimiento de los requisitos legales, puede derivar en la nulidad total o parcial del procedimiento. Esta nulidad se fundamenta en la violación del principio constitucional de debido proceso y del derecho a la defensa, al impedir que el patrón conozca oportunamente la demanda y pueda comparecer para controvertir las pretensiones del trabajador.

Por lo tanto, el tribunal debe verificar rigurosamente que el emplazamiento se haya efectuado conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, asegurando que el patrón haya sido notificado con la copia íntegra de la demanda, el citatorio para la audiencia y demás documentos pertinentes.

En caso de que el patrón no comparezca a la audiencia inicial sin causa justificada, el juicio continuará en rebeldía, lo que significa que el tribunal podrá dictar resolución con base únicamente en los argumentos y pruebas presentadas por el trabajador. Esta situación implica para el patrón la pérdida de oportunidad para defenderse y presentar pruebas, por lo que el tribunal podrá resolver en su contra, concediendo las prestaciones reclamadas por el trabajador si considera que están debidamente acreditadas. Esta figura está regulada en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo y busca garantizar la celeridad y eficacia en la resolución de los conflictos laborales, evitando que la incomparecencia injustificada del patrón impida la tutela efectiva de los derechos del trabajador.

6. Audiencia

El procedimiento laboral ordinario se caracteriza por su modelo oral y ágil, contemplando una audiencia única que debe celebrarse en una sola sesión continua, conforme a los principios rectores de oralidad, intermediación, concentración y continuidad establecidos en el

artículo 873-E de la Ley Federal del Trabajo. Este diseño busca garantizar una resolución rápida y eficaz de los conflictos laborales, permitiendo al juez conocer de primera mano los argumentos y pruebas de las partes sin dilaciones innecesarias.

La audiencia se divide en cuatro etapas procesales claramente definidas que estructuran el desarrollo del juicio. En primer lugar, la etapa de conciliación, donde el Tribunal invita a las partes a intentar un acuerdo amigable que permita la solución pacífica del conflicto. Si las partes logran convenir, ese acuerdo se formaliza de inmediato y adquiere el carácter de cosa juzgada, otorgando seguridad jurídica y evitando la continuación del litigio.

Posteriormente, se realiza la depuración del procedimiento, etapa en la que el juez analiza y resuelve sobre las excepciones procesales presentadas por las partes, tales como cuestiones de competencia territorial, falta de legitimación o ausencia de personalidad. Asimismo, se admiten o rechazan las pruebas ofrecidas, estableciéndose de manera clara el objeto del litigio, lo cual delimita el marco del juicio y facilita su desarrollo ordenado.

A continuación, se desahogan las pruebas admitidas, incluyendo las documentales, testimoniales, confesionales, inspección judicial y periciales. Esta etapa se lleva a cabo bajo el principio de inmediación, que implica la presencia directa y constante del juez en la recepción de las pruebas, garantizando la valoración adecuada y la oportunidad para que las partes puedan interrogar o contrainterrogar a los testigos y peritos, así como presentar observaciones pertinentes.

Finalmente, la audiencia concluye con la etapa de alegatos, donde ambas partes tienen la oportunidad de expresar oralmente sus conclusiones y argumentos finales con base en los hechos y pruebas desahogadas durante la sesión. Esta intervención es fundamental para que el juez pueda apreciar el contexto global del conflicto y emitir una sentencia fundada y motivada que resuelva la controversia de manera definitiva.

7. Sentencia

Concluida la audiencia única prevista en el procedimiento laboral, el Tribunal tiene la obligación de dictar la sentencia en un plazo máximo de 15 días, conforme al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. Esta sentencia es el acto jurídico mediante el cual el Tribunal resuelve de manera definitiva sobre el conflicto planteado, emitiendo una resolución clara y fundamentada que pone fin al proceso judicial.

En el fallo, el Tribunal debe determinar primero si existió o no una relación laboral entre las partes, lo cual es esencial para delimitar el alcance de sus decisiones. Asimismo, debe establecer si efectivamente hubo un despido y, de ser así, si este fue justificado conforme a las causales previstas en la ley o si, por el contrario, fue un despido injustificado que vulnera los derechos del trabajador.

En caso de que se declare la improcedencia del despido o su injustificación, el Tribunal precisará las prestaciones que correspondan al trabajador, tales como la indemnización constitucional prevista en el artículo 123 constitucional y en el artículo 50 de la LFT, los salarios caídos, las vacaciones proporcionales, el aguinaldo, la prima vacacional y otras prestaciones derivadas de la relación laboral. Además, el juez podrá ordenar la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, con las mismas condiciones y prestaciones que tenía antes del despido, garantizando así el principio de estabilidad en el empleo.

También puede resolver sobre la condena al pago de cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), cuando el trabajador lo reclame, asegurando así que se respeten sus derechos en materia de seguridad social.

La sentencia debe estar debidamente fundada y motivada, lo que implica que el juez debe explicar claramente las razones jurídicas y fácticas que sustentan su decisión, de manera congruente con la demanda presentada y las pruebas desahogadas durante la audiencia. Además, debe ser clara en sus términos, estableciendo con precisión las obligaciones que deben cumplirse por las partes.

En caso de que la parte condenada no cumpla voluntariamente con lo ordenado en la sentencia, el trabajador podrá promover la ejecución forzosa, procedimiento que puede incluir medidas como el embargo y remate de bienes del patrón, garantizando así la efectividad del fallo y la protección de los derechos laborales.

Por ello, resulta fundamental que el trabajador actúe de forma oportuna y diligente desde el momento en que considera haber sido despedido de manera injustificada, a fin de no perder su derecho a demandar la reinstalación, la indemnización constitucional, o el pago de las prestaciones omitidas, según corresponda al caso concreto.

En conclusión, el juicio laboral por despido injustificado exige la combinación de elementos materiales (hechos comprobables) y jurídicos (requisitos procesales) para que prospere la demanda. El éxito del procedimiento depende en gran medida de la adecuada documentación de la relación laboral, la oportuna presentación de la demanda, y la correcta argumentación del daño sufrido por el despido arbitrario. Estos elementos son fundamentales para garantizar el acceso a la justicia laboral y la protección de los derechos del trabajador conforme al artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Termino para presentar la demanda

El artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo establece con claridad que el trabajador dispone de un plazo de dos meses para presentar la demanda por despido injustificado, contados a partir del día siguiente a aquel en que se haya producido el despido. Este plazo es de naturaleza prescriptiva, lo que significa que no se trata únicamente de una formalidad procesal, sino de una limitación temporal del derecho sustantivo. Es decir, si el trabajador no ejerce su acción dentro de ese término, pierde definitivamente la posibilidad de reclamar judicialmente las consecuencias derivadas del despido.

La prescripción tiene como finalidad brindar certeza jurídica tanto al trabajador como al patrón, evitando la prolongación indefinida de la incertidumbre sobre posibles reclamos laborales. Por ello, una vez transcurrido el plazo sin que el trabajador promueva la acción correspondiente, el Tribunal Laboral debe declarar de oficio o a petición de parte la prescripción de la acción, lo que implica la terminación anticipada del procedimiento sin analizar el fondo del conflicto.

Es importante señalar que este plazo de dos meses puede verse suspendido o interrumpido en ciertos casos específicos, como cuando se presenta una solicitud de conciliación prejudicial ante el Centro de Conciliación competente, lo cual detiene temporalmente el cómputo del plazo hasta que se emita la constancia de no conciliación. No obstante, si no se actúa oportunamente, el trabajador puede perder el derecho a la reinstalación, indemnización constitucional, salarios caídos y demás prestaciones derivadas del despido.

Por ello, resulta crucial que el trabajador actúe con prontitud, recabando pruebas, solicitando la conciliación y, en su caso, presentando la demanda dentro del plazo legal, a fin de proteger sus derechos laborales de manera efectiva.

En otras palabras, el trabajador cuenta con un plazo legal de dos meses para presentar la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación competente, contados a partir de la fecha en que ocurrió el despido. Este término se establece como requisito previo obligatorio antes de acudir a los tribunales laborales, salvo en los casos expresamente exceptuados por la Ley Federal del Trabajo. La etapa conciliatoria constituye un mecanismo alternativo de solución de conflictos que busca privilegiar el diálogo entre trabajador y patrón, promoviendo un acuerdo sin necesidad de juicio.

Una vez presentada la solicitud, el Centro de Conciliación llevará a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial. Durante este procedimiento, ambas partes son convocadas a comparecer para intentar llegar a un convenio que ponga fin al conflicto. Si no se logra un acuerdo conciliatorio, la autoridad del Centro emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Esta constancia es un documento indispensable para que el trabajador pueda continuar con su reclamo ante el tribunal laboral, ya que acredita que se ha cumplido con el requisito de procedibilidad exigido por la ley.

Una vez en sede judicial, el trabajador puede presentar formalmente su demanda solicitando, entre otras prestaciones, la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, con las mismas funciones, responsabilidades, jornada, salario y condiciones generales que tenía al momento de ser despedido. Este derecho se fundamenta en el principio de estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y desarrollado en la Ley Federal del Trabajo.

Si en el juicio el patrón no logra acreditar que el despido fue justificado o que existía una causa legal para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él, el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado. Adicionalmente, el patrón será condenado al pago de los salarios vencidos generados desde la fecha del despido y hasta por un máximo de doce meses. En caso de que el juicio se prolongue más allá de este periodo, el trabajador también tendrá derecho a recibir intereses sobre el importe de quince meses de salario, conforme al índice que determine el Banco de México, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48, segundo párrafo, de la LFT. Esto busca evitar que el retraso en el juicio perjudique aún más al trabajador despedido injustificadamente.

Tipos de pruebas que se requiere presentar en este procedimiento, explicación de cada una y su fundamento legal.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los juicios laborales, incluido el juicio por despido injustificado, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, ampliando expresamente un catálogo abierto de pruebas que pueden ser ofrecidas por las partes. Esta disposición refuerza el principio de amplitud probatoria que rige en la materia laboral, con el objetivo de garantizar una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, quienes frecuentemente enfrentan una posición de desventaja procesal frente al patrón.

En particular, este precepto permite el ofrecimiento de diversos medios de prueba, cuya aplicación en un juicio por despido injustificado puede ser esencial para acreditar tanto la existencia de la relación laboral como la forma y circunstancias del despido. A continuación, se explican los principales medios probatorios que contempla la ley, en su vinculación con este tipo de juicio:

I. Prueba confesional:

La prueba confesional es uno de los medios probatorios más relevantes en el juicio por despido injustificado, ya que permite al trabajador intentar que el patrón reconozca hechos sustanciales del conflicto bajo protesta de decir verdad. Esta prueba consiste en citar a la parte contraria, en este caso al patrón, para que comparezca personalmente ante el Tribunal Laboral y absuelva un pliego de posiciones previamente formulado por el trabajador o su representante legal.

De acuerdo con los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la prueba confesional tiene como finalidad obtener de la parte demandada —generalmente el patrón— la admisión expresa o tácita de hechos esenciales para la resolución del conflicto laboral. Esta prueba consiste en citar a la parte contraria a comparecer personalmente ante el Tribunal Laboral para que, bajo protesta de decir verdad, absuelva un pliego de posiciones previamente formulado. Dichas posiciones deben versar sobre hechos propios y relevantes para el juicio, enunciados de forma clara, concreta y sin ambigüedades.

