AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3918/2025

QUEJOSA Y RECURRENTE: [redacted]

VISTO BUENO
SRA. MINISTRA
PONENTE: MINISTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

COTEJÓ
SECRETARIO: EDUARDO ALCARAZ MONDRAGÓN
ELABORÓ: ITZEL SHARAI ESCOBAR ROSALES

ÍNDICE TEMÁTICO

[redacted] demandó a la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas la nulidad de la modificación de sus condiciones laborales al suprimirse el pago de la "nómina complementaria". En la contestación de demanda la Universidad negó que dicha percepción integrara el salario al tratarse de una gratificación extralegal y reconvino por pagos indebidos.

El Juzgado Primero Especializado en Materia Laboral, Región Uno, del Poder Judicial del Estado de Chiapas, con residencia en Tuxtla Gutiérrez absolvió tanto a la parte patronal como a la trabajadora, al considerar que la nómina complementaria no estaba prevista en el contrato colectivo de trabajo como un concepto que integre el salario.

La actora promovió amparo directo alegando indebida valoración de pruebas, violaciones procesales e interpretación errónea de la cláusula 62 fracción XXIV del contrato colectivo; sin embargo, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Circuito negó el amparo.

Inconforme, la quejosa interpuso el presente recurso de revisión.

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

	Apartado	Decisión	Págs.
	Antecedentes y trámite	Se reseñan los antecedentes del asunto.	1-15
I.	**Competencia**	El Tribunal Pleno es competente para conocer del presente asunto.	15-16
II.	**Oportunidad**	El recurso es oportuno.	16
III.	**Legitimación**	La parte recurrente cuenta con legitimación.	16-17
IV.	**Estudio de la procedencia del recurso**	Se acreditan los requisitos de procedencia del recurso de revisión en amparo directo, en tanto **subsiste un problema de constitucionalidad** derivado de los planteamientos de la parte recurrente, quien aduce la vulneración del derecho al salario y la prohibición de privación del producto del trabajo sin resolución judicial, aplicación de perspectiva de género y observancia del principio del interés superior de la niñez. Asimismo, los temas planteados **revisten interés excepcional,** pues implican definir el alcance de dichos derechos a la luz del principio de primacía de la realidad en materia laboral, así como precisar las obligaciones de	17-22

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

		las personas juzgadoras de incorporar el interés superior del menor y la perspectiva de género en la resolución de conflictos que inciden en las condiciones de subsistencia de personas trabajadoras y sus dependientes.	
V.	**Estudio de fondo**	El estudio se centra en determinar si la decisión del Tribunal Colegiado cumplió con los estándares constitucionales del derecho a la tutela judicial efectiva, y el derecho al salario. Para ello, se analiza si la autoridad jurisdiccional realizó un examen integral de los elementos probatorios conforme al principio de primacía de la realidad, o si se limitó a un análisis formal.	22-73
V.1.	**Interés superior de la niñez**	Se delimitan los alcances del principio del interés superior de la niñez, particularmente cuando se erige como norma de procedimiento.	22-27
V.2.	**Juzgar con perspectiva de género en materia laboral**	Se explican los lineamientos a considerar para aplicar la perspectiva de género en materia laboral.	27-34
V.3	**Régimen laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad de**	Se explica el marco normativo que rige a los trabajadores administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.	34-36

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

	Ciencias y Artes de Chiapas		
V.4	**Derecho humano al salario**	Se desarrollan los alcances del derecho humano al salario	36-47
V.5	**Conceptos que integran el salario**	Se describe lo que ha dicho la doctrina de la Suprema Corte en torno a los elementos que forman parte del salario.	47-48
V.6	**Distinción entre prestaciones legales y extralegales**	Se describe la diferencia entre prestaciones legales y extralegales.	48-51
V.7	**Alcance de la interpretación de los contratos colectivos de trabajo**	Se precisa lo que la doctrina de este Alto Tribunal ha precisado en torno a la interpretación de los contratos colectivos de trabajo y sus cláusulas.	51-55
V.8	**Aspectos relevantes para el caso concreto que se desprenden de la doctrina descrita relativa a las prestaciones laborales**	Se recopilan los aspectos doctrinales que deben tenerse en cuenta para la resolución del caso concreto.	55-57
V.9	**Principio de realidad en materia laboral**	Se define el principio de primacía de la realidad en materia laboral.	57-59

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

V.10.	**Caso concreto**	Se delimita el caso concreto.	59-63
V.11	**Análisis de la violación del derecho al salario y acceso a la justicia**	Se analiza si el Tribunal Colegiado de Circuito se ajustó a los estándares constitucionales relacionados con el principio de tutela judicial efectiva, principio de primacía de la realidad, interés superior de la niñez y perspectiva de género.	63-73
VI	**Decisión**	**PRIMERO.** En la materia de la revisión, se revoca la sentencia recurrida. **SEGUNDO.** Se devuelve el presente asunto al Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Circuito para los efectos precisados.	73-74

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3918/2025

QUEJOSA Y RECURRENTE: [redacted]

VISTO BUENO
SRA. MINISTRA
PONENTE: MINISTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

COTEJÓ
SECRETARIO: EDUARDO ALCARAZ MONDRAGÓN
ELABORÓ: ITZEL SHARAI ESCOBAR ROSALES

Ciudad de México. El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión correspondiente al veintisiete de mayo de dos mil veintiséis, emite la siguiente:

S E N T E N C I A

Mediante la cual se resuelve el amparo directo en revisión 3918/2025, promovido en contra de la sentencia dictada en sesión del veintidós de mayo de dos mil veinticinco por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Circuito, en el [redacted]

El problema que el Tribunal Pleno debe resolver consiste en determinar si una percepción pagada de manera periódica y continua durante varios años a una persona trabajadora de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas puede excluirse del salario por el solo hecho de no encontrarse expresamente prevista en el contrato colectivo de trabajo o en el tabulador correspondiente, sin atender al principio de primacía de la realidad y a la protección constitucional del derecho al salario.

Antecedentes y trámite

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

1. **D e m a** la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas la nulidad de la modificación de sus condiciones de trabajo en virtud de que la demandada unilateralmente dejó de cubrirle el pago del concepto denominado “nómina complementaria”. También reclamó el pago de las diferencias salariales que resulten; así como que la parte patronal se abstuviera de continuar con los descuentos injustificados. En esencia manifestó lo siguiente:

   a) Que ingresó a laborar a la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas [redacted]. Sus funciones consistían en atención a alumnos y docentes en biblioteca, gestión y clasificación de material bibliográfico, préstamos de libros, asesoría académica, apoyo en eventos, control de material, y vigilancia del orden en las instalaciones.

   b) Percibía un salario mensual [redacted] integrado por diversas prestaciones, más [redacted] por concepto de nómina complementaria, pagada en la segunda quincena de cada mes mediante depósito electrónico en su cuenta bancaria, previa firma de la nómina de pago complementario.

   c) Señala que ha laborado de manera continua para la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas; sin embargo, a partir del **veintiocho de febrero de dos mil veintiuno** se le dejó de pagar el concepto de nómina complementaria por [redacted], lo que implicó una disminución de su salario.

   d) Refiere que gestionó el pago ante Recursos Humanos, donde se le informó que la suspensión obedecía a instrucciones del Rector, sin posibilidad de modificación. Ante la negativa, acudió a instancias internas y conciliación sin éxito, por lo que promovió la demanda. Asimismo, indica que la reducción continúa sin notificación fundada ni motivada, afectando su economía y sus derechos fundamentales.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

e) Señaló que la falta de pago de la prestación transgrede lo dispuesto en las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV, del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales entre la Universidad demandada y sus trabajadores.

f) La falta de pago de la nómina complementaria vulnera su derecho de protección al salario, conforme a lo dispuesto en los artículos 1, 5, 14, 15, 16, 123 y 133 constitucionales.

g) Señala que no se ubica en ninguno de los supuestos previstos en la Ley Federal del Trabajo por los que su salario pueda ser disminuido o retenido. Aunado a que en ningún momento se le dio a conocer motivo alguno para modificar, retener o disminuir su sueldo mediante orden judicial que lo justificara, ni la causa de retención u omisión de pago a partir de febrero de dos mil veintiuno, por lo que se transgreden sus derechos fundamentales.

h) En ese sentido, solicita se le restituya el goce íntegro del salario de manera inmediata pues es fundamental para ella, la hija a su cuidado y su madre.

2. **Trámite de la demanda:** En auto de diez de septiembre de dos mil veintiuno, el Juzgado Primero Especializado en Materia Laboral, Región Uno, del Poder Judicial del Estado de Chiapas, con residencia en Tuxtla Gutiérrez radicó el juicio laboral bajo el [redacted], admitió a trámite la demanda y ordenó emplazar a la parte demandada.

3. **Contestación de la demanda y reconvención:** En su escrito de contestación de demanda, la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas señaló lo siguiente:

a) Negó que la prestación “nómina complementaria o gratificación mensual” formara parte del salario integrado

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

devengado de la trabajadora. Ello en virtud de que se trata de una prestación de naturaleza extralegal, pagada en exceso y sin autorización alguna.

b) A partir del primero de junio de dos mil veintiuno, la percepción mensual por concepto de salario asciende a la cantidad de [redacted] cuyo pago ha sido cubierto oportunamente, considerando el cargo desempeñado en relación con el Tabulador de Categorías y Sueldos del Personal Administrativo, contenido en el contrato colectivo de trabajo.

c) Al recibir la nueva rectoría de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas los informes presupuestales, identificaron un déficit el cual, al ser revisado, arrojó la existencia de pagos en exceso, entre ellos el realizado a la actora cuyo monto duplicaba el autorizado en su categoría, en detrimento del patrimonio económico de la institución.

d) Reconoció haber dejado de pagar a la parte actora la cantidad mensual de [redacted]), por concepto de nómina complementaria, a partir del veintiocho de febrero de dos mil veintiuno, precisando que dicho concepto no forma parte del salario integrado de la actora.

e) Señala que el salario devengado es el que se encuentra en el Tabulador de Categorías y Salarios del Personal Administrativo que se desprende del contrato colectivo de trabajo vigente a partir del primero de enero de dos mil veintiuno.

f) En vía de reconvención, la parte demandada reclamó el pago que se otorgó a la actora por la cantidad de $[redacted] mensuales, durante el periodo comprendido a partir del mes de enero de dos mil veinte al mes de enero de dos mil veintiuno.

4. **Sentencia del juicio laboral.** El nueve de octubre de dos mil veintitrés el Juez laboral dictó sentencia en la que determinó que la actora no acreditó su acción, absolvió a la demandada del pago de las prestaciones reclamadas y absolvió a la trabajadora de la

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

reconvención promovida por la parte patronal, bajo las consideraciones siguientes:

a) Estimó que la carga de la prueba correspondía a la parte patronal y concluyó que fue satisfecha. Ello en virtud de que se acreditó la inexistencia de la reducción salarial reclamada, pues de la valoración conjunta de las pruebas y de la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y el Sindicato de Empleados Administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, de doce de marzo de dos mil veinte, se concluye que el pago mensual por concepto de [redacted] otorgado hasta el veintiocho de febrero de dos mil veintiuno, no forma parte del salario tabular correspondiente a la categoría de “ [redacted] el cual se integra únicamente por sueldo base mensual, compensación, despensa y previsión social múltiple.
b) En consecuencia, la supresión de dicha prestación no constituye una reducción salarial, pues se trata de una prestación de carácter extralegal, no prevista en el contrato colectivo. Bajo esas circunstancias, el salario real de la actora corresponde al salario tabular, el cual ha sido cubierto en todo momento por la empleadora, sin que exista fundamento legal para el pago de la referida nómina complementaria.
c) La nómina complementaria tiene la naturaleza de prestación extralegal. Ello, en virtud de que el salario tabular en la categoría [redacted] está claramente definido en la cláusula 44 del contrato colectivo de trabajo y se integra únicamente por: sueldo base mensual, compensación, despensa y previsión social múltiple. Advirtió que la parte patronal había pagado en todo momento dicho salario tabular.
d) Estimó que la parte patronal no acreditó su acción reconvencional, al no probar de manera suficiente que la

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

trabajadora estuviera obligada a devolver las cantidades pagadas, ni que se configurara alguna obligación en su contra.

5. **Demanda de** de enero de dos mil veinticuatro [redacted] promovió demanda de amparo directo en la que señaló que se violaron en su perjuicio los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal y por su inexacta aplicación, los artículos 690, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

   a) **PRIMER CONCEPTO DE VIOLACIÓN:** Expuso una violación procesal consistente en que no se analizó debidamente la personalidad del apoderado legal de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

   b) **SEGUNDO CONCEPTO DE VIOLACIÓN:** Reclamó el desechamiento indebido de las pruebas consistentes en la información de ingresos y retenciones por sueldos y salarios de detalle mensual, correspondientes a los ejercicios fiscales [redacted] de la que se advierte la fecha de ingreso a laborar, cargo y percepciones mensuales, que venía obteniendo por concepto de salario con lo que se demostraría que la nómina complementaria forma parte del salario. Señala que el desechamiento es violatorio de los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución Federal y es contrario a lo dispuesto en los artículos 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que rigen las resoluciones laborales y obligan a la autoridad a dictar sentencia a verdad sabida y buena fe guardada.

   c) **TERCER CONCEPTO DE VIOLACIÓN:** El laudo impugnado es incongruente y vulnera los principios de debido proceso, acceso a la justicia, tutela judicial efectiva, certeza jurídica e imparcialidad judicial, previstos en los artículos 14, 16 y 17 constitucionales. Además, es contrario al principio de primacía de la realidad, conforme a los artículos 685, 840,

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, porque realiza una valoración probatoria incorrecta, por las razones siguientes:

- Señaló que la responsable tuvo por acreditadas la categoría, el salario mensual y la integración salarial con base en el Tabulador de Sueldos del personal administrativo sindicalizado de dos mil veinte y dos mil veintiuno, sin considerar lo dispuesto en la cláusula 62, fracción XXIV, del pacto colectivo que rige su relación laboral.
- Indicó que la responsable valoró indebidamente la impresión digital de la constancia de semanas cotizadas del Instituto Mexicano del Seguro Social, de la que se advierte un último salario de [redacted] diarios, al estimar que es insuficiente para acreditar el salario real devengado, pues con él no se demuestra el salario base o integrado, si no se acompaña de otros elementos que prueben la percepción.
- Respecto de los estados de cuenta bancarios emitidos por [redacted]., señaló que la responsable reconoció que se acreditó el pago mensual de [redacted] por concepto de “nómina complementaria” o “gratificación” del quince de septiembre de dos mil veinte al catorce de febrero de dos mil veintiuno, así como su supresión del quince de febrero al catorce de marzo de dos mil veintiuno. No obstante, concluyó que ello no era suficiente para probar la reducción salarial. La quejosa adujo que esa conclusión es ilógica porque dichos estados, adminiculados con la constancia de semanas cotizadas, el reconocimiento patronal de la prestación, la constancia de ingresos expedida por la universidad y la cláusula 62, fracción XXIV, sí acreditan el salario percibido por la quejosa.
- Señaló que la responsable valoró incorrectamente la documental consistente en la impresión del contrato colectivo de trabajo, particularmente las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV. En virtud de que en esta última se desprende que existe un impedimento para reducir o desconocer la

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

prestación pagada como nómina complementaria o gratificación.

- No obstante, la autoridad consideró que dicha prestación no integra el salario tabular y que la empleadora puede dejar de cubrirla. La quejosa sostiene que esa conclusión contraviene el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el salario se integra, entre otros conceptos, por gratificaciones y cualquier otra cantidad que se entregue por el trabajo, además de que la propia cláusula 62, fracción XXIV confirma que esa prestación forma parte del salario.

