



**Sen. Ana Lilia Rivera Rivera**  
**Presidenta de la Mesa Directiva**  
**Cámara de Senadores**  
**H. Congreso de la Unión**  
**PRESENTE**

El suscrito, Roberto Juan Moya Clemente, Senador de la República del Congreso General de la Unión en la LXV Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, de conformidad con lo establecido en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, se somete a consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS PÁRRAFOS SEGUNDO Y TERCERO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de la siguiente

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece los derechos del trabajador en situaciones de despido injustificado. Este artículo contempla la posibilidad de que el trabajador solicite la reinstalación en su puesto o una indemnización, así como el pago de salarios vencidos hasta por un máximo de doce meses y los intereses correspondientes en caso de que el juicio se prolongue. Este marco legal subraya la importancia de un procedimiento laboral justo y eficiente, enfatizando la pronta resolución de los casos y la justa compensación en situaciones de despido injusto.

Por su parte, el Artículo 48 define acciones notoriamente improcedentes como aquellas cuya finalidad sea prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral. En armonía con dicho artículo, el subsecuente Artículo 48 Bis aborda específicamente lo que constituyen las actuaciones notoriamente improcedentes. Lo crítico aquí es la intención deliberada de entorpecer el proceso legal. Estas acciones son contraproducentes no solo para la parte afectada sino también para el sistema de justicia laboral en su conjunto, ya que socavan la eficiencia y la equidad del proceso.

En armonía con el artículo 48, el Artículo 48 Bis establece una lista enunciativa de lo que se consideran conductas improcedentes, como ofrecer sobornos, alterar documentos, presentar falsedades, obstruir notificaciones, entre otros. Es importante



destacar que esta lista no es limitativa, sino que es ejemplificativa con el objetivo de que en un futuro el Juez pueda designar otra conducta como notoriamente improcedente, lo cual demuestra la importancia que le dio el legislador a la prohibición de estas actuaciones.

Integrando estas disposiciones, podemos concluir que las actuaciones notoriamente improcedentes son aquellas que, de manera evidente y deliberada, buscan retrasar, complicar o desviar el curso justo y eficiente de un procedimiento laboral. Estas conductas son contraproducentes tanto para las partes involucradas en el juicio como para el sistema de justicia laboral en su conjunto. Se perciben como ataques a la eficiencia y la equidad del proceso y, por lo tanto, son sancionables bajo la ley.

**A partir de lo anterior, este proyecto plantea sancionar en forma ejemplar y enérgica las actuaciones notoriamente improcedentes enlistadas en el artículo 48 Bis de la LFT, para lo cual propongo elevar hasta en seis meses más el pago de salarios caídos.**

Lo anterior cuando se compruebe que el patrón, por sí o a través de sus abogados, litigantes, representantes o testigos, haya:

- a) Ofrecido algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral.
- b) Alterado un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia.
- c) Exigido la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.
- d) Presentado hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo.
- e) Negado el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia.



- f) Negado a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba.
- g) Demandado la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

Esta reforma no tiene como fin sancionar cualquier actuación de defensoría llevado a cabo por el patrón, sino sólo aquellas conductas que, además de dilatar el procedimiento, son ilegales, como el soborno, la alteración de documentos privados en perjuicio del trabajador, la exigencia de la firma de documentos sin que el trabajador conozca su contenido en clara violación del requisito de existencia de los actos jurídicos, la falsedad de declaraciones en ante una autoridad, la negativa para recibir notificaciones a pesar de ser el domicilio y la persona correctas, así como reclamar la titularidad de un contrato colectivo sin materialidad.

En efecto, la dilación en el procedimiento laboral hace referencia a las tácticas empleadas intencionadamente por una de las partes para extender y retardar innecesariamente el proceso legal. De esta forma los tribunales federales han establecido que las actuaciones notoriamente improcedentes de mala fe en un proceso legal están relacionadas con el comportamiento de las partes o litigantes que, conscientemente, buscan retrasar el procedimiento judicial con el único propósito de prolongar la resolución del asunto de fondo. Estas prácticas tienen como objetivo obstaculizar la actividad jurisdiccional, la de la parte contraria y la de terceros involucrados en el proceso:

“COSTAS. ES IMPROCEDENTE SU CONDENA POR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES A CARGO DE LA PARTE DEMANDADA SIN VINCULARLO A LAS ACTUACIONES NOTORIAMENTE IMPROCEDENTES QUE ASUMIÓ EN EL PROCEDIMIENTO.