En el contexto de un juicio por despido injustificado, esta prueba resulta particularmente útil para que el trabajador acredite o confirme aspectos fundamentales de la relación laboral y del conflicto mismo. Entre los hechos que pueden ser objeto de esta prueba destacan los siguientes: la fecha exacta de ingreso del trabajador a la fuente de empleo, el monto del salario que percibía, las condiciones generales bajo las cuales desempeñaba sus funciones (como jornada, funciones y lugar de trabajo), la existencia misma del vínculo laboral cuando el patrón la niega, la forma y circunstancias en que se produjo el despido y, en su caso, que el patrón no notificó al trabajador ninguna causa de rescisión conforme al procedimiento previsto en el artículo 47 de la LFT.

La admisión de estos hechos por parte del patrón puede constituir una confesión judicial que tiene valor probatorio pleno, salvo prueba en contrario. Por otra parte, si el patrón citado no comparece injustificadamente a absolver posiciones, o bien se niega a declarar, el Tribunal podrá tener por ciertos los hechos que se intentaban probar con dicha prueba, aplicando la figura de la confesión ficta o presunta, conforme lo disponen los artículos 792 y 793 de la misma Ley.

En suma, la prueba confesional, debidamente estructurada y desahogada, es una herramienta procesal de gran eficacia en los juicios laborales, especialmente cuando se busca probar un despido injustificado, ya que puede obligar al patrón a reconocer elementos clave de la relación y del conflicto, facilitando así el éxito de la acción promovida por el trabajador.

Esta prueba se desahoga mediante un pliego de posiciones que deberá contener preguntas claras, precisas, directas y sin ambigüedades. Las posiciones deben ser personales y relacionadas directamente con los hechos controvertidos. Durante la audiencia, el Tribunal formula las posiciones al patrón, quien debe responder bajo protesta de decir verdad.

El artículo 786 LFT establece que esta prueba puede ser solicitada por las partes para que la contraria sea interrogada sobre hechos propios. Por su parte, el artículo 787 indica que las posiciones deben presentarse por escrito en sobre cerrado o ante el actuario, y que el juez debe abrirlas en el momento del desahogo. Además, el artículo 790 dispone que las posiciones deben versar sobre hechos propios y ser claras y concretas, no debiendo incluir calificativos, suposiciones ni hechos futuros.

Una característica destacada de esta prueba es que, si el patrón no comparece sin causa justificada al citatorio del Tribunal, o se niega a declarar, se puede aplicar la confesión ficta o presunta (artículos 792 y 793), lo que implica que se tendrán por ciertos los hechos que se pretendían probar con sus respuestas, salvo prueba en contrario. Esta presunción puede ser determinante en la resolución del juicio, especialmente cuando el patrón omite acudir o no puede desvirtuar los hechos confesados.

En los juicios por despido injustificado, esta prueba resulta estratégica para el trabajador, ya que si el patrón reconoce hechos como la existencia del vínculo laboral, el monto del salario o que no entregó el aviso de rescisión conforme al artículo 47 LFT, se fortalece considerablemente la posición del actor y se evidencian los incumplimientos patronales.

En resumen, la prueba confesional permite al Tribunal obtener directamente del patrón su versión sobre los hechos, bajo la solemnidad de rendir declaración bajo protesta de decir verdad. Su adecuada preparación e integración puede constituir un elemento decisivo en la acreditación del despido injustificado, conforme a lo dispuesto en los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Prueba documental:

La prueba documental en el juicio por despido injustificado constituye uno de los medios probatorios más relevantes y eficaces para acreditar la existencia, naturaleza, condiciones y términos de la relación laboral entre el trabajador y el patrón, así como los hechos que motivan la demanda. Esta prueba consiste en la exhibición de documentos físicos o digitales que respalden las afirmaciones de las partes respecto a los elementos esenciales del vínculo de trabajo y las circunstancias del despido.

Conforme a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, particularmente en los artículos 795 al 812, esta prueba tiene una regulación específica que establece los lineamientos para su ofrecimiento, admisión, valoración y fuerza probatoria. La ley distingue entre documentos públicos y privados, regula su autenticidad y prevé los efectos de su exhibición o negativa a presentarlos.

En el juicio por despido injustificado, la prueba documental desempeña un papel central, ya que permite sustentar las afirmaciones del trabajador sobre los hechos que dieron origen al conflicto laboral. Esta prueba cumple múltiples funciones fundamentales dentro del proceso,

de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y conforme a los principios de certeza y legalidad que rigen el procedimiento.

En primer lugar, permite acreditar la existencia de la relación laboral. Esto se logra mediante la exhibición de documentos como contratos individuales de trabajo, recibos de nómina, credenciales expedidas por la empresa, hojas de asistencia, constancias de capacitación, avisos de alta ante el IMSS o cualquier documento que vincule directamente al trabajador con la fuente de trabajo. Estos documentos son indispensables para probar que el vínculo laboral existió, especialmente en casos en los que el patrón niega haber contratado al trabajador.

Asimismo, la prueba documental permite demostrar el salario devengado y la antigüedad del trabajador. Para ello pueden presentarse recibos de pago, estados de cuenta bancarios donde se reflejen los depósitos regulares por concepto de salario, constancias laborales emitidas por el propio patrón, o los movimientos afiliatorios registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Estos elementos son cruciales para determinar las prestaciones que correspondan y para calcular el monto de la indemnización constitucional, los salarios caídos y demás prestaciones proporcionales derivadas del despido.

De igual forma, los documentos pueden acreditar las condiciones generales del trabajo, tales como jornada, horario, categoría, obligaciones específicas, descansos y lugar de trabajo. Reglamentos interiores, convenios modificatorios del contrato, manuales de funciones, avisos y circulares emitidas por el patrón pueden ser ofrecidos como prueba para demostrar las condiciones pactadas y, en su caso, cómo fueron modificadas de forma unilateral por el empleador.

Otro aspecto clave que puede demostrarse mediante documentos es la existencia del despido y su legalidad o ilegalidad. Conforme al segundo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si el patrón despide al trabajador alegando una causa justificada, debe entregarle un aviso de rescisión por escrito. En juicio, corresponde al patrón aportar dicho documento. La omisión de esta entrega o su falta de presentación ante el Tribunal genera la presunción de que el despido fue injustificado. En consecuencia, la prueba documental puede inclinar la balanza probatoria cuando se demuestra que el trabajador fue separado del cargo sin causa ni aviso.

Finalmente, la prueba documental permite identificar y acreditar la omisión en el pago de prestaciones laborales. Para ello, el trabajador puede presentar constancias del IMSS, reportes de utilidades, estados de cuenta, recibos incompletos o correos electrónicos donde haya solicitado el pago de aguinaldo, vacaciones, horas extras o prima vacacional sin haber recibido respuesta o cumplimiento alguno por parte del patrón. Este tipo de documentación es útil para evidenciar el incumplimiento de las obligaciones patronales, reforzando la procedencia de la demanda.

En suma, la prueba documental es una herramienta indispensable para construir y sostener el caso del trabajador en un juicio por despido injustificado, pues permite probar tanto la existencia y condiciones de la relación laboral como los incumplimientos del patrón que motivan la acción judicial.

En el marco del juicio por despido injustificado, la prueba documental se rige por disposiciones específicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, las cuales establecen los requisitos para su presentación, la obligación del patrón respecto a su conservación, así como su valor probatorio.

El Artículo 795 de la LFT establece que las pruebas documentales deberán presentarse en original o en copia certificada. Además, se debe acompañar copia simple de dichos documentos para que la contraparte tenga conocimiento de su contenido y pueda ejercer su derecho de defensa. Esta disposición garantiza la transparencia en el procedimiento y permite que ambas partes tengan acceso al acervo probatorio.

El Artículo 796 impone al patrón la obligación de conservar y exhibir los documentos que se generen con motivo de la relación laboral. Esta obligación adquiere especial relevancia en los juicios por despido injustificado, ya que la negativa del patrón a presentar los documentos que se le requieran puede generar presunciones legales en su contra, en el sentido de que los hechos alegados por el trabajador son ciertos.

Por su parte, el Artículo 804 consagra una de las reglas más importantes del derecho procesal laboral: la carga de la prueba recae en el patrón respecto a los elementos esenciales de la relación de trabajo. Así, es el empleador quien debe demostrar la existencia del contrato, el pago de salarios, la jornada, la antigüedad y demás condiciones del empleo.

Si no logra acreditar estos aspectos, se tendrán por ciertos los hechos narrados por el trabajador.

Finalmente, el Artículo 811 regula la fuerza probatoria de los documentos públicos y privados. Señala que los documentos firmados por las partes tienen pleno valor probatorio, salvo que se demuestre lo contrario. Esto significa que, en tanto no se desacrediten, los documentos privados suscritos por el trabajador o el patrón gozan de presunción de autenticidad y veracidad, lo que los convierte en elementos fundamentales para la resolución del conflicto laboral.

Estas normas reflejan la importancia de la prueba documental como medio de convicción en los juicios laborales, y particularmente en aquellos por despido injustificado, donde su adecuada presentación puede ser determinante para acreditar la procedencia de las pretensiones del trabajador.

En términos prácticos, la prueba documental permite al Tribunal valorar de forma objetiva los elementos de convicción aportados por las partes, y por su naturaleza tangible, constituye uno de los medios más sólidos para sustentar la demanda por despido injustificado. Su correcta integración en el escrito inicial, así como la adecuada explicación de su contenido y relación con los hechos, puede marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso procesal del trabajador.

III. Prueba testimonial:

La prueba testimonial, regulada por los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), consiste en la declaración de personas que presenciaron o tienen conocimiento directo de los hechos controvertidos en el juicio laboral. Esta prueba cobra especial relevancia en los casos de despido injustificado, ya que puede servir para acreditar aspectos esenciales como la existencia de la relación laboral, las condiciones generales del trabajo (jornada, salario, funciones), el ambiente laboral y, en particular, las circunstancias en que ocurrió la terminación de la relación de trabajo.

En el juicio por despido injustificado, los testigos pueden ser compañeros de trabajo, supervisores, encargados o personal administrativo que hayan observado directamente al trabajador desempeñar sus labores, interactuar con sus superiores o ser separado de su empleo. También pueden aportar su testimonio sobre el conocimiento que adquirieron por

razón de sus funciones en la empresa, como saber quién trabajaba, qué funciones tenía, cuándo dejó de presentarse a laborar y si se le informó alguna causa de despido.

Esta prueba es especialmente útil cuando no existen documentos formales que acrediten la relación de trabajo, como un contrato escrito, o cuando el despido fue verbal o no consta por escrito. En esos casos, el testimonio de quienes presenciaron los hechos puede suplir la carencia documental y aportar elementos de convicción suficientes para que el Tribunal considere probados los hechos alegados por el trabajador.

De acuerdo con el artículo 814 de la LFT, los testigos deben rendir su declaración personalmente ante el Tribunal, bajo protesta de decir verdad, y sin la presencia de los demás testigos para evitar la contaminación de sus testimonios. Las partes pueden formular preguntas a los testigos durante el desahogo, y el Tribunal valorará la congruencia, veracidad y coincidencia de sus dichos conforme a las reglas de la lógica y la sana crítica, como lo dispone el artículo 820.

En cuanto a la forma, el oferente de la prueba debe precisar en su escrito el nombre y domicilio de los testigos, así como los hechos concretos sobre los cuales declararán, conforme lo establece el artículo 813. Además, si un testigo no comparece sin causa justificada, podrá ser requerido con auxilio de la fuerza pública o tenerse por desistida la prueba, según el caso.