- **En el mismo concepto de violación**, la quejosa sostuvo que la resolución es incongruente porque omitió precisar los extremos que correspondía acreditar a la parte patronal:

  a) Señaló que la patronal debía demostrar que contaba con autorización para dejar de pagar la parte complementaria del sueldo mediante una resolución judicial firme que declarara el pago como indebido.
  b) Le correspondía acreditar los elementos de los que se desprende la existencia de un pago en exceso; el error administrativo o humano que lo hubiera generado; y la cláusula del contrato colectivo de trabajo en la que se apoyaba para afirmar que la nómina complementaria no forma parte del salario integrado.
  c) Indicó que la responsable debió analizar la cláusula 62, fracción XXIV, para explicar por qué no se actualiza lo previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y evitar con ello la violación de los artículos 14 y 16 constitucionales, pues con ello permitió la supresión de un derecho salarial sin juicio previo en el que la trabajadora fuera oída y vencida.
  d) Sostuvo que la nómina complementaria constituye un **derecho adquirido**, pues la percibió durante varios años y se integró a su patrimonio, por lo que su supresión unilateral por parte de la demandada representa una modificación arbitraria de sus condiciones de trabajo.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

e) Expone que dicha prestación forma parte de su salario, conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y a la cláusula 62, fracción XXIV del contrato colectivo aplicable, por lo que su supresión vulnera los artículos 1, 5, 8, 14, 16, 123 apartados A y B, y 133 de la Constitución Federal.

f) Asimismo, señaló que la medida transgrede disposiciones convencionales que reconocen el derecho al trabajo y a una remuneración justa, como el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo XIV de la Declaración Americana, el Protocolo de San Salvador, el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño, particularmente considerando su calidad de madre soltera con una hija a cargo.

g) Por otra parte, sostuvo que la carga procesal fue distribuida de manera incompleta, ya que la patronal no acreditó el supuesto pago en exceso ni la forma y modo en que se generó, ni existen elementos fehacientes de modo, tiempo y lugar que evidencien el error alegado. En cambio, obran en autos la cláusula 62, fracción XXIV, la continuidad del pago por aproximadamente ocho años, el reconocimiento del salario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y los estados de cuenta bancarios que muestran el pago mensual de la nómina complementaria, elementos que, a su juicio, acreditan la manera en que se integra su salario.

h) Finalmente, señaló que la responsable no tomó en cuenta que las prestaciones de fuente contractual son de interpretación estricta y que, en caso de duda, debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador conforme al artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

a la jurisprudencia de rubro: “CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDAN A LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA EN TAL ASPECTO”.

i) Añadió que la jurisprudencia invocada por la responsable, de rubro: “CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES” es inaplicable al caso, pues la cláusula 62, fracción XXIV, no prevé requisitos para el otorgamiento de la nómina complementaria y, en su contestación, la parte patronal se limitó a negar su existencia, sin precisar formas ni condiciones para su disfrute.

6. **Trámite de la demanda de amparo:** El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Circuito admitió a trámite la demanda de amparo directo y la registró bajo el [redacted]

7. **Sentencia de amparo directo:** El Tribunal Colegiado negó el amparo a la quejosa por las siguientes razones:

a) El Tribunal Colegiado de Circuito del conocimiento consideró que la decisión adoptada por la autoridad responsable no vulnera los derechos de la quejosa.

b) Señaló que la autoridad responsable impuso correctamente la carga de la prueba a la parte demandada para que acreditara si la actora tenía derecho a reclamar la nulidad de la modificación de sus condiciones de trabajo derivada de la supresión del pago denominado “nómina complementaria”, que ascendía a [redacted] Asimismo, debía demostrar que, a partir del [redacted] dicho concepto ya no constituía salario devengado o que su modificación estaba justificada.

c) De las constancias se advierte que la demandada reconoció haber pagado a la actora la cantidad de [redacted] por concepto de “nómina

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

complementaria”; sin embargo, negó que existiera derecho a percibirla, por lo que dejó de cubrirla desde el **veintiocho de febrero de dos mil veintiuno**. La demandada señaló que no hubo reducción salarial, pues el salario se integra únicamente por sueldo base, compensación, despensa y previsión social múltiple.

d) La demandada también expuso que la trabajadora desempeñaba la categoría de [redacted], sujeta al Catálogo de Puestos y Salarios del contrato colectivo de trabajo.

e) El Tribunal Colegiado estimó que la autoridad responsable actuó correctamente al imponer la carga probatoria a la empleadora y tenerla por satisfecha. Ello en virtud de que, con el **Anexo 1**, relativo al Tabulador de Categorías y Sueldos del Personal Administrativo Sindicalizado de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, del contrato colectivo vigente a partir del **uno de enero de dos mil veinte**, se acreditó que la categoría de [redacted] ” percibe una remuneración total de [redacted] integrada por sueldo base, compensación, despensa y previsión social múltiple, sin que exista el concepto de nómina complementaria. Ello coincide con lo establecido en la cláusula 44 del contrato colectivo de trabajo, que refiere únicamente al sueldo base mensual más compensación, despensa y previsión social múltiple.

f) El Tribunal Colegiado de Circuito señaló que no asiste razón a la quejosa al afirmar que la responsable no indicó el motivo por el cual la patronal estaba autorizada para suprimir el pago complementario, ni los elementos que justificaran el supuesto pago en exceso, el error administrativo o humano, la interpretación del contrato colectivo o el análisis de la cláusula 62, fracción XXIV, en relación con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

g) Lo anterior, porque con el citado Anexo 1 se acreditó que la responsable podía suprimir el pago de la nómina

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

complementaria, al no existir dicho concepto en el tabulador. Con ello también se demostró que se trataba de un pago en exceso.

h) De la lectura de las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV, del pacto colectivo, se desprende que no contemplan la nómina complementaria, sino únicamente compensación, gratificación, despensa y previsión social múltiple.

i) En consecuencia, aunque la mencionada cláusula establezca que las compensaciones, gratificaciones o cualquier denominación que determine la universidad constituyen un derecho adquirido, se acreditó la inexistencia de ese beneficio para los trabajadores administrativos y su pago erróneo al no advertirse en ningún instrumento legal o contractual.

j) Así, si bien se demostró que la quejosa recibió pagos por concepto de nómina complementaria, también quedó acreditado que no tenía derecho a percibir esa prestación. Por ello, no existió reducción salarial, ya que la eliminación del pago se justificó conforme a las condiciones de la relación laboral, considerando su categoría de [redacted] y que la patronal cubre el salario en los términos del contrato colectivo.

k) En consecuencia, la actuación de la autoridad responsable no es violatoria de derechos y, ante la ineficacia de los conceptos de violación, el Tribunal Colegiado de Circuito, negó la protección constitucional solicitada.

8. **Recurso de revisión:** Inconforme con la sentencia dictada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Circuito, la quejosa interpuso recurso de revisión.

a) **Planteamiento del problema.** El problema jurídico que debe resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación consiste en determinar la correcta interpretación de la cláusula 62, fracción XXIV del pacto colectivo que rige las relaciones laborales entre la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y sus trabajadores, en virtud de que la interpretación llevada a cabo por el Tribunal Colegiado, al

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

momento de negar la protección federal vulnera su derecho humano al salario y a la seguridad social. Ello, tomando en cuenta que la reducción de su salario podría afectarla al gestionar, en su momento, su jubilación por años de servicio. Lo anterior, en virtud de que la resolución que se pretende combatir causa el efecto de aceptar en definitiva la modificación de sus condiciones de trabajo.

b) El Tribunal Colegiado interpretó que la cláusula 62, fracción XXIV del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas no contempla la nómina complementaria, sin apoyarse en la Ley Federal del Trabajo, la Constitución o algún Tratado Internacional en el que el órgano jurisdiccional fundara o motivara su decisión.
c) La interpretación llevada a cabo por el Tribunal Colegiado de Circuito es contraria a los artículos 1, 5, 16, 17, 123, apartado B, fracción VI y 133 de la Constitución Federal.
d) De igual forma la resolución materializa una interpretación contraria a los artículos 23 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 7, inciso a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
e) La pobre motivación que realiza el Tribunal Colegiado de Circuito es contraria a lo dispuesto en el artículo 5° de la Constitución Federal, en el sentido de privar a la parte recurrente del producto de su trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional. Lo anterior en virtud de que no se puede afectar el salario al menos que sea mediante resolución judicial. Asimismo, se vulnera lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que dispone el derecho a la integración del salario y sobre todo a la definición de la unificación del salario que se compone de toda gratificación, bono, vale de despensa, apoyo al transporte o la denominación que se le otorgue.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

f) **Primer agravio**: Expone que le causa agravio que tanto el Tribunal Colegiado de Circuito como la autoridad responsable hayan concluido que la cláusula 62, fracción XXIV, del contrato colectivo de trabajo no abarca el concepto de “Nómina Complementaria”, conclusión que se desprende de la siguiente consideración:

> “…Lo anterior, porque como se indicó con el anexo 1, relativo al Tabulador de Categorías y Sueldos del Personal Administrativo Sindicalizado de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, del contrato colectivo Vigente, a partir del uno de enero del dos mil veinte, que consta a fojas de las ciento veinticinco a la ciento veintiocho, se acreditó que la responsable sí está autorizada legalmente para suprimir el pago de la nómina complementaria, ya que no existe dicho concepto en dicho tabulador, demostrándose también el pago en exceso que se le venía realizando a la operaria y, que dicho concepto no forma parte del salario integrado.
>
> Lo que se sostiene, porque de la lectura de las cláusulas 44 y 62 fracción XXIV, del pacto colectivo, se obtiene que no prevén el concepto de nómina complementaria, sino únicamente el de compensación, gratificación, despensa y previsión social múltiple…”

g) Dicha interpretación representa una violación evidente a los artículos constitucionales y convencionales mencionados en el apartado “Planteamiento del Problema”. Lo anterior en virtud de que la apreciación antes citada es contraria al derecho humano al salario. Asimismo, vulnera los derechos adquiridos de los trabajadores obtenidos a través de conquistas sociales que se lograron a través de un pacto de voluntades.
h) Lo anterior, en virtud de que la cláusula 62, fracción XXIV, no prevé expresamente el concepto de nómina complementaria; no obstante, se omite considerar que en

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> dicha disposición se establece, de manera literal, que: “Las compensaciones, gratificaciones o con la denominación que se le indique, formarán parte del salario, al ser un derecho adquirido”.

i) De ahí que se actualice lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el artículo 5° constitucional y con los diversos pactos internacionales previamente referidos. No obstante, la sentencia sostiene que la “Nómina Complementaria” no se encuentra prevista en instrumento legal o contractual alguno, lo cual resulta insostenible, pues es claro que la finalidad de los contratantes fue proteger diversas prestaciones que expresamente aceptaron y reconocieron, mismas que fueron elevadas a la categoría de derechos adquiridos.

j) En la propia cláusula se establece, de manera enunciativa, la frase “…o con la designación que la Universidad determine, en tanto que ya es un derecho adquirido…”, disposición que el propio Tribunal Colegiado transcribe en la página sesenta y siete de la sentencia recurrida. En ese sentido, el criterio adoptado por dicha autoridad contraviene las disposiciones constitucionales, particularmente el artículo 5°, que establece que nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino mediante resolución judicial.

k) En ese sentido, se verifica una violación al derecho humano al trabajo al transgredir el artículo 5° por privar a la parte recurrente de los ingresos producto de su trabajo, siendo que son la fuente y medio de subsistencia para la persona trabajadora y su familia. En el caso concreto al tratarse de una madre trabajadora y su hija en etapa de niñez a quienes se modifica de forma abrupta el nivel de vida.

l) Se debe tomar en cuenta que se violaron los derechos adquiridos de la quejosa, al tratarse de percepciones que se le han cubierto durante varios años y dichas cantidades pasaron a formar parte de su patrimonio.

m) **Segundo agravio:** La sentencia impugnada afecta de manera directa los derechos humanos de la recurrente al

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

interpretar de manera errónea el artículo 123, apartado B, fracción VI, de la Constitución Federal, en el que se establece que “solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos en los casos previstos en las leyes”. Ello en virtud de que la Universidad demandada no contaba con una orden judicial previa para afectar de manera unilateral el salario que normalmente venía percibiendo la recurrente, el cual se encontraba integrado por el concepto de nómina complementaria.

n) La determinación afecta de manera directa el derecho humano a la alimentación de la parte recurrente, al disfrute de sus bienes y a la salud, pues le impide recuperarse económicamente, al negar que la prestación forme parte de su salario.

o) La resolución impugnada afecta gravemente el derecho a la salud de la recurrente, pues ante una emergencia, y considerando las limitaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social en atención y medicamentos, la coloca en una situación de vulnerabilidad al impedirle acceder oportunamente a servicios médicos y adquirir medicamentos. Esta afectación se agrava debido a la reducción aproximada del cincuenta por ciento de su salario, lo que impacta de manera directa en su patrimonio, especialmente al ser madre soltera y responsable del cuidado de su hija.

p) No se atiende el deber de juzgar con perspectiva de género, ya que la resolución afecta directamente el modo y nivel de vida de su hija que está en la etapa de la niñez, lesionando sus derechos, en particular el de mantener el nivel de vida que ha disfrutado durante su existencia, en contravención al artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

q) En cuanto al interés superior de la menor, refiere que la toma de decisiones sobre esta cuestión debatida afecta el derecho que tiene su hija a tener educación y una vida digna, ya que el salario que le paga la Universidad es el único medio que tiene para vivir y cumplir con sus obligaciones de madre.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

9. **Trámite ante** acuerdo de veintitrés de junio de dos mil veinticinco, la anterior Presidencia de este Alto Tribunal admitió el recurso de revisión. Sin embargo, precisó que el asunto no se turnaba de inmediato a ponencia, al no considerarse de atención urgente o preferente por tratarse de una litis individual en materia laboral que no involucra privación de libertad ni el interés superior de la niñez, ni deriva de juicios laborales o agrarios colectivos, por lo que el turno quedó reservado a fin de que la nueva integración del Pleno determinara lo conducente. Ello de conformidad con el considerando Sexto y artículo Séptimo, ambos del Acuerdo General número 3/2025, de cuatro de marzo de dos mil veinticinco, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

10. **Turno a ponencia:** El uno de septiembre de dos mil veinticinco entró en funciones la nueva integración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a lo establecido en la reforma constitucional al Poder Judicial de la Federación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el quince de septiembre de dos mil veinticuatro. Mediante proveído de dos de septiembre de dos mil veinticinco, la actual presidencia de este Alto Tribunal turnó el expediente a la Ministra Sara Irene Herrerías Guerra, para que elaborara el proyecto de resolución.

I. Competencia

11. El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer de este recurso de revisión en términos de lo dispuesto en los artículos 107, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 81, fracción II, y 96 de la Ley de Amparo, 16, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Así como, del punto segundo, fracción VIII, inciso b) del Acuerdo General 2/2025 (12a.) del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el tres de septiembre de dos mil veinticinco, en que se precisan los asuntos de su

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

competencia y se delegan a otros órganos jurisdiccionales federales. Lo anterior porque el recurso fue interpuesto contra una sentencia de amparo directo en materia laboral.

II. Oportunidad

12. El recurso de revisión fue interpuesto dentro del plazo de diez días que establece el artículo 86, párrafo primero, de la Ley de Amparo[1], ya que la resolución fue notificada por lista a las partes el veintiocho de mayo de dos mil veinticinco, por lo que dicha notificación surtió efectos el veintinueve de mayo siguiente.

13. En consecuencia, el plazo para la interposición del recurso transcurrió del treinta de mayo al doce de junio de dos mil veinticinco; descontándose en el cómputo los días sábado treinta y uno de mayo, domingo uno, sábado siete y domingo ocho de junio, por ser inhábiles conforme al artículo 19 de la Ley de Amparo. Por tanto, si el escrito de agravios se presentó ante la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Colegiados en Materia Penal y Civil del Vigésimo Circuito el cuatro de junio de dos mil veinticinco, esto es, al cuarto día hábil, su presentación resulta oportuna.

