



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

NATURALEZA DE LOS SALARIOS CAIDOS Y SUS
AFECTACIONES A PARTIR DE LA REFORMA
REALIZADA EN EL AÑO 2012 A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
SHABDY HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

Asesor: Sonia Maricela Santillán Montoya



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.

*a Dios por nunca soltar mi mano,
a mi Madre por la infinita fe
que tiene en mi y
a Enrique por su amor
y comprensión.*

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y ASPECTOS GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	4
---	----------

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	4
----------------------------------	---

1.1.-Antecedentes del Artículo 123° Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.....	4
---	---

1.2.- Derecho Laboral Mexicano.....	6
-------------------------------------	---

2.- FUENTES DEL DERECHO LABORAL.....	7
--------------------------------------	---

3.-AUTORIDADES DEL TRABAJO QUE CONOCEN DEL APARTADO “A” CONTEMPLADO DENTRO DEL ARTICULO 123° CONSTITUCIONAL.....	9
--	---

3.1.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	9
---	---

4.-DERECHO PROCESAL.....	12
--------------------------	----

4.1.- Derecho Procesal del Trabajo.....	12
---	----

CAPITULO II

REFORMA REALIZADA AL ARTÍCULO 48° DE LA LFT Y SUS EFECTOS JURIDICOS.....14

1.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....14

1.1.- Estabilidad en el empleo en Materia Internacional.....17

1.1.1.- Antigüedad.....19

1.1.2.- Preferencia.....19

1.1.3.- Jubilación.....20

2.- EFECTOS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....21

2.1.- ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO?.....21

3.- ARTÍCULO 48° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTES DE LA REFORMA DE 2012.....21

3.1.- Reforma del Artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo.....22

3.2.- Criterios Jurisprudenciales sobre la Reforma de 2012.....25

4.- EFECTOS JURIDICOS DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....28

4.1.- *In Dubio Pro Operario*.....29

4.2.- Progresividad.....30

CAPITULO III

SALARIOS CAIDOS Y UNA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL.....37

1.- EL SALARIO.....37

1.1.- Formas para fijar el salario.....38

2.- SALARIOS CAIDOS.....41

3.- DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL.....42

3.1.- Derechos Humanos en México.....43

4.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....44

5.- ¿QUE SE OLVIDO DENTRO DE LA REFORMA LABORAL?.....46

CONCLUSIONES.....49

BIBLIOGRAFÍA.....51

GLOSARIO DE ABREVIATURAS.....55

INTRODUCCIÓN

Los salarios caídos, este tipo de salario se crea como una consecuencia de un despido injustificado y para que un trabajador tenga derecho a los mismos debe recurrir a un proceso jurisdiccional en donde la autoridad determine si es o no justificado el despido y para el caso de que el patrón no pueda acreditar la causa del despido, éste deberá cubrir los salarios vencidos desde el día de la presentación de la demanda.

El presente trabajo consta de tres capítulos en el primero de ellos se analizarán los antecedentes del artículo 123° de la constitución ya que es este quien le da origen a la actual Ley Federal del Trabajo, se ahondará en las autoridades encargadas de impartir el derecho laboral.

El capítulo dos establecerá las bases de la estabilidad en el empleo y cuál es su importancia para los trabajadores, así como los motivos que dieron origen a la reforma realizada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, con la intención confirmar si esta ha cumplido con su objetivo de proteger a la clase trabajadora.

El capítulo tres puntualizará la definición de los salarios caídos, el papel que juegan dentro del proceso laboral, develando cuál es su naturaleza y si la reforma ha respetado la esencia de los mismos.

Con lo anterior se demostrará que dentro de esta reforma se perdió de vista el carácter protector hacia los trabajadores que contempla esta ley, ya que desde cualquier punto de vista la parte trabajadora siempre se ha encontrado en una gran desventaja ante los dueños de los medios de producción, por lo que al aplicar dichas reformas se deja en un estado de indefensión a todo el sector trabajador.