En suma, la prueba testimonial es una herramienta clave para demostrar la realidad de los hechos en los juicios laborales, en particular cuando se pretende evidenciar que el despido fue injustificado. Su eficacia radica en la claridad, precisión y coherencia de los testimonios, así como en la idoneidad de los declarantes para conocer y relatar los hechos que se pretenden acreditar.

IV. Prueba pericial:

La prueba pericial, regulada en los artículos 821 al 826 bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT), consiste en la intervención de un experto o perito que, a solicitud de alguna de las partes o del Tribunal, realiza un análisis técnico especializado sobre aspectos específicos del conflicto laboral. Esta prueba es fundamental en los juicios por despido injustificado

cuando se requiere un dictamen profesional para esclarecer hechos que requieren conocimientos especializados, como la autenticidad de documentos, firmas, registros electrónicos o el análisis de estados contables.

En el contexto de un juicio por despido injustificado, la prueba pericial puede incluir, por ejemplo, una pericial en grafoscopia para autenticar la firma del trabajador o del patrón en contratos, avisos de terminación o cualquier documento cuya validez se cuestione. También puede solicitarse una pericial informática para validar la procedencia y autenticidad de correos electrónicos, mensajes electrónicos, archivos digitales o cualquier evidencia tecnológica que pueda vincular al trabajador con el patrón, o que demuestre la existencia o condiciones del despido.

Asimismo, la prueba pericial en materia contable o administrativa resulta útil para analizar nóminas, reportes de asistencia, registros de horas trabajadas, pagos realizados, cuotas obrero-patronales, así como sistemas de control interno de la empresa, con la finalidad de determinar si existieron pagos omitidos o irregularidades en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Este tipo de pericia contribuye a establecer la realidad salarial y la correcta aplicación de prestaciones, puntos que suelen ser controvertidos en juicios por despido.

El fundamento legal de esta prueba se encuentra en los artículos 821 a 826 bis de la LFT, que regulan la designación del perito, el contenido del dictamen, las obligaciones del experto y el procedimiento para desahogar esta prueba durante el juicio. El perito debe rendir un dictamen claro, preciso y fundamentado, que será valorado por el Tribunal conforme a los principios de la sana crítica y la lógica.

En suma, la prueba pericial es un medio idóneo para desahogar cuestiones técnicas en el juicio por despido injustificado, aportando elementos objetivos que pueden corroborar o desvirtuar los hechos alegados por las partes, contribuyendo así a una resolución justa y fundamentada del conflicto laboral.

V. Inspección:

La prueba de inspección judicial, regulada en los artículos 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), consiste en la actuación directa del Tribunal mediante una visita al centro de trabajo o al lugar donde se desarrollan actividades relacionadas con la relación laboral. Esta

prueba permite al juez constatar de manera personal y objetiva las condiciones materiales, instalaciones, documentos o cualquier otro elemento tangible que guarde relación con el conflicto planteado.

En el juicio por despido injustificado, la inspección judicial es particularmente útil para verificar hechos relevantes como la existencia del centro de trabajo donde el trabajador prestaba sus servicios, la continuidad u operación de la empresa en dicho lugar, el cumplimiento de las condiciones laborales pactadas, o la presencia de documentos o registros que evidencien la relación laboral y sus términos. Por ejemplo, el Tribunal puede acudir a revisar libros de registro de personal, listas de asistencia, nóminas, o cualquier documentación que el patrón se niegue a exhibir de manera voluntaria.

Esta prueba contribuye a subsanar deficiencias probatorias que puedan existir, especialmente cuando el demandado se muestra renuente a aportar información documental o cuando es necesario que el juez tenga contacto directo con la realidad fáctica del lugar de trabajo. La inspección judicial otorga una perspectiva más clara y objetiva que puede influir significativamente en la valoración de los hechos y en la resolución del juicio.

El fundamento legal de esta prueba está previsto en los artículos 827 a 829 de la LFT, que establecen los procedimientos para solicitarla, las facultades del Tribunal para realizar la visita y las formalidades para la elaboración del informe correspondiente. Dicho informe debe integrarse al expediente y servir como medio de convicción para el juzgador.

En resumen, la prueba de inspección judicial es un recurso valioso en los juicios por despido injustificado, al permitir al Tribunal tener un contacto directo con el entorno y los elementos materiales del caso, facilitando así una mejor comprensión y valoración del conflicto laboral.

VI. Presuncional:

La prueba presuncional, regulada en los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se basa en inferencias o deducciones lógicas que el Tribunal puede realizar a partir de hechos probados y la conducta de las partes en el proceso. Consiste en que, cuando no existan pruebas directas suficientes, se puedan establecer consecuencias jurídicas a partir de indicios que permitan llegar a conclusiones razonables y fundadas.

En el contexto del juicio por despido injustificado, esta prueba cobra especial relevancia. Por ejemplo, si el patrón no presenta documentos fundamentales que debería tener en su poder, como el contrato de trabajo, recibos de pago o el aviso de rescisión, el Tribunal puede presumir que el despido carece de causa legal o que la relación laboral existió bajo condiciones que favorecen al trabajador. Esta presunción se apoya en el principio legal de que el patrón tiene mayor facilidad y obligación para acreditar la relación laboral y los hechos que sustentan la terminación.

La prueba presuncional puede ser legal o humana. La presunción legal es aquella que la ley establece expresamente, como la obligación del patrón de conservar documentos y exhibirlos cuando se le requiera. La presunción humana, en cambio, se refiere a las conclusiones que el juez puede sacar razonablemente con base en la experiencia y la lógica, por ejemplo, deducir que la omisión de entregar un aviso de rescisión al trabajador implica la inexistencia de una causa justificada para el despido.

Esta prueba es crucial cuando el empleador adopta una actitud evasiva, negligente o incumple con sus obligaciones probatorias, lo cual puede fortalecer la posición del trabajador y aumentar la probabilidad de que se declare la existencia de un despido injustificado.

El fundamento legal de la prueba presuncional en la LFT garantiza que el Tribunal tenga la facultad para valorar estas inferencias en la formación de su convicción, complementando las pruebas directas y contribuyendo a un juicio justo y equitativo. En consecuencia, la prueba presuncional es una herramienta indispensable para proteger los derechos laborales cuando faltan pruebas documentales o testimoniales contundentes por parte del trabajador.

VII. Instrumental de actuaciones:

La prueba instrumental de actuaciones consiste en el análisis y valoración de todas las constancias, documentos y diligencias que se generan y forman parte del expediente durante el desarrollo del juicio laboral. Esta prueba no depende de hechos externos, sino de los actos procesales realizados por las partes o por el Tribunal, y tiene como finalidad corroborar o evidenciar aspectos relevantes del litigio a partir de lo que quedó documentado dentro del propio procedimiento.

En el contexto de un juicio por despido injustificado, esta prueba adquiere especial importancia, ya que puede aportar elementos para valorar la actitud procesal del patrón o del trabajador, y sustentar presunciones derivadas de su conducta durante el juicio. Algunos ejemplos de actuaciones que pueden ser utilizadas como prueba son:

- Actas de audiencia, en las que se asienta si las partes comparecieron, si ofrecieron pruebas, si objetaron las pruebas de la contraparte, o si se declararon rebeldes.
- Notificaciones realizadas por el Tribunal, que permiten verificar si las partes fueron debidamente citadas o emplazadas.
- Certificaciones del secretario de acuerdos, que acreditan hechos procesales como la falta de comparecencia, la negativa de exhibir documentos, o la omisión en el desahogo de pruebas.
- Escritos de las partes, en los que se puede evidenciar contradicciones, omisiones o falta de defensa del patrón respecto a los hechos alegados por el trabajador.
- Resoluciones interlocutorias o determinaciones judiciales sobre admisión de pruebas, medidas cautelares, requerimientos, entre otros.

Esta prueba es particularmente útil cuando el patrón adopta una postura pasiva o evasiva, por ejemplo, si no comparece a absolver posiciones, no exhibe documentación solicitada, o no acude al juicio a defenderse, situaciones que pueden ser documentadas en las actuaciones y valoradas por el Tribunal como indicios en su contra.

El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el Tribunal debe apreciar las pruebas conforme a las reglas de la lógica y la experiencia, mientras que el artículo 836 establece que se valorarán en su conjunto todas las pruebas ofrecidas y desahogadas, incluyendo aquellas que se desprenden de las actuaciones procesales. Por ello, la instrumental de actuaciones constituye un elemento que refuerza el conjunto probatorio del actor, especialmente cuando existe una conducta omisiva o negligente del patrón en el curso del juicio.

En suma, la prueba instrumental de actuaciones permite al Tribunal conocer y valorar hechos procesales relevantes documentados dentro del expediente, lo que puede incidir de manera directa en la declaración de procedencia del despido injustificado, la determinación del monto de las prestaciones reclamadas o la imposición de medidas de ejecución si el patrón no cumple voluntariamente con la sentencia.

VIII. Medios tecnológicos:

La prueba tecnológica se refiere a todos aquellos elementos probatorios que se derivan del uso de tecnologías de la información y la comunicación, como pueden ser fotografías, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto o de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, etc.), documentos digitales, archivos electrónicos, bases de datos, entre otros. Esta prueba es especialmente relevante en el contexto actual, donde las relaciones laborales suelen dejar huella digital, incluso sin que exista un contrato físico formalizado.

En el marco de un juicio por despido injustificado, los medios tecnológicos pueden cumplir un papel central para demostrar la existencia de la relación laboral, las condiciones del empleo y la forma en que ocurrió la terminación del vínculo laboral. Algunos ejemplos comunes de cómo puede utilizarse esta prueba son:

- Una grabación de video que muestre al trabajador prestando sus servicios en el centro de trabajo.
- Un mensaje de WhatsApp donde el patrón reconoce la existencia de la relación laboral o notifica al trabajador su despido.
- Correos electrónicos en los que el trabajador recibe instrucciones, asignaciones o reportes por parte de la empresa.
- Capturas de pantalla de sistemas internos, agendas laborales digitales o reportes de asistencia electrónicos.
- Documentos digitales con firma electrónica que evidencien la relación de trabajo, como contratos laborales, recibos de nómina electrónicos, o constancias digitales de capacitación.
- Grabaciones de llamadas donde el empleador haga manifestaciones relevantes sobre el vínculo laboral o el despido.

La admisibilidad y valoración de esta prueba están reconocidas expresamente en el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que el Tribunal deberá apreciar todas las pruebas conforme a la lógica, la sana crítica y la experiencia, incluyendo aquellas que resulten de medios tecnológicos, siempre que no sean contrarios a la moral o al derecho. Esta disposición permite a las partes presentar evidencia moderna y acorde con los nuevos medios de comunicación laboral.

No obstante, la parte que ofrezca este tipo de pruebas debe garantizar su autenticidad y pertinencia, y estar preparada para su desahogo adecuado en juicio, lo cual puede implicar la necesidad de acompañarlas de peritajes informáticos, testimonios sobre su contenido, o medios de reproducción en audiencia.

Asimismo, es importante que los medios tecnológicos:

- Sean relevantes para el litigio (es decir, que guarden relación directa con los hechos controvertidos).
- No hayan sido alterados o manipulados, o bien, que exista un mecanismo técnico o testimonial para acreditar su integridad.
- Sean accesibles para su revisión por parte del Tribunal y de la contraparte.

En resumen, la prueba por medios tecnológicos, respaldada por el artículo 836 de la LFT, constituye un recurso valioso para acreditar aspectos esenciales del despido injustificado, especialmente cuando la relación laboral no se encuentra formalizada en documentos físicos, o el despido se comunicó por medios informales o digitales. Su correcta oferta, autenticación y desahogo pueden marcar la diferencia en el resultado del juicio.

