



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CAMPUS ARAGÓN

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE SALARIOS CAÍDOS A LA
LUZ DE LA REFORMA LABORAL DEL 30 DE NOVIEMBRE
DE 2012

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO EN LA MODALIDAD DE SEMINARIO DE
TITULACIÓN COLECTIVA

PRESENTA

JORGE GARCÍA GONZÁLEZ



FES Aragón

NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 2014.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES

Por el esfuerzo y sacrificio que realizaron para convertirme en el hombre que hoy soy, gracias por sus enseñanzas a través de sus ejemplos de superación y amor.

A MI HIJA

Como fuente de mi inspiración, espero que este esfuerzo realizado, redunde en un ejemplo en tu vida. Y recuerda... "nunca es tarde para conseguir tus metas". Te quiero Pau;

A MIS HERMANOS

Por el ejemplo que me brindaron al haber alcanzado sus metas personales y profesionales.

A MIS MAESTROS E INTEGRANTES DEL SÍNODO

Por el tiempo que me dedicaron en proporcionar sus conocimientos y experiencia para orientarme en mi formación profesional y obtener un título profesional como Licenciado en Derecho. Y especial a mi asesora la Mtra. Martha Leticia Ramírez Zamora.

A LA UNAM

Por darme la oportunidad de formar parte de ella en mi formación profesional.

A LA FES

Con especial cariño a mi *alma mater*, pues siempre generosa, hoy le debo mi formación profesional y anhelo que con mi ejercicio profesional enaltezca, para ser considerado un digno egresado.

**ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE SALARIOS CAÍDOS A LA LUZ DE LA
REFORMA LABORAL DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012**

ÍNDICE.....	I
INTRODUCCIÓN	III

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DE LOS SALARIOS CAÍDOS

1.1 HISTORIA LEGISLATIVA DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN MÉXICO.....	1
1.2 LOS SALARIOS CAÍDOS	6
1.2.1 Concepto	6
1.2.2 Características legales.....	10

CAPÍTULO 2

LOS SALARIOS CAÍDOS EN NUESTRA LEGISLACIÓN

2.1 EL ARTÍCULO 123 APARTADO “A” FRACCIÓN XXII Y APARTADO “B” FRACCIÓN IX DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE SALARIOS CAÍDOS	13
2.2 LOS SALARIOS CAÍDOS DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO y 43 FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	16
2.3 CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN RESPECTO A LOS SALARIOS CAÍDOS ANTES DE LA REFORMA LABORAL DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012.....	18

CAPÍTULO 3**ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE**

3.1 LOS DERECHOS HUMANOS QUE SE VULNERAN EN LA RESTRICCIÓN DE SALARIOS CAÍDOS.....	25
3.2 EFECTOS JURÍDICOS DE LA REFORMA DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	34
CONCLUSIONES.....	38
FUENTES CONSULTADAS.....	40

INTRODUCCIÓN

La reforma laboral es sin duda un tema de debate, de primer orden en diversos planos: jurídico, legislativo, social y aun político.

Lamentable resulta el hecho de que la actualización normativa, descansa en una visión neoliberal del trabajo anteponiendo la visión económica de la cual hacen depender los derechos sociales de los trabajadores.

Por ello, el presente trabajo de investigación en su modalidad de tesina, fue elaborado con el propósito de determinar y justificar jurídicamente que la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, en su artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, al limitar a doce meses el pago de salarios caídos en los casos de despido injustificado previo juicio laboral condenatorio, es contraria a lo dispuesto por la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

Para tal efecto se realizó una investigación de carácter predominantemente documental, atendiendo a lo novedoso del objeto de investigación, basada en los métodos: analítico, sintético, inductivo, deductivo e histórico consultándose diversos criterios doctrinales, disposiciones legales y jurisprudenciales, recopilando la información de diversos autores, así como de preceptos estipulados en nuestras normas jurídicas y razonamientos emitidos por la máxima autoridad judicial de nuestro país.

En aras de cumplir con el objetivo del trabajo de investigación, se consideró pertinente estructurarlo de la siguiente manera: en el capítulo 1, se establece una reseña histórica de los salarios caídos, definiendo su naturaleza y características legales.

El capítulo 2, de carácter normativo, establece las pautas legales sobre salarios caídos, iniciando con un análisis constitucional, para luego hacer lo propio

a partir de sus leyes reglamentarias, específicamente la Ley Federal del Trabajo, antes y después de la reforma laboral y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para finalizar con un estudio de los criterios jurisprudenciales anteriores a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, en materia de salarios caídos.

Y por último, en el capítulo 3, se realiza el análisis del reformado artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, confrontándolo con los principios constitucionales para dejar probado que su contenido vulnera el principio de estabilidad en el empleo e igualdad jurídica con respecto de aquellos trabajadores cuya relación laboral se rige por la Ley Burocrática.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DE LOS SALARIOS CAÍDOS

1.1 HISTORIA LEGISLATIVA DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN MÉXICO

El tema de salarios caídos en nuestra legislación, tiene sus orígenes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), específicamente con el surgimiento del artículo 123, ya que de él emanan los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

El artículo 123 de nuestra CPEUM que rige las relaciones entre patrones y trabajadores, es el origen de nuestro derecho laboral; "... El derecho del trabajo en México nace en el constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza..."¹.

Antes de la promulgación de nuestra CPEUM, específicamente del artículo 123, que nace con la de 1917, no se encontraba una regulación de los derechos de los trabajadores y por ello existía un abuso por parte de los patrones, quienes contaban con el capital, sometiendo a su arbitrio a quienes eran sus trabajadores, imponiéndoles:

- a) Jornadas laborales notoriamente excesivas;
- b) Pago de salarios muy bajos que ellos mismos establecían o incluso sin goce del mismo;
- c) En caso de proporcionar habitaciones y alimentos éstos eran deplorables;
- d) Sin días de descanso, pues no tenían ningún derecho laboral y;
- e) Despedidos sin retribución alguna.

¹ DAVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, 3ª edición, Porrúa, México, 1998, pág. 3.

En consecuencia, al surgir el artículo 123 constitucional se establecieron los derechos laborales mínimos por lo que "... durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos..."².

Por otro lado, hay quien expresa que el artículo 123 de la CPEUM, es una derivación del artículo 5 de tal ordenamiento jurídico, considerando que "... al discutirse el texto del proyecto de este precepto, los diputados constituyentes dividieron sus opiniones y en tanto un grupo pretendió darle una amplitud inusitada para la época, a efecto de comprender en su contenido un conjunto de aspiraciones de la clase trabajadora que había luchado en los primeros años de la Revolución por implantar una nueva estructura constitucional, otro sector estimaba que desde un punto de vista de técnica jurídica era imposible introducir en el marco de las garantías individuales un nuevo campo de garantías de orden social imposible de contemplar en un documento destinado a proteger a la persona como sujeto de derechos, y no a la colectividad..."³.

A través de los años y con motivo de las inconformidades y de los abusos de los patrones, hacia sus trabajadores, como ya se dijo, el Constituyente de 1917, se dio a la tarea de crear los derechos fundamentales en materia de trabajo, por lo que "... Las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del Derecho laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. Pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación

² Idem.

³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1997, pág. 1.

moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amanecen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimiento de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública...”⁴.

Por ende, se puede decir que “... La historia de nuestro derecho del trabajo lo podemos dividir en los siguientes periodos:

PERIODO	ACONTECIMIENTO
1917 - 1931	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones.
1931	<ul style="list-style-type: none"> • Se federalizaron las leyes locales. • Nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron reformas trascendentales al 123 constitucional.
1962 – 1968	<ul style="list-style-type: none"> • Se presentó iniciativa de la ley actual.
1970 – 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Se puso en vigencia nuestra ley actual.
1980 – actualidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se reformó procesalmente.⁵

En el cuadro que antecede, se habla de la Ley Federal del Trabajo vigente antes de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012.