**El sistema sancionador de la temeridad o mala fe del litigante a través de la condena en costas, según lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la**



**Nación, consiste en aplicar una sanción a quien sabiendo que carece de derecho acude al tribunal provocando la actividad jurisdiccional, la de su contraparte y la de terceros, desplegando una postura maliciosa tendiente a retardar el procedimiento, con el único ánimo de alargar en el tiempo la solución de la cuestión de fondo.** En ese orden de ideas, la simple conducta que a la postre determina en juicio el incumplimiento de las obligaciones a cargo de la parte demandada, es insuficiente por sí misma para establecer que actuó de mala fe, con la intención de retardar el dictado de la sentencia de fondo, pues resulta innegable que la insatisfacción de obligaciones no debe verse en forma aislada, sino vinculada a la conducta que se asumió en el procedimiento, a fin de dilucidar la existencia de posibles actuaciones notoriamente improcedentes para que ese incumplimiento perdure en el tiempo y asimismo sea sancionado lo más tardíamente.”

En este mismo sentido se han manifestado los Tribunales Colegiados al definir una práctica dilatoria como acciones llevadas a cabo por una de las partes en un proceso con el objetivo de retrasar injustificadamente la resolución del caso, y esto puede incluir el planteamiento de excepciones dilatorias que obstaculizan el procedimiento. Estas excepciones están relacionadas con requisitos formales necesarios para que el tribunal pueda abordar y resolver las pretensiones de fondo presentadas por el actor, como la competencia o la vía elegida. En contraste, las excepciones perentorias se enfocan en cuestionar el derecho en sí y deben ser claramente fundamentadas. La diferencia clave es que las dilatorias pueden ser advertidas por el tribunal de oficio, mientras que las perentorias deben ser narradas y acreditadas de manera precisa por quien las plantea:

“EXCEPCIONES PERENTORIAS. SI NO SE EXPRESA CON CLARIDAD EL HECHO EN QUE SE HACEN CONSISTIR EL TRIBUNAL NO PUEDE, OFICIOSAMENTE, COMPLETAR O MODIFICAR SUS ELEMENTOS PUES, DE HACERLO, VIOLARÍA EL ESPÍRITU DEL ARTÍCULO 34 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Para determinar cuándo una excepción puede ser introducida y analizada de oficio por el juzgador o el tribunal de apelación, es necesario aludir a la clasificación que de ellas se hace en la doctrina. Así, se suelen distinguir en procesales y sustanciales; excepciones propiamente dichas en oposición a las defensas, y en dilatorias y perentorias. **La diferencia entre unas y otras, estriba en que las dilatorias tienen que ver con los requisitos formales necesarios para que el juzgador pueda, válidamente, entrar a examinar y resolver sobre las pretensiones de fondo del actor, como son la competencia, la personalidad y la vía elegida, entre otras; su objeto es dilatar la resolución**



**de la controversia de fondo, y son conocidas en la doctrina y en la legislación como presupuestos procesales, los cuales, pueden ser advertidos oficiosamente por el juzgador; mientras que las perentorias, no son defensas sobre el proceso, sino sobre el derecho, por ende, constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, pues tienden a destruir la acción, normalmente no aparecen enunciadas en los códigos y toman el nombre de los hechos extintivos de las obligaciones, como son el pago, la compensación, la novación y la prescripción, entre otras; o bien, pueden tomar el nombre de la circunstancia que obsta al nacimiento de la obligación, como el dolo, la fuerza, el error, etc.** A diferencia de las dilatorias, su resolución se posterga para la sentencia definitiva; por lo tanto, si al oponer una excepción perentoria, no se expresa con claridad el hecho en que se hace consistir, el tribunal no puede, oficiosamente, completar o modificar los elementos de la excepción, pues de hacerlo violaría el espíritu del artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que dispone que una vez admitida la demanda y formulada la contestación, no podrán modificarse ni alterarse, salvo los casos en que la ley lo permita. Así, para que una excepción de tal naturaleza pueda ser analizada por el juzgador, no basta con sólo enunciarla al contestar la demanda, sino que, quien la opone, debe narrar y acreditar el hecho en que la funda, y en caso de no hacerlo así, debe ser desestimada, pues de modificarla oficiosamente el juzgador, estaría creando una defensa no hecha valer en esos términos por el enjuiciado, en virtud de que si no existe obligación para declararla de oficio, aun cuando se encuentre probado el hecho que la estructura, tampoco es un deber declararla por hechos o circunstancias no propuestos por el excepcionante, toda vez que dejaría sin oportunidad a la contraparte de controvertirla.”<sup>1</sup>

Tal como se describió anteriormente, la dilación en el procedimiento laboral se considera por definición *de mala fe*, y es una realidad que, aunque reconocida por la legislación, desgraciadamente su alcance sancionador sólo involucra el actuar de los abogados, sin que exista una compensación o retribución para quien está en una situación de vulnerabilidad al haber perdido su empleo por cuestiones ajenas a sus competencias o resultados.,

A este respecto, se han identificado casos en los que los patrones han ideado y perfeccionado tácticas para evadir sus responsabilidades y retrasar deliberadamente los procedimientos, dejando en una situación de indefensión a quienes buscan hacer valer sus derechos, tal como lo señaló el Senador en su exposición de motivos.