En suma, el artículo 776 brinda un marco amplio y flexible para el ofrecimiento de pruebas en el juicio por despido injustificado. Su correcta aplicación permite al trabajador construir una base sólida para demostrar que existió una relación laboral y que su separación del empleo no fue justificada. Esto es especialmente importante en un sistema procesal laboral oral que privilegia la inmediatez, la concentración y la verdad material sobre el exceso de formalismos. Una estrategia probatoria robusta y bien fundamentada puede ser determinante para alcanzar una sentencia favorable.

En resumen, cada una de las pruebas ofrecidas en un juicio por despido injustificado debe señalarse de forma clara y justificada en el escrito inicial de demanda. Es fundamental que el trabajador especifique no solo el tipo de prueba que propone (documental, testimonial, confesional, inspección judicial, pericial, entre otras), sino también su objeto, es decir, el propósito que se persigue con su desahogo, así como su relación directa con los hechos que se pretenden demostrar.

Por ejemplo, si el trabajador afirma que laboraba en una empresa determinada en una fecha y bajo ciertas condiciones, podrá ofrecer como prueba documental sus recibos de nómina, contratos, constancias de trabajo o cualquier otro documento que lo vincule con el patrón. Estas pruebas deben ser mencionadas y adjuntadas desde la presentación de la demanda, explicando su pertinencia y vinculación con los hechos narrados. En el caso de la prueba testimonial, deberá precisarse el nombre y domicilio de los testigos propuestos, así como los hechos concretos sobre los cuales rendirán declaración (como la existencia de la relación laboral, la jornada desempeñada o la forma en que ocurrió el despido).

Asimismo, si se ofrece la prueba confesional a cargo del patrón, debe pedirse expresamente que se le cite para absolver posiciones bajo protesta de decir verdad, con relación a hechos controvertidos en la litis. En cuanto a la inspección judicial, podrá solicitarse cuando sea necesario que el tribunal acuda al centro de trabajo para constatar elementos materiales relevantes para la controversia. También es posible ofrecer pruebas periciales, por ejemplo, para acreditar aspectos técnicos relacionados con documentos o condiciones de trabajo.

En todos los casos, es indispensable que el trabajador solicite expresamente al Tribunal que admita y desahogue cada una de las pruebas en la audiencia única, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo. La adecuada formulación, ofrecimiento y fundamentación de cada medio probatorio en el escrito de demanda garantiza la debida integración del acervo probatorio y permite al tribunal contar con los elementos necesarios para resolver con justicia el conflicto laboral.

La correcta estructuración y justificación de las pruebas es esencial para acreditar la veracidad de los hechos alegados, especialmente cuando se trata de demostrar la existencia de la relación laboral y que el despido fue injustificado. Una estrategia probatoria sólida puede marcar la diferencia entre una demanda exitosa y una que fracase por falta de sustento legal o fáctico.

Elementos adicionales para llevar este procedimiento que no se han abordado

La ley reconoce dos vías principales para la reparación del daño sufrido por el trabajador, otorgándole la facultad de elegir la opción que mejor resguarde sus intereses:

1. Reinstalación:

El trabajador puede optar por ser reinstalado en el mismo puesto que desempeñaba antes del despido, conservando todas las condiciones laborales anteriores. Esto implica que debe retornar a sus funciones, con el mismo salario, prestaciones, horario y responsabilidades. La reinstalación busca restablecer la situación contractual previa al acto ilegal de terminación, protegiendo así el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo.

2. Indemnización

Constitucional:

En caso de no optar por la reinstalación o cuando esta no sea procedente, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a tres meses de salario integrado. Esta indemnización constituye una compensación económica por el daño causado por la terminación injustificada de la relación laboral.

Además de estas dos opciones, se contempla una protección adicional para el trabajador durante la tramitación del juicio laboral, en caso de que el proceso se prolongue más allá de lo razonable, otorgando un resarcimiento por el retraso en la justicia laboral:

Salarios vencidos: El patrón debe pagar al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la resolución, pero con un límite máximo de doce meses. Esto significa que, si el juicio tarda en resolverse, el trabajador no pierde la oportunidad de obtener el pago correspondiente por el tiempo que estuvo sin empleo debido al despido ilegal.

Intereses moratorios: En caso de que el juicio exceda el plazo de doce meses para su resolución, la ley establece que el patrón debe pagar, además, intereses calculados sobre el importe de quince meses de salario, a una tasa mensual del 2%. Este interés tiene la finalidad de sancionar la demora injustificada en la reparación del daño y de compensar al trabajador por la dilación en el pago de sus derechos.

Este régimen normativo garantiza un equilibrio entre la protección del derecho al trabajo y la responsabilidad del empleador de responder por los actos injustificados que afectan la estabilidad laboral del trabajador. Además, incentiva la pronta resolución de los conflictos laborales, protegiendo el derecho del trabajador a percibir una remuneración justa durante el proceso judicial.

1. Reinstalación o el pago de una indemnización constitucional

De acuerdo con el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el trabajador despedido injustificadamente tiene el derecho de elegir entre dos opciones para resarcir la afectación causada por la terminación indebida de su relación laboral:

Reinstalación: El trabajador puede optar por la reinstalación en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba antes del despido. Esto implica que:

- Será reincorporado a su empleo con las mismas condiciones laborales previas, incluyendo antigüedad, salario, prestaciones y derechos adquiridos (Art. 48 LFT).
- La reinstalación debe respetar el principio de estabilidad en el empleo, que es un derecho constitucional y un pilar del derecho laboral mexicano (Art. 123 Constitucional).
- El patrón tiene la obligación de cumplir con esta orden judicial y permitir el regreso del trabajador sin alteraciones a sus condiciones.

Ejemplo: Un trabajador que desempeñaba el puesto de operador de maquinaria en una fábrica y que fue despedido de manera injustificada tiene el derecho a solicitar su reinstalación en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes del despido. Esto significa que el trabajador podrá regresar a laborar bajo las mismas condiciones laborales que tenía previamente, sin que exista alteración alguna en sus derechos laborales adquiridos.

En este caso específico, el trabajador contaba con una antigüedad de cinco años, lo que implica que goza de una experiencia y permanencia significativa en la empresa, lo que fortalece su derecho a la estabilidad en el empleo. Además, conservará su salario mensual, que es la remuneración que recibía por sus servicios, incluyendo todas las prestaciones contractuales que estaban vigentes al momento del despido, tales como aguinaldo, vacaciones, primas vacacionales, entre otras.

La reinstalación no solo implica la obligación del patrón de permitir que el trabajador retome sus actividades como operador de maquinaria, sino también la restauración íntegra de la relación laboral en los términos originales, sin que se modifique ningún aspecto de la jornada, las funciones o el trato laboral. Esto garantiza que el trabajador no sufra una disminución o alteración perjudicial en sus condiciones de trabajo.

Este derecho a la reinstalación está respaldado por el artículo 123 constitucional y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que protegen la estabilidad laboral y establecen que el trabajador puede optar por regresar a su empleo o recibir una indemnización en caso de despido injustificado.

En resumen, la reinstalación busca reparar el daño causado por el despido injustificado, restituyendo al trabajador en su posición, salario, antigüedad y prestaciones, asegurando así la continuidad de la relación laboral en las condiciones previamente pactadas.

Pago de indemnización constitucional: Como alternativa a la reinstalación, el trabajador puede solicitar el pago de una indemnización equivalente a tres meses de salario integrado, calculada con base en el salario vigente al momento del pago (Art. 48 LFT).

- El salario integrado comprende no solo el sueldo base, sino también prestaciones como aguinaldo, primas vacacionales y otras remuneraciones periódicas.
- Esta indemnización busca compensar económicamente al trabajador por la terminación injustificada de la relación laboral.

Ejemplo: En el caso de un empleado que ha sido despedido de manera injustificada y cuyo salario mensual integrado es de \$10,000 pesos, la Ley Federal del Trabajo establece que tiene derecho a optar por el pago de una indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario integrado. Esto significa que, si el trabajador decide no solicitar su reinstalación en el puesto de trabajo, el patrón está obligado a pagarle una cantidad equivalente a \$30,000 pesos.

Esta indemnización de tres meses de salario tiene como finalidad compensar al trabajador por la pérdida injusta de su empleo y cubrir los daños económicos derivados de la terminación arbitraria de la relación laboral. El salario integrado incluye no solo el sueldo base, sino también todas las prestaciones y percepciones habituales que el trabajador

recibía, tales como bonos, comisiones, vales, y otras prestaciones legales o contractuales, por lo que la base para el cálculo debe reflejar esta suma global.

El derecho a esta indemnización está previsto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y es una alternativa que se otorga al trabajador para que pueda elegir entre ser reinstalado o recibir esta compensación económica, según lo dispuesto también en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En conclusión, para un trabajador con un salario mensual integrado de \$10,000 pesos, la indemnización constitucional correspondiente ascenderá a \$30,000 pesos, siempre y cuando opte por esta vía y no por la reinstalación, lo cual constituye una garantía básica para proteger sus derechos laborales frente a un despido injustificado.

Elección exclusiva del trabajador

La Ley Federal del Trabajo establece de manera clara y contundente que la decisión sobre optar por la reinstalación en el puesto de trabajo o el pago de la indemnización constitucional corresponde exclusivamente al trabajador, conforme al artículo 48 de la LFT. Esta prerrogativa protege el derecho fundamental del trabajador a elegir la forma en que desea hacer valer sus derechos tras un despido injustificado.

El patrón no puede, bajo ninguna circunstancia, imponer una opción distinta ni condicionar la elección del trabajador. La Ley reconoce la vulnerabilidad inherente a la parte trabajadora en la relación laboral y, por ello, garantiza que sea ésta quien determine la vía más conveniente para su reparación, ya sea continuar con la relación laboral en los mismos términos o recibir la compensación económica correspondiente.

El respeto a esta elección es obligatorio para el empleador, y cualquier intento de coacción, imposición o incumplimiento puede ser considerado una violación a los derechos laborales del trabajador, lo que a su vez puede acarrear sanciones legales y daños procesales en el juicio correspondiente.

De esta manera, la figura jurídica protege el principio de autonomía y la voluntad del trabajador, consolidando la protección jurídica en casos de despido injustificado y garantizando el cumplimiento efectivo de sus derechos laborales.

Excepciones para la reinstalación:

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece de manera explícita las excepciones en las cuales la reinstalación del trabajador despedido injustificadamente no procede, reconociendo que, en ciertas circunstancias, la relación laboral puede ser insostenible o no aplicable a ciertos tipos de empleados debido a la naturaleza de sus funciones.

Entre las causales previstas se encuentran:

- Trabajadores de confianza: Debido a la especial naturaleza de sus funciones, que implican acceso a información sensible o toma de decisiones estratégicas, la reinstalación puede no ser viable, ya que su desempeño requiere una relación basada en plena confianza mutua.
- Trabajadores domésticos: Por la particularidad y modalidad de esta labor, la reinstalación no es procedente, atendiendo a la regulación específica que rige esta categoría laboral.
- Trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa: En estos casos, la ley limita la reinstalación, considerando que la relación laboral aún no ha alcanzado una estabilidad suficiente para garantizar la continuidad.
- Situaciones en las que el patrón acredite ante el tribunal la imposibilidad de mantener una relación laboral sana: Esto puede ocurrir, por ejemplo, en contextos de conflictos graves, falta de confianza mutua o conductas que hagan inviable la convivencia laboral, justificación que debe ser debidamente probada por el empleador ante la autoridad judicial.