Como se ha referido, nuestro Derecho del trabajo, surge y se funda en el artículo 123 de la CPEUM, el cual establece las garantías sociales mínimas de los trabajadores, mismo que fue creado con la intención de evitar los abusos por parte

⁴ CABAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994, págs. 71 - 72.

⁵ Vid. Ibidem, pág. 72.

de los patrones, cuando se dan relaciones de trabajo, el cual actualmente se divide en dos apartados y que son el “A” y el “B”; el primero de ellos regula las relaciones de trabajo entre los patrones y los obreros, jornaleros, empleados, domésticos artesanos y en general, cualquier contrato de trabajo, y el segundo de ellos regula las relaciones de trabajo de quienes prestan sus servicios en los Poderes de la Unión y los del Gobierno del Distrito Federal, pues tal numeral a la letra dice:

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.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
- B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores. ...”

Ambos apartados del artículo 123 de la CPEUM, protegen los derechos mínimos de los trabajadores, y en el caso que nos ocupa, al tratar lo referente a los salarios caídos, éstos se encuentran protegidos por la fracción XXII del apartado “A” y fracción IX del apartado “B” de tal ordenamiento jurídico, que a la letra dicen:

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

Artículo 123 apartado “B” fracción IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En caso de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.”

Las fracciones del numeral citado, protegen la estabilidad en el empleo, a través de sus respectivas leyes reglamentarias, como son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente, siendo aplicable la primera de ellas en forma supletoria, en los casos en que esta última no regule.

Los trabajadores que sean despedidos sin motivo ni causa justificada, podrán demandar el cumplimiento de su contrato de trabajo, como lo señala la fracción XXII del apartado “A” del 123 constitucional, que equivale a la reinstalación que hace referencia la fracción IX del apartado “B” de tal ordenamiento legal, o bien, que sean indemnizados, lo que trae como consecuencia el pago de los salarios caídos, en caso de haber una laudo condenatorio, mismos que se encuentran regulados en La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48 y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 43 fracción III.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establecía que los salarios vencidos o caídos se iban a pagar hasta el total cumplimiento del laudo respectivo, lo que ahora a partir de la multicitada reforma establece, que los salarios caídos o vencidos solo serán pagados hasta por un máximo de doce meses, y si en dicho lapso no se concluye el procedimiento se pagarán sólo los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del 2% mensual capitalizable al momento del pago.

Y, por lo que respecta al artículo 43 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala como una obligación de los titulares del gobierno que se regulan por tal ordenamiento jurídico, a reinstalar a los

trabajadores que hubieran sido separados injustificadamente y a pagarles los salarios caídos, a que fueran condenados por laudo ejecutoriado.

Tales extremos referidos, precisamente son la materia de estudio en este proyecto, por tal razón es necesario establecer la definición y características de los salarios caídos.

1.2 LOS SALARIOS CAÍDOS

1.2.1 Concepto

Aproximadamente en el 500 a. C., la sal era un producto de suma importancia, motivo de la construcción de la “Vía Salaria” (camino desde las salitreras de Ostia hasta Roma). Los soldados romanos encargados de cuidar esta ruta, recibían parte de su pago en sal llamada *salarium argentum* (agregado de sal) de ahí el origen de la palabra salario. En Grecia el intercambio de sal por esclavos generó la expresión “*no vale su sal*”.⁶

El salario es una figura jurídica del Derecho del trabajo, al que los autores le han atribuido diversos significados. Para Néstor de Buen L. “... salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo...”⁷.

Para Alberto Trueba Urbina, el salario, “... Es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía...”⁸.

⁶ Vid. Etimología del salario. En línea, disponible en: <http://etimologias.dechile.net/?salario>. Consultada el 19 de septiembre de 2013, 12:30 hrs.

⁷ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo segundo, vigésima segunda edición actualizada, Porrúa, México, 2010, pág. 199.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición corregida, Porrúa, México, 1977, pág. 291.

De conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM en su apartado "A" el salario se define como:

... la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo...

Al hablar de retribución, nuestra legislación se refiere a que está integrada por dinero y conceptos diversos a éste, como son el pago en especie, esto es, que le entregan a los trabajadores como parte de esa retribución o cualquier prestación que recibe el trabajador por el desempeño de sus servicios, tan es así que aunado al concepto que establece el numeral citado, el artículo 84 de tal ordenamiento legal, señala que:

... El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...

Por su parte, el artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 apartado "B" de la CPEUM, al salario lo llama también sueldo, señalando que:

El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

De lo anterior, se puede decir que el salario es la cantidad de dinero o en especie que los patrones entregan a sus trabajadores, por la prestación de una actividad, ya sea física o intelectual.

Ahora bien, el salario tiene una modalidad que se llama salario caído o también conocido como salario vencido, el cual es precisamente la materia de este trabajo y, para ello, es necesario establecer el concepto de tal figura laboral.

Al respecto, Ávila Salcedo, en su Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, considera que los salarios vencidos es la sanción "...impuesta al patrón cuando en un juicio laboral éste no comprueba que la causa del despido fue justificado: los salarios caídos son la consecuencia directa de la incoada por el trabajador, siendo generados al obtener un laudo favorable..."⁹.

Para el autor, los salarios caídos, los considera como la consecuencia jurídica de un despido injustificado y que con base en un laudo favorable al trabajador obliga al patrón a su pago.

Por otro lado, Néstor de Buen L. respecto de los salarios caídos o vencidos, nos dice que "... Si bien es cierto que la fracción III del artículo 50 se habla de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones, resulta obvio que ese concepto corresponde al de salario que contiene el artículo 82, esto es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por ello debe de concluirse que el término "salario vencido" no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a "indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador". En realidad, insistimos, se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial del salario..."¹⁰.

Es de hacerse notar que para éste último autor, el salario caído o vencido, no es sino una indemnización igual a los salarios que pudo haber cobrado el trabajador si no lo hubieran despedido injustificadamente. Los salarios caídos o vencidos, son una consecuencia inmediata y directa del despido injustificado del que son objetos los trabajadores, y que aun cuando no están definidos en nuestra legislación laboral, nuestra CPEUM los protege.

⁹ AVILA SALCEDO, Luis Fernando, Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Porrúa, México, 2010, pág. 22.

¹⁰ DE BUEN L. Néstor, Op. Cit., pág. 112.

Al respecto, hay que señalar que la Constitución no establece un derecho a salarios caídos; solo una indemnización de tres meses en caso de despido injustificado (123, A, XXI y XXII y B IX). Sin embargo, ello no quiere decir que el legislador tenga una libertad absoluta de configuración. Se encuentra limitado por los demás derechos fundamentales y por el principio de razonabilidad.

El artículo 123 de la CPEUM en su fracción XXII del Apartado “A” señala esencialmente que el patrono que despida a un trabajador injustificadamente, estará obligado a elección del trabajador, **a cumplir el contrato de trabajo** o a indemnizarlo, con el importe de tres meses de salario.

Por otro lado, la fracción IX, segundo párrafo, del apartado “B” del mismo numeral, establece que los trabajadores sólo serán suspendidos o cesados por justa causa y en caso de separación injustificada tendrán derecho **a la reinstalación** o indemnización.

En ambos casos, si un patrón despide a un trabajador, este último tiene derecho si comprueba ante la autoridad competente que el despido es injustificado a que le sean pagados sus salarios que pudo haber cobrado, si no hubiera sido despedido, y si el patrón acredita que lo despidió en forma justificada, el trabajador no tendrá derecho al pago de éstos.