Para la presente investigación se partió del siguiente protocolo:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La Ley Federal del trabajo desde sus orígenes fue creada para proteger a la clase trabajadora ya que las condiciones de trabajo eran precarias y en muchas de las ocasiones totalmente desfavorables para los trabajadores, dejándolos indefensos ante cualquier acto de los patrones.

Siendo su principal motivo de creación la tutela de los derechos de los trabajadores es de primordial importancia analizar las reformas suscitadas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, destacándose entre ellas la hecha al artículo 48 donde se limita la cantidad de tiempo por el cual se le cubrirá a los trabajadores los salarios que recibirán en caso de ser despedidos injustificadamente.

Esta situación podría dejar nuevamente en desventaja al trabajador ante el injustificado despido que sufriera por parte de su patrón.

JUSTIFICACIÓN:

En este trabajo se estudiará a detalle los motivos que dieron origen a esta reforma, lo que aclarará si la reforma realizada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ha cumplido con su objetivo de proteger a la clase trabajadora.

Dentro de esta investigación definiremos que son los salarios caídos, qué papel juegan dentro del proceso laboral, develando cuál es su naturaleza y si la reforma ha respetado la esencia de los mismos.

Es relevante tener claro que los salarios vencidos o caídos no están regulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en el artículo 123° constitucional sólo contempla como concepto indemnizatorio el pago de tres meses de salario y deja en absoluta obscuridad este concepto, por lo que será un objetivo de este trabajo definir su importancia dentro de un proceso ordinario laboral.

Lo anterior atenta contra los principios de progresividad, justicia y equilibrio social que se encuentran plasmados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Estudiaremos porque esta reforma ha dado un gran retroceso a las medidas de protección a los trabajadores que la Ley Federal del Trabajo ha dado desde su creación y asumir que dicha reforma tiene como causa principal el limitar el excesivo tiempo de proceso que dura un juicio laboral, resulta inverosímil ya que este problema puede tener más causales las cuales ahondaremos en este trabajo más adelante.

Así también la información recopilada sobre este tema dará una visión más compleja sobre esta reforma y ampliará el conocimiento de practicantes o estudiosos de la materia.

OBJETIVO GENERAL:

Establecer la naturaleza de los salarios caídos y comprobar que la modificación realizada al artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo es una total violación a los derechos de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1.- Definir los fundamentos de la Ley Laboral Mexicana.
- 2.- Definir qué son los salarios caídos y demostrar si cumplen con su función después de la reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Analizar los antecedentes de los salarios caídos, así como determinar su naturaleza jurídica, ya que esto permitirá constatar la violación y la progresividad que se está trastocando con la reforma.

HIPÓTESIS:

Dentro de las reformas del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se perdió de vista el carácter protector hacia los trabajadores que contempla esta ley, ya que desde cualquier punto de vista la parte trabajadora siempre se ha encontrado en una gran desventaja ante los dueños de los medios de producción, por lo que al aplicar dichas reformas se deja en un estado de indefensión a todo el sector trabajador.

METODOLOGÍA:

Para lograr el análisis de todos los objetivos se utilizará el método deductivo para la mejor comprensión del contexto que rodea a la reforma de la Ley Federal del Trabajo.

Basándome en fuentes como la doctrina, la jurisprudencia y la ley para allegarme de la manera más basta de la información necesaria para esclarecer que motivo la citada reforma y así poder explicar de manera más eficaz cada una de las hipótesis planteadas.

Me apoyare también del método analítico, lo que se realizará con el fin de examinar el tema a profundidad desintegrándolo y así identificar cada uno de los elementos que lo integran para comprender cuales fueron las consecuencias de la reforma realizada al Art. 48 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES Y ASPECTOS GENERALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123° CONSTITUCIONAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Desde el comienzo de las sociedades modernas ha existido una gran brecha entre los trabajadores y los dueños de los medios de producción, por lo que los trabajadores se han visto en la necesidad de mantenerse en una lucha constante contra el sistema capitalista que predomina en el mundo.