Estas excepciones buscan equilibrar los derechos del trabajador con la realidad operativa y de convivencia dentro de la empresa, permitiendo que en ciertos supuestos el recurso de la indemnización sea la alternativa aplicable en lugar de la reinstalación, garantizando así la protección jurídica adecuada para ambas partes.

Ejemplo: Cuando un trabajador ha laborado en una empresa por un periodo menor a un año, como por ejemplo ocho meses, y es despedido de manera injustificada, la Ley Federal

del Trabajo establece que, en principio, no tiene derecho a solicitar su reinstalación en el puesto. Esta disposición está contemplada en el artículo 49 de la LFT, que limita la reinstalación para trabajadores con menos de un año de antigüedad.

En tales casos, el trabajador únicamente podrá exigir la indemnización constitucional correspondiente, equivalente a tres meses de salario integrado, además de los demás pagos pendientes como salarios devengados y prestaciones proporcionales. Esta regla busca equilibrar la protección al trabajador con la flexibilidad necesaria para las empresas en relación con empleados de corta antigüedad, cuya relación laboral aún no se considera plenamente consolidada.

Por lo tanto, para un trabajador que laboró solo ocho meses y fue despedido injustificadamente, la vía legal será reclamar la indemnización y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación laboral, sin que proceda exigir la reinstalación en el empleo.

2. Pago de salarios caídos

El segundo derecho fundamental que tiene el trabajador despedido injustificadamente es el pago de los salarios vencidos o caídos. Conforme al artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el patrón está obligado a pagar al trabajador los salarios correspondientes desde la fecha en que ocurrió el despido hasta por un plazo máximo de doce meses.

Este pago tiene la finalidad de resarcir el daño económico causado al trabajador al quedar sin ingresos durante el tiempo que transcurre desde el despido injustificado hasta la resolución final del conflicto laboral. Así, se busca proteger el derecho del trabajador a percibir un ingreso que le permita subsistir mientras se resuelve el juicio.

Adicionalmente, para evitar que el patrón utilice dilaciones en el proceso judicial como estrategia para prolongar la ausencia de ingresos del trabajador, el artículo 48, tercer párrafo, de la LFT establece que, si el juicio se extiende más allá de los doce meses, el empleador deberá pagar intereses sobre quince meses de salario. Estos intereses se calculan a una tasa del dos por ciento mensual, los cuales se capitalizan al momento del pago.

Esta disposición tiene un efecto disuasorio frente a posibles demoras indebidas por parte del patrón y garantiza una compensación justa y oportuna para el trabajador, evitando que la prolongación del procedimiento se traduzca en un perjuicio económico mayor.

3. Indemnización adicional

Además de la indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario integrado que corresponde al trabajador despedido injustificadamente, cuando la relación laboral fue por tiempo indeterminado, el trabajador tiene derecho a una indemnización adicional por antigüedad. Esta indemnización está prevista en el artículo 50, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y consiste en el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

Este pago adicional busca reconocer y compensar la antigüedad y lealtad del trabajador hacia la empresa durante el tiempo que laboró en ella. Es un derecho distinto y acumulable a la indemnización constitucional, así como a otras prestaciones que el trabajador pueda reclamar, como salarios vencidos, vacaciones no pagadas, aguinaldo, entre otras.

La indemnización por antigüedad es una reparación proporcional que toma en cuenta el tiempo efectivamente trabajado, promoviendo la estabilidad laboral y el reconocimiento del esfuerzo continuo del trabajador en la empresa. Asimismo, su otorgamiento fomenta un equilibrio entre las partes, al brindar una compensación justa cuando la relación laboral concluye por causas imputables al patrón, como es el caso del despido injustificado.

Ejemplo: Supongamos que un trabajador laboró durante cinco años en una empresa y percibía un salario diario integrado de \$333.33, lo que equivale aproximadamente a \$10,000 mensuales. Conforme al artículo 50, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, este trabajador tiene derecho a una indemnización adicional por antigüedad equivalente a veinte días de salario por cada año laborado.

Para calcular esta indemnización se realiza la siguiente operación:

- Número de años trabajados: 5 años
- Días de indemnización por año: 20 días

- Total, de días a pagar: 5 años $\times$ 20 días = 100 días
- Salario diario integrado: \$333.33

Multiplicando los días por el salario diario: 100 días $\times$ \$333.33 = \$33,333.00

Por lo tanto, el trabajador tendría derecho a recibir \$33,333.00 por concepto de indemnización adicional por antigüedad, además de la indemnización constitucional y otras prestaciones que correspondan.

Este monto representa un reconocimiento económico proporcional al tiempo que el trabajador dedicó a la empresa, garantizando una compensación justa por la terminación injustificada de la relación laboral.

En conclusión, estos tres derechos —la opción del trabajador entre la reinstalación o el pago de una indemnización constitucional, el derecho a recibir los salarios caídos o vencidos desde la fecha del despido hasta por un máximo de doce meses, y la indemnización adicional de veinte días de salario por cada año trabajado— constituyen el núcleo fundamental de la protección que el marco jurídico mexicano brinda a los trabajadores frente al despido injustificado.

Estas garantías reflejan el compromiso del Estado mexicano con el principio de justicia social y con la estabilidad en el empleo, pilares esenciales que están consagrados en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho artículo establece que la legislación laboral debe garantizar condiciones justas y dignas para el trabajo, promoviendo la equidad y la seguridad jurídica en la relación laboral.

En este sentido, estos derechos buscan no solo reparar el daño económico causado al trabajador por la terminación arbitraria de su relación laboral, sino también preservar el acceso a un empleo digno, fomentando la justicia social como base para el desarrollo económico y social del país. Así, la ley protege la dignidad del trabajador, reconocida como un actor central dentro del sistema laboral mexicano, y establece mecanismos efectivos para la defensa de sus derechos ante prácticas empresariales injustas o arbitrarias.

Prima de antigüedad

La prima de antigüedad es un beneficio económico que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores al momento de la terminación de su relación laboral, ya sea por renuncia voluntaria, despido, jubilación o cualquier otra causa. Su propósito es reconocer y compensar la lealtad y la permanencia del trabajador en una empresa durante un periodo prolongado.

Este beneficio se calcula multiplicando doce días de salario por cada año de servicios prestados. El salario que se toma como base para este cálculo es el último salario diario que percibió el trabajador, sin que pueda ser menor al doble del salario mínimo vigente, conforme a lo establecido en la propia Ley.

Es importante destacar que la prima de antigüedad se paga de manera independiente a otros conceptos indemnizatorios, y el derecho a percibirla no está condicionado a que el despido haya sido justificado o injustificado. Esto significa que el trabajador tiene derecho a este pago tanto si decide renunciar como si es separado de su empleo.

Sin embargo, para tener derecho a la prima de antigüedad, el trabajador debe haber cumplido al menos 15 años de servicios en la empresa. Este requisito temporal establece un umbral mínimo de antigüedad para acceder a este beneficio, lo cual fomenta la permanencia y la estabilidad laboral.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que la prima de antigüedad es un derecho que tienen los trabajadores cuando concluye la relación laboral. Esta prima consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

Este beneficio tiene como finalidad reconocer la antigüedad y lealtad del trabajador hacia la empresa, ofreciendo una compensación económica que contribuye a su seguridad social en caso de la terminación del vínculo laboral.

El cálculo de la prima de antigüedad se basa en el último salario diario que percibió el trabajador, sin que dicho salario pueda ser inferior al doble del salario mínimo general vigente, garantizando así un monto mínimo justo para este pago.

Además, la prima de antigüedad se otorga independientemente de la causa de la terminación laboral, ya sea por despido, renuncia, jubilación o cualquier otra circunstancia que ponga fin a la relación laboral, siempre y cuando el trabajador haya cumplido un mínimo de 15 años de servicio.

En este sentido, la prima de antigüedad representa una medida legal que busca proteger al trabajador y reconocer su trayectoria laboral, asegurando un apoyo económico que ayuda a mitigar los efectos de la pérdida del empleo tras un largo periodo de trabajo.

En resumen, la prima de antigüedad es un mecanismo legal que reconoce el tiempo y la dedicación del trabajador, contribuyendo a su protección económica ante la terminación de la relación laboral después de un periodo prolongado de servicio.

Casos en que procede el pago de la prima de antigüedad:

La prima de antigüedad es un derecho que se otorga al trabajador en determinadas situaciones específicas que implican la conclusión de la relación laboral. Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los principales casos en que procede el pago de esta prestación son los siguientes:

1. Retiro voluntario: Cuando el trabajador decide renunciar voluntariamente a su empleo, podrá recibir la prima de antigüedad siempre y cuando haya cumplido un mínimo de 15 años de servicios continuos en la empresa. Este reconocimiento económico actúa como un reconocimiento a la trayectoria y permanencia del trabajador en la empresa.
2. Despido: En caso de despido, la prima de antigüedad deberá ser pagada al trabajador independientemente de que el despido haya sido justificado o injustificado. Esto garantiza que el trabajador reciba una compensación por sus años de servicio, protegiendo sus derechos laborales aun cuando la relación termine de manera abrupta.
3. Fallecimiento del trabajador: Si el trabajador fallece durante la relación laboral, el derecho a la prima de antigüedad no se extingue, sino que pasa a sus beneficiarios legales. En este caso, el pago se realizará a las personas señaladas en el artículo

501 de la Ley Federal del Trabajo, que generalmente son los familiares directos o quienes tengan derecho a las prestaciones derivadas de la relación laboral.

Estos supuestos garantizan que la prima de antigüedad cumpla su función social de proteger y reconocer los años de servicio del trabajador en distintas circunstancias de terminación laboral.

Relación de la prima de antigüedad con el despido injustificado:

El despido injustificado es aquel que ocurre cuando el empleador termina la relación laboral sin una causa legal que lo justifique, violando los derechos del trabajador. En este contexto, la prima de antigüedad adquiere un papel fundamental como una prestación que el trabajador no puede perder, independientemente de las circunstancias del despido.

- Derecho a la prima de antigüedad además de otras prestaciones: Cuando un trabajador es despedido injustificadamente, no solo tiene derecho a la indemnización constitucional establecida por ley y al pago de los salarios caídos, sino que también conserva el derecho a recibir la prima de antigüedad. Además, tiene derecho a otras prestaciones proporcionales, como el aguinaldo y las vacaciones, que deben ser cubiertas conforme al tiempo trabajado.
- Carácter independiente de la causa del despido: La prima de antigüedad es un derecho que no está condicionado por la causa que originó la terminación del contrato laboral. Esto significa que, aunque el despido sea injustificado, el patrón está obligado a pagar esta prestación. La ley protege de esta manera la antigüedad del trabajador como un reconocimiento irrenunciable a sus años de servicio, evitando que la terminación arbitraria de la relación laboral afecte este derecho.

En resumen, el despido injustificado no exime al empleador de cumplir con el pago de la prima de antigüedad, la cual se considera un derecho autónomo que debe ser respetado en todo momento.

Reinstalación o indemnización según la sentencia favorable al trabajador:

En el marco del juicio por despido injustificado, el trabajador puede reclamar la reinstalación en su puesto o el pago de una indemnización constitucional. La sentencia que resuelva este juicio es vinculante para ambas partes, y su cumplimiento es obligatorio por parte del patrón.