De tales disposiciones constitucionales, se desprende que los trabajadores que sean despedidos injustificadamente al optar por el cumplimiento del contrato para el caso de los trabajadores que se rigen por el apartado “A” del numeral en estudio o por la reinstalación, para el caso de los trabajadores que se rigen sus relaciones laborales por el apartado “B” del mismo numeral, éstos tendrán derecho al pago de sus salarios como si hubieran seguido laborando y que a tales salarios se les conoce como salarios caídos o vencidos, ya que el salario como tal, es un elemento esencial de la relación de trabajo, como lo dispone el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, **mediante el pago de un salario.**

Existe una relación de trabajo, entre el que presta un servicio y el que lo recibe de conformidad a lo que establece el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Los llamados salarios caídos o vencidos, encuentran su naturaleza constitucional en lo dispuesto por el artículo 123 apartado "A" fracción XXII, y apartado "B" fracción IX de la CPEUM, ya que los trabajadores despedidos sin justa causa, al tener derecho al cumplimiento del contrato o reinstalación, esto es a la continuidad de la relación laboral, lo que se refiere a la estabilidad en su empleo y, que por ello cuando sufren el despido, tendrán derecho a que les paguen sus salarios como si la relación laboral siguiera subsistente, en virtud de que dejaron de seguir laborando a favor de su patrón, precisamente por causas imputables a éste y que como consecuencia de tal despido injustificado le serán pagados los salarios caídos o vencidos.

1.2.2 Características legales

Es importante observar las características de los salarios, en virtud de considerarse en los mismos términos, aun y cuando un trabajador haya sido despedido injustificadamente de su empleo, los que se le deberán pagar como si la relación de trabajo continuara, llamándolos salarios caídos.

El salario al ser la retribución en dinero y en especie que paga el patrón al trabajador, por la prestación de un trabajo físico o intelectual, personal y subordinado, éste tiene varias características, mismas que a continuación se describen:

CARACTERÍSTICAS	FUNDAMENTO JURÍDICO (LFT)	DESCRIPCIÓN
REMUNERADOR	Artículo 5 fracción VI y 85	Debe ser proporcional al tiempo laborado
EQUIVALENTE AL MINIMO	Artículo 85	Por lo menos sea el salario que este señalado o establecido legalmente como mínimo
SUFICIENTE	Artículo 3	Que con él se acceda a un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia
DETERMINADO O DETERMINABLE	Artículo 82 y 83	El trabajador conocerá previamente sus derechos por las prestaciones de sus servicios convenido con el patrón
CUBRIRSE PERIODICAMENTE	Artículo 88	Los plazos de pago nunca podrán ser mayores: a. Personas que desempeñan un trabajo material.- una semana b. Demás trabajadores.- quince días
DEBE SER EN EFECTIVO	Artículo 101	Que el salario se debe pagar en moneda de curso legal (actualmente por cuestiones de seguridad y de conformidad con los trabajadores se paga en cheque o depósito bancario)
EL SALARIO EN ESPECIE DEBE SER APROPIADO Y PROPORCIONAL AL SALARIO EN EFECTIVO	Artículo 102	Se refiere a las prestaciones en especie que se pagan al trabajador y que deberán ser proporcionales al salario que reciba el trabajador en efectivo.

RECIPROCIDAD ENTRE EL SALARIO Y EL SERVICIO	Principio doctrinal	Que el salario debe ser acorde a la actividad desempeñada por el trabajador ¹¹
---	---------------------	---

De conformidad con las características señaladas, es de concluirse que salario es la remuneración que el trabajador recibe en dinero y en especie, por la prestación de un servicio personal y subordinado, misma que pacta con el patrón, y que son los mismos a que tiene derecho un trabajador que haya sido despedido injustificadamente, pues a éste le deben pagar sus salarios como si la relación de trabajo siguiera subsistente durante el tiempo que dure el juicio laboral respectivo, a los que se les llaman salarios caídos o vencidos, siempre que así sea reclamado.

Cabe adelantar que antes de las reformas laborales del 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, en especial por lo que respecta a su artículo 48, los salarios caídos para el caso de despido injustificado, se generan desde la fecha del despido hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo, como actualmente sigue sosteniendo el artículo 43 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, y contrario a ello, los salarios caídos de conformidad al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, ya reformado, sólo procede su pago limitándolos a doce meses, extremos que precisamente se plantearan, en apartados subsecuentes.

¹¹ Vid. DE BUEN L., Nestor, Op. cit., págs. 204 – 207.

CAPÍTULO 2

LOS SALARIOS CAÍDOS EN NUESTRA LEGISLACIÓN

2.1 EL ARTÍCULO 123 APARTADO “A” FRACCIÓN XXII Y APARTADO “B” FRACCIÓN IX DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE SALARIOS CAÍDOS

Habiendo definido a los salarios caídos o vencidos, es de hacerse notar que el artículo 123 constitucional establece los derechos fundamentales y mínimos en materia de trabajo y en el caso que nos ocupa, correspondiente a los salarios caídos, no son definidos expresamente en dicho numeral, sin embargo los mismos se encuentran protegidos en la fracción XXII del Apartado “A” y fracción IX del apartado “B”.

Con el surgimiento del artículo 123, “... los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas sino que les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el original artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podrían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho a exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos del despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera...”¹².

Lo anterior se encuentra específicamente regulado en la fracción XXII del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, al establecer que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o porque ingrese a una asociación o

¹² TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., págs. 297- 298.

sindicato, o por haber participado en una huelga lícita, a elección de éste, se obliga a cumplir el contrato de trabajo o indemnizarlo con tres meses de salario.

Al establecer dicha fracción que el patrón está obligado a cumplir el contrato de trabajo, cuando acontecen los supuestos referidos, ello significa que se debe continuar con el mismo, y de ahí surge la figura laboral de la reinstalación, dando continuidad a la relación de trabajo, ya que por causas imputables al patrón se encuentra obligado a que la misma siga subsistente y por ello los laudos que se dicten al resolver una controversia de esa naturaleza, se deben emitir contemplando la condena del pago de salarios caídos, desde la fecha del despido injustificado y hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo.

Por el contrario, si el patrón justifica ese despido, de ninguna manera estaría obligado a pagar esos salarios caídos, pues el pago de ellos se considera como una sanción al patrón por despedir injustificadamente a un trabajador.

Lo mismo acontece por lo que respecta a la fracción IX del Apartado “B” del artículo 123 constitucional, al establecer que los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados, por los titulares de las dependencias, por una causa debidamente justificada, y de no ser así, éstos optarán por la reinstalación o la indemnización correspondiente.

Al consagrar dicha fracción que los titulares de las dependencias de gobierno, sólo podrán suspender o cesar a los trabajadores cuando exista una causa debidamente justificada, y de no suceder tales acontecimientos, tendrán derecho a optar por la indemnización o por la reinstalación, lo que significa que se debe continuar con la relación de trabajo, pues por causas imputables a los titulares de las dependencias de gobierno, estarían obligados a que la relación laboral siguiera, y, por ello, los laudos que se dicten al resolver una controversia de esa naturaleza, se deben emitir, contemplando la condena del pago de salarios

caídos, desde la fecha del despido injustificado y hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo.

De lo anterior, se puede decir que, nuestro artículo 123 de la CPEUM en su fracción XXII del Apartado “A” y fracción IX del apartado “B”, protegen la estabilidad en el empleo y continuidad en el mismo a quienes prestan un servicio personal y subordinado, a cambio de un salario, como una garantía social.