III. Legitimación

14. Esta Suprema Corte considera que [redacted], quejosa en el [redacted] cuenta con la legitimación necesaria para interponer el recurso de revisión, pues su personalidad fue reconocida en el acuerdo de admisión de la demanda de amparo [redacted]

[1] Artículo 86. El recurso de revisión se interpondrá en el plazo de diez días por conducto del órgano jurisdiccional que haya dictado la resolución recurrida.
(…)

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

15. Esta Suprema Corte considera que el asunto reúne los requisitos necesarios de procedencia y, por lo tanto, amerita un estudio de fondo. Esta conclusión se sustenta en las razones siguientes:

IV. Estudio de la procedencia del recurso

16. De conformidad con lo previsto en los artículos 107, fracción IX[2], de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 81, fracción II y 96[3] de la Ley de Amparo; 16, fracción IV[4] de la Ley

---

[2] Artículo 107. Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes:
[…]
IX. En materia de amparo directo procede el recurso de revisión en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de esta Constitución u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras. En contra del auto que deseche el recurso no procederá medio de impugnación alguno;

[3] Artículo 81. Procede el recurso de revisión:
[…]
II. En amparo directo, en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales que establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales sin poder comprender otras.
Artículo 96. Cuando se trate de revisión de sentencias pronunciadas en materia de amparo directo por tribunales colegiados de circuito, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolverá únicamente sobre la constitucionalidad de la norma general impugnada, o sobre la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

[4] “Artículo 16. La Suprema Corte de Justicia de la Nación conocerá:
[…]

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las resoluciones en los juicios de amparo directo que emitan los tribunales colegiados de circuito no admiten recurso alguno, salvo que se presenten las siguientes excepciones:
>
> **a)** Que subsista el problema de constitucionalidad de leyes;
>
> **b)** Cuando en la sentencia impugnada se establezca la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, o
>
> **c)** Cuando el tribunal colegiado de circuito omita pronunciarse en cualquiera de las materias precisadas en los anteriores incisos, no obstante que en los conceptos de violación se haya planteado la inconstitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto constitucional.

17. Los anteriores requisitos son alternativos. Es decir, basta que se dé uno u otro para que en principio resulte procedente el recurso de revisión en amparo directo. Sin embargo, existe un segundo requisito que se debe cumplir, consistente en que los temas de constitucionalidad a analizar en cada asunto revistan un **interés excepcional** en materia constitucional o de derechos humanos, lo que queda a discreción de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, de conformidad con el artículo 107, fracción IX, constitucional.

IV. Del recurso de revisión en amparo directo, en contra de las sentencias que resuelvan sobre la constitucionalidad de normas generales, establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos u omitan decidir sobre tales cuestiones cuando hubieren sido planteadas, siempre que a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el asunto revista un interés excepcional en materia constitucional o de derechos humanos. La materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras;”

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

18. Ambos supuestos deberán superarse y la materia del recurso se limitará a la decisión de las cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras.

19. Bajo ese entendido, y a partir del examen de los antecedentes y constancias del expediente, esta Suprema Corte advierte que **en el presente asunto se acredita el primer requisito de procedencia**.

20. El recurso de revisión es procedente, en virtud de que la quejosa plantea que las consideraciones del Tribunal Colegiado de Circuito en las que se concluye que es inexistente la prestación “nómina complementaria” y que, por lo tanto, no se acredita una obligación de pago de la parte demandada, constituye una **violación directa a los artículos 1°, 5°, 17° y 123 de la Constitución Federal**, al tener como efecto privarle sin previa orden judicial del producto de su trabajo, desconocer el derecho humano al salario y que la prestación reclamada, que fue pagada periódicamente por varios años, constituye un **derecho adquirido,** el cual no fue reconocido.

21. La recurrente sostiene que el Tribunal Colegiado de Circuito realizó una interpretación restrictiva de la cláusula 62, fracción XXIV, del contrato colectivo de trabajo, al considerar que la prestación denominada “nómina complementaria” no forma parte del salario. En el caso concreto, dicha cuestión trasciende el ámbito de la mera legalidad, pues la interpretación adoptada constituyó el sustento para negar que una percepción recibida de manera periódica y continua integrara el salario de la trabajadora, con incidencia directa en el contenido y protección de los derechos reconocidos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Federal.

22. En ese contexto, la cuestión planteada trasciende el análisis de una cláusula contractual, pues obliga a examinar el alcance

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

constitucional de la protección al salario. En efecto, el artículo 5° de la Constitución Federal protege el derecho de toda persona a disfrutar del producto de su trabajo, mientras que el artículo 123 reconoce al salario como la contraprestación fundamental derivada de la prestación de servicios y establece un régimen especial de tutela orientado a evitar afectaciones arbitrarias a las percepciones de las personas trabajadoras.

23. Asimismo, de la causa de pedir se advierte otro aspecto relevante que implica un estudio de constitucionalidad, vinculado con el derecho de tutela jurisdiccional efectiva, consistente en determinar si, conforme al artículo 17 constitucional y al principio de realidad en materia laboral, el Tribunal Colegiado debía atender a los medios probatorios que evidencian el pago de la prestación denominada "*nómina complementaria*", en lugar de limitarse a la verificación de su fuente contractual, cuando de dichos elementos se desprenden indicios sobre su existencia y pago.

24. En ese sentido, la cuestión constitucional consiste en determinar si la interpretación adoptada por el Tribunal Colegiado respecto de las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV, del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en dos mil veinte, celebrado entre la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y el Sindicato de Empleados Administrativos de dicha casa de estudios, es compatible con la protección que los artículos 5° y 123 de la Constitución Federal dispensan al salario. En efecto, la recurrente sostiene que dicha interpretación permitió desconocer una percepción que recibió de manera periódica y continua durante varios años, por estimar que no formaba parte de las prestaciones reconocidas contractualmente, lo que plantea un problema relativo al alcance constitucional del derecho al salario y a la prohibición de privar a una persona del producto de su trabajo.

25. La relevancia constitucional del asunto deriva, además, de que las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV, del contrato colectivo de

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

trabajo constituyeron el marco normativo a partir del cual el Tribunal Colegiado concluyó que la prestación reclamada no formaba parte del salario de la trabajadora. Por ello, resulta necesario determinar si la interpretación realizada respecto de dichas disposiciones es congruente con el contenido constitucional del derecho al salario y con la protección que los artículos 5° y 123 de la Constitución Federal dispensan a las percepciones derivadas del trabajo efectivamente prestado.

26. Adicionalmente, la recurrente sostiene que el Tribunal Colegiado de Circuito omitió considerar determinadas circunstancias relacionadas con su condición de madre autónoma y responsable del cuidado de una niña, por lo que el asunto debía analizarse a la luz de los artículos 1° y 4° constitucionales, del artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño y de la doctrina constitucional relativa al interés superior de la niñez. En particular, refiere que la supresión de la prestación reclamada incidió en sus ingresos ordinarios y, por ende, en las condiciones materiales con las que atiende las necesidades de su hija.

27. En relación con ello, de las constancias del juicio se advierte que la recurrente hizo del conocimiento de los órganos jurisdiccionales su condición de madre autónoma desde la demanda inicial, sin que el Tribunal Colegiado realizara un pronunciamiento específico sobre tales circunstancias.

28. Lo anterior reviste interés excepcional en materia constitucional y de derechos humanos, pues el presente asunto permite definir el **alcance del control constitucional** respecto de la interpretación de las cláusulas 62, fracción XXIV, y 44 del **Contrato Colectivo de Trabajo Bienio dos mil veinte a dos mil veintidós, celebrado entre la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y el Sindicato de Empleados Administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de**

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

Chiapas, y precisar si la exclusión de la *"nómina complementaria"* como parte integrante del salario puede incidir en el contenido y protección del derecho al salario reconocido en los artículos 5° y 123 de la Constitución Federal, así como en el respeto de derechos adquiridos.

29. En adición a lo anterior, el asunto reviste interés excepcional porque permitirá precisar la doctrina constitucional desarrollada por esta Suprema Corte en torno a la integración del salario y la protección de los derechos adquiridos en materia laboral, particularmente en aquellos casos en los que una percepción ha sido cubierta de manera reiterada, periódica y constante durante un periodo prolongado y posteriormente se cuestiona su naturaleza salarial con base exclusivamente en una interpretación formal de las disposiciones contractuales aplicables.

30. De igual forma, el presente asunto permitirá definir el contenido del derecho de tutela judicial efectiva, en relación con el principio de realidad en materia laboral, particularmente para establecer si, ante la existencia de elementos probatorios que reflejen el pago de una prestación, el órgano jurisdiccional debe atender a dichos indicios para resolver la controversia, o si puede limitarse a verificar su fuente contractual para determinar su procedencia.

31. Asimismo, con este asunto se tiene la oportunidad de precisar el alcance de las obligaciones de las personas juzgadoras cuando se advierta que una decisión en materia laboral puede incidir en las condiciones materiales de subsistencia de una persona trabajadora con responsabilidades de cuidado, particularmente respecto de niñas, niños o adolescentes.

32. Por tales motivos, se considera que el presente asunto no sólo cumple con el requisito de procedencia relativo a la existencia de una cuestión constitucional, sino que también su estudio es de interés excepcional.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

V. Estudio de fondo

33. Antes de abordar el estudio de los agravios formulados por la parte recurrente, se precisa que el caso amerita un análisis en el que se tome en consideración como eje rector de la decisión el interés superior de la niñez y la obligación de juzgar con perspectiva de género. Adicionalmente, es necesario precisar el marco normativo que rige la relación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, así como delimitar los alcances constitucionales y legales del derecho humano al salario y la distinción entre prestaciones legales y extralegales.

V.1 Interés superior de la niñez

34. La Constitución Federal reconoce una tutela reforzada de los derechos de niñas, niños y adolescentes a partir de un mandato transversal que vincula a todas las autoridades. En términos de

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

sus artículos 1°[5] y 4°, párrafo décimo primero[6]. No sólo se garantiza el goce de los derechos humanos conforme al principio *pro persona*, sino que se impone el deber de promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En ese marco, el principio del interés superior de la niñez es un criterio rector que debe orientar todas las decisiones y actuaciones del Estado, asegurando una protección amplia y efectiva frente a cualquier medida que pueda incidir en su esfera jurídica.

---

[5] Artículo 1°. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.
Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

[6] Artículo 4°.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.
(…)
En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

35. Por su parte, el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño[7] también sostiene este mandato, pues establece que en toda decisión relacionada con niños, niñas y adolescentes debe atenderse primordialmente a su interés superior. Este concepto implica que su desarrollo integral y el ejercicio pleno de sus derechos deben constituir elementos decisivos tanto en la creación de normas como en su aplicación, de modo que toda actuación estatal se encuentre orientada a garantizar de manera efectiva su bienestar y protección.[8]

36. Este Alto Tribunal ha definido que el interés superior de la niñez tiene una triple dimensión: como derecho sustantivo, como principio jurídico interpretativo fundamental y como norma de procedimiento. En su dimensión sustantiva, obliga a que los derechos e intereses de la persona menor de edad sean considerados de manera primordial al resolver la controversia. Como principio interpretativo, debe preferirse la interpretación que atienda de forma más efectiva sus derechos. Finalmente, como norma de procedimiento, impone a la persona juzgadora

---

[7] Artículo 3
1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.
2. Los Estados Parte se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.
3. Los Estados Parte se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

[8] “INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR. SU CONCEPTO.” [Tesis: 1a./J. 25/2012 (9a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XV, diciembre de 2012, Tomo 1, p. 334, registro digital: 159897.

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> incluir en su proceso de decisión una estimación de las repercusiones en los derechos de la niña, niño o adolescente[9].

37. En el ámbito jurisdiccional, funge como principio orientador de la interpretación y aplicación de las normas, de modo que cualquier disposición jurídica que deba aplicarse debe leerse a la luz de la protección más amplia de los derechos de la persona menor de edad. En ese sentido, el juzgador debe llevar a cabo una interpretación sistemática que considere los deberes de protección previstos en la Constitución, en los tratados internacionales y en la legislación aplicable, a fin de determinar cuál es la solución que mejor resguarda los derechos de los niños, niñas o adolescentes[10].

38. De conformidad con la Observación General núm. 14 (2013) del Comité de los Derechos del Niño, relativa al derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial conforme al artículo 3, párrafo 1, de la Convención sobre los Derechos del Niño, la obligación de atender dicho principio se proyecta sobre “todas las medidas” concernientes a las niñas, niños y adolescentes, entendidas en un sentido amplio que comprende no sólo decisiones formales, sino también actos, conductas, omisiones, procedimientos y cualquier actuación estatal. Asimismo, el alcance de la expresión “concernientes” implica que esta obligación jurídica no se limita a los supuestos en que la medida esté dirigida directamente a los menores de edad, sino que se extiende también a aquellas decisiones que puedan afectarles de manera indirecta[11].

---

[9] “DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR SE ERIGE COMO LA CONSIDERACIÓN PRIMORDIAL QUE DEBE DE ATENDERSE EN CUALQUIER DECISIÓN QUE LES AFECTE.” [Tesis: 2a./J. 113/2019 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 69, agosto de 2019, Tomo III, p. 2328, registro digital: 2020401].

[10] “INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO. FUNCIÓN EN EL ÁMBITO JURISDICCIONAL.” [Tesis: 1a./J. 18/2014 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, p. 406, registro digital: 2006011].

[11] Comité de los Derechos del Niño, Observación General núm. 14 (2013), “Sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

39. De lo anterior, se desprende que cuando una medida tenga repercusiones relevantes en uno o varios niños, niñas o adolescentes aun de forma indirecta, las autoridades están obligadas a adoptar un estándar reforzado de protección, que incluya una evaluación cuidadosa de sus posibles efectos, de modo que el interés superior de la niñez sea efectivamente considerado como un elemento primordial en la toma de decisiones.

40. En efecto, atender al interés superior de la niñez en las decisiones que puedan impactarles incluso indirectamente constituye una obligación reforzada del juzgador. La extinta Segunda Sala se pronunció en el Amparo Directo en Revisión 4168/2020[12] en el sentido que dicho deber exige un estudio pormenorizado, e incluso, oficioso de todas aquellas circunstancias que, aun sin haber sido planteadas expresamente por las partes, puedan incidir en los derechos de niñas, niños y adolescentes.

41. Así, el órgano jurisdiccional debe verificar integralmente la causa de pedir, valorar los posibles riesgos o afectaciones a su desarrollo e, incluso, desplegar actuaciones fuera de lo estrictamente controvertido cuando ello resulte necesario para salvaguardar su integridad y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos. Esta obligación implica adoptar un estándar de análisis más estricto, en el que se verifiquen las repercusiones reales de la decisión, de manera que el interés superior del menor sea considerado como elemento primordial y efectivo en la resolución, orientando la actuación judicial hacia la protección más amplia posible de su bienestar.

---

primordial (artículo 3, párrafo 1)”, aprobada el 29 de mayo de 2013, párrs. 17 a 20. Disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9830.pdf

[12] Fallado el doce de mayo de dos mil veintiuno por unanimidad de cinco votos de la extinta Segunda Sala.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

42. Bajo esas circunstancias se tiene que el interés superior de la niñez al erigirse como norma de procedimiento implica que toda niña, niño o adolescente tiene derecho a que **en cualquier decisión que le afecte, su interés superior sea considerado como un elemento prioritario por el juzgador. Ello impacta en que se haga un análisis con mayor atención en los aspectos sustantivos y probatorios para asegurar que la resolución es la que mejor armoniza con el respeto de su integridad y derechos.**

V.2 Juzgar con perspectiva de género en materia laboral

43. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación se relaciona estrechamente con el principio de igualdad reconocido en los artículos 1°[13] y 4°[14] de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los artículos 6[15] y 7[16] de la Convención de Belém do Pará y 1[17] de la

---

[13] **Artículo 1°.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
(….)

[14] **Artículo 4°.** La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.
(…)

[15] **Artículo 6.** “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:
a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”

[16] **Artículo 7.** Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (…).