- Reinstalación tras sentencia favorable: Cuando el trabajador ha solicitado la reinstalación y el tribunal emite una sentencia a su favor, el patrón está obligado a reintegrarlo a su puesto de trabajo, manteniendo las mismas condiciones laborales, salario, antigüedad y prestaciones previas al despido. La reinstalación tiene como objetivo restablecer la relación laboral tal como estaba antes del despido injustificado.
- Consecuencias de la negativa a reinstalar: Si el trabajador ha obtenido una sentencia favorable para su reinstalación, pero el patrón se niega a cumplir con esta orden, el trabajador tiene derecho a reclamar adicionalmente una compensación económica. Esta compensación comprende:
 1. El pago de veinte días de salario por cada año trabajado, en reconocimiento por la negativa a ser reinstalado.
 2. La indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario, como reparación por el despido injustificado: Esta sanción económica busca asegurar que el patrón cumpla con la sentencia y evitar que la negativa a reinstalar sea una estrategia para evadir sus obligaciones.
- Indemnización en caso de reclamación directa: Por otro lado, si el trabajador en juicio opta por reclamar la indemnización en lugar de la reinstalación, y obtiene sentencia favorable, el patrón deberá pagarle la indemnización constitucional correspondiente, que equivale a tres meses de salario integrado. Este pago representa la compensación económica por la terminación ilegal de la relación laboral.

En resumen, la sentencia que reconozca los derechos del trabajador en un despido injustificado debe cumplirse estrictamente, ya sea mediante la reinstalación o el pago de la indemnización. La negativa del patrón a reinstalar genera derechos económicos adicionales para el trabajador, reforzando la protección laboral y garantizando el cumplimiento de la justicia.

La demanda y/o contestación de la demanda por despido injustificado

CARLOS RAMÍREZ PÉREZ

VS

**TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V.
JUICIO: ORDINARIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

C. JUEZ LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

**EN LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESENTE.**

CARLOS RAMÍREZ PÉREZ, por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en calle Justicia Laboral número 123, colonia Derechos Humanos, alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, código postal 06000, y autorizando en términos de lo dispuesto por el artículo 692, fracción III de la Ley Federal del Trabajo para oír y recibir notificaciones, imponerse en autos, consultar el expediente y recoger toda clase de documentos a la Licenciada María López Gutiérrez, con cédula profesional número 12345678, respetuosamente comparezco y expongo:

Que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 47, 48, 49, 50, 700, 872 y 873 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, y 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como con base en los principios de protección al trabajador y justicia social.

Por medio del presente escrito y en virtud de haber sido objeto de un despido injustificado, vengo a demandar en la vía ordinaria laboral a la persona moral denominada TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V., quien puede ser legalmente emplazada en su domicilio ubicado en Avenida de la Industria número 789, colonia Parque Logístico, alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México, código postal 09820, de quien se reclaman las siguientes:

PRESTACIONES

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 48, 50, 76, 80, 87, 132 fracción IX y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, en ejercicio de la acción por despido injustificado, reclamo de la parte demandada las siguientes:

A) El pago de la indemnización constitucional consistente en el importe de tres meses de salario a razón del sueldo mensual ordinario percibido, que asciende a \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.), lo que da un total de \$30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.), conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la LFT.

B) El pago de la indemnización adicional de veinte días de salario por cada año laborado, conforme al artículo 50, fracción II de la LFT. Habiendo trabajado por un periodo de cinco años, dicha indemnización equivale a 100 días de salario, esto es, \$33,333.33 (treinta y tres mil trescientos treinta y tres pesos 33/100 M.N.).

C) El pago de los salarios caídos desde la fecha del despido injustificado (15 de abril de 2025) y hasta la ejecución de la sentencia, por un periodo máximo de doce meses, lo que equivale a \$120,000.00 (ciento veinte mil pesos 00/100 M.N.), de conformidad con el artículo 48, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

D) El pago de intereses sobre quince meses de salario al 2% mensual, en caso de que el juicio se prolongue más allá del periodo señalado en el inciso anterior, conforme al tercer párrafo del artículo 48 de la LFT. Este interés legal deberá calcularse y capitalizarse al momento de la ejecución de la sentencia.

E) El pago proporcional de las siguientes prestaciones devengadas durante el año 2025, hasta la fecha del despido injustificado:

- Aguinaldo proporcional, conforme al artículo 87 de la LFT.
 - Vacaciones proporcionales, conforme al artículo 76 de la LFT.
 - Prima vacacional proporcional, conforme al artículo 80 de la LFT.
- Estas prestaciones deberán liquidarse con base en el tiempo trabajado y el salario ordinario del actor.

F) La expedición y entrega inmediata de los documentos laborales y administrativos que conforme a derecho me corresponden, consistentes en:

- Finiquito detallado, que contenga las cantidades pagadas por concepto de salarios y prestaciones.
- Constancia de servicios, conforme al artículo 132, fracción IX de la LFT.
- Certificación de semanas cotizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), durante el periodo comprendido entre el inicio de la relación laboral y la fecha del despido.

Fundo y motivo la presente demanda en los siguientes hechos y consideraciones de derecho que se exponen a continuación.

HECHOS

1. Con fecha 1 de marzo de 2020, el suscrito inició relación laboral con la empresa “TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V.”, en el puesto de auxiliar administrativo, bajo un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, con un horario de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas y un salario mensual de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.). Esta relación laboral se acredita con el contrato individual de trabajo debidamente firmado, así como con recibos de nómina expedidos mensualmente, mismos que se anexan como Anexos 1 y 2.
2. Durante el transcurso de la relación laboral, el suscrito prestó sus servicios personales, subordinados y remunerados de manera continua e ininterrumpida, cumpliendo con sus funciones conforme a los lineamientos internos de la empresa. El puesto y funciones se encontraban bajo dirección y supervisión directa del área de Recursos Humanos de TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V., conforme a lo establecido en el contrato de trabajo. Para acreditar este hecho, se acompañan como Anexo 3 las constancias de desempeño y control de asistencia emitidas por el empleador.
3. El día 15 de abril de 2025, al presentarme en mi centro de trabajo, el gerente del área de Recursos Humanos me comunicó verbalmente que ya no sería necesaria mi colaboración, sin otorgarme causa legal alguna para dicha decisión. La empresa TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V. no me entregó aviso de rescisión por escrito, ni inició procedimiento alguno ante autoridad laboral

competente, por lo que se configura un despido injustificado, conforme al artículo 47, último párrafo, y 48 de la Ley Federal del Trabajo. Se anexa como Anexo 4 la carta aclaratoria que dirigí a la empresa en esa misma fecha, en la cual manifesté mi inconformidad por el despido y solicité la entrega formal de dicho aviso, sin haber recibido respuesta.

4. En el mismo acto, se me propuso firmar una renuncia voluntaria como condición para recibir una cantidad inferior a lo que por ley me corresponde, lo cual rechacé, toda vez que la causa real fue la terminación unilateral y sin justificación legal por parte del patrón. Este ofrecimiento se realizó sin testigos, sin intermediación legal y sin documento escrito. Se acredita este hecho con la negativa de firma de renuncia que redacté de puño y letra, misma que se adjunta como Anexo 5.
5. Como consecuencia del despido injustificado, me encuentro privado de mi salario desde el 15 de abril de 2025, sin que se me haya cubierto indemnización alguna, ni las prestaciones laborales devengadas, entre ellas:

- I. Vacaciones proporcionales del año 2025, conforme a los artículos 76 y 79 de la LFT.
- II. Prima vacacional correspondiente, conforme al artículo 80 de la LFT.
- III. Aguinaldo proporcional del año 2025, en términos del artículo 87 de la LFT.
- IV. Prima de antigüedad, conforme al artículo 162 fracción III de la LFT, al haber sido despedido sin causa justificada.
- V. Salarios caídos, conforme al artículo 48 segundo y tercer párrafos de la LFT.
- VI. Indemnización constitucional de tres meses, conforme al artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 48 de la LFT.
- VII. Veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, conforme al artículo 50 fracción II de la LFT.

Se ofrece como Anexo 6 el cálculo estimado de las prestaciones omitidas, con base en los recibos de nómina y antigüedad laboral.

6. A partir del despido injustificado, me he presentado ante el Centro Federal de Conciliación a efecto de solicitar la conciliación prejudicial obligatoria, sin que la

parte patronal TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V. haya comparecido o mostrado voluntad de conciliación o reinstalación. Para acreditar este hecho, se acompaña como Anexo 7 la constancia de no conciliación expedida por dicha autoridad, conforme lo establece el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo.

DERECHO

Fundo la presente demanda en lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el derecho de toda persona a trabajar en condiciones dignas y justas, así como la garantía de estabilidad en el empleo y la protección contra despidos arbitrarios o injustificados.

Asimismo, fundamento esta acción en los artículos 1, 2, 3, 20, 47, 48, 49, 50, 51 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, que regulan las relaciones laborales, los derechos y obligaciones de las partes, así como los procedimientos para la resolución de conflictos derivados de la terminación de la relación laboral.

En particular, los artículos 47 y 48 establecen las causas legales para la rescisión de la relación laboral, así como la obligación del patrón de notificar por escrito al trabajador las causas que motivan el despido, requisito que en este caso no fue cumplido, configurándose un despido injustificado conforme a lo previsto en la ley.

Los artículos 49 y 50 regulan las consecuencias legales de la terminación de la relación laboral sin causa justificada, disponiendo el pago de indemnizaciones y prestaciones, incluyendo salarios caídos, prima de antigüedad, aguinaldo proporcional, vacaciones y demás derechos laborales omitidos.

Adicionalmente, los artículos 776 y 784 fracciones I, II, V y VII, relativos a los medios de prueba admisibles en el procedimiento laboral, permiten acreditar los hechos controvertidos mediante prueba testimonial, confesional, pericial y presuncional, recursos que esta parte ha ofrecido para demostrar la veracidad de los hechos narrados.

Por último, conforme al principio pro trabajador consagrado en la Ley Federal del Trabajo y a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, toda duda en la

interpretación y aplicación de las normas laborales se resolverá en favor del trabajador, buscando la tutela efectiva de sus derechos.

En consecuencia, el marco normativo citado constituye la base legal sobre la cual se sustenta esta demanda por despido injustificado, la procedencia de las prestaciones reclamadas y la adecuada impartición de justicia laboral en este procedimiento.

PRUEBAS

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 235 fracción IX, 510, y del 308 al 331 del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares (CNPCyF), así como lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 776 al 781, se ofrecen desde este momento los siguientes medios de prueba, los cuales tienen por objeto acreditar los hechos narrados en el capítulo correspondiente de esta demanda y demostrar la procedencia de la acción por despido injustificado

En particular el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que consagra el principio de amplitud probatoria y permite a las partes ofrecer todos aquellos medios de convicción que no sean contrarios a la moral o al derecho, se ofrecen desde este momento los siguientes medios de prueba, mismos que tienen por objeto acreditar los hechos narrados en el capítulo respectivo, así como demostrar la existencia de la relación laboral, su duración, la subordinación, las condiciones de trabajo, el despido injustificado y la negativa del patrón a conciliar o reinstalar al trabajador:

Prueba Documental Privada: Consistente en el contrato individual de trabajo celebrado entre el suscrito y la empresa TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V., con fecha de inicio el día 1 de marzo de 2020, por tiempo indeterminado, así como los recibos de nómina correspondientes a los pagos efectuados durante la vigencia de la relación laboral.

Estos documentos revisten especial importancia dentro del juicio por despido injustificado, en tanto acreditan de manera directa la existencia de la relación laboral, la naturaleza del puesto desempeñado (auxiliar administrativo), el horario pactado (de lunes a viernes de

9:00 a 18:00 horas) y el salario convenido (\$10,000.00 mensuales), así como la subordinación y continuidad del servicio prestado.