El numeral en estudio, protege a los trabajadores que sean despedidos injustificadamente de sus empleos y al momento de suceder tal acontecimiento, les otorga el derecho a elegir por el cumplimiento de su contrato de trabajo, esto es, que pidan su reinstalación o bien que opten por la indemnización correspondiente, lo que se traduce a que si acreditan en un juicio laboral que el patrón los despidió sin motivo ni causa debidamente justificada, los trabajadores pueden optar por cualquiera de los dos referidos supuestos y tendrán derecho al pago de los salarios caídos, desde la fecha del despido injustificado y hasta el momento en que se dé total cumplimiento al laudo condenatorio respectivo.

2.2 LOS SALARIOS CAÍDOS DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 43 FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En nuestro sistema jurídico, como ya se dijo, los salarios caídos están protegidos por la CPEUM en su artículo 123 en su apartado “A” fracción XXII, y en el apartado “B” fracción IX, cuyas leyes reglamentarias lo son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respectivamente y que en el caso que nos ocupa, los salarios caídos se encuentran regulados específicamente en el artículo 48 del primer ordenamiento legal citado y en el artículo 43 fracción III, del segundo ordenamiento legal mencionado.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma laboral, establecía lo siguiente:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

...

Este precepto legal, en los casos de despido injustificado, establecía y protegía los salarios caídos, desde el momento en que un trabajador era despedido injustificadamente y hasta el día en que se cumpla el laudo condenatorio respectivo, independientemente del tiempo que dure el juicio respectivo.

Actualmente el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, modificó tales cuestiones, pues limitó los salarios caídos a 12 meses, estableciendo lo siguiente:

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión **el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses**, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

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

En caso de muerte del trabajador dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

De su contenido, se desprende que en los casos de despido injustificado, limita el pago de salarios caídos a doce meses, y el tiempo que exceda de ese plazo, solo procede el pago de los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente al día de hoy, con el ánimo de evitar que los juicios laborales excedan el plazo de los doce meses que establece como límite para el pago de salarios caídos, contempla sanciones económicas, que pueden ser: de los 100 a los 1000 salarios mínimos, a los abogados y litigantes que interpongan cualquier medio legal notoriamente improcedente que dilate el procedimiento; y a la propia autoridad laboral que realice alguna actuación judicial fuera del término legal establecido, se aplicará una sanción hasta por 90 días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo.

A la fecha, es imposible evaluar los efectos de estas disposiciones, pues en este momento los juicios laborales iniciados en este año 2013, aun están en proceso, por lo que no se sabe si tales medidas resultarán eficientes o no, para controlar que los juicios laborales no excedan del plazo de 12 meses, pues en la práctica, en ningún caso duran menos del plazo, ya que el promedio real de la duración de un proceso laboral desde la presentación de la demanda y hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo, lo es aproximadamente de 5

años, problemática que será materia de estudio en el capítulo siguiente, al hacer un análisis de la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que regula lo correspondiente a los salarios caídos.

Por otro lado, el artículo 43, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de salarios caídos a la letra dice:

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1º. de esta ley:

Fracción III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieran separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

Este precepto legal, para el caso de despidos injustificados, sigue protegiendo el pago de salarios a favor de los trabajadores cuya relación laboral se regula por la Ley reglamentaria del artículo 123 CPEUM en su apartado "B", desde la fecha de la presentación de la demanda y hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo, sin limitar dicho pago a doce meses como lo hace lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente y que fue reformado a partir del 30 de noviembre de 2012.

2.3 CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN RESPECTO A LOS SALARIOS CAÍDOS ANTES DE LA REFORMA LABORAL DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

La jurisprudencia se considera una fuente del derecho generada por nuestra máxima institución judicial, creando contenidos jurídicos para resolver casos futuros y análogos. Por ello, es de suma importancia su aplicación y en tratándose de salarios caídos, se han emitido diversos criterios con carácter obligatorio.

En ese contexto, se consideró necesario realizar la transcripción de algunos pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitidos con anterioridad a la reforma del 30 de noviembre de 2012.

Novena Época
Registro: 191321
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XII, Agosto de 2000
Materia(s): Laboral
Tesis: III.1o.T. J/45
Página: 1115

SALARIOS VENCIDOS. SE GENERAN HASTA QUE SE SATISFAGA LA ACCIÓN PRINCIPAL DEDUCIDA. Los salarios vencidos están íntimamente vinculados con la procedencia de la acción principal ejercitada y originada en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como su injustificación, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho al pago de indemnización constitucional y el de los salarios vencidos constituyen una misma obligación jurídica. En tales condiciones, el derecho al pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador hasta aquella en la cual el patrón cubre la indemnización relativa y los salarios caídos que se hayan generado, los cuales no se interrumpen por el simple ofrecimiento de pago o por la cobertura de la indemnización constitucional; esto es, el derecho del trabajador a obtener los salarios vencidos, termina hasta el momento en que el patrón cubre la totalidad de los que se hayan causado.
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Este criterio jurisprudencial, alude a que cuando un trabajador es separado de su trabajo, sin justa causa, se debe condenar a la parte patronal al pago de salarios caídos desde la fecha del despido y hasta el momento en que se cubran las indemnizaciones correspondientes, ya que considera que el derecho a una indemnización y al pago de salarios caídos, se traducen a una misma obligación.

Octava Época
Registro: 208087
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
86-2, Febrero de 1995
Materia(s): Laboral
Tesis: IV.3o. J/39
Página: 45

SALARIOS CAÍDOS. DERECHO DE. COMPRENDE DESDE LA FECHA DE SEPARACION DEL TRABAJADOR HASTA AQUELLA EN QUE SE REALICE LA REINSTALACIÓN.

Conforme a los lineamientos establecidos en el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. Por tanto, el derecho de pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella otra en la cual el patrón realice materialmente la reinstalación que se le demandó, y no se interrumpe por el simple allanamiento del patrón al aceptar reinstalarlo, sino hasta el momento en que se repone al trabajador en su puesto en forma real y efectiva.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en este criterio, establece una interpretación correcta de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, anterior a la reforma del 30 de noviembre de 2012, señalando que los salarios caídos, son una consecuencia inmediata y directa del despido injustificado, y que por ello el patrón está obligado a pagarlos desde la fecha en que fuera despedido el trabajador, hasta que sea debidamente reinstalado.

Séptima Época
Registro: 815432
Instancia: Cuarta Sala
Jurisprudencia
Fuente: Informes
Informe 1981, Parte II
Materia(s): Laboral
Tesis: 194
Página: 149

SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de

indemnización constitucional, no la de reinstalación, y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado.

Nuestra máxima autoridad judicial contempla dos supuestos respecto al pago de salarios caídos, la reinstalación e indemnización lo que en ambos casos, proceden desde la fecha del despido y hasta el total cumplimiento del laudo.

Por un lado, cuando la acción principal lo es la indemnización, los salarios caídos se calculan con base en el último salario que percibió el trabajador al momento del despido injustificado, esto obedece a que tal acción se traduce a que el trabajador ya no quiere continuar con la relación de trabajo. Por otro lado, cuando la acción principal lo es la reinstalación, los salarios caídos se calculan con los incrementos salariales que se den durante la tramitación del juicio, ya que esta acción se debe entender que el trabajador quiso continuar con la relación laboral como si nunca se hubiera interrumpido.

Novena Época
Registro: 171038
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXVI, Octubre de 2007
Materia(s): Laboral
Tesis: IV.3o.T. J/68
Página: 3073

SALARIOS CAÍDOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. DISTINTAS HIPÓTESIS PARA DETERMINAR EL PERIODO QUE COMPRENDEN.