[17] **Artículo 1.** A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de los cuales deriva la obligación del Estado de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad sustantiva.

44. En ese mismo sentido, la extinta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado que la perspectiva de género en la administración de justicia constituye una obligación dirigida a evitar cualquier forma de discriminación en la función jurisdiccional, lo que implica interpretar y aplicar las normas atendiendo no sólo a su contenido formal, sino a los principios que las informan y a los efectos diferenciados que producen en las personas según su género[18].

45. De esta manera, la persona juzgadora debe analizar las circunstancias particulares del caso para identificar si existen desigualdades estructurales que incidan en la controversia, reconocer las diferencias reales entre mujeres y hombres frente a una problemática concreta y, a partir de ello, asegurar que la decisión no reproduzca prejuicios ni prácticas institucionales discriminatorias, sino que contribuya a materializar los principios de igualdad y equidad en el acceso y en la impartición de justicia[19].

---

independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

[18] "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO." [Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, p. 836, registro digital: 2011430].

[19] "MANUAL PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN PROBATORIA CON ENFOQUE DE GÉNERO." [Suprema Corte de Justicia de la Nación, Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, México, 2024, p. 465].

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

46. En ese contexto, todos los órganos jurisdiccionales están obligados a impartir justicia con perspectiva de género, entendida como un método de análisis que exige identificar y eliminar las **barreras estructurales,** prejuicios y estereotipos que generan desventajas por razón de sexo o género, lo que implica que la persona juzgadora no puede limitarse a una aplicación formal de la norma, sino que debe considerar las condiciones reales de desigualdad en que se encuentran las partes, cuestionar los roles preconcebidos y adoptar una postura activa para garantizar una tutela judicial efectiva e igualitaria[20].

47. En lo que respecta a la materia laboral, el aumento significativo de las mujeres en el ámbito laboral ha evidenciado la necesidad de atender diferentes ámbitos para garantizar que la vida laboral de las mujeres se lleve a cabo en contextos libres de discriminación y desigualdad. Esto se acompaña del deber del Estado de garantizar a las mujeres trabajadoras una tutela judicial efectiva.

48. La situación de las mujeres trabajadoras en México debe ser atendida por la persona juzgadora al momento de emitir sus decisiones, pues justamente al apreciar las constancias y pruebas se debe tener en cuenta que la decisión impacta en la preservación del trabajo, del salario o prestaciones que permiten que las mujeres, principalmente las madres autónomas o jefas de familia, puedan sostener sus obligaciones[21].

---

[20] "MANUAL PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN PROBATORIA CON ENFOQUE DE GÉNERO." [Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, México, 2024, p. 465-467].

[21] Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del Día de la Madre, Comunicado núm. 289/24, 7 de mayo de 2024, p. 2 (dato relativo a 11.5 millones de madres jefas de hogar); Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo de Población y Vivienda 2020. Principales resultados, México, 2021 (dato relativo al 32.6% de hogares con jefatura femenina); Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del Día de la Niña y el Niño, 2025 (dato relativo al 28.0% de niñas y niños que viven sólo con la madre); Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024. Presentación de resultados, México, 2025 (datos

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

49. En efecto, al analizar casos en los que se involucren derechos de madres cuidadoras y trabajadoras, el juzgador laboral debe partir del contexto. La situación de las mujeres que encabezan la economía familiar ha sido analizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía que ha reportado las siguientes cifras:

- En el cuarto trimestre de 2023, una proporción significativa de mujeres asumía simultáneamente el rol de madre y jefa de hogar, lo que refleja la concentración de responsabilidades económicas y de cuidado en ellas: 11,500,000 (once millones quinientos mil) mujeres.
- A nivel estructural, una parte importante de los hogares en México tiene como persona de referencia a una mujer, lo que evidencia la relevancia de la jefatura femenina en la organización social: 32.6% (treinta y dos punto seis por ciento), equivalente a 11,474,983 (once millones cuatrocientos setenta y cuatro mil novecientos ochenta y tres) hogares.
- En el ámbito familiar, una proporción considerable de niñas, niños y adolescentes vive exclusivamente con su madre, lo que implica que el sustento y el cuidado recaen en una sola persona: 28.0% (veintiocho por ciento).
- En términos económicos, los hogares con jefatura femenina presentan ingresos promedio menores en comparación con aquellos encabezados por hombres, lo que refleja una brecha estructural: $71,190.00 (setenta y un mil ciento

---

relativos a ingresos por hogar y por persona); Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, 2026 (dato relativo al 46.7% de mujeres que perciben hasta un salario mínimo); Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024, 2025 (dato relativo a 39.7 horas semanales de trabajo no remunerado); Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2023 (dato relativo al valor económico del trabajo no remunerado); Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Sistema de indicadores sobre pobreza y género en México 2016–2022 (datos relativos a inseguridad alimentaria en hogares con jefatura femenina).

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

noventa pesos 00/100 M.N.) frente a $81,232.00 (ochenta y un mil doscientos treinta y dos pesos 00/100 M.N.) trimestrales.

- A nivel individual, las mujeres perciben ingresos mensuales significativamente más bajos que los hombres, lo que impacta directamente en su capacidad económica: $7,905.00 (siete mil novecientos cinco pesos 00/100 M.N.) frente a $12,016.00 (doce mil dieciséis pesos 00/100 M.N.).

- En el mercado laboral, casi la mitad de las mujeres ocupadas se concentra en los niveles más bajos de ingreso, lo que evidencia condiciones laborales desfavorables: 46.7% (cuarenta y seis punto siete por ciento) percibe hasta un salario mínimo.
- En cuanto al uso del tiempo, las mujeres destinan una cantidad considerable de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que limita su participación en otras actividades económicas: 39.7 horas (treinta y nueve punto siete horas) semanales.
- Este trabajo no remunerado tiene un valor económico relevante que suele permanecer invisibilizado en las estadísticas tradicionales: $86,971.00 (ochenta y seis mil novecientos setenta y un pesos 00/100 M.N.) anuales por mujer.
- Finalmente, los hogares con jefatura femenina en situación de pobreza enfrentan mayores niveles de inseguridad alimentaria, lo que evidencia condiciones materiales más precarias: 18.4% (dieciocho punto cuatro por ciento) en nivel moderado y 14.2% (catorce punto dos por ciento) en nivel severo.

50. En el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores con responsabilidades familiares, se reconoce que los problemas que enfrentan las personas trabajadoras se agravan en el caso de quienes tienen dichas responsabilidades, así como la necesidad de mejorar su situación. En ese sentido, el

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

> artículo 4° del instrumento obliga a los Estados Parte[22] a adoptar medidas compatibles con las condiciones nacionales para permitir que estas personas elijan libremente su empleo y para que sus necesidades sean consideradas en lo relativo a las condiciones de trabajo y a la seguridad social.

51. De lo anterior se desprende la existencia de una **condición estructural** que afecta a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, en particular a las mujeres que realizan labores de cuidado y constituyen el principal sostén del hogar, lo que hace necesario prestar especial atención a la protección de su ingreso y de sus condiciones laborales. Asimismo, se advierte la existencia de doctrina internacional orientadora que exhorta a reconocer la relevancia de dichas circunstancias y de garantizar su adecuada consideración en el acceso y disfrute de las prestaciones de seguridad social.

52. Además, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha resaltado su preocupación en torno a que pese al aumento significativo de la participación femenina en el mercado laboral en la región, este hecho no se ha traducido en una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres, condición que se agrava en el caso de las mujeres que desempeñan una doble jornada[23].

---

[22] Artículo 4°. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; y b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.”

[23] CIDH. Empresas y derechos humanos: Estándares Interamericanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales. 1 de noviembre de 2019, párr. 331-339.

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

53. Estas condiciones deben ser atendidas desde el inicio del procedimiento laboral, si la persona juzgadora laboral identifica situaciones de violencia o vulnerabilidad originadas por el género, las cuales requieran atención especial o puedan obstaculizar la impartición de justicia de manera completa en condiciones de igualdad. Lo anterior debe observarse, aunque la persona trabajadora no lo haya pedido de manera expresa[24], durante todo el procedimiento laboral se debe acompañar un análisis con perspectiva de género. Del Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral podemos identificar los siguientes puntos orientadores sobre cómo debe sustanciarse un procedimiento con perspectiva de género.

a) En la etapa inicial del proceso, la perspectiva de género exige que la persona juzgadora revise la demanda y los hechos planteados a la luz del contexto en que se desarrolla la relación laboral, a fin de advertir posibles situaciones de desigualdad estructural. Ello implica identificar si existen condiciones que coloquen a la persona trabajadora en una posición de desventaja procesal o que advierta una condición de vulnerabilidad como ocurre en los casos en que se conjugan responsabilidades de cuidado, dependencia económica de terceros, entre otras. Ello permite delimitar correctamente el objeto del litigio y orientar la actividad probatoria.

b) En materia probatoria, la aplicación de la perspectiva de género exige que la persona juzgadora no se limite a una valoración formal de los medios de convicción, sino que adopte una postura activa para el esclarecimiento de la verdad. Cuando advierta que el material probatorio resulta insuficiente para visibilizar posibles condiciones de desigualdad o vulnerabilidad, deberá recabar las pruebas necesarias, a fin de evitar que dichas circunstancias no sean

[24] “MANUAL PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL.” [Suprema Corte de Justicia de la Nación, Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral, cit., p. 107]. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

atendidas y se traduzcan en una desventaja procesal para la persona trabajadora.

c) Este deber encuentra sustento en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a la persona juzgadora para ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, la práctica de todas aquellas diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de la verdad. Asimismo, puede requerir la exhibición de documentos y objetos, así como interrogar libremente a las partes y a quienes intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias relevantes. Desde la perspectiva de género, estas facultades deben ejercerse de manera reforzada cuando exista una posible asimetría en el acceso a la prueba o cuando los elementos necesarios para acreditar los hechos se encuentren bajo el control de la parte empleadora.

d) De igual forma, la persona juzgadora debe asumir un papel proactivo en la conducción del procedimiento, conforme a lo previsto en el artículo 873-K de la Ley Federal del Trabajo, impulsando su desarrollo de manera continua y evitando que deficiencias o inconsistencias formales afecten los derechos de las partes. Esta actuación cobra especial relevancia desde la perspectiva de género, pues permite corregir desequilibrios procesales que, de no atenderse oportunamente, podrían profundizar las condiciones de desigualdad. En ese sentido, la facultad de subsanar irregularidades y encauzar adecuadamente el procedimiento constituye una herramienta para garantizar una justicia efectiva en condiciones de igualdad.

e) Finalmente, **en la resolución, la perspectiva de género obliga a valorar de manera integral el impacto de la decisión en la situación concreta de la persona trabajadora, tomando en cuenta las condiciones de desigualdad previamente identificadas.**

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

54. En consecuencia, la perspectiva de género en materia laboral constituye un eje transversal que debe guiar la actuación de la persona juzgadora en todas las etapas del procedimiento, desde la identificación del conflicto hasta la emisión de la resolución. Ello implica que, frente a contextos de desigualdad procesal o en los que se adviertan desventajas estructurales, particularmente aquellos que afectan a mujeres con responsabilidades de cuidado y que constituyen el sostén del hogar, la actividad jurisdiccional debe orientarse a garantizar una valoración probatoria completa, libre de estereotipos y atenta a las condiciones reales de las partes, de manera que la decisión final no reproduzca ni profundice dichas desigualdades, sino que contribuya a restablecer el equilibrio y a asegurar una tutela judicial efectiva en condiciones de igualdad.

V.3 Régimen laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

55. De conformidad con el artículo 1 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Ciencias y Artes de Chiapas[25], dicha institución es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Chiapas, con personalidad jurídica y patrimonio

[25] **Artículo 1.-** La Universidad Autónoma de Ciencias y Artes de Chiapas es un Organismo Descentralizado de interés público y social, con autonomía constitucional, personalidad jurídica y patrimonio propio, al servicio de los intereses educativos, sociales y culturales de la Nación y del Estado de Chiapas, de conformidad con lo establecido en la fracción VII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
La presente Ley es de orden público y tiene por objeto establecer las bases generales de la organización y régimen interior de la Universidad Autónoma de Ciencias y Artes de Chiapas, respetando la libertad y autonomía que le otorga la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.
La Universidad Autónoma de Ciencias y Artes de Chiapas, gozará de autonomía plena para tomar sus propias determinaciones a través de sus Órganos de Gobierno, realizar sus fines, garantizando la libertad de cátedra y de investigación, la actualización de los planes y programas de estudios aprobados, el libre examen, discusión y difusión de ideas, así como para determinar sus planes y programas de estudios, programas académicos, métodos de enseñanza, de investigación, de esparcimiento, de cultura, de extensión de los servicios a la comunidad y fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> propio, dotado de autonomía para gobernarse a sí mismo y realizar sus fines consistentes en prestar servicios de educación media superior y superior, investigar y difundir la cultura, de acuerdo con los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

56. Las disposiciones de esa Ley Orgánica tienen carácter obligatorio y rigen las actividades de la Universidad, siendo aplicables a sus órganos de gobierno, al personal académico, al personal administrativo y al alumnado, quienes deben sujetarse a ella y a los demás ordenamientos jurídicos que resulten procedentes.

57. La autonomía universitaria reconocida en la referida Ley encuentra sustento en el artículo 3°, fracción VII[26], de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual

---

[26] **Artículo 3°.** Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. La educación inicial, preescolar, primaria y secundaria, conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias, la educación superior lo será en términos de la fracción X del presente artículo. La educación inicial es un derecho de la niñez y será responsabilidad del Estado concientizar sobre su importancia.
(…)
VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;
(…)

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> dispone que las universidades a las que la ley otorgue autonomía tendrán la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas; determinar sus planes y programas; fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrar su patrimonio. Asimismo, establece que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades que determine la Ley Federal del Trabajo.

58. En tanto, el Contrato Colectivo de Trabajo Bienio dos mil veinte a dos mil veintidós, celebrado entre la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas y el Sindicato de Empleados Administrativos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, establece en su cláusula 2ª[27] que las relaciones laborales se rigen por el propio contrato, por el apartado A del artículo 123 constitucional, por la Ley Federal del Trabajo, por la legislación universitaria y por las demás normas aplicables.

59. De igual forma, el referido instrumento colectivo señala que en ningún caso los derechos de los empleados administrativos podrán ser inferiores a los que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, las leyes derivadas de tratados internacionales aplicables a la

[27] **Cláusula 2**
Legislación aplicable
Las relaciones de trabajo entre la Universidad y los empleados administrativos se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, así también por las que emanan del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo, por la Legislación Universitaria y las demás aplicables.
En ningún caso los derechos de los empleados administrativos serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; las leyes que devienen de Tratados Internacionales que sean aplicables a la relación contractual entre los empleados administrativos y la Universidad; las que se establecen en el presente Contrato Colectivo de Trabajo; y en general todas aquellas que sean análogas y en beneficio de los empleados administrativos.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> relación laboral, ni a aquellas disposiciones que resulten análogas y más favorables.

V.4 Derecho humano al salario

60. A efecto de analizar los planteamientos formulados por la recurrente, es necesario tomar en cuenta que el derecho al salario se reconoce en los artículos 5° y 123:

> **Artículo 5.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.
>
> (…)
>
> (…)
>
> Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.
>
> (…)

> **Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
>
> (…)
>
> A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

(…)

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

(…)

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

(….)

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:
>
> (….)
>
> VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

61. Al respecto, el artículo 5° tutela dos dimensiones específicas relacionadas con la protección del salario: i) impide que autoridades o particulares priven arbitrariamente a una persona del producto de su trabajo, pues ello solo puede llevarse a cabo a través de resolución judicial; y ii) prohíbe obligar a una persona a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y sin una justa retribución, lo cual debe ajustarse con lo dispuesto en las fracciones I y II[28] del artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal.