Ya que los trabajadores siempre se han encontrado en una situación de desigualdades tanto en medios económicos como el conocimiento de sus derechos, se ha buscado incesantemente una forma de resarcir esta tan marcada diferencia mediante leyes que protejan a la parte más susceptible de abusos, siendo esta última los trabajadores.

El primer paso tomado en México para intentar disminuir esta disparidad se dio el 1° de julio de 1906 donde “el Partido Liberal Mexicano lanzó un programa llamado Capital y Trabajo en el cual se ocuparon por primera vez de establecer una jornada máxima de ocho horas, se habló también de un descanso semanal y la prohibición del trabajo de menores de catorce años”¹. Desde mi punto de vista podríamos poner a este hecho como el primer paso hacia una Ley Laboral que buscaría desaparecer el abuso que se ejercía hacia los trabajadores, no obstante que con anterioridad ya habían existido intentos por legislar en materia de trabajo.

Dentro de este programa algunos de los elementos más importantes que se abordaron fueron:

- 1) Jornadas para los menores y mujeres
- 2) Delimitación de jornadas diurnas y nocturnas
- 3) El trabajo de las mujeres
- 4) Salario mínimo
- 5) Higiene y salubridad para los trabajadores
- 6) Horas de trabajo extraordinario
- 7) Derecho a unirse a un sindicato
- 8) Derecho de huelga
- 9) Indemnización por despido injustificado
- 10) Las obligaciones que deberán tener los patrones y trabajadores

¹EsquincaMuñoa Cesar, *El juicio de amparo indirecto en materia Laboral*, 7ª ed., México, Editorial Porrúa, 2009, p.6

Siendo estos puntos los de mayor relevancia, pero no los únicos que quedaron plasmados en el artículo 123° de la Constitución de 1917.

El siguiente paso para mejorar las condiciones generales de los trabajadores Mexicanos se dio en el año de 1931, donde el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio presentó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, mismo que sería aprobado por ambas cámaras y se promulgaría el 18 de agosto de 1931.

Esta ley plasma con claridad su esencia protectora hacia la clase trabajadora, ya que en cada uno de sus artículos resalta su profundo sentido social.

Durante la presidencia de Adolfo López Mateos, se produjo una reforma al artículo 123° constitucional en la cual se adicionó el apartado “B” que tutelaría a los trabajadores al servicio del Estado, modificación que quedaría plasmada en el Diario Oficial de la Federación del 06 de diciembre de 1960.

Después de esta reforma mientras se encontraba como presidente el Lic. Gustavo Díaz Ordaz se dio otra de las más importantes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, misma que entró en vigor el 1° de abril de 1970.

Esta última modificación a la ley responde a la necesidad del Estado de tutelar las necesidades de los trabajadores, creando una Ley donde se asume su carácter protector de las circunstancias en las que prestan sus servicios los trabajadores y procurando dentro de sus artículos no perder su facultad de amparar y defender los derechos de los trabajadores Mexicanos en todos sus ámbitos.

En la actualidad el artículo 123°, se encuentra en el Título Sexto de nuestra Constitución, título en el que se habla Del Trabajo y de la Previsión Social, se encuentra dividido en dos apartados el “A” mismo que se integra por XXXI fracciones siendo este en el que ahondaremos más en el presente trabajo y el apartado “B” que está compuesto por XVI fracciones en el cual se contempla a los trabajadores al servicio del Estado.

Es este artículo quien da vida a la Ley Federal del Trabajo misma que en la actualidad se encuentra constituida por 1010 artículos divididos en DIECISEIS TÍTULOS.

Indudablemente el objetivo de esta Ley es nivelar la condición de los trabajadores garantizándoles una vida digna y decorosa, en la que se respeten los derechos humanos de cada trabajador, sin importar la rama en la que presten sus servicios, su esencia es tendiente a buscar el equilibrio entre el trabajador y el patrón, quienes son extremos de la cadena de producción y que evidentemente no puede subsistir el uno sin el otro, de aquí nace la importancia de mantener la igualdad de derechos para ambos sectores.