De la jurisprudencia emitida por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada con el número 560 en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 455, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACIÓN Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ÉSTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.", se advierten dos hipótesis para el pago de los salarios caídos: la **primera** consiste en que

éstos deben comprender desde la fecha del despido hasta aquella en que se verifique la reinstalación, lo cual es comprensible, toda vez que al concretarse ésta cesan los efectos del despido injustificado; la **segunda** se refiere a que los salarios caídos deben abarcar desde la fecha del despido hasta aquella en que se materialice la reinstalación, si ésta no pudo llevarse a cabo en la fecha ordenada por la Junta por causas imputables al patrón, pues si la Junta señaló fecha para realizar la reinstalación, y ésta no se llevó a cabo por causas imputables al patrón, es claro que los efectos del despido se siguen prolongando por responsabilidad del patrón, y es quien debe responder por ellos pagando los salarios caídos hasta que cesen con la reinstalación del trabajador en su empleo. Además de estas dos hipótesis existe una tercera, que alude a que los salarios caídos deben cubrirse desde la fecha del despido hasta aquella señalada por la Junta para la reinstalación derivada del ofrecimiento del empleo, y que no se lleva a cabo por causas imputables al trabajador; lo anterior es así, pues en este caso, aun cuando el trabajador no ha sido reintegrado a sus labores y sigue sin percibir su salario, ya no deriva del despido injustificado, sino de causas atribuibles a él. Finalmente, una cuarta hipótesis se presenta cuando la reinstalación no se efectúa por causas que, en principio, no son imputables a las partes, sino a la propia Junta por no tomar las providencias conducentes para realizarla, lo que independientemente de que, en su caso, pudiera ser motivo de responsabilidad de la Junta, los salarios deben comprender desde la fecha del despido hasta que se materialice la reinstalación, por ser la demandada quien tiene interés en que el empleado se reincorpore a sus labores, a fin de que cesen los efectos del despido, pues de no hacerlo éstos se siguen prolongando y, como consecuencia, siguen corriendo los salarios caídos que el propio patrón originó con el despido injustificado, y el obligado a agotar todos los elementos y medios de defensa a su alcance a fin de combatir la actitud omisiva de la responsable.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Este criterio en esencia confirma lo ya considerado por las jurisprudencias citadas, al establecer que los salarios caídos abarcan desde la fecha del despido injustificado y hasta el día en que el trabajador sea materialmente reinstalado en su puesto, lo que obedece a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, anterior a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, así como lo dispuesto en la fracción III del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que de igual manera están acorde con lo dispuesto por la fracción XXII del apartado "A" y fracción IX del apartado "B" ambos del artículo 123 constitucional.

Los criterios jurisprudenciales citados, protegían a los trabajadores cuya relación laboral se rige por la Ley Federal del Trabajo, y que eran despedidos sin motivo, ni causa justificada, respecto al pago de los salarios caídos que se generaran, desde el momento en que sucediera tal acontecimiento, hasta su reinstalación, tal y como lo establecía el artículo 48 de ese ordenamiento legal, y con la citada reforma a tal numeral, se restringió el pago de dicha prestación solo a doce meses de salarios caídos.

La anterior limitante, no acontece respecto a los trabajadores que son despedidos sin motivo, ni causa justificada, y cuya relación laboral se rige por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomando en consideración que en la fracción III del artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece que los salarios caídos corren desde el día en sea despedido el trabajador y hasta el momento de su reinstalación, sin limitarlos a doce meses, provocando tal extremo una desigualdad jurídica, en relación con los trabajadores citados en el párrafo que antecede.

De los criterios jurisprudenciales citados se concluye, que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la multicitada reforma iba acorde con lo dispuesto por la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional en el que señala que los salarios caídos al estar vinculados con la acción principal (indemnización o reinstalación) debían pagarse desde la fecha del despido hasta el total cumplimiento del laudo.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

3.1 LOS DERECHOS HUMANOS QUE SE VULNERAN EN LA RESTRICCIÓN DE SALARIOS CAÍDOS

En nuestro sistema jurídico, como en cualquiera del mundo, los llamados derechos humanos son un tema esencial en la vida de los individuos que forman parte de toda sociedad, es por ello que en el desarrollo de este tema y a efecto de estar en posibilidad de conocer los derechos de esa naturaleza que se vulneran con la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, respecto a la limitación establecida sobre los salarios caídos en los casos de despido injustificado, es necesario conocer su significado.

Los derechos humanos son atributos que les corresponden a todo ser humano, sólo por ser personas, son cualidades de dignidad, justicia, igualdad y libertad, cuyas características son:

- 1) Inalienabilidad.- No se puede transferir por ningún motivo;
- 2) Imprescriptibilidad.- Derechos que no se extingue con el transcurso del tiempo;
- 3) Universalidad.- Derechos que le corresponden a todo ser humano en cualquier parte del mundo;
- 4) Interdependencia.- Derechos que dependen de otros y cuyos principios son el de no discriminación, el de progresividad y no regresión¹³.

Otra concepción es que "... son los derechos que tiene el ser humano por el hecho de serlo y que le permiten tener una vida digna; son condiciones universales que deben ser protegidas por el Estado y por la comunidad

¹³ Vid. HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Mario Alfredo y ESPARZA ROMERO, Julieta Ileana, Sensibilización para la no discriminación y el respeto a la diversidad. Manual para el servicio público, tercera edición, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2010, págs. 12 - 13 y 15.

internacional; son los derechos reconocidos por la constitución y por los tratados internacionales...”¹⁴.

Este concepto, establece que se deben reconocer y proteger por un orden jurídico y que lo es la CPEUM en ese sentido, los derechos esenciales de la persona humana, se fundan en sus atributos y con ello se justifica la protección internacional derivada de la celebración de Tratados Internacionales, como ocurre con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) al establecer la obligación de los Estados Partes de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna¹⁵.

Los derechos humanos, para Bonifacio Barba, en su obra de la Educación para los Derechos Humanos, “...son aquellos que representan las aspiraciones y concretizaciones de justicia, son aquellos que la persona tiene por su calidad humana, son los privilegios fundamentales que el hombre posee por su propia naturaleza y dignidad, consagrados y garantizados por la sociedad, y que son reconocidos y plasmados en las constituciones y diversos instrumentos jurídicos que los garantizan, son innatos inalienables, y que pertenecen a todo ser humano...”¹⁶.

Como se aprecia del párrafo que antecede, el autor señala que los derechos humanos, son aspiraciones de justicia que todo ser humano posee y que se encuentran plasmados e insertos en sus disposiciones legales como son la Constitución y sus demás ordenamientos jurídicos, por medio de los cuales se garantizan tales derechos.

¹⁴ MORALES GIL DE LA TORRE, Héctor, Derechos Humanos, Dignidad y conflicto, Universidad Iberoamericana A.C., México, 1996, pág. 19.

¹⁵ Vid. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). En línea, disponible en: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm, Consultada el 8 de enero de 2014, 1:50 hrs.

¹⁶ Vid. BONIFACIO BARBA, Educación para los derechos Humanos, los Derechos Humanos como Educación Valoral, Fondo de Cultura Económica, México, 1997, pág. 16.

Específicamente, en nuestra legislación ya se puntualiza lo inherente a los llamados derechos humanos, que como se ha establecido, son los privilegios que todo individuo goza, entre los que destacan: el de la dignidad, la igualdad, libertad, justicia, la no discriminación y todos aquellos derechos fundamentales que se plasman en nuestra CPEUM.

Nuestro sistema jurídico, regula el tema de los Derechos Humanos en nuestra Ley Suprema, incorporándolos, específicamente en su artículo 1, mismo que a la letra dice:

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 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 sociales, 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.