62. **Esta prohibición fue interpretada** por la extinta Segunda Sala en el Amparo Directo en Revisión 312/2001, del que derivó la tesis aislada 2a. CXCII/2001, al sostener que los actos que priven al trabajador del producto de su trabajo sólo pueden justificarse mediante resolución judicial que respete las formalidades esenciales del procedimiento:

> “TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES. LOS ARTÍCULOS 256 AL 264 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LO REGULAN, NO TRANSGREDEN LOS ARTÍCULOS 5°. Y 14 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.
> Si se toma en consideración que los artículos 5°. y 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen, entre otras garantías, que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución

[28] Artículo 123. […]
I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> judicial, y que la privación de un derecho sólo procede mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho y que, asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que los actos privativos son aquellos que producen la disminución, menoscabo o supresión definitiva de un derecho del gobernado, resulta inconcuso que los artículos 256 a 264 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan el trabajo de autotransportes, no transgreden las garantías contenidas en los artículos constitucionales citados, en virtud de que no establecen que el patrón o la autoridad pueda disminuir, menoscabar o suprimir parte alguna del producto del trabajo o privar de algún derecho laboral a los mencionados trabajadores”.

63. En esencia, la extinta Segunda Sala sostuvo que, conforme a los artículos 5º y 14 de la Constitución Federal, nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino mediante resolución judicial, y que la privación de un derecho sólo procede a través de un juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y se apliquen leyes expedidas con anterioridad al hecho. Así, los actos privativos son aquellos que implican una disminución, menoscabo o supresión definitiva del salario o ingreso de la persona sin mediar resolución judicial.

64. En tanto, el apartado A del artículo 123 constitucional prevé, en torno al derecho al salario, las directrices siguientes:

- La clasificación entre salarios mínimos generales y profesionales.
- La obligación de que los primeros sean suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como para proveer la educación obligatoria de los hijos.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

- La prohibición de utilizar el salario mínimo como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.
- Que los salarios mínimos sean determinados por una comisión nacional integrada por representantes de trabajadores, patrones y gobierno.

- El mandato de que a trabajo igual corresponda salario igual.
- La excepción del salario mínimo de embargo, compensación o descuento.
- La obligación de cubrir el salario en moneda de curso legal.

65. Mientras que el apartado B, fracción VI, del propio precepto dispone que sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes. En relación con estos elementos la doctrina de este Alto Tribunal ha definido los alcances siguientes:

66. Respecto al inciso a), la distinción entre salario mínimo general y salario mínimo profesional tiene fundamento en la reforma constitucional de mil novecientos sesenta y dos, en la que se incorporó la categoría de salarios mínimos profesionales con la finalidad de que actividades desarrolladas en ramas determinadas de la industria, profesiones, oficios o trabajos especiales recibieran una retribución diferenciada. Adicionalmente, la referida Sala determinó que corresponde exclusivamente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijar los salarios atendiendo a las condiciones específicas de cada actividad económica.

67. En cuanto a la obligación de que los salarios mínimos sean suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Definió al salario mínimo como una figura fundamental de la justicia social, que responde al principio universal de salario remunerador y justo, y tiene como propósito de asegurarle al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana,

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

mediante la satisfacción de las necesidades de orden primario tanto materiales como sociales, culturales y de educación de su familia. También determinó que el salario mínimo general no puede embargarse, compensarse o descontarse, pues las excepciones a este principio deben tener como objeto cubrir otras exigencias de la misma naturaleza, como acontece con el pago de la pensión alimenticia[29].

68. Por otra parte, en relación con la prohibición de utilizar el salario mínimo como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza, al fallar la **Contradicción de Tesis 200/2020[30] de la que derivó la tesis** 2a./J. 30/2021 (10a.)[31], la extinta Segunda Sala analizó la **exposición de motivos de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario mínimo** publicada el veintisiete de enero de dos mil dieciséis, señalando esencialmente que dicha prohibición buscó restituir al salario mínimo su naturaleza estrictamente laboral, evitando que su utilización como unidad de cuenta desviara su función constitucional de garantizar condiciones de vida dignas.

---

[29]Amparo Directo en Revisión 1301/2006. Fallado el veintitrés de mayo de dos mil siete por unanimidad de cinco votos de la otrora Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este asunto es uno de los precedentes que originó la jurisprudencia 2a./J. 172/2007, de rubro: *“SALARIO MÍNIMO. EL MARCO CONSTITUCIONAL VIGENTE CONSTRIÑE AL LEGISLADOR ORDINARIO A NO GRAVAR LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES QUE SOLAMENTE OBTIENEN ESE SALARIO”.*

[30] Fallada el diecisiete de febrero de dos mil veintiuno por unanimidad de cinco votos.

[31] *De rubro: “PENSIÓN JUBILATORIA. EL MONTO MÁXIMO PREVISTO EN LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO ABROGADA Y EN EL RÉGIMEN DEL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE VIGENTE, DEBE CUANTIFICARSE CON BASE EN EL VALOR DE LA UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA) Y NO EN EL SALARIO MÍNIMO” [Publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Libro 2, Junio de 2021, Tomo IV, página 3604. Registro digital: 2023299]*

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

69. En referencia a que los salarios mínimos deberán ser fijados por una comisión nacional integrada por representantes de trabajadores, patrones y gobierno, se trata de una medida que la Constitución contempla a fin de garantizar que el salario mínimo se fije en cantidad suficiente[32].

70. La extinta Segunda Sala desarrolló este principio en la Contradicción de Tesis 457/2010 de la que derivó la tesis 2a./J. 57/2011[33], señalando que no opera de manera abstracta, sino a partir de una comparación objetiva entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes en términos de puesto, jornada, cantidad y calidad de las tareas realizadas. La igualdad salarial, por tanto, exige demostrar una correspondencia plena en las condiciones de trabajo que permita afirmar que las personas comparadas se encuentran en una situación materialmente equiparable.

71. Adicionalmente, en materia de servidores públicos, la Sala resaltó que el principio de igualdad salarial opera dentro de los límites que impone el marco presupuestario y tabular correspondiente. Esto implica que la homologación solo puede ordenarse cuando se ubique dentro de los topes salariales legalmente fijados para la categoría respectiva, pues los emolumentos del personal al servicio del Estado se encuentran sujetos a reglas de racionalidad

---

[32] Contradicción de Tesis 87/1995, fallada por la Segunda Sala el cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos. De este asunto derivó el criterio: *“SALARIO MINIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES”.* [Tesis: 2a./J. 42/96, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Octubre de 1996, página 313, Registro Digital: 200525]

[33] De rubro*: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. LES CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EJERCITAN LA ACCIÓN DE NIVELACIÓN SALARIAL.”* [Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, abril de 2011, p. 616].

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> financiera, disciplina presupuestaria y transparencia del gasto público. En consecuencia, una nivelación salarial no puede generar percepciones salariales distintas o superiores a aquellas previstas en los instrumentos **normativos que rigen la relación laboral.**

72. En cuanto al inciso VI, en el artículo 123, apartado A, fracción VIII, de la Constitución, se exceptúa al salario mínimo de cualquier compensación o descuento. Al respecto, la extinta Segunda Sala en la Contradicción de Tesis 422/2013[34], de la que derivó la tesis 2a./J. 42/2014 (10a.)[35] determinó que este mandato responde a la finalidad constitucional de garantizar que la persona trabajadora nunca perciba una retribución inferior al mínimo indispensable para asegurar su subsistencia y la de su familia.

73. En dicho precedente, la Segunda Sala sostuvo que el poder Constituyente diseñó esta tutela como un mecanismo de justicia social, pues con ello busca impedir que el trabajador "*reciba una suma inferior a ese salario necesario para la subsistencia digna del individuo y su familia".* Esta interpretación se apoyó en la importancia histórica del salario mínimo ya que la protección prevista por el precepto constitucional **ha permanecido intacta desde mil novecientos diecisiete.**

74. **Además, se precisó que,** si bien los artículos 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo[36] regulan ciertos supuestos excepcionales de descuentos, **ninguno de ellos puede contravenir la**

---

[34] Fallada el veintiséis de marzo de dos mil catorce por la extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

[35] **"SALARIO MÍNIMO. LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL PUEDE ORDENAR EL EMBARGO SOBRE EL EXCEDENTE DE SU MONTO, PARA EL ASEGURAMIENTO DE OBLIGACIONES DE CARÁCTER CIVIL O MERCANTIL CONTRAÍDAS POR EL TRABAJADOR, EN PRINCIPIO, SÓLO RESPECTO DEL 30% DE ESE EXCEDENTE."** [Tesis: 2a./J. 42/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 7, junio de 2014, Tomo I, p. 712].

[36] Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

prohibición constitucional, cuya única limitante consiste en la inembargabilidad y no sujeción a descuentos del salario mínimo. Además, dicha protección opera frente a cualquier autoridad, sea judicial, administrativa o fiscal.

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
III. Pago de abonos para cubrir préstamos o rentas provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados al arrendamiento social, adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por la persona trabajadora.
IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.
En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;
VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;
VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110,

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

75. La otrora Segunda Sala sostuvo que la excepción del salario mínimo de compensación o descuento se vincula con el derecho al mínimo vital, al garantizar condiciones de existencia dignas para las personas trabajadoras. Precisó que esta protección se limita a la porción equivalente al salario mínimo, por lo que el excedente puede ser objeto de embargo, siempre que no se comprometa ese umbral de subsistencia. En consecuencia, concluyó que la fracción VIII del apartado A del artículo 123 no prohíbe toda afectación al salario, sino únicamente aquella que incida en el mínimo indispensable.

76. A mayor abundamiento, en el Amparo en Revisión 1301/2006[37], la otrora Segunda Sala sostuvo que la prohibición prevista en el artículo 123, apartado A, fracción VIII, **protege el salario mínimo**, por ser el monto indispensable para garantizar la subsistencia de la persona trabajadora. Sin embargo, **la porción excedente no goza de intangibilidad absoluta[38]**.

77. En dicho Amparo Directo en Revisión se precisó que la prohibición constitucional debe interpretarse a la luz de los principios de dignidad humana, mínimo vital y proporcionalidad tributaria, de modo que el legislador ordinario no puede imponer contribuciones, descuentos u otras deducciones que disminuyan el salario de quienes perciben únicamente el mínimo; sin embargo, sí puede regular la afectación del excedente, siempre que no se comprometa el núcleo de subsistencia protegido por la Constitución.

---

fracción V.
Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

[37] Fallado el veintitrés de mayo de dos mil siete por unanimidad de cinco votos de la extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

[38] *"SALARIO MÍNIMO. EL MARCO CONSTITUCIONAL VIGENTE CONSTRIÑE AL LEGISLADOR ORDINARIO A NO GRAVAR LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES QUE SOLAMENTE OBTIENEN ESE SALARIO"* [Tesis 171297, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Septiembre de 2007, página 553. Registro digital: 171297]

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

78. En suma, de la interpretación del artículo 123, apartado A, fracción VIII, se concluye que la Constitución no prohíbe toda afectación al salario, sino únicamente aquella que recaiga sobre el mínimo indispensable, por lo que el excedente puede ser objeto de embargo o descuento dentro de los límites legales.

79. En cuanto al inciso VII, el artículo 123, apartado A, fracción X de la Constitución Federal establece la obligación de pagar el salario en moneda de curso legal. Al respecto, en el **Amparo en Revisión 620/2013**[39], la Segunda Sala explicó que esta regla responde a una finalidad protectora frente a prácticas abusivas de la época, como las tiendas de raya, y tiene por objeto garantizar que el salario se cubra en dinero real, íntegro y disponible. Con base en ello, concluyó que la prohibición constitucional se dirige a evitar la sustitución del salario por mercancías, fichas, vales u otros signos representativos, sin impedir el uso de medios modernos de pago, como depósitos bancarios o transferencias electrónicas, siempre que conserven la naturaleza dineraria del salario y aseguren su plena disponibilidad.

80. En cuanto a la fracción VI del apartado B del artículo 123 constitucional, la Suprema Corte ha sostenido que el salario de los trabajadores al servicio del Estado goza de una regla general de inembargabilidad, en tanto constituye un derecho orientado a garantizar su subsistencia y la satisfacción de necesidades básicas; por ello, aunque la propia Constitución permite la realización de retenciones, descuentos, deducciones o embargos, dicha posibilidad no es irrestricta, sino que sólo puede actualizarse en los supuestos expresamente previstos en la ley. En este sentido, como se precisó en la jurisprudencia 1a./J.

[39] Fallado el doce de febrero de dos mil catorce por unanimidad de cuatro votos de la extinta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

183/2023 (11a.)[40], el embargo del salario es una medida excepcional que únicamente procede bajo las modalidades definidas por el legislador, generalmente vinculadas con obligaciones destinadas a cubrir necesidades esenciales, de modo que cualquier afectación fuera de esos casos resulta contraria al marco constitucional.

V.5 Conceptos que integran el salario

81. Una vez delimitados los alcances del derecho humano al salario y el contenido de su protección, es necesario abordar la manera de identificar los conceptos que lo integran. En este sentido, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece la noción de salario integrado, señalando que se conforma con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador con motivo de su trabajo:

> **Artículo 84**
>
> 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.

82. En la Contradicción de Tesis 99/2012[41], de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 57/2012 (10a.)[42], al analizar el salario para

[40] De rubro: ***“****SALARIO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES INEMBARGABLE SALVO EN LOS SUPUESTOS EXPRESAMENTE PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 38 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.”* [Publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 32, diciembre de 2023, Tomo II, p. 2160].

[41] Fallada el dieciséis de Mayo de dos mil doce por unanimidad de cuatro votos.

[42] “HORAS EXTRAS. LA CANTIDAD QUE POR ESE CONCEPTO SEA MOTIVO DE CONDENA EN EL JUICIO LABORAL, NO FORMA PARTE DEL SALARIO INTEGRADO PARA LA CUANTIFICACIÓN DE SALARIOS CAÍDOS” [Publicada

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

efecto del pago de tiempo extra, la extinta Segunda Sala señaló que 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**".

83. Por otra parte, en las consideraciones desarrolladas en la **Contradicción de Tesis 337/2017**[43], la otrora Segunda Sala sostuvo entre otros aspectos que **el salario integrado previsto por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo constituye una unidad jurídica compleja, conformada por la totalidad de percepciones ordinarias que recibe el trabajador a cambio de su servicio**. La Sala explica que el salario no puede entenderse reducido a la cuota diaria en efectivo, sino que incorpora, de manera inseparable, **todas aquellas prestaciones que se pagan habitual y permanentemente, independientemente de si provienen de la ley, del contrato individual, del contrato colectivo o de la costumbre**. Esta conclusión no surge únicamente de una lectura gramatical de la norma, sino de un análisis sistemático.

84. **Con base en lo anterior, se obtiene que, conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra por la totalidad de percepciones ordinarias que el trabajador recibe a cambio de su servicio, provenientes**

---

en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 2, página 947, Registro digital: 2001117]

[43] Fallada el siete de febrero de dos mil dieciocho, por unanimidad de cinco votos. Ejecutoria que originó la jurisprudencia 2a./J. 20/2018 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II, página 1242, registro digital 2016490, de rubro: "AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

indistintamente de fuentes legales, convencionales o consuetudinarias.

85. Abordado el concepto de salario integrado corresponde analizar cuáles son las fuentes de dicho salario. En la doctrina se reconoce la existencia de prestaciones legales y extralegales.

V.6 Distinción entre prestaciones legales y extralegales

86. En la ejecutoria correspondiente a la Contradicción de Tesis 233/2020[44], la entonces Segunda Sala distinguió entre prestaciones legales y extralegales. Señaló que conceptos como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio, días de descanso semanal, salarios devengados y, en su caso, horas extraordinarias, constituyen prestaciones legales en tanto se encuentran previstas directamente en la legislación aplicable.

87. En relación con las prestaciones extralegales, la Sala señaló que se trata de prerrogativas otorgadas por la fuente de trabajo que tienen por objeto conferir a las personas trabajadoras beneficios superiores a los establecidos en la ley, ya sea incrementando el número de días de vacaciones, el monto del aguinaldo o el porcentaje de prima vacacional, o bien creando beneficios que ni siquiera guardan identidad con las figuras legales pero que son producto de la negociación con el patrón.