Asimismo, se exhiben como parte de esta prueba las constancias de desempeño y control de asistencia, emitidas por la parte patronal, que reflejan el cumplimiento de mis funciones laborales de manera regular, bajo supervisión directa del área de Recursos Humanos de la empresa.

Esta prueba cumple una función esencial dentro del procedimiento, conforme a lo dispuesto en los artículos 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan expresamente la prueba documental, distinguiendo entre documentos públicos y privados, su autenticidad, fuerza probatoria, valoración, y los efectos de su exhibición o negativa.

En el caso concreto, al tratarse de documentos emitidos por la parte patronal o firmados por ambas partes en ejercicio de la relación de trabajo, estos documentos tienen fuerza probatoria plena conforme al artículo 804 fracción I y IV de la misma ley, salvo prueba en contrario, y su omisión o desconocimiento por parte del patrón podría generar presunciones en su contra conforme al principio in dubio pro operario.

Esta prueba la relaciono con mi hecho 1 y hecho 2 de esta demanda, en cuanto acreditan:

- Que el suscrito fue contratado por la empresa el 1 de marzo de 2020 para desempeñarse como auxiliar administrativo, bajo un contrato por tiempo indeterminado.
- Que el salario mensual pactado fue de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 M.N.) y que los pagos fueron realizados mediante recibos de nómina.
- Que mis servicios fueron prestados de manera continua, subordinada y con regular cumplimiento, conforme a las directrices internas de la empresa.

Documentos relacionados: Anexos 1, 2 y 3.

Prueba Testimonial: Consistente en la declaración de dos testigos que laboraron junto conmigo en la empresa TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V., quienes tienen conocimiento directo y personal de los hechos controvertidos que se narran en esta

demanda. Ambos testigos fueron compañeros de trabajo del suscrito durante el tiempo en que presté mis servicios para la citada empresa, y se desempeñaban en áreas contiguas o con funciones similares a las mías, lo cual les permitió observar y constatar los siguientes hechos relevantes:

- Mi ingreso efectivo a la fuente de trabajo y la prestación continua de mis servicios en el puesto de auxiliar administrativo.
- Que desempeñaba mis labores de manera subordinada, bajo órdenes y supervisión directa del área de Recursos Humanos, y que cumplía horarios fijos de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas.
- Que el día 15 de abril de 2025, me presenté como de costumbre a laborar y fui abordado por el gerente de Recursos Humanos, quien me comunicó de forma verbal que ya no sería necesaria mi colaboración, sin señalar causa legal alguna ni entregarme documento escrito.
- Que en ese mismo acto, se me propuso firmar una renuncia voluntaria como condición para recibir una cantidad inferior a la legalmente correspondiente, lo cual rechacé.

Esta prueba se ofrece con fundamento en los artículos 776 y 784 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que reconocen la validez de todos los medios de prueba lícitos y, específicamente, la pertinencia de la prueba testimonial para acreditar hechos controvertidos. Asimismo, se fundamenta en los artículos 813 a 820 de la misma ley, que regulan el ofrecimiento, desahogo, objeción y valoración de las declaraciones testimoniales.

Esta prueba reviste particular importancia en el presente juicio de despido injustificado, ya que se trata de hechos en los que no media documentación escrita por parte de la empresa, como lo es la falta de un aviso de rescisión, y por tanto, el testimonio directo y personal de compañeros de trabajo constituye una fuente idónea para demostrar:

- La existencia real y efectiva de la relación laboral, con las características señaladas.
- Las circunstancias específicas del despido verbal, sin causa legal ni procedimiento ante autoridad laboral.
- El intento de la parte patronal de obtener una renuncia simulada, mediante presión económica y sin formalidades legales.

Esta prueba la relaciono con mi hecho 2, 3 y 4 de esta demanda, en cuanto acredita lo siguiente:

- Que presté mis servicios personales, subordinados y remunerados, conforme a las funciones descritas en mi contrato, y bajo la supervisión del patrón.
- Que el día 15 de abril de 2025 se me comunicó verbalmente la terminación de la relación laboral, sin documento alguno que la justificara, y sin que mediara procedimiento legal alguno.
- Que en el mismo acto se me hizo una propuesta de firmar una renuncia voluntaria a cambio de una cantidad menor, misma que rechacé de forma inmediata.

Los nombres, domicilios, cargos y lugares de localización de los testigos serán proporcionados en el momento procesal oportuno, en términos del artículo 784 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de su debida notificación y comparecencia al desahogo.

La presente prueba resulta idónea, pertinente, útil y legal para acreditar hechos sustanciales del conflicto laboral planteado, y será ofrecida en número suficiente conforme a derecho.

Prueba Confesional: Consistente en la absolución de posiciones que deberá rendir el representante legal de la empresa TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V., en calidad de parte patronal, en la audiencia que se señale para tal efecto, respecto de aquellos hechos que tenga conocimiento personal y que son esenciales para la resolución del presente juicio.

Las posiciones versarán específicamente sobre los siguientes hechos:

- La existencia de la relación laboral entre el suscrito y la empresa, incluyendo la fecha de inicio y duración.
- El puesto desempeñado, el horario laboral pactado y el salario mensual convenido.
- El despido verbal ocurrido el día 15 de abril de 2025, realizado sin causa justificada ni aviso por escrito conforme a lo establecido en los artículos 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo.

- La propuesta efectuada por la parte patronal para que el suscrito firmara una renuncia voluntaria a cambio de recibir una cantidad menor a la legalmente debida.

Esta prueba se ofrece con fundamento en los artículos 776, 784 fracción I, 785 y 786 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan la admisibilidad y procedimiento para la prueba confesional, con el fin de obtener confesiones expresas o, en caso de negativa o evasión injustificada, que se aplique la figura jurídica de la confesión ficta en términos de la ley.

La finalidad de esta prueba es lograr que la parte demandada reconozca hechos que constituyen elementos sustanciales de la acción planteada, facilitando así la carga probatoria y contribuyendo a la certeza y verdad material en el proceso.

Esta prueba la relaciono con mi hecho 1, 3 y 4 de esta demanda, ya que permite corroborar y obtener reconocimiento judicial sobre:

- La celebración y vigencia del contrato individual de trabajo y las condiciones pactadas entre las partes, tales como puesto, horario y salario.
- Que el despido se realizó verbalmente, sin entrega de aviso de rescisión por escrito ni causa legal que lo justificara, lo que configura un despido injustificado conforme a la LFT.
- Que la parte patronal realizó una propuesta irregular de firmar una renuncia voluntaria, en condiciones que vulneran derechos laborales y en ausencia de asesoría legal o testigos.

La prueba confesional representa un medio probatorio de suma importancia en el juicio por despido injustificado, ya que, mediante la comparecencia y declaración bajo protesta de decir verdad del representante legal de la empresa, se puede esclarecer la veracidad de los hechos y resolver las controversias en torno a la relación laboral y su terminación.

Prueba Presuncional Legal y Humana: Consistente en la deducción lógica y jurídica que efectuará la autoridad laboral a partir de los hechos acreditados en el presente juicio, así como de la conducta procesal y las pruebas presentadas por las partes, en particular en lo siguiente:

- La negativa o falta de reconocimiento por parte de la empresa TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V. respecto a la existencia de la relación laboral

o la ausencia de documentación que la respalde (contrato, recibos de nómina, avisos, etc.).

- La omisión por parte de la empresa de entregar el aviso de rescisión por escrito, conforme a lo previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que es requisito indispensable para justificar legalmente la terminación de la relación laboral.
- La falta de pago de las prestaciones laborales a las que el trabajador tiene derecho tras el despido, tales como indemnización, aguinaldo, prima vacacional, salarios caídos, entre otras.

Esta prueba se fundamenta en el artículo 784, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, que permite al Tribunal laboral emitir inferencias o presunciones jurídicas a partir de hechos acreditados y la conducta de las partes durante el proceso, a fin de resolver con base en elementos probatorios indirectos cuando no existan pruebas directas o plenas.

La prueba presuncional comprende dos tipos de inferencias:

- Presunción legal: Aquella establecida expresamente por la ley, como la obligación del patrón de conservar y exhibir la documentación relativa a la relación laboral. La falta de dichos documentos permite presumir que la terminación fue sin causa justificada o que la relación existió en términos favorables para el trabajador.
- Presunción humana: Las deducciones razonables y fundadas que el juzgador puede realizar en función de la experiencia común y la lógica jurídica. Por ejemplo, inferir que la ausencia de entrega del aviso de rescisión implica la inexistencia de un motivo legal para el despido, o que la negativa al pago de prestaciones configura incumplimiento patronal.

Esta prueba la relaciono con mis hechos 3, 4 y 5 de esta demanda, dado que permite sustentar que:

- La falta de justificación y aviso formal para el despido configura presunción legal y humana de despido injustificado.
- La conducta de la empresa al omitir el pago de prestaciones devengadas y obligatorias refuerza la tesis de incumplimiento y vulneración de derechos laborales.

- La negativa patronal a formalizar el despido por escrito y a efectuar la indemnización correspondiente es indicio suficiente para que el Tribunal deduzca la inexistencia de causa justificada y la obligación de reparar daños al trabajador.

Por lo tanto, esta prueba presuncional se presenta como un medio fundamental para que el juzgador, basado en la ausencia o negativa de la empresa para aportar pruebas directas y en su comportamiento, pueda llegar a la conclusión razonable y jurídica de que el despido fue injustificado y que el trabajador tiene derecho a las prestaciones reclamadas.

Prueba Pericial Contable: Consistente en la emisión de un dictamen técnico y especializado por parte de un perito contador público autorizado, quien deberá analizar y determinar:

- El monto exacto y detallado de los salarios caídos, indemnización constitucional, prima de antigüedad, aguinaldo proporcional, vacaciones y demás prestaciones laborales que la empresa TRANSPORTES Y LOGÍSTICA DEL VALLE, S.A. DE C.V. ha omitido pagar al suscrito tras la terminación de la relación laboral.
- La existencia, veracidad y contenido de los registros contables, nóminas, reportes de pago y cualquier documento administrativo relacionado con la relación laboral del suscrito, para verificar la correspondencia entre las prestaciones reclamadas y los registros de la empresa.
- El cálculo detallado y actualizado conforme a la antigüedad, salario base y demás elementos acreditados mediante documentos exhibidos en el presente juicio, para precisar las cantidades exactas que legalmente corresponden.

Fundamento legal: Esta prueba se ofrece con base en lo dispuesto por el artículo 784, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que permite la admisión de prueba pericial cuando se requiera conocimiento especializado para resolver cuestiones técnicas o científicas relacionadas con el conflicto.

La prueba pericial contable es indispensable para establecer con precisión técnica las cantidades adeudadas por la empresa, evitando controversias sobre la cuantificación de los derechos económicos derivados del despido injustificado. Asimismo, permitirá corroborar la autenticidad y congruencia de los registros laborales y financieros relacionados con el trabajador.

Relación con los hechos de la demanda: Esta prueba la relaciono con mi hecho 5 de esta demanda, en cuanto contribuye a demostrar que:

- Las cantidades reclamadas son resultado de un cálculo riguroso y técnico basado en la antigüedad y salario pactado.
- Existe un incumplimiento en el pago de las prestaciones laborales que me corresponden conforme a derecho.

Propuesta de actuación: Se solicitará la designación de un perito contador público de parte para elaborar el dictamen respectivo. En caso de discrepancia con el dictamen de parte contraria, se pedirá el nombramiento judicial de un perito tercero en discordia, a fin de garantizar la imparcialidad y la correcta valoración técnica de los elementos económicos controvertidos.