Por ende, ya que se ha señalado el significado de los Derechos Humanos, y al haber determinado su fundamento legal en nuestro sistema jurídico, es oportuno adentrarse al estudio y análisis constitucional de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012, al modificar el contenido del artículo 48 de la Ley Federal del

Trabajo, en materia de salarios caídos, de donde queda evidente que tal reforma vulnera diversos derechos humanos, en perjuicio de los trabajadores que regulan su relación de trabajo en términos de lo dispuesto por el artículo 123 apartado “A” de nuestra Constitución.

El legislador al establecer en su reforma a la ley reglamentaria en materia de salarios caídos que se computarán desde la fecha del despido hasta por un máximo de doce meses, lo hace con fundamento en el propio precepto constitucional citado, específicamente en su segundo párrafo, que dispone y faculta al Congreso de la Unión a expedir leyes sobre el trabajo, con la restricción de no contravenir las bases fijadas en dicho artículo, es decir, implica que no se puede contrariar los principios ahí contenidos, que para el caso que nos ocupa, dejo de considerarse.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reformado, al limitar el pago de salarios caídos a sólo doce meses. contraría el artículo 123 apartado “A” fracción XXII constitucional, pues el Constituyente ya estableció y protegió expresamente a los trabajadores que sean despedidos en forma injustificada, garantizando con ello su estabilidad en el empleo.

El artículo 123, apartado “A”, fracción XXII constitucional consagra la estabilidad de los trabajadores en el empleo, al establecer que sólo éstos podrán ser despedidos con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho a exigir el cumplimiento del contrato, es decir su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con dicho contrato de trabajo, lo que se encontraba tutelado con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, anterior a las reformas del 30 de noviembre de 2012, al establecer que el trabajador despedido injustificadamente tendrá derecho al pago de salarios caídos desde que sufrió tal despido y hasta el cumplimiento del laudo, como ya se hizo notar en el capítulo que antecede, en las jurisprudencias citadas.

La circunstancia de que literalmente el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII de nuestra Constitución, no establezca el pago de salarios caídos, ello no significa que el Constituyente haya dejado al arbitrio del legislador tal cuestión, pues aun cuando el segundo párrafo del artículo en mención faculte al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre trabajo, éstas deben ir acordes con nuestra Ley Suprema, pues tal numeral protege, como ya se ha dicho, la estabilidad en el empleo, al otorgar al trabajador despedido sin justa causa, el derecho a pedir el cumplimiento de su contrato, lo que significa que deba ser reinstalación y como consecuencia de ello el pago de salarios caídos.

No debe perderse de vista, los preceptos de la Constitución son principios normativos fundamentales y las leyes reglamentarias deben ir acordes a dicha norma suprema, por lo que en el caso que nos ocupa en materia de salarios caídos, el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, de la Constitución, en caso de despido injustificado, protege como derecho fundamental la estabilidad en el empleo y, con ello, la continuidad de la relación de trabajo, es por esta razón que la ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48 anterior a la reforma del 30 de noviembre de 2012, era concordante con tal principio constitucional, al establecer que los salarios caídos corren desde el día del despido injustificado, hasta el cumplimiento del laudo.

Ahora, el mismo numeral con su reforma, controvierte y viola el referido artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, al limitar a doce meses el pago de salarios caídos, en el caso de despido injustificado, ya que el legislador en esta ocasión, omitió considerar que a pesar de tener facultad para legislar en materia de trabajo, tiene la única condición de no vulnerar los derechos humanos y sus garantías, como es el caso del derecho a la estabilidad en el empleo.

“En ese sentido y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo”¹⁷. Siendo un principio fundamental del Derecho Laboral Mexicano en consideración de Mario de la Cueva “... en tanto que en norma la regla es el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o de planta, siendo las excepciones de ésta, los contratos por obra o tiempo determinado o eventuales. Y agrega “... dejar a la voluntad de las partes la fijación del plazo de vigencia del contrato, equivale a dejarlo en manos del patrón ...”¹⁸.

Por lo anterior, se considera que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir de 01 de diciembre de 2012, al limitar a doce meses el pago de salarios caídos, viola el contenido del artículo 123, apartado “A”, fracción XXII constitucional, en virtud de que nuestra máxima institución judicial, en materia de salarios caídos ya se había pronunciado declarando constitucional el contenido del anterior artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que los salarios corren desde el despido injustificado y hasta el cumplimiento del laudo, considerando que tal situación no controvierte el contenido constitucional citado, lo que se ilustra con el siguiente criterio jurisprudencial:

Novena Época
 Registro: 171296
 Instancia: Segunda Sala
 Jurisprudencia
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XXVI, Septiembre de 2007
 Materia(s): Constitucional, Laboral
 Tesis: 2a./J. 173/2007
 Página: 554

SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVÉ COMO OBLIGACIÓN DEL PATRÓN CUBRIRLOS EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La disposición legal mencionada, al establecer que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del

¹⁷ ALIAGA, Oscar. *La Estabilidad en el empleo amenazada con la reforma laboral*, En línea, disponible en: www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/48/53-06.pdf. Consultada: 14 de septiembre de 2013, 22:10 hrs.

¹⁸ Idem.

despido y hasta que se cumplimente el laudo, **no viola el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, pues el pago de los salarios vencidos encuentra justificación en el hecho de que, por lo general, el trabajador está separado de su empleo sin percibir salario alguno, por causa no imputable a él, por lo que el patrón incurre en una ineludible responsabilidad si se demuestra lo injustificado del despido. Además, el texto constitucional no prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en él, pues se trata de una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene las normas básicas en su aspecto mínimo indispensable, aunado a que el segundo párrafo del artículo 123 constitucional, facultó al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en él.

El pronunciamiento de la Corte, da la pauta para señalar que si bien es cierto, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma, establecía que en los casos de despido injustificado, los salarios caídos o vencidos, corren desde la fecha del despido y hasta el cumplimiento del laudo, con ello no se vulneraba el contenido de lo dispuesto por el artículo 123 constitucional en su apartado “A” fracción XXII, por el contrario el actual artículo 48 al limitar a doce meses el pago de ellos, viola los parámetros constitucionales analizados, en virtud de que no cumple con el principio de justicia social corolario del Derecho del Trabajo al romper con el principio de estabilidad en el empleo.

Por el contrario, el artículo 123 apartado “B” fracción IX, en relación al artículo 43 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consagra como garantía fundamental de los trabajadores la estabilidad en el empleo, ya que la norma suprema privilegia la continuación de la relación de trabajo, con lo que sigue protegiendo la correspondiente a los salarios caídos desde la fecha del despido injustificado y hasta el momento de que se cumpla el laudo, esto es hasta la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su trabajo.

Con lo anterior, el Congreso de la Unión, el 30 de noviembre de 2012, al reformar el artículo 48 de la ley Federal del Trabajo y limitar los salarios caídos, en casos de despido injustificado, a doce meses, vulnera uno de los principios constitucionales de derechos humanos consagrado en el artículo primero,

consistente en la igualdad de condiciones y sin discriminación de ninguna naturaleza (Derechos sociales a favor de los trabajadores), lo que no acontece con los Trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal (trabajadores que prestan sus servicios al Estado) que sean despedidos sin justa causa.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 43 fracción III, consagra como una obligación de los titulares de dichas dependencias, reinstalar a los trabajadores en las plazas de las que hubieran sido separados y ordenar el pago de salarios caídos a que fueran condenados por laudo ejecutoriado, lo que va acorde con lo dispuesto por la fracción IX, del apartado "B", del artículo 123 constitucional, y en contraposición al reformado artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí la vulneración de los Derechos sociales a favor de los trabajadores que se rigen con tal numeral.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo al limitar a doce meses, el pago de salarios caídos en caso de despido injustificado, también viola en perjuicio de los trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, los siguientes principios:

- A. Pro persona.- Criterio hermenéutico que informa todo el derecho internacional de los derechos humanos, en virtud de la cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer normas o restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria¹⁹.