---

[44] Esta ejecutoria originó la tesis 2a./J. 9/2022 (11a.), de rubro: “PRESTACIONES EXTRALEGALES. EN EL CASO DE LAS RELACIONES LABORALES QUE SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CORRESPONDE AL TRABAJADOR APORTAR LAS PRUEBAS QUE CONSIDERE PERTINENTES PARA DEMOSTRAR LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN PARA PAGARLAS. LO ANTERIOR, CON INDEPENDENCIA DE QUE LA PARTE DEMANDADA NO HAYA DADO CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y TAMPOCO ACUDA A LA AUDIENCIA RESPECTIVA EN SU FASE DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.” [publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 11, marzo de 2022, Tomo III, p. 1960].

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

88. Destacó que el origen de dichas prestaciones puede ubicarse en el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo, el contrato-ley o el reglamento interior de trabajo. Justamente porque su fuente inmediata no se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, la Sala sostuvo que, cuando se reclama el pago de una prestación de esta naturaleza contractual, **corresponde al trabajador acreditar la existencia del derecho para exigirla.**

89. Sobre la distribución de la carga de la prueba, la extinta Segunda Sala puntualizó que, tratándose de relaciones laborales regidas por el apartado A del artículo 123 constitucional, corresponde al trabajador aportar los elementos necesarios para demostrar la obligación del patrón de pagar las prestaciones extralegales de fuente contractual que reclama, con independencia de que la parte demandada no haya contestado la demanda ni comparecido a la audiencia respectiva. En esa misma línea, al resolver la Contradicción de Tesis 265/2011[45], precisó que, cuando se pretende el otorgamiento de una prestación de esta naturaleza, el actor debe acreditar tanto la fuente normativa del derecho, mediante la exhibición de la cláusula contractual que sustente su exigencia, como su ubicación en el supuesto previsto en la disposición extralegal invocada.

90. Además, la doctrina de la Segunda Sala ha sido consistente en torno a que la interpretación de las prestaciones extralegales que proceden de contratos colectivos debe ser estricta. Al respecto, en la Contradicción de Tesis 57/2010[46], señaló que, en principio,

---

[45] Esta ejecutoria originó la jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.), de rubro: “PRESTACIONES EXTRALEGALES.LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS”, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4, página 3006. Registro digital: 160514.

[46] De la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 128/2010, de rubro: “CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo ordena que, en caso de duda en la interpretación de las normas laborales, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador.

91. No obstante, dicha regla general admite excepciones cuando se trata de cláusulas contenidas en contratos colectivos de trabajo que otorgan **prestaciones superiores a las mínimas legales**. En esos casos, la interpretación debe ser estricta y limitada a lo expresamente pactado, de conformidad con el artículo 31 de la misma ley obrera, el cual establece que los contratos obligan a lo que las partes han convenido y a que las consecuencias sean conformes con las normas de trabajo, la buena fe y la equidad.

92. La extinta Segunda Sala sustentó este criterio en la naturaleza jurídica de las prestaciones extralegales. Señaló que, una vez garantizado el umbral mínimo constitucional y legal, toda ventaja adicional obtenida mediante el contrato colectivo es el resultado directo del proceso de **negociación colectiva**, que implica un análisis de las cargas, costos y beneficios para ambas partes.

93. En la contradicción de tesis 236/2021[47] la otrora Segunda Sala sostuvo que la interpretación estricta **no es una opción metodológica del juzgador**, sino una consecuencia necesaria del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo[48], conforme al cual los contratos obligan a lo expresamente pactado y a las

---

PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, Septiembre de 2010, página 190, Registro digital: 163849.

[47]De la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 27/2022 (11a.), de rubro: “JUBILACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO DELOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. PROCEDE SU OTORGAMIENTO, EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 59 BIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CUANDO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DERIVE DE LA NEGATIVA DEL INSTITUTO A REINSTALAR AL TRABAJADOR QUE FUE DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE”, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 15, Julio de 2022, Tomo III, página 2516, registro digital 2024919.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

consecuencias acordes con la buena fe y la equidad. En este sentido, precisó que el juzgador no debe variar el texto de las cláusulas “so pretexto de otorgar mayores beneficios a los trabajadores”, pues ello infringiría directamente el mandato legal de respetar los términos del contrato colectivo en lo que concierne a prestaciones extralegales.

94. En consecuencia, la doctrina de la entonces Segunda Sala converge en que la interpretación estricta es indispensable para asegurar que la voluntad colectiva sea respetada y que no se distorsione el equilibrio económico y jurídico acordado por las partes en el contrato colectivo.

V.7 Alcance de la interpretación de los contratos colectivos de trabajo

95. El Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en esta nueva integración ha desarrollado criterios que delimitan el alcance de la interpretación de los contratos colectivos de trabajo cuando se encuentran involucrados derechos humanos de fuente constitucional o convencional.

96. En el Amparo Directo en Revisión 3320/2025[49], el Tribunal Pleno analizó una cláusula contenida en el Reglamento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social, anexo al contrato colectivo de trabajo, que limitaba el otorgamiento de la pensión por ascendencia únicamente a los ascendientes en línea recta del trabajador fallecido. En ese asunto se sostuvo que, aun cuando se trataba de una prestación extralegal, la interpretación estricta no podía impedir el examen

[48] Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.
[49] Resuelto el once de noviembre de dos mil veinticinco.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

de su compatibilidad con los derechos a la igualdad, a la seguridad social y a la protección familiar.

97. En dicho precedente se tomó en cuenta que, aunque las cláusulas contractuales no constituyen normas en sentido formal emanadas del legislador, la interpretación que de ellas realicen los órganos jurisdiccionales puede ser objeto de análisis constitucional cuando de ella dependa la definición del alcance de un derecho fundamental. Así, cuando una determinada lectura de una cláusula contractual sirve de sustento para reconocer o negar la protección constitucional de una prestación laboral, corresponde verificar si dicha interpretación es compatible con los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales.

98. Asimismo, se precisó que la interpretación estricta opera en el plano de legalidad y **tiene por objeto evitar la ampliación indebida de obligaciones patronales no pactadas**; sin embargo, cuando el contenido mismo de la cláusula es cuestionado por su posible incompatibilidad con derechos fundamentales, el órgano jurisdiccional debe realizar el análisis constitucional correspondiente, verificando si la distinción o requisito previsto supera un escrutinio de razonabilidad y proporcionalidad.

99. De igual forma, en el Amparo Directo en Revisión 5666/2025[50], el Tribunal Pleno examinó la constitucionalidad de un requisito contenido en el Reglamento de Operación de la Pensión Post-Mortem de Petróleos Mexicanos, consistente en exigir la designación expresa de la viuda como beneficiaria para acceder a la pensión vitalicia. En ese asunto se determinó que no bastaba con acudir a la interpretación estricta de la cláusula, sino que era indispensable analizar si el requisito impuesto resultaba compatible con los derechos a la igualdad y a la seguridad social.

100. En ese precedente se sostuvo que, aunque la prestación tuviera origen en un contrato colectivo y constituyera un

[50] Resuelto el veintinueve de enero de dos mil veintiséis.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

beneficio superior al mínimo legal, su finalidad se vincula con la protección del nivel de vida de las personas dependientes del trabajador fallecido, por lo que los requisitos de acceso deben guardar una relación razonable con ese propósito y no generar distinciones arbitrarias o desproporcionadas.

101. De estos precedentes se advierte que el Tribunal Pleno no ha abandonado la doctrina de interpretación estricta de las prestaciones extralegales; sin embargo, ha delimitado su alcance al precisar que dicha regla no puede erigirse como un blindaje frente al control de constitucionalidad ni como una justificación para omitir el examen de compatibilidad de las cláusulas contractuales con los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales.

102. En consecuencia, cuando se controvierta el contenido de una prestación extralegal prevista en un contrato colectivo de trabajo, el análisis jurisdiccional debe desarrollarse en dos planos diferenciados: por un lado, el de legalidad, relativo a la determinación de si el trabajador acredita ubicarse en el supuesto expresamente pactado; y, por otro, el de constitucionalidad, orientado a verificar si la cláusula contractual, en su diseño normativo o en los requisitos que establece, respeta los principios de igualdad, razonabilidad, proporcionalidad y protección al derecho de que se trate.

103. Ahora bien, conviene precisar que las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo no tienen una naturaleza normativa equiparable a la de una ley o a la de un acto general del Estado, pues su contenido deriva de la autonomía colectiva de la voluntad entre sindicato y patrón. Sin embargo, ello no impide que la interpretación que de dichas cláusulas realicen los órganos jurisdiccionales pueda ser examinada a la luz de la Constitución cuando de ella dependa la definición del alcance de un derecho

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

fundamental. Así, el análisis constitucional no recae sobre la naturaleza de la cláusula contractual en sí misma, sino sobre la compatibilidad constitucional de la interpretación o aplicación que se haga de ella al resolver una controversia concreta.

104. Así, la autonomía colectiva y la fuerza obligatoria del contrato colectivo no invaden la supremacía constitucional. Las prestaciones extralegales, aunque sean producto de la negociación entre sindicato y patrón, deben armonizarse con el marco constitucional, particularmente cuando inciden en derechos fundamentales como el salario, la seguridad social o la protección de la familia.

105. Ahora bien, no todas las prestaciones extralegales encuentran su origen en una fuente contractual formal. La práctica laboral revela la existencia de beneficios que, sin estar previstos expresamente en el contrato individual de trabajo, en el contrato colectivo, en el contrato-ley o en el reglamento interior de trabajo, son otorgados de manera constante y reiterada por la persona empleadora. En estos supuestos, la ausencia de una fuente convencional escrita no impide que tales percepciones formen parte del salario cuando se acredita que su pago constituye una práctica ordinaria, periódica y permanente vinculada a la prestación del servicio.

106. Ello es así porque el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo adopta un criterio material para identificar los conceptos integrantes del salario, al disponer que éste se conforma por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. De este modo, cuando una percepción extralegal se cubre de manera habitual y regular, con independencia de que derive de una obligación contractual expresa o de una práctica reiterada de la fuente de trabajo, dicha percepción integra el salario por actualizar el elemento de ordinaria permanencia que caracteriza al salario integrado.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

V.8 Aspectos relevantes para el caso concreto que se desprenden de la doctrina descrita relativa a las prestaciones laborales

107. **Con base en la doctrina desarrollada por la entonces Segunda Sala y la nueva integración del Tribunal Pleno**, se desprende que las prestaciones **legales** son aquellas establecidas directamente por la legislación laboral como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorio o semanal, salarios devengados y el pago correspondiente a horas extraordinarias, cuya existencia deriva del régimen jurídico que rige cada relación laboral, entre otras, la Ley Federal del Trabajo y la legislación burocrática aplicable. Estas prerrogativas se imponen al patrón derivado de un mandamiento normativo y, por tanto, su reconocimiento no depende de la voluntad de las partes.

108. En cambio, las prestaciones extralegales son aquellas que no encuentran su fuente inmediata en la ley, sino en instrumentos convencionales, acuerdos individuales o en otras condiciones incorporadas a la relación laboral. Se actualizan, por ejemplo, cuando mediante contrato colectivo, contrato individual, contrato-ley o reglamento interior se pactan beneficios superiores a los mínimos legales o se crean derechos que no guardan identidad con figuras reguladas en la legislación y que resultan más amplios. Del mismo modo, pueden provenir de prestaciones otorgadas unilateralmente por el empleador que, por su pago constante y permanente, se incorporan a las condiciones efectivas de trabajo. Por ello, su existencia exige verificar, en cada caso, la fuente de la que derivan y las circunstancias que justifican su exigibilidad.

109. Es de tomarse en cuenta que la Doctrina desarrollada por este Alto Tribunal se ha sostenido que **la prueba respecto de las prestaciones extralegales procedentes de un contrato colectivo corresponde a la persona trabajadora.** La extinta

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

Segunda Sala ha sido consistente en señalar que la presunción derivada de la incomparecencia patronal no exime al actor de demostrar la existencia del derecho extralegal que reclama. Ello obedece a que, a diferencia de las prestaciones legales cuya existencia dimana de la ley, las extralegales requieren la acreditación del instrumento del que derivan, así como de las condiciones previstas para su procedencia.

110. De esta línea jurisprudencial se sigue que **las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que disponen prestaciones extralegales son de interpretación estricta**. La otrora Segunda Sala ha reiterado que no procede su extensión por analogía, mayoría de razón o interpretaciones amplias que generen obligaciones no asumidas expresamente por el patrón y el sindicato, ya que ello vulneraría el equilibrio entre los factores de la producción y desnaturalizaría la función misma de la negociación colectiva. En consecuencia, la persona juzgadora, en los casos en los que se reclama una prestación de fuente extralegal, debe cerciorarse de que la persona trabajadora acredita que se prevé el beneficio y el supuesto convencional que le da origen, sin que sea válido reconstruir o ampliar el contenido de la cláusula para abarcar situaciones no contempladas.

111. No obstante, conforme a los criterios más recientes del Tribunal Pleno, la regla de interpretación estricta de las prestaciones extralegales no puede entenderse en términos absolutos ni como un obstáculo para el examen de la compatibilidad constitucional de la interpretación o aplicación de la cláusula convencional. Si bien la autoridad jurisdiccional no puede ampliar por vía interpretativa los supuestos pactados ni imponer obligaciones no convenidas, sí debe verificar que la interpretación atribuida a la cláusula y los efectos que de ella derivan sean compatibles con los derechos fundamentales involucrados.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

112. En efecto, el Tribunal Pleno ha precisado que la interpretación estricta opera en el plano de legalidad, esto es, en la determinación de si el trabajador acredita ubicarse en el supuesto expresamente previsto en la cláusula del contrato colectivo; sin embargo, cuando se verifica la compatibilidad de dicha cláusula con derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales, el órgano jurisdiccional está obligado a realizar el correspondiente control de constitucionalidad.

113. Así, la autonomía colectiva y la fuerza obligatoria del contrato colectivo no excluyen la supremacía constitucional. Las prestaciones extralegales, aunque sean producto de la negociación entre sindicato y patrón, no pueden aplicarse de manera que generen afectaciones desproporcionadas o restricciones irrazonables a derechos como el salario, la seguridad social, la igualdad o la protección del producto del trabajo.

114. En consecuencia, en los asuntos en los que se controvierte una prestación de fuente convencional, el análisis debe desarrollarse en dos planos, por un lado, el de legalidad, relativo a la acreditación del pacto y del supuesto convencional; y, por otro, el de constitucionalidad, orientado a examinar si la interpretación o aplicación de la cláusula respeta los principios que informan el derecho involucrado.

115. Asimismo, existen prestaciones ordinarias cuya existencia y naturaleza deben ser analizadas por la persona juzgadora a fin de determinar si integran el salario. En efecto, el salario integrado previsto en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo constituye una unidad jurídica compleja que no se limita a la cuota diaria, sino que comprende el conjunto de percepciones que el trabajador recibe de manera habitual y permanente como contraprestación por sus servicios, con independencia de su

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

fuente. En consecuencia, corresponde al órgano jurisdiccional verificar, en cada caso, si las prestaciones reclamadas reúnen esas características, pues de ello depende establecer si forman parte del salario y, por tanto, el régimen jurídico que les resulta aplicable.

V.9 Principio de realidad en materia laboral

116. La reforma constitucional en materia laboral de dos mil diecisiete trazó un parteaguas en la modernización y democratización de la justicia del trabajo. Entre los ejes centrales de esa reforma estuvo la incorporación a la Constitución del principio de primacía de la realidad, que obliga a anteponer la verdad material sobre la apariencia formal en los conflictos laborales. Aunque este principio podría constituir anteriormente una base para el derecho laboral, bajo el mandato del juez de apreciar los hechos a verdad sabida y buena fe guardada, en realidad se materializó como principio protector hasta la referida reforma constitucional y la Reforma de primero de mayo de dos mil diecinueve[51].