1.2 DERECHO LABORAL MEXICANO

El derecho social se encuentra integrado por tres ramas del derecho:

- 1) Derecho laboral o del trabajo.
- 2) Derecho de la seguridad social.
- 3) Derecho agrario.

Dentro de este trabajo analizaremos el primero de ellos, el derecho laboral que es la rama del derecho encargada de mantener el equilibrio de las fuerzas de producción, y el encargado de regular las relaciones entre patrones y trabajadores para evitar el abuso de cualquiera de las partes.

El derecho del trabajo se puede subdividir en dos grandes ramas:

Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva como los sindicatos, coaliciones, federaciones y confederaciones.

Las principales características de este Derecho son:

- 1) “Su esencia de tutelar y proteger a la clase trabajadora.
- 2) Es una rama del derecho en constante actualización ya que las relaciones laborales no son estáticas sino altamente cambiantes debido a las nuevas tecnologías que amplían de gran manera el modo de trabajo de una persona.
- 3) Que usa como su principal herramienta la conciliación.
- 4) Su sobresaliente uso de la oralidad dentro de su proceso.
- 5) La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador².”

Es también un derecho que se caracteriza por su simpleza e informalidad ya que se busca que cualquier trabajador, sin importar su nivel de conocimientos pueda entender el proceso para la protección de sus derechos.

Es de este sentido social que se crea un órgano como la procuraduría de la Defensa del Trabajo (PRODET), en donde gratuitamente se asesora a los trabajadores sobre sus derechos y garantías que les otorga la legislación.

² Pérez Chávez José, *Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social*, 8ª edición, México, Tax Editores Unidos, 2012, p.30

Una de las principales tareas del derecho laboral, es regular las relaciones de trabajo que están compuestas por:

Trabajador que está definido dentro de la LFT en su “Artículo 8º como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Así mismo la LFT establece en su “Artículo 10 que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”

El derecho del trabajo como todas las ramas del derecho se nutre de diversas fuentes como son:

2.- FUENTES DEL DERECHO LABORAL

“Las fuentes del derecho son los principios o fundamentos que dan origen a una norma, estas fuentes deben dar certeza y validez a las normas.”³

Es importante saber que para que una norma jurídica pueda existir necesita que una autoridad la instituya y respalde su validez.

Los principales objetivos de las normas jurídicas son la justicia y la imparcialidad.

Dichas normas son oraciones condicionantes de la conducta, por ejemplo si un sujeto realiza una acción que infrinja lo establecido por la norma tendrá una repercusión.

“Estas tienen la finalidad de regular la conducta del hombre en sociedad, pero para lograrlo esta deberá derivarse de una norma principal o de origen como nuestra Constitución, situación que respaldara su validez.”⁴

En el entendido de lo anterior podemos afirmar que las normas jurídicas se encuentran jerárquicamente relacionadas.

Para tener un panorama más amplio de cómo se conforman las fuentes, las dividiremos de la siguiente manera:

³ Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008, p.1751

⁴ De Silva Gutiérrez Gustavo, *La Norma Valida. Análisis sobre la validez de las Normas Jurídicas*, Tomo LIX, número 252, Publicación Julio – Diciembre 2009, Revista de la Facultad de Derecho de México, p.121, www.juridicas.unam.mx, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28927/26150>

FUENTES FORMALES: "Se compone de los procesos de creación de las normas jurídicas. Cada fuente formal está constituida por diversas etapas que se suceden en cierto orden y deben realizar determinados supuestos."⁵

Este tipo de fuente la vemos plasmada en nuestra Constitución Política en su artículo 72, donde establece el proceso que deberán seguir los Senadores o diputados para la creación de una nueva ley.