¹⁹ Vid. PINTO, Mónica. El principio pro homine. Criterios de Hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos. La aplicación de los Tratados de derechos humanos por los Tribunales locales, Centro de Estudios legales y sociales – Editorial del Puerto, Argentina, 1997, págs. 362 – 369. En línea, disponible en: <http://www.jurídicas.unam.mx/pubkica/rev/cconst/cont/20/ard/ard2.htm>. Consultada: 2 de septiembre de 2013, 20:40 hrs.

- B. Progresividad.- “El orden público internacional tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de mayor extensión, y protección de los derechos sociales”²⁰.
- C. No retroceso, No regresividad o Irreversibilidad.- La imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada.

En síntesis, la relación de trabajo es el presupuesto que permite la aplicación de un orden normativo derivado de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, principalmente. Las prerrogativas, facultades o derechos establecidos son inamovibles en sentido inverso, dado el principio de Progresividad, establecido en el artículo 1º de la Ley Suprema, por ende el Congreso de la Unión, como Poder Legislativo, se encuentra obligado a su acatamiento en relación con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que constituye derechos o prerrogativas que se deben aplicar a favor de los trabajadores, pudiendo ampliarlos y no restringirlos, que con dichas reformas, tienen por objeto favorecer a los patrones, flexibilizando los despidos y sus consecuencias jurídicas.

Existen diversos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establecidos y relacionados con el tema, de Derechos Humanos, a efecto de evitar la violación de éstos al momento de aplicar normas jurídicas.

A manera de ejemplo se cita aquel cuyo rubro es “... **DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES DE LAS AUTORIDADES EN LA MATERIA...**”²¹ en el cual la Corte, determina que es un obligación de las autoridades de interpretar las normas en materia de derechos humanos favoreciendo a los individuos, tal y como lo estipula nuestro artículo 1 constitucional, al señalar que se deben promover, respetar, proteger y garantizar

²⁰ TOLEDO TORIBIO, Omar. El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. En línea, disponible en: www.derechocambiosocial.com. Consultada: 2 de septiembre de 2013, 21:20 hrs.

²¹ Décima Época, Registro: 160073, Instancia: Primera Sala, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IX, Junio de 2012, Tomo 1, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. XVIII/2012 (9a.)
Página: 257.

tales derechos, lo que debe suceder respecto de todas las personas por igual, de manera progresiva y sin retroceso.

Otro criterio de nuestro máximo órgano judicial, señala:

“ ...DERECHOS HUMANOS. EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO QUE ESTÁN OBLIGADOS A REALIZAR LOS JUZGADORES, NO LLEGA AL EXTREMO DE ANALIZAR EXPRESAMENTE Y EN ABSTRACTO EN CADA RESOLUCIÓN, TODOS LOS DERECHOS HUMANOS QUE FORMAN PARTE DEL ORDEN JURÍDICO MEXICANO...”²² de ahí se aprecia que la Corte establece que el juzgador, debe aplicar las normas legales, interpretando lo más favorable al derecho humano que se trate, a lo que llama principio pro persona, y que por ello la autoridad debe tener el control de inaplicar una norma contraria a los derechos humanos consagrados en la ley fundamental.

Es importante destacar, el rubro **“ ... PROGRESIVIDAD. CÓMO DEBE INTERPRETARSE DICHO PRINCIPIO POR LAS AUTORIDADES A PARTIR DE LA REFORMA QUE SUFRIÓ EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011...”**²³ Como ya se ha señalado, al ser los derechos humanos, privilegios que todo individuo goza, como son la igualdad, la no discriminación y la justicia que todo individuo posee, así como todos aquellos derechos fundamentales que en nuestro sistema jurídico se plasman en la Constitución, los cuales deben ser interpretados por la autoridad favoreciendo a los individuos, como lo consagra el artículo primero constitucional, al señalar que se debe promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos, ajustándose a los principios pro-persona, progresividad, no retroceso, debiendo buscar la evolución

²² Décima Época, Registro: 2000084, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IV, Enero de 2012, Tomo 5, Materia(s): Constitucional, Tesis: VI.1o.A.5 K (10a.) Página: 4334.

²³ Décima Época, Registro: 2000129, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IV, Enero de 2012, Tomo 5, Materia(s): Constitucional, Tesis: III.4o.(III , Región) 4 K (10a.), Página: 4580.

de estos, con el fin de obtener la justicia.

El artículo 48 reformado de la ley Federal del Trabajo, como ya se dijo, de ninguna manera cumple con el principio de progresividad, consagrado en el artículo 1 de nuestra Constitución, ya que el legislador con tal reforma en materia de salarios caídos, al limitarlos a doce meses, en lugar de perseguir un mayor beneficio al gobernado buscando la evolución de éstos, de lo contrario, los limitó al plazo ya indicado, cuando anterior a la reforma, tal numeral, estipulaba que los salarios caídos se pagaban desde la fecha del despido injustificado hasta el cumplimiento del laudo, es por ello, que tal reforma laboral, vulnera el principio de progresividad y no retroceso, consagrados en el numeral citado de nuestra Ley Suprema, por lo que no existe evolución al respecto, sino más bien hay un retroceso.

3.2 EFECTOS JURÍDICOS DE LA REFORMA DEL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, al haber sido reformado por lo que respecta a limitar a doce meses los salarios caídos, a partir del 30 de noviembre de 2012, trae diversos efectos jurídicos, tanto al trabajador, al patrón y a la propia autoridad laboral correspondiente.

Por lo que respecta a los trabajadores, que regulan su relación laboral en términos de lo dispuesto por el artículo 123 apartado "A" (obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y los que por exclusión no pertenezcan al Congreso de la Unión) los efectos jurídicos que se generaron, con tal reforma, es la afectación a su derecho a la estabilidad en el empleo.

Para Mario de la Cueva la estabilidad en el empleo es: "...un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.²⁴”

Esta figura está representada por la llamada “reinstalación obligatoria”, con base a que el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que protege al trabajo, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

Igualmente, la citada reforma laboral en materia de salarios caídos, vulnera los derechos fundamentales, de todo individuo, consagrados en el artículo 1 Constitucional, como son el de igualdad, no discriminación; así como los principios constitucionales de pro-persona y progresividad, en relación a los trabajadores que regulan su relación de trabajo en términos del artículo 123 Constitucional, apartado “B”, fracción IX, pues tal numeral en congruencia con el artículo 43 fracción IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sigue protegiendo la estabilidad en el empleo y, por ello, se conserva el derecho al pago de salarios caídos desde la fecha del injustificado hasta el día en que se cumpla el laudo ejecutoriado respectivo, en los casos de despido injustificado.

La reforma laboral, propicia en perjuicio de los trabajadores, que los patrones de manera arbitraria los despidan con más frecuencia, sin motivo ni causa justificada, bajo el respaldo de la limitación del pago de salarios caídos a doce meses, sin importar el tiempo que dure el juicio, cuestión que al día de hoy aun no se sabe, ya que la vigencia de tal reforma fue a partir del 01 de diciembre de 2012, sin que actualmente se haya concluido alguno de ellos.

Bajo la vigencia de la Ley anterior, a los patrones, les perjudicaba el pagar salarios vencidos, desde la fecha del injustificado despido hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo, no obstante de que tal extremo está protegido por la fracción XXII, del apartado “A” del 123 Constitucional, pero

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1996, p. 219.

ahora sucede lo contrario, en virtud de que los efectos jurídicos, de tal reforma son a favor del patrón, ya que ahora cuando despidan a un trabajador sin motivo ni causa justificada, sólo estarán obligados a pagar salarios caídos por un lapso máximo de doce meses, independientemente de que el juicio respectivo dure más de ese plazo, lo que a ellos les favorece totalmente.