117. Este principio parte del reconocimiento de que la realidad del trabajo suele ser más compleja que lo que reflejan los documentos, normas y expedientes. La obligación de aplicarlo está relacionada con el reconocimiento histórico de la desigualdad de hecho entre las personas empleadoras y las trabajadoras. Dado que la posición de subordinación puede facilitar que se firmen contratos o renuncias que no reflejan las condiciones reales de la relación laboral, el principio de realidad ordena al juzgador ir más allá de los documentos y, a partir de su conocimiento del mundo del trabajo, reconstruir cómo se desarrolló efectivamente la relación[52].

---

[51] Sergio Javier Molina Martínez, El nuevo sistema laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo (2021), pp. 14–15.

[52] Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Principio de realidad en materia de trabajo y seguridad social*, Cuadernos de Jurisprudencia, núm. 28 (Ciudad de México: SCJN, 2025), página 1.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

118. Este principio está previsto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo[53] que dispone que el proceso laboral se rige por los principios de inmediación, celeridad y veracidad y ordena que “el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan”, privilegiándose la solución del conflicto sobre los formalismos, sin afectar el debido proceso. En ese sentido, se encuentra directamente vinculado con el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 17 de la Constitución Federal[54].

119. A partir de lo anterior, se advierte que el principio de primacía de la realidad, en estrecha vinculación con la obligación de juzgar con perspectiva de género, impone a la persona juzgadora el deber de realizar un análisis integral, contextual y reforzado de los hechos y de las pruebas, particularmente en aquellos casos en que se adviertan posibles condiciones de desigualdad procesal o estructural. Bajo este orden de ideas, corresponde ahora analizar el caso concreto, a fin de determinar

---

[53] Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.
Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.
Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

[54] “TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.” [Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 68, julio de 2019, Tomo II, p. 998. Registro digital: 2020317].

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

si la decisión impugnada atendió a dichos estándares o si, por el contrario, incurrió en una valoración insuficiente que impide garantizar una tutela judicial efectiva.

V.10 Caso concreto

120. En el caso, de las constancias que integran el juicio laboral, se desprende que la parte trabajadora reclamó de la Universidad demandada la modificación a las condiciones de trabajo, derivado de que se le disminuyó y modificó su salario integrado, específicamente el concepto que se denominaba “nómina complementaria” que se le cubría mensualmente.

121. En el capítulo de hechos señaló que venía desempeñando la categoría de [redacted] y que en ese puesto de trabajo le correspondía el pago del concepto de *“nómina complementaria”* que le era cubierto en la segunda quincena de cada mes, lo que se veía reflejado bajo el concepto de “gratificación”. Señaló que dicho concepto no se reflejaba en el recibo de pago quincenal, pero que le era cubierto a final de mes, firmando nóminas de pago complementario y se le cubría mediante depósito a cuenta bancaria. Manifestó que dicho concepto se le comenzó a pagar desde febrero de dos mil trece. Sin embargo, de forma arbitraria se le dejó de cubrir desde el veintiocho de febrero de dos mil veintiuno. Además, señaló como fundamento de su acción las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales con la Universidad demandada.

122. La Universidad demandada contestó en el sentido que era improcedente el pago del concepto denominado *“nómina complementaria”*, porque el salario que corresponde a la categoría de [redacted] que desempeña la actora, se integra con los conceptos de sueldo base, compensación, despensa, previsión social múltiple. Esto se encuentra establecido en el Tabulador de categorías y sueldos del Personal

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

Administrativo anexo a su escrito de demanda[55].

123. Aclaró que la actual rectoría de la Universidad detectó un déficit presupuestal derivado de diversos pagos en exceso, los cuales se efectuaron sin sustento legal ni autorización alguna. En ese sentido, a partir del veintiocho de febrero de dos mil veintiuno, se suprimió el pago respectivo, pues el concepto que la quejosa reclama no tiene sustento alguno.

124. Al contestar el capítulo de hechos, refirió que, aunque la parte trabajadora cita diversas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, y tales cláusulas son aplicables a la quejosa, en el Anexo 1 de dicho contrato se contempla el tabulador de categorías y sueldos del personal administrativo sindicalizado, en donde se señala el salario que corresponde a la categoría que la actora desempeña[56].

125. En la sentencia reclamada, el juez laboral consideró que la Universidad demandada acreditó su excepción, ya que con los tabuladores de sueldo de dos mil veinte y dos mil veintiuno[57], adminiculados con la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo quedó demostrado que el concepto de nómina complementaria o gratificación no integra salario tabular para la categoría de [redacted] pues tan solo se encuentra conformado por “sueldo base mensual, compensación, despensa y previsión social múltiple”. Por tanto, la prestación reclamada no corresponde a la reducción salarial reclamada.

126. En la resolución impugnada, el Tribunal Colegiado determinó negar el amparo al considerar que la parte trabajadora reclamó la nulidad y pago de la nómina complementaria que se le dejó de cubrir a partir del veintiocho de febrero de dos mil veintiuno.

---

[55] Fojas 25 a 28 del juicio ordinario laboral 403/2021.
[56] Fojas 25 a 28 del juicio ordinario laboral 403/2021.
[57] Ibidem, fojas 25 a 28.

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

127. Asimismo, el Tribunal de amparo estimó que de la contestación de demanda se advierte que la Universidad aceptó que a la actora se le venía pagando el concepto de nómina complementaria; sin embargo, negó que la operaria tuviera derecho a recibir ese pago, por lo que a partir del veintiocho de febrero de dos mil veintiuno, le dejó de cubrir ese concepto. De esa manera estimó que no existe una reducción de salario, dado que dicho estipendio se integra con los conceptos de: sueldo base, compensación, despensa y previsión social múltiple, los cuales no fueron afectados ni dejados de pagar.

128. En ese sentido, concluyó que si bien se suprimió el pago por concepto de "nómina complementaria" tal supresión está justificada porque la trabajadora se desempeña en la categoría de "[redacted] cuya plaza está sujeta al catálogo de puestos y salarios anexo al Contrato Colectivo de Trabajo y que, conforme a esa categoría, no se advierte que haya desarrollado actividades ajenas que impliquen el otorgamiento de la cantidad complementaria de salario.

129. Bajo esas circunstancias, el órgano jurisdiccional estimó que la autoridad responsable no violó los derechos de la trabajadora, pues del referido tabulador no se advierte que exista el concepto de "nómina complementaria", lo que coincide con la cláusula 44 del contrato colectivo de trabajo, que hace referencia al sueldo base mensual, más compensación, despensa y previsión social múltiple.

130. Además, en las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV del Contrato Colectivo de Trabajo, no se contempla el concepto de nómina complementaria, sino únicamente el de compensación, gratificación, despensa y previsión social múltiple. Además, aun cuando la segunda de las mencionadas cláusulas señale que las compensaciones, gratificaciones o con la designación que la universidad determine, es un derecho adquirido, lo cierto es que se demostró la inexistencia de ese beneficio para los trabajadores

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> administrativos de la universidad quejosa y su pago erróneo, al no advertirse en ningún instrumento legal o contractual.

131. En ese sentido, si bien se demostró el pago de la nómina complementaria en favor de la quejosa, lo cierto es también que la patronal acreditó que la operaria no tiene derecho a percibir esa prestación, lo que implica que no se le redujo su salario, pues la eliminación del pago de la nómina complementaria está justificada, dado que la patronal demostró que cubre el estipendio a la trabajadora en los términos que prevé el pacto colectivo de trabajo.

132. En sus agravios, la parte recurrente sostiene que el Tribunal Colegiado realizó una interpretación restrictiva de la cláusula 62, fracción XXIV, del Contrato Colectivo de Trabajo, al estimar que de la literalidad del clausulado y del tabulador anexo no se desprende la existencia de la denominada “nómina complementaria”. Aduce que dicha conclusión vulnera su derecho de protección al salario, pues al negar la existencia de la prestación se le priva de percibir aproximadamente la mitad de su ingreso, sin considerar que esa percepción fue cubierta de manera periódica y constante, lo que evidencia su carácter ordinario y la configuración de un derecho adquirido. Asimismo, sostiene que se omitió valorar su condición de madre cuidadora de una niña, circunstancia que torna indispensable ese ingreso para garantizar su subsistencia y la de su hija, con la consecuente afectación al interés superior de la niñez.

V.11. Análisis de la violación del derecho al salario y acceso a la justicia

133. Antes de analizar los agravios formulados por la parte recurrente, resulta necesario delimitar el alcance normativo de la cláusula cuya interpretación se cuestiona, a fin de determinar si

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

la conclusión del Tribunal Colegiado de Circuito fue acorde con el derecho humano de protección al salario reconocido en los artículos 5° y 123 de la Constitución Federal.

134. El texto de la cláusula 62, fracción XXIV del Contrato Colectivo de Trabajo es del tenor siguiente:

> **Cláusula 62**
> Obligaciones de la Universidad
>
> *"Son obligaciones de la Universidad las siguientes:*
> *[…]*
> *XXIV. La Universidad se obliga a absorber el impuesto que generen las compensaciones, gratificaciones o con la designación que esta determine a quien les viene otorgando esta prestación a los empleados administrativos del SEAUNICACH, en tanto que es ya un derecho adquirido, así como tampoco será objeto de desconocimiento o reducción del monto de estos conceptos y forma parte de las prestaciones previstas en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo."*

135. De la lectura de la cláusula 62, fracción XXIV, se advierte que su objeto inmediato consiste en imponer a la Universidad la obligación de absorber el impuesto generado por ciertas percepciones otorgadas a los empleados administrativos del SEAUNICACH. No obstante, su contenido no puede reducirse al aspecto fiscal, pues la propia redacción parte de un presupuesto relevante: la existencia de compensaciones, gratificaciones o percepciones identificadas bajo cualquier otra denominación determinada por la Universidad.

136. Esta precisión es importante porque la cláusula no se refiere únicamente a conceptos rígidamente nominados en el contrato colectivo, sino a percepciones cuya denominación podía variar conforme a la práctica patronal. Al utilizar la expresión

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> “compensaciones, gratificaciones o con la designación que ésta determine”, las partes reconocieron que la Universidad podía otorgar beneficios económicos diversos al sueldo base y a las prestaciones expresamente enlistadas en otras cláusulas del pacto colectivo.

137. En ese sentido, la cláusula cumple una doble función. Por un lado, regula quién debe asumir la carga fiscal derivada de esas percepciones; por otro, reconoce que tales conceptos podían integrar el conjunto de prestaciones recibidas por los trabajadores administrativos, siempre que fueran efectivamente otorgadas. Por ello, aunque la cláusula no crea expresamente una prestación denominada “nómina complementaria”, sí constituye un indicio contractual relevante de que existían percepciones adicionales cuyo nombre dependía de la forma en que la Universidad las identificara o administrara.

138. Ahora bien, el derecho adquirido expresamente previsto en la cláusula debe entenderse, en una lectura estrictamente contractual, referido a la obligación patronal de absorber el impuesto generado por esas compensaciones, gratificaciones o percepciones análogas. Es decir, la cláusula no permite concluir, por sí sola, que todo trabajador administrativo tenga derecho automático a una prestación autónoma denominada “nómina complementaria”.

139. Sin embargo, tampoco autoriza a descartar sin mayor análisis la existencia material de una percepción adicional efectivamente pagada. La interpretación estricta de las prestaciones extralegales impide ampliar artificialmente el contrato colectivo o crear obligaciones no pactadas; pero no permite desconocer prestaciones que, aun bajo otra denominación, hayan sido cubiertas de manera ordinaria, periódica y permanente como contraprestación del trabajo.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

140. Esta conclusión se refuerza con la referencia expresa que la cláusula hace al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho precepto dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo. Por tanto, la denominación formal del concepto no es decisiva; lo relevante es determinar si la percepción fue entregada con motivo de la prestación del servicio y si tuvo carácter ordinario dentro de la relación laboral para que la universidad empleadora absorba el impuesto sobre la renta que causa el pago de la prestación a las personas trabajadoras.

141. Bajo esta lógica, la cláusula 62, fracción XXIV, no demuestra la existencia de la "nómina complementaria", pero sí impide sostener que sólo pueden integrar el salario los conceptos expresamente previstos en el tabulador. La propia cláusula admite que pueden existir percepciones identificadas como compensaciones, gratificaciones o bajo otra denominación determinada por la Universidad, y que tales percepciones, cuando son otorgadas, forman parte del universo de prestaciones protegidas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

142. La recurrente señala que la cláusula 62, fracción XXIV interpretada en conjunto con la Cláusula 44 del pacto colectivo que rige su relación laboral evidencia la existencia de la "nómina complementaria". En ese sentido se analizará la Cláusula 44 que es del tenor siguiente:

> **Cláusula 44**
> Salario integrado
>
> *"El salario integrado estará constituido por la cantidad expresada como sueldo base mensual por el Tabulador de Categorías y Sueldos del Personal Administrativo Sindicalizado adjunto como anexo 1 uno de este Contrato*

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

Colectivo, más compensación, despensa y previsión social múltiple.”

143. La cláusula delimita lo que para efectos del pacto contractual es el salario integrado, el cual se compone de sueldo base que se especifica en el tabulador del Anexo 1 del pacto colectivo, más la compensación, despensa y previsión social múltiple. En otras palabras, la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo establece que el salario integrado se compone del sueldo base mensual previsto en el tabulador, más compensación, despensa y previsión social múltiple. Esta cláusula delimita los conceptos ordinarios que, conforme al pacto colectivo, integran el salario de los trabajadores administrativos. Sin embargo, su lectura no puede realizarse de manera aislada ni puramente formal, pues debe armonizarse con la cláusula 62, fracción XXIV, y con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

144. Por su parte, la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo establece que el salario integrado se compone del sueldo base mensual previsto en el tabulador, más compensación, despensa y previsión social múltiple. Esta cláusula delimita los conceptos ordinarios que, conforme al pacto colectivo, integran el salario de los trabajadores administrativos. Sin embargo, su lectura no puede realizarse de manera aislada ni puramente formal, pues debe armonizarse con la cláusula 62, fracción XXIV, y con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

145. Así, de un análisis estrictamente contractual, es correcto afirmar que las cláusulas 44 y 62, fracción XXIV, no prevén de manera expresa una prestación autónoma denominada “nómina complementaria”, ni establecen sus elementos, periodicidad o condiciones específicas de otorgamiento. No obstante, esa conclusión sólo resuelve el plano de legalidad relativo a la interpretación formal del pacto colectivo; no agota el examen constitucional exigido cuando la trabajadora afirma que la percepción fue pagada de forma constante durante varios años y

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

que su supresión implicó la pérdida de una parte sustancial de su ingreso.

146. En este punto cobra relevancia la doctrina desarrollada en esta ejecutoria toda vez que, si bien las prestaciones extralegales de fuente colectiva son de interpretación estricta y corresponde a la persona trabajadora acreditar su existencia, también se precisó que el salario integrado constituye una unidad jurídica compleja que comprende todas las percepciones ordinarias recibidas por el trabajador con motivo de sus servicios, con independencia de su denominación. Por ello, cuando existe controversia sobre si una percepción forma parte del salario real, el órgano jurisdiccional debe analizar tanto el texto contractual como la forma efectiva en que se desarrolló la relación laboral.

147. En consecuencia, el Tribunal Colegiado no podía limitarse a señalar que la "nómina complementaria" no aparecía expresamente prevista en el contrato colectivo o en el tabulador. Debía verificar si el pago reclamado fue cubierto de manera reiterada, periódica y sostenida; si se entregaba con motivo del trabajo desempeñado; si aparecía bajo la denominación de gratificación, compensación u otra equivalente; si era recibido por trabajadores en condiciones similares; y si su supresión implicó una disminución real del ingreso ordinario de la trabajadora.