---

<sup>1</sup> Registro digital: 175334, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia(s): Civil; Tesis:I.10o.C.54 C, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tipo: Tesis Aislada



Recapitulando, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, pruebas, recursos u otras actuaciones notoriamente improcedentes con la intención de prolongar, dilatar u obstaculizar un juicio laboral pueden ser multados con una cantidad que varía de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Esta sanción fue planteada por el constituyente con la finalidad de crear conciencia en los profesionistas del derecho y desincentivar prácticas legales abusivas que solo buscan retrasar la resolución de los conflictos laborales, garantizando así un proceso eficiente y justo. No obstante, esta sanción solo afecta a los abogados de manera económica, lo cual puede considerarse como una estrategia pactada entre empleadores y sus representantes legales.

Por su parte, el Artículo 48 Bis enumera algunas actuaciones notoriamente improcedentes tanto por parte de las partes, abogados, litigantes o representantes como por parte de los servidores públicos:

Conductas por parte de las partes, abogados, litigantes o representantes:

1. Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales, así como a terceros de un procedimiento laboral.
2. Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia.
3. Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral.
4. Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo.
5. Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia.
6. Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

Conductas por parte de servidores públicos:



1. Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo.
2. Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado.
3. Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral.
4. Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento a juicio o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes.
5. Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado.
6. Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada.
7. Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento.
8. Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley.
9. Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia.
10. Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización.

El Artículo 759 establece que cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se considerará un acto notoriamente improcedente de dilación por parte de la autoridad exhortada. Esto significa que si una autoridad, a la cual se le ha solicitado realizar una acción específica en el marco del procedimiento laboral, retrasa injustificadamente su cumplimiento, se considera una conducta dilatoria. El artículo busca garantizar que los exhortos se atiendan de manera oportuna para evitar la prolongación innecesaria del proceso.

El Artículo 787 permite a las partes solicitar que se cite a absolver posiciones o responder preguntas a personas clave, como directores, administradores y miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios. Sin embargo, el juez tiene la facultad de desechar esta prueba si considera que su comparecencia resultaría innecesaria o causaría una dilación indebida del juicio. Esta disposición evita que se utilice esta herramienta de manera abusiva para prolongar el proceso sin razón legítima.



El Artículo 788 establece que el juez ordenará la cita de los absolventes para desahogar la prueba confesional. Sin embargo, el juez puede reducir el número de personas citadas si considera que sus declaraciones serían una reiteración inútil sobre los mismos hechos o si causasen una dilación innecesaria del juicio. Esto evita que se abuse de esta prueba para prolongar el procedimiento injustificadamente.

El Artículo 873-I establece un procedimiento para desahogar pruebas de manera eficiente y evitar dilaciones injustificadas. El juez debe procurar que las pruebas se desahoguen en el orden adecuado y puede tomar medidas para evitar la dilación, como la admisión y desahogo de pruebas documentales. Además, se requiere a las personas citadas para desahogar pruebas que se identifiquen con documentos oficiales. Si no lo hacen, se les concede un plazo para hacerlo, evitando así retrasos indebidos en el proceso.

El Artículo 873-K establece que contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento laboral ordinario no procede recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor. Sin embargo, el juez puede subsanar omisiones o errores y aclarar la sentencia una vez emitida. Esto asegura que las partes no utilicen recursos innecesarios para prolongar el proceso y que el juez pueda corregir cualquier deficiencia sin causar retrasos injustificados.

Finalmente, el Artículo 897-F establece un procedimiento para el recuento de trabajadores en caso de disputas sindicales. El artículo señala que el juez debe garantizar que el procedimiento de recuento se realice en los términos y plazos establecidos, evitando que las objeciones presentadas por las partes causen dilación indebida. Esto asegura que el proceso de recuento se lleve a cabo de manera eficiente y justa.