Por lo anteriormente expuesto, a este H. Tribunal atentamente solicito:

PRIMERO. Tenerme por presentado con este escrito, promoviendo demanda laboral por despido injustificado en contra de la empresa Logística Express S.A. de C.V., en la persona de su representante legal, haciéndolo valer en tiempo y forma legal.

SEGUNDO. Admitir la demanda en todas y cada una de sus partes, ordenando la notificación correspondiente a la parte demandada y señalando día y hora para la celebración de la audiencia preliminar y, en su caso, la audiencia de juicio.

TERCERO. Se valore y se tengan por ofrecidos y desahogados todos los medios de prueba en tiempo y forma, en especial la prueba documental, testimonial, confesional, presuncional y pericial contable, para demostrar la existencia de la relación laboral, las condiciones en que se prestaron los servicios, el despido injustificado y las prestaciones adeudadas.

CUARTO. Dictar sentencia definitiva en la que se condene a la parte demandada al pago de todas las prestaciones reclamadas en esta demanda, conforme a lo dispuesto en el capítulo IV del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo salarios caídos, indemnización constitucional, prima de antigüedad, aguinaldo proporcional, vacaciones, y demás derechos laborales correspondientes.

QUINTO. En su caso, se impondan las costas y gastos del procedimiento a la parte demandada por su incumplimiento y responsabilidad en el despido injustificado.

Protesto lo necesario.

C. Carlos Ramírez Pérez

Elementos faltantes del procedimiento

Reparto de utilidades:

En materia de participación en las utilidades, la Ley Federal del Trabajo establece un derecho fundamental para los trabajadores. Conforme al artículo 117 de la LFT, los trabajadores participarán en las utilidades generadas por las empresas, según el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Este derecho se mantiene vigente incluso cuando el trabajador haya sido despedido injustificadamente.

En este sentido, si la empresa está obligada a pagar utilidades y éstas efectivamente se generan en el ejercicio fiscal correspondiente, el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a recibir su parte proporcional de dichas utilidades. Esto significa que la terminación ilegal de la relación laboral no extingue el derecho del trabajador a participar en las ganancias obtenidas durante el tiempo en que prestó sus servicios.

Respecto al plazo para el pago, la Ley Federal del Trabajo establece distintas fechas según el tipo de patrón:

- Personas morales: deben efectuar el pago de utilidades a partir del primer día hábil de abril y hasta el último día de mayo.
- Personas físicas: tienen como plazo para el pago desde el primer día hábil de mayo hasta el último día hábil de junio.

Estas disposiciones buscan garantizar que los trabajadores reciban oportunamente la participación que les corresponde, independientemente de su situación laboral actual. En caso de despido injustificado, si el trabajador cumple con los requisitos para ser considerado en la repartición de utilidades, la empresa está obligada a pagarle su parte proporcional, siempre que existan utilidades generadas en el periodo.

Por tanto, la participación en utilidades constituye un derecho económico adicional para el trabajador despedido injustificadamente, reforzando su protección laboral y el principio de justicia social que rige en la legislación mexicana.

Aguinaldo:

El aguinaldo es una prestación laboral consagrada en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y constituye un derecho irrenunciable para todos los trabajadores. Este artículo establece que los trabajadores tienen derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos, el cual debe ser pagado antes del día 20 de diciembre de cada año.

En los casos de despido injustificado, este derecho no se pierde. Por el contrario, el trabajador despedido tiene derecho a que se le pague la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo que haya laborado durante el año calendario en curso, sin importar si al momento del pago ya no se encuentra vinculado laboralmente con la empresa. Es decir, el aguinaldo proporcional debe ser incluido dentro del finiquito o liquidación, junto con las demás prestaciones que correspondan.

Por ejemplo, si un trabajador fue despedido injustificadamente en el mes de septiembre y laboró nueve meses del año, tendrá derecho a recibir 9/12 partes del aguinaldo anual. Este monto debe calcularse con base en el salario ordinario que percibía al momento del despido.

La finalidad del aguinaldo es brindar al trabajador y su familia un apoyo económico adicional al cierre del año, reconociendo su esfuerzo y contribución. Por ello, su pago no está condicionado a la continuidad en el empleo, sino al tiempo efectivamente trabajado en el año, lo que lo convierte en un derecho exigible aun cuando la relación laboral haya concluido de manera ilegal o anticipada.

En resumen, cuando un trabajador es despedido injustificadamente, el patrón está obligado a incluir en el pago final la proporción del aguinaldo correspondiente al periodo trabajado, reafirmando así el carácter protector de la legislación laboral mexicana frente a los actos arbitrarios del empleador.

Vacaciones:

De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), las personas trabajadoras que hayan cumplido más de un año de servicios en una empresa tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que no podrá ser inferior a doce días

laborables. Este periodo se incrementa en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a veinte días; a partir del sexto año, el incremento será conforme a lo que disponga la ley o el contrato colectivo aplicable.

En el contexto de un despido injustificado, este derecho conserva plena vigencia. Es decir, el trabajador despedido tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, calculadas conforme al tiempo que haya trabajado durante el año correspondiente. Este pago se efectúa como parte de la liquidación y debe incluir también la prima vacacional, que conforme al artículo 80 de la LFT, no puede ser menor al 25% del salario correspondiente a los días de vacaciones.

Por ejemplo, si un trabajador laboró seis meses del año antes de ser despedido injustificadamente, y tenía derecho a catorce días de vacaciones anuales, le corresponderán siete días de vacaciones proporcionales, más su prima vacacional.

Este derecho protege al trabajador frente a despidos arbitrarios, asegurando que reciba la compensación correspondiente por el tiempo laborado, incluso cuando no haya podido disfrutar físicamente de sus vacaciones. Su finalidad es reconocer el derecho al descanso y compensar económicamente el esfuerzo realizado, conforme al principio de justicia social que rige el derecho laboral mexicano.

En consecuencia, todo trabajador despedido injustificadamente debe recibir el pago proporcional de sus vacaciones no gozadas y la prima vacacional correspondiente, lo que constituye una obligación irrenunciable para el patrón y un derecho plenamente exigible por parte del trabajador.

Reforma Laboral de 2019 y su relación con el despido injustificado

La Reforma Laboral publicada el 1º de mayo de 2019 significó un cambio estructural en el sistema de justicia laboral en México. Esta transformación tuvo como objetivo principal garantizar un proceso más ágil, transparente, imparcial y con mayor protección para los derechos de los trabajadores, particularmente en casos como el despido injustificado.

Uno de los principales cambios introducidos por esta reforma fue la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, según corresponda. Con ello:

- Se eliminó el sistema tripartito (integrado por representantes de los trabajadores, empleadores y gobierno) que caracterizaba a las juntas, buscando garantizar una mayor independencia e imparcialidad en la resolución de los conflictos laborales.
- Los nuevos Tribunales Laborales son ahora órganos jurisdiccionales especializados, que resuelven los juicios conforme a principios judiciales y con pleno respeto al debido proceso.

En el caso específico de un despido injustificado, estos cambios han traído beneficios importantes para el trabajador:

1. Mayor imparcialidad en las sentencias: Al ser jueces laborales y no representantes tripartitos quienes resuelven, se fortalece la objetividad de las resoluciones, lo cual es crucial para que un trabajador obtenga justicia efectiva frente a un despido arbitrario.
2. Etapa prejudicial de conciliación obligatoria: Antes de presentar una demanda ante el tribunal, el trabajador debe acudir al Centro de Conciliación Laboral (excepto en casos exentos como el acoso, discriminación o el propio despido injustificado cuando se acredite su negativa). Esto busca resolver el conflicto de forma rápida y sin juicio, promoviendo acuerdos conciliatorios que garanticen los derechos del trabajador.
3. Mayor celeridad procesal: Los nuevos procedimientos judiciales están diseñados para ser más expeditos, reduciendo los tiempos de resolución, lo cual es

especialmente relevante en casos donde el trabajador busca la reinstalación o el pago de indemnizaciones, salarios caídos y prestaciones legales.

En suma, la reforma de 2019 fortalece la posición del trabajador frente a un despido injustificado, al ofrecer un sistema judicial laboral más profesional, imparcial y accesible, donde los derechos laborales son tratados como derechos humanos y se prioriza la justicia social conforme al artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplo de un caso

Contexto del caso:

Carlos Ramírez labora como auxiliar administrativo en una empresa de logística ubicada en la Ciudad de México, con un contrato por tiempo indeterminado y una antigüedad de cinco años. Percibe un salario mensual de \$10,000 pesos. El lunes por la mañana, al llegar como de costumbre a su lugar de trabajo, es llamado por el gerente de recursos humanos, quien le comunica verbalmente que “ya no es necesaria su colaboración en la empresa”, y le solicita firmar su renuncia como condición para recibir su liquidación. Carlos se niega a firmar dicho documento.

No se le entrega ningún aviso de rescisión por escrito, ni se le señala causa alguna de despido de las contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Carlos no ha incurrido en faltas laborales, ha cumplido puntualmente con su jornada y no ha sido sujeto a procedimientos disciplinarios previos.

Análisis jurídico:

Este caso reúne los elementos típicos de un despido injustificado, de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral mexicana:

- La decisión de terminar la relación laboral fue unilateral por parte del patrón, sin seguir el procedimiento formal de rescisión.
- No se señaló ni acreditó alguna de las causas legales justificadas previstas en el artículo 47 de la LFT.
- No se entregó al trabajador el aviso de rescisión por escrito, lo cual presume el despido injustificado, en términos del último párrafo del artículo 47.
- La pretensión de que Carlos firmara su renuncia constituye un acto de simulación o presión, lo que vulnera la libertad de voluntad del trabajador, y carece de validez jurídica conforme al artículo 33 de la LFT.

Derechos que le corresponden a Carlos:

Carlos puede acudir ante el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México para intentar llegar a un acuerdo con su empleador. Si no se logra una conciliación, está en

posibilidad de demandar ante el Tribunal Laboral competente, ejerciendo sus derechos derivados del despido injustificado.

Entre las prestaciones e indemnizaciones que puede reclamar se encuentran:

- Indemnización constitucional de tres meses de salario (art. 48 LFT):
 $\$10,000 \times 3 = \$30,000$ pesos.
- Salarios caídos (hasta por un máximo de doce meses):
Equivalentes a su salario mensual durante el tiempo que transcurra sin que exista resolución judicial.
- Intereses sobre quince meses de salario, a razón del 2% mensual, si el juicio se prolonga más de doce meses (art. 48, tercer párrafo).
- Indemnización adicional de veinte días por cada año de servicios prestados (art. 50, fracción II):
 $5 \text{ años} \times 20 \text{ días} = 100 \text{ días} \times \text{salario diario } (\$333.33) = \$33,333$ pesos aproximadamente.

Cálculo estimado preliminar de la indemnización (sin considerar otras prestaciones como aguinaldo, vacaciones o prima vacacional):

- Indemnización constitucional: \$30,000
- Indemnización de 20 días por año: \$33,333
- Total estimado: \$63,333 pesos, más salarios caídos e intereses que procedan.

Este ejemplo demuestra cómo la falta de un procedimiento adecuado por parte del patrón y la ausencia de una causa legal de despido, otorgan al trabajador una protección efectiva y la posibilidad de reclamar las consecuencias económicas derivadas del despido injustificado, conforme a la Ley Federal del Trabajo y el principio de justicia social consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.