Lo anterior permite inducir que si antes de la reforma, los patrones propiciaban una larga duración de los procesos aun cuando no se encontraban limitados los salarios caídos a doce meses, ahora con mucho más razón van a tratar de hacerlo, aun cuando la propia reforma laboral, estableció sanciones a quienes dilaten ilegalmente el proceso laboral, pero aún con ello pagarán menos de lo que pagaban antes por concepto de salarios caídos.

Con la referida reforma se impone a la Autoridad Laboral, la obligación de ajustarse estrictamente a los términos procesales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, al efecto de que se concluyan los juicios en un lapso menor a los doce meses, pues sólo ese es el periodo en que se generan salarios vencidos, y de no cumplir con esos plazos, serán sujetos de sanciones. No obstante, a pesar de ello se considera que no será posible cumplir con ese fin, porque el procedimiento y los diversos medios legales para impugnar las resoluciones son los mismos términos que antes de la reforma.

Por ello, se estima que el tiempo que actualmente durará un juicio laboral será el mismo que antes de la reforma, con la diferencia de que antes el patrón era a quien según le afectaba pagar tantos salarios vencidos, aun cuando sus apoderados eran quienes alargaban los juicios, pues ahora con más razón lo van hacer, ya que sólo pagarán 12 meses de salarios caídos, en caso de que sean condenados, lo que ahora afecta al trabajador despedido injustificadamente y antes de la reforma sucedía todo lo contrario.

Dentro de las innovaciones traídas con la reforma, se establecieron

medidas disciplinarias para la autoridad laboral, como son la suspensión o destitución del cargo, de los respectivos servidores públicos, para el caso de no cumplir con los términos señalados en la Ley Federal del Trabajo, con la intención de que se lleven a cabo de manera realmente pronta y expedita, en aras de dar cabal cumplimiento a la garantía contenida en el artículo 17 de la Ley Fundamental.

Asimismo, se establecieron también sanciones económicas a los abogados, litigantes o representantes que sin causa fundada, pretendan alargar los juicios, interponiendo cualquier medio legal que sea improcedente, que van de 100 a 1000 salarios mínimos y también se establecieron sanciones de suspensión hasta por noventa días sin pago de salario o destitución del cargo en caso de reincidencia, a los servidores públicos que dilaten el procedimiento ya sea por omisiones o conductas irregulares.

No debe pasar desapercibido, que el juzgador para evitar sanciones por retardar el proceso laboral, al no ajustarse a los términos procesales, les ha dado preferencia a los juicios iniciados en diciembre de 2012 y con ello a la fecha se ha desatendido prácticamente de los juicios anteriores a la reforma, al no existir en ellos sanción alguna con la demora del procedimiento, que aun cuando ya llevan más de 5 años en proceso a la fecha no se han concluido, generándose mas salarios caídos, por causas imputables a la propia autoridad y a la parte patronal quien siempre trata de dilatar los procedimientos, lo que permite cuestionar la utilidad y funcionalidad de la actualización normativa en estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Ante la actualización normativa en materia laboral del 30 de noviembre de 2012, sobre los salarios caídos, desde la perspectiva del legislador, se pugná por establecer limitaciones a la generación de salarios vencidos en aras de evitar un menoscabo económico para los patrones que pierdan los juicios laborales y erradicar la práctica indebida para retrasar la resolución de las controversias, como consecuencia de despidos injustificados.

SEGUNDA.- La naturaleza constitucional de la figura de salarios caídos o vencidos, es una medida que debería ser empleada por el legislador para garantizar la estabilidad en el empleo, lo que se puede traducir en la suma de dinero que debería percibir un trabajador despedido o que rescinde la relación laboral por causa imputable al patrón, cantidad de dinero que se le debe entregar a manera de indemnización por el perjuicio que se le ha causado al estar separado de sus actividades de trabajo por razones injustificadas.

TERCERA.- El reformado artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, presenta una antinomia al artículo 123 apartado "A" fracción XXII Constitucional, al establecer que en caso de despido injustificado, el trabajador al optar por el cumplimiento del contrato, sólo se le pagarán 12 meses de salarios caídos, sin importar el tiempo que dure el juicio laboral correspondiente, violando con ello el derecho fundamental de los trabajadores respecto a la continuidad con la relación de trabajo.

CUARTA.- El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo al limitar el pago de salarios caídos, vulnera el principio de progresividad y no retroceso, en virtud de que antes de la reforma, se estipulaba que los salarios caídos en caso de despido injustificado, corrían desde la fecha del despido hasta el total cumplimiento del laudo condenatorio respectivo y de manera contradictoria la referida reforma restringe a sólo 12 meses, retrocediendo en sus alcances, consagrados en el

artículo 123, apartado “A” fracción XXII, de nuestra Constitución, en detrimento de las garantías sociales de los trabajadores.

QUINTA.- La reforma laboral en materia de salarios caídos vulnera los derechos de igualdad y no discriminación, consagrados en el artículo 1º constitucional, respecto a los trabajadores a quienes les es aplicable lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y aquellos contemplados en el artículo 43, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; que para el caso de despido injustificado, a los primeros, sólo les serán pagados 12 meses de salarios caídos, independientemente de que dure más de ese plazo el juicio; a los segundos, se les pagarán desde la fecha del despido hasta el total cumplimiento del laudo.

SEXTA.- Establecer el pago de salarios caídos (despidos baratos) al limitar su monto a doce meses, en caso de despido injustificado, es una solución errónea, basada en la lenta tramitación de juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que los trabajadores son los que pagarán la factura. Por ende, se rompe el frágil equilibrio entre los factores de producción, donde la Constitución prevé: “armonizando los derechos del trabajo, con los del capital”.

FUENTES CONSULTADAS

Doctrina

- 1.- ÁVILA SALCEDO, Luis Fernando, Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Porrúa, México, 2010.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1997.
- 3.- BONIFACIO BARBA, Educación para los derechos Humanos, los Derechos Humanos como Educación Valoral. Fondo de Cultura Económica, México, 1997.
- 4.- CABAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1994.
- 5.- DÁVALOS, José, Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, 3ª edición, actualizada, Porrúa, México, 1998.
- 6.- DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, tomo segundo, vigésima segunda edición actualizada, Porrúa, México, 2010.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1996.
- 8.- HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Mario Alfredo y ESPARZA ROMERO, Julieta Ileana, Sensibilización para la no discriminación y el respeto a la diversidad. Manual para el servicio público, tercera edición, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2010.
- 9.- MORALES GIL DE LA TORRE, Héctor, Derechos Humanos, Dignidad y conflicto, Universidad Iberoamericana A.C., México, 1996.
- 10.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición corregida, Porrúa, México, 1977.

Electrónicas

ALIAGA, Oscar. La Estabilidad en el empleo amenazada con la reforma laboral. En línea, disponible en: www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/48/53-06.pdf.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). En línea, disponible en: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos

[Humanos.htm](#).

Etimología del salario. En línea, disponible en:
<http://etimologias.dechile.net/?salario>.

TOLEDO TORIBIO, Omar. El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. En línea, disponible en: www.derechoycambiosocial.com.

Jurisprudenciales

Décima Época, Registro: 2000084, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IV, Enero de 2012, Tomo 5, Materia(s): Constitucional, Tesis: VI.1o.A.5 K (10a.) Página: 4334.

Décima Época, Registro: 2000129, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro IV, Enero de 2012, Tomo 5, Materia(s): Constitucional, Tesis: III.4o.(III , Región) 4 K (10a.), Página: 4580.

Legislativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.