En todos estos artículos, la ley contempla conductas dilatorias al procedimiento al establecer mecanismos para evitar que las partes abusen del sistema legal y prolonguen injustificadamente los procedimientos laborales. Estas disposiciones buscan garantizar la celeridad y la justicia en el proceso laboral al prevenir actuaciones notoriamente improcedentes.

Es de suma importancia destacar que tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como la Convención Americana de Derechos Humanos, junto con el derecho internacional humanitario representado en los Convenios de Ginebra, establecen claramente la necesidad de que el Estado garantice la celeridad de los



procedimientos judiciales, incluso cuando los gobernados intenten dilatarlos de manera injustificada.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que Colombia ratificó mediante la Ley 74 de 1968, enfatiza en su artículo 14, numeral 3, el derecho de toda persona acusada de un delito a ser juzgada sin dilaciones indebidas. Esto subraya la obligación del Estado de asegurar que los procesos judiciales avancen de manera eficiente y sin retrasos injustificados. La Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por Colombia a través de la Ley 16 de 1972, refuerza este principio en su artículo 8.º numeral 1, donde establece que toda persona tiene derecho a ser oída dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial. Esto implica que el Estado debe velar por que los procedimientos judiciales no se prolonguen indefinidamente y se resuelvan de manera oportuna.

La Ley Federal del Trabajo ya contempla una serie de sanciones destinadas a castigar las conductas dilatorias en los procedimientos laborales. Sin embargo, a pesar de estas sanciones, la realidad ha demostrado que son insuficientes para prevenir y desalentar eficazmente estas prácticas por parte de algunos empleadores. Este es un problema crítico que afecta la equidad en el acceso a la justicia y la eficiencia del sistema legal.

Uno de los principales obstáculos radica en que, en muchos casos, los beneficios que los patrones obtienen al evadir sus responsabilidades superan con creces las sanciones económicas o legales que podrían enfrentar. Esto crea un incentivo perverso para seguir utilizando actuaciones notoriamente improcedentes, ya que los empleadores pueden considerar que el riesgo de ser sancionados no supera los beneficios financieros de prolongar el proceso.

En este contexto, la reforma que se somete a consideración de los legisladores tiene como propósito ampliar el tope de acumulación de salarios caídos de doce a dieciocho meses cuando el patrón haya sido condenado por sentencia firme por llevar a cabo actuaciones notoriamente improcedentes a las que hace referencia el artículo 48 Bis es una medida que busca abordar esta brecha y corregir esta situación problemática.

La ampliación de este límite permitiría que las sanciones sean más proporcionales a la gravedad de las conductas dilatorias y a los daños causados a los trabajadores; reconocer el tiempo que el procedimiento se extendió por la comisión de estas prácticas, además de generar sanciones suficientes que prevengan que estas



conductas se lleven a cabo, por lo que, un patrón que no incurre en estas prácticas sólo deberá cumplir con el pago de 12 meses de sueldos caídos.

Esta reforma plantea múltiples beneficios. En primer lugar, garantizaría un procedimiento más expedito para los trabajadores, evitando que se vean entrapados en procesos prolongados y costosos debido a actuaciones notoriamente improcedentes. Esto es esencial para garantizar el acceso a la justicia de las personas de menos recursos, quienes pueden enfrentar dificultades económicas significativas durante un litigio laboral prolongado.

Además, al aumentar la carga económica de las sanciones para los empleadores que recurren a actuaciones notoriamente improcedentes, esta medida busca disuadir efectivamente estas conductas. Los empleadores tendrían un incentivo claro para evitar retrasar injustificadamente los procedimientos y buscar soluciones más rápidas y justas.

Por último, al liberar a los tribunales de alzada de la carga laboral relacionada con recursos dilatorios, se podría mejorar la eficiencia del sistema legal en general. Los recursos judiciales podrían destinarse de manera más efectiva a resolver casos legítimos y garantizar un acceso más rápido a la justicia para todos los ciudadanos<sup>2</sup>.

#### **QUINTA. PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

La reforma propuesta al Artículo 48 de la LFT, que introduce un aumento en el período de cálculo de salarios vencidos en casos de actuaciones notoriamente improcedentes, puede verse como una armonización con la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019. Esta reforma laboral de 2019 introdujo el artículo 48 Bis, que establece una serie de actuaciones consideradas como notoriamente improcedentes.