FUENTES REALES: "son todos aquellos hechos, acontecimientos, circunstancias de tipo social, político, cultural, económico, que tiene como consecuencia la creación de una norma jurídica."⁶

Esta fuente se compone de todos aquellos fenómenos que concurren, en mayor o menor medida, a la producción de la norma jurídica, y que determinan en mayor o menor grado el contenido de la misma, podríamos definir las como aquellas fuentes extra jurídicas.

Esto se ha realizado a través del tiempo cuando en un poblado o localidad una costumbre es validada por la autoridad y da como resultado la creación e implementación de una nueva norma jurídica.

FUENTES HISTORICAS: "Son todos los acontecimientos, documentos, vestigios que en su momento encerraron una norma o ley jurídica y que le sirve al legislador para crear nuevas leyes."⁷

En este caso es fundamental conocer las normas que nos precedieron para poder entender la esencia de su creación y se puedan modificar y adaptar a los problemas y sucesos de la actualidad.

Es por esto que el derecho está íntimamente ligado a los actos y necesidades de la sociedad, ya que se influyen mutuamente y como resultado de esta interacción es que el derecho regula su propia creación, buscando continuamente el adaptarse a las modificaciones que sufre la sociedad, con lo que podríamos concluir que el derecho es una materia totalmente perfectible y en constante actualización.

⁵ Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008, p.1751

⁶ ídem p. 1752

⁷ ídem p. 1753

Las fuentes mencionadas anteriormente son algunas de las más relevantes pero la LFT también contempla otras fuentes como las contempladas en su artículo 17°:

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

La Jurisprudencia "son aquellos criterios contenidos en las decisiones de los tribunales y que en México tienen el carácter de obligatorios y esta a su vez da a los juzgadores una directriz para evaluar un supuesto jurídico."⁸

La Costumbre "para tener un carácter obligatorio debe contar con dos elementos fundamentales la repetición de hábitos, el uso y la convicción de que ese comportamiento es obligatorio."⁹

La costumbre Jurídica a constituido una forma de respaldar coercitivamente un acto de esa forma pasan de ser una acto social a una norma jurídica.

Para poder hacer una eficiente aplicación de las leyes a un caso concreto es necesario allegarse de la mayor cantidad de fuentes para ampliar los criterios y tener la más profunda perspectiva para que el juzgador resuelva de la manera más apegada a derecho que sea posible.

3.- AUTORIDADES DEL TRABAJO QUE CONOCEN DEL APARTADO "A" CONTEMPLADO DENTRO DEL ARTÍCULO 123° CONSTITUCIONAL

3.1.- LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Comenzaremos aclarando que para que se lleve a cabo el cumplimiento del ordenamiento y normas es necesario que existan instituciones que se encarguen de su debida aplicación y cumplimiento es aquí donde entra la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123° fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

⁸ Introducción al estudio del derecho, p.175,
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3260/9.pdf>

⁹ ídem p. 180

“...XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”

En relación a su jurisdicción existen dos tipos de juntas:

- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

“Ambas Juntas tienen una integración tripartita y democrática; su finalidad u objeto, radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, este tipo de integración busca que no se favorezca injustamente a una de las partes, así como que cada sector que interviene (autoridad, patronos y trabajadores) sean escuchados a través de sus representantes y tomados en cuenta en cualquier tipo de resolución que se emita por estos órganos.”¹⁰

Ambas instituciones son organismos autónomos e independientes, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos laborales que se susciten entre trabajadores y patronos, derivados de las relaciones de trabajo de sus respectivas jurisdicciones, dicha autonomía se base en los siguientes argumentos:

- 1) “Están legalmente facultadas para expedir sus propios reglamentos interiores
- 2) Cuentan con plena jurisdicción para emitir sus resoluciones.
- 3) Debido a que tienen la facultad para ejecutar dichas resoluciones.”¹¹

Tal como lo define su nombre estos órganos jurisdiccionales cuentan con dos herramientas básicas para la resolución de un