148. Lo anterior no supone ampliar indebidamente el contrato colectivo ni crear una prestación no pactada. Supone, más bien, aplicar el principio de primacía de la realidad para determinar si, más allá de la denominación formal empleada por la Universidad, existió una percepción incorporada de hecho al salario de la trabajadora. En materia laboral, la forma documental o nominal no puede prevalecer sobre la realidad material cuando de ello depende la protección del producto del trabajo.

149. Este análisis era indispensable a la luz de los artículos 5° y 123 constitucionales. Si el artículo 5° protege a toda persona frente a la privación del producto de su trabajo y el artículo 123 reconoce la tutela reforzada del salario, la supresión de una

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

percepción ordinaria no puede validarse mediante un razonamiento puramente formal. La persona juzgadora debía determinar si la eliminación del pago constituyó una afectación al salario integrado y, en su caso, si existía una justificación jurídicamente suficiente para ello.

150. En adición a lo anterior, la doctrina de este Alto Tribunal ha sostenido que la suplencia de la queja deficiente en materia de trabajo opera en favor de la persona trabajadora cuando el acto reclamado afecta directa e inmediatamente algún interés fundamental tutelado por el artículo 123, apartado A, de la Constitución Federal y, por extensión, por la Ley Federal del Trabajo. En el caso, la controversia se relaciona con la supresión de una percepción que la recurrente afirma haber recibido de manera periódica y constante como contraprestación por los servicios prestados, cuestión que incide directamente en la protección constitucional del salario y del producto del trabajo reconocidos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Federal.

151. En efecto, este Alto Tribunal advierte que al tratarse la recurrente de una persona trabajadora a cuidado de una menor de edad, opera la suplencia de la queja deficiente en su favor[58], máxime que aduce una violación directa al mandato de protección al salario contenido en el artículo 123, apartado A[59]. Ello es así, puesto que la recurrente hizo valer desde la demanda de origen su condición de madre autónoma y señaló que la

[58] “SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE PREVISTA EN EL ARTÍCULO 76 BIS, FRACCIÓN I, DE LA LEY DE AMPARO. SE SURTE AUN ANTE LA AUSENCIA DE CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS.” [Tesis: P./J. 5/2006, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, febrero de 2006, p. 9. Registro digital 175750].

[59] “SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA DE TRABAJO. OPERA EN FAVOR DEL TRABAJADOR CUANDO EL ACTO RECLAMADO AFECTE ALGÚN INTERÉS FUNDAMENTAL TUTELADO POR EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.” [Tesis: P./J. 105/2008, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, p. 63. Registro digital 168545].

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

prestación reclamada constituye casi el 50% (cincuenta por ciento) de su ingreso ordinario. Estas circunstancias y el principio de primacía de la realidad que rige en materia laboral, vinculado con el derecho humano de tutela judicial efectiva, activan el deber reforzado de la persona juzgadora de analizar pormenorizadamente las pruebas e incluso allegarse de más elementos para conocer la realidad material.

152. En consecuencia, **suplidos en su deficiencia** los agravios planteados resultan **fundados**, pues en efecto el Tribunal Colegiado de Circuito no colmó los alcances del derecho de tutela judicial efectiva, interés superior de la niñez y su obligación de juzgar con perspectiva de género, si bien es cierto que la interpretación de las cláusulas de los contratos colectivos, por regla general, es estricta, debió analizar otros factores que dieran razón de si el ingreso reclamado era pagado ordinariamente a la trabajadora y formaba parte de su salario.

153. Lo anterior adquiere relevancia si se toma en consideración que, conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo[60], el salario no se integra únicamente por la cuota diaria, sino por todas aquellas percepciones que el trabajador recibe de manera ordinaria con motivo de su trabajo, cualquiera que sea la denominación que se les otorgue. En ese sentido, el análisis no podía agotarse en la verificación de su previsión expresa en el contrato colectivo, sino que exigía atender a la realidad material de la relación laboral.

154. Además, el principio de primacía de la realidad en materia laboral impone a las personas juzgadoras el deber de privilegiar los hechos efectivamente acreditados sobre las formas o denominaciones empleadas por las partes, especialmente cuando de ello depende la protección de derechos fundamentales. En

[60] **Artículo 84**: 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.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

consecuencia, el análisis jurisdiccional debía evaluar si el pago de la “nómina complementaria” constituía, en los hechos, una contraprestación ordinaria por el trabajo desempeñado.

155. En efecto, la carga argumentativa y probatoria no podía satisfacerse con la simple afirmación patronal de que el pago carecía de sustento contractual. Si durante años se entregó una cantidad bajo una denominación determinada por la propia Universidad, correspondía al órgano jurisdiccional examinar con mayor rigor las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se realizó ese pago, así como las razones concretas por las cuales se estimó indebido. De lo contrario, se permitiría que una percepción posiblemente incorporada al salario real fuera desconocida por una decisión unilateral del empleador, lo que es contrario al derecho de protección al salario.

156. Si bien es cierto que, tratándose de prestaciones extralegales, resulta necesario identificar su origen, en el caso no se reclama una prestación cuyo pago dependa de la actualización de algún requisito contractual ni una cuya inexistencia pueda inferirse ante la ausencia de indicios. Por el contrario, se está ante una situación en la que consta como hecho su pago, mientras que la parte patronal aduce un supuesto error administrativo cuya acreditación no ha sido debidamente colmada.

157. En esta lógica, esta Suprema Corte advierte que el órgano de amparo omitió examinar de manera integral los elementos probatorios de los que se desprenden indicios de que el pago del ingreso reclamado fue reiterado, periódico y sostenido a fin de determinar si en efecto formaba parte del salario integrado. Esto debió haber sido apreciado con mayor cautela ya que se trata del ingreso de una madre trabajadora e involucra la atención de las necesidades de una menor de edad.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

158. Adicionalmente, esta Suprema Corte estima que la decisión impugnada es incompatible con el contenido del artículo 5° constitucional, en tanto permite, en los hechos, la supresión unilateral de una percepción que formaba parte del ingreso de la trabajadora, sin que mediara una motivación pormenorizada de la persona juzgadora a fin de explicar las razones del cese en el pago.

159. En efecto, a fin de determinar si existió privación unilateral del salario de la trabajadora, el órgano jurisdiccional debió allegarse de elementos más allá de las manifestaciones de la Universidad empleadora en el sentido que identificaron que el **pago se realizó durante todo ese tiempo** por errores administrativos, sin evaluar condiciones de modo, tiempo y lugar necesarios para llegar a la verdad material. Lo anterior con la finalidad de atender el principio de primacía de la realidad.

160. Por otra parte, se advierte que el Tribunal Colegiado de Circuito tampoco atendió al contexto de la recurrente, quien desde la demanda inicial hizo valer su condición de madre trabajadora con una hija a su cargo, circunstancia que exigía un análisis reforzado tanto desde la perspectiva del interés superior de la niñez como desde la obligación de juzgar con perspectiva de género.

161. Adicionalmente, en relación con el interés superior de la niñez, esta Suprema Corte considera que el órgano de amparo fue omiso en valorar las posibles repercusiones que la reducción del ingreso de la trabajadora podría generar en la esfera de derechos de su hija, particularmente en lo relativo a su subsistencia, desarrollo y acceso a condiciones de vida dignas. Dicha omisión resulta contraria a los artículos 1° y 4° que mandatan que el interés superior de la niñez se debe tomar en cuenta en todas las decisiones que les afecten aún si la afectación es indirecta.

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

162. En efecto, conforme a la doctrina de este Alto Tribunal, cuando las personas juzgadoras adviertan que en un asunto pueden verse involucrados, directa o indirectamente, los derechos de niñas, niños y adolescentes están obligadas a analizar los hechos y las pruebas a la luz de dicho principio, aun cuando tales cuestiones no hayan sido planteadas expresamente por las partes ni los menores de edad formen parte del juicio. Así, el órgano jurisdiccional no puede limitar su estudio al ámbito estrictamente litigioso, sino que debe advertir las posibles afectaciones que su decisión pueda generar en la niñez, a fin de garantizar una protección reforzada de sus derechos[61].

163. Bajo esta lógica, la falta de análisis por parte del Tribunal Colegiado de Circuito no solo implicó una omisión en la revisión de constancias para identificar la verdad material conforme al principio de primacía de la realidad, sino el incumplimiento de un deber reforzado de protección constitucional, al dejar de considerar el impacto de la decisión en las condiciones de vida de la niña, particularmente en un contexto en el que el ingreso de la madre constituye la fuente principal para la satisfacción de sus necesidades básicas, circunstancia que hizo del conocimiento de las personas juzgadoras desde la narración de los hechos de la demanda inicial.

164. De igual forma, la omisión de juzgar con perspectiva de género se actualiza en la medida en que el Tribunal Colegiado no consideró las condiciones estructurales de desigualdad que enfrentan las mujeres trabajadoras, particularmente aquellas que asumen responsabilidades de cuidado, implican que se lleve a

---

61 “INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ. CUANDO SE ADVIERTAN AFECTACIONES A LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES, EL TRIBUNAL TIENE LA OBLIGACIÓN DE ESTUDIARLAS A LA LUZ DEL REFERIDO PRINCIPIO, CON INDEPENDENCIA DE QUE TALES LESIONES NO HAYAN SIDO MATERIA DE CONTROVERSIA NI LOS MENORES DE EDAD PARTE EN EL JUICIO.” [Tesis: 2a./J. 1/2022 (11a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 10, febrero de 2022, Tomo II, p. 1424. Registro digital: 2024135].

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

> cabo un análisis probatorio más exhaustivo y que motive reforzadamente las decisiones que impactan en el ingreso con el que sostiene a su familia.

165. En ese sentido, la resolución impugnada reproduce un estudio formalista que desconoce las condiciones reales en que se desarrolla la relación laboral de la recurrente, lo cual resulta incompatible con el mandato constitucional de garantizar el acceso a la justicia a las madres trabajadoras. Bajo esas circunstancias, esta Suprema Corte concluye que la resolución del Tribunal Colegiado de Circuito no es acorde con el mandamiento constitucional, en la medida en que excluye del análisis elementos sustantivos que resultaban indispensables para determinar la existencia de la obligación patronal de pagar ese emolumento a la recurrente.

166. En consecuencia, al haberse acreditado que la decisión impugnada vulnera los derechos humanos al salario, a la tutela judicial efectiva, al interés superior de la niñez y omitió la obligación de juzgar con perspectiva de género, lo procedente es **revocar la sentencia recurrida y devolver los autos al Tribunal Colegiado para que atienda los alcances precisados en esta ejecutoria y con libertad de jurisdicción:**

- Atienda el principio de primacía de la realidad y determine si la prestación reclamada forma parte del salario integrado de la trabajadora.
- Aprecie las constancias de autos y pormenorizadamente determine si se acredita o no el pago de una prestación periódica. Lo anterior sin privilegiar los formalismos procesales sobre la cuestión efectivamente planteada.
- En dado caso de que se acredite el pago de una percepción periódica, pronunciarse en el sentido de si integra salario conforme a lo desarrollado en la presente ejecutoria.
- Motive reforzadamente su decisión atendiendo al principio del interés superior de la niñez.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

- Analice las constancias de autos y el contexto con perspectiva de género atendiendo los lineamientos descritos en esta ejecutoria que derivan del Manual para juzgar con perspectiva de género en Materia Laboral.

167. No se soslaya que la recurrente plantea la existencia de un derecho adquirido respecto de la “nómina complementaria”; sin embargo, la determinación sobre su existencia y exigibilidad no puede analizarse de manera aislada, sino que se encuentra necesariamente condicionada a que se acredite que dicha percepción se otorgaba de forma ordinaria, habitual y permanente. En ese sentido, será a partir de la valoración integral de los elementos probatorios y de la forma en que se desarrolló la relación laboral que podrá definirse si la prestación se incorporó al patrimonio de la trabajadora como parte de su salario y, por ende, si goza de la protección constitucional propia de los derechos adquiridos.

VI. Decisión

Por todo lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO. En la materia de la revisión, se revoca la sentencia recurrida.

SEGUNDO. Se devuelve el presente asunto al Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Circuito para los efectos precisados.

Notifíquese; con testimonio de esta ejecutoria y, en su oportunidad, archívese como asunto concluido.

Así lo resolvió el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por mayoría de siete votos de las personas Ministras

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

Herrerías Guerra; Espinosa Betanzo, con reserva de criterio; Ríos González, separándose de las consideraciones contenidas en los párrafos del 95 al 102 y 104; (antes del 93 al 101) y 166 (antes 153); Esquivel Mossa, separándose de los párrafos del 33 al 54 (antes del 31 al 52), 152 (antes 140), del 160 al 164 (antes del 147 al 151) y 166 (antes 153); Batres Guadarrama, con consideraciones respecto de los efectos; Ortiz Ahlf, separándose de los párrafos 65 (antes 63), 80 (antes 78) y 108 (antes 103); y Presidente Aguilar Ortiz, con matices en cuanto a que se trató de una prestación extralegal. Los señores Ministros Figueroa Mejía y Guerrero García votaron en contra. Los señores Ministros Espinosa Betanzo y Presidente Aguilar Ortiz anunciaron sendos votos concurrentes. El señor Ministro Figueroa Mejía anunció voto particular. Las señoras Ministras Ríos González y Esquivel Mossa reservaron su derecho de formular sendos votos concurrentes[62].

El señor Ministro Presidente Aguilar Ortiz declaró que el asunto se resolvió en los términos precisados.

---

[62] Las referencias en la separación de párrafos de los proyectos sobre los cuales se manifiestan las personas Ministras integrantes del Tribunal Pleno, expresados tanto en el acta de sesión pública, como en la hoja de votación, se hacen conforme a la sesión en relación con las propuestas originales; por tanto, pueden válidamente variar en la versión oficial del engrose, de conformidad con los ajustes que se acuerden.
En el caso particular, los párrafos 93 al 101 y 153, respecto de los cuales se separaba la Ministra Ríos González cambiaron de numeración con motivo de las modificaciones realizadas al proyecto, por lo que ahora corresponden a los párrafos del 95 al 102 y 104; y 166.
Los párrafos 31 al 52, 140, 147 al 151 y 153, respecto de los cuales se separaba la Ministra Esquivel Mossa, cambiaron de numeración con motivo de las modificaciones realizadas al proyecto, por lo que ahora corresponden a los párrafos del 33 al 54, 152, 160 al 164 y 166.
Los párrafos 63, 78 y 103, respecto de los cuales se separaba la Ministra Ortiz Ahlf cambiaron de numeración con motivo de las modificaciones realizadas al proyecto, por lo que ahora corresponden a los párrafos 65, 80 y 108.

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

2610-5647

Firman el señor Ministro Presidente y la señora Ministra Ponente con el Secretario General de Acuerdos, que autoriza y da fe.

PRESIDENTE

(Esta sentencia se suscribe
con Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación [FIREL]).

MINISTRO HUGO AGUILAR ORTIZ

PONENTE

(Esta sentencia se suscribe
con Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación [FIREL]).

MINISTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

P/xZIrfZell3xgesjZAfaRZlxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

(Esta sentencia se suscribe
con Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación [FIREL]).

DANIEL ÁLVAREZ TOLEDO

Esta hoja corresponde a la sentencia emitida en el amparo directo en revisión **3918/2025**, fallado por el Pleno de la Suprema Corte

2610-5647

de Justicia de la Nación, en sesión de veintisiete de mayo de dos mil veintiséis. **CONSTE**

En términos de lo previsto en los artículos 112 y 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicada el veinte de marzo de dos mil veinticinco en el Diario Oficial de la Feder ación; así como en el Acuerdo General 11/2017, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete en el Diario Oficial de la Federación, en esta versión pública se suprime la información cons iderada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.

P/xZIrfZeII3xgesjZAfaRZIxu4Brx/el/tGkBCqwfw=

Firmado por: Sistema de Informática Jurídica
No. serie: 641779741818892469353173044392025591908216603740
Fecha: 13/10/2026 03:05:37.164 -06:00

2610-5647