La exposición de motivos de la iniciativa de reforma laboral de 2019 pone de manifiesto un claro intento por proteger al trabajador de prácticas desleales y obstruccionistas en el ámbito laboral. El artículo **48 Bis**, añadido por dicha reforma, enumera de manera enunciativa (no exhaustiva) diversas conductas improcedentes que podrían ser realizadas tanto por las partes, sus abogados, litigantes, representantes o testigos,

---

<sup>2</sup> UNAM (2003), Incidentes en materia laboral. <http://eprints.uanl.mx/1256/1/1020149775.PDF>



como por servidores públicos. Estas conductas incluyen desde ofrecer sobornos hasta negar el acceso a establecimientos para realizar notificaciones legales, entre otras<sup>3</sup>.

La propuesta de reforma al Artículo 48 busca ajustar el marco sancionador de la LFT para alinearlo con el espíritu y la letra de la reforma de 2019. Al incrementar el periodo de cálculo de los salarios vencidos de doce a dieciocho meses en casos donde se comprueben actuaciones notoriamente improcedentes, la reforma pretende disuadir a los empleadores y sus representantes de participar en prácticas que obstaculicen o dilaten injustamente los procedimientos laborales. Este enfoque refuerza la eficacia de las disposiciones introducidas por el artículo 48 Bis, proporcionando un mecanismo más robusto para penalizar conductas que vayan en contra del proceso justo y eficiente en el ámbito laboral.

Por tanto, esta reforma propuesta al Artículo 48 no solo es coherente con la reforma de 2019, sino que también complementa y fortalece su propósito. Se trata de una medida que busca garantizar que los derechos laborales sean respetados y que los procedimientos judiciales no sean innecesariamente obstaculizados por tácticas dilatorias. Este ajuste representa un paso más en la protección de los trabajadores y en la promoción de la justicia laboral eficiente, alineándose con la visión más amplia de la reforma laboral de 2019.

#### **SEXTA. INTERESES MORATORIOS.**

En el texto vigente del Artículo 48, se establece que, si el patrón no puede justificar la causa de la rescisión del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un máximo de doce meses. Además, si el juicio no concluye o no se cumple la sentencia al término de estos doce meses, se deben pagar intereses sobre el importe de quince meses de salario al dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

La reforma propuesta mantiene la estructura básica del cálculo de los salarios vencidos y los intereses. Sin embargo, introduce un cambio significativo: si se comprueba que el patrón, a través de sus abogados, litigantes, representantes o testigos, incurrió en alguna de las actuaciones notoriamente improcedentes referidas en el artículo 48 Bis, el período para el cálculo de salarios vencidos se incrementa

---

<sup>3</sup> Senado de la República. (2019). Dictamen a discusión. Gaceta del Senado, 64(1). Recuperado de [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-04-29-1/assets/documentos/Dict\\_er\\_dictamen\\_senado\\_definitivo.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/1/2019-04-29-1/assets/documentos/Dict_er_dictamen_senado_definitivo.pdf)



hasta un máximo de dieciocho meses. Los intereses, en este caso, se calcularían sobre el importe de quince meses de salario, igual que en el texto vigente.

En todo caso, el cálculo de intereses se mantendrá vigente, por lo que se especifica en la reforma que la base de cálculo podrá ser de doce o de dieciocho meses, según sea el caso.

### PROPUESTA DE REFORMA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO		
Texto Vigente	Propuesta del Senador	Propuesta Dictaminadoras
<p>Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</p> <p>Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.</p> <p>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</p>	<p>Artículo 48.- ...</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</p> <p><b>Este periodo se incrementará hasta un periodo máximo de seis meses adicionales si se comprueba que el patrón incurrió, por sí o a través de sus abogados, litigantes, representantes o testigos, en alguna de las prácticas a las que hace referencia la fracción I del artículo 48 Bis.</b></p> <p><b>Si al término de los doce o dieciocho meses, según corresponda,</b> no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.</p> <p>...</p>	



<p>Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</p>	...
<p>Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.</p>	...
<p>A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se le sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.</p>	...

En razón de todo lo anterior se propone el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS PÁRRAFOS SEGUNDO Y TERCERO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**Único.** Se Reforman los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 48.- ...**

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción



intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. La acumulación de salarios vencidos **se incrementará hasta por un periodo máximo de seis meses adicionales, si se comprueba que el patrón incurrió, por sí o a través de sus abogados, litigantes, representantes o testigos, en alguna de las actuaciones a las que hace referencia la fracción I del Artículo 48 Bis.**

**Si al término de los doce o dieciocho meses, según corresponda,** no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

...

...

...

...

### **Artículos Transitorios**

**Primero.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Cuando un juicio se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán su sustanciación de conformidad con la legislación aplicable en el momento del inicio de este.



Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República, a treinta de julio del  
dos mil veinticuatro

**Roberto Juan Moya Clemente**

**Senador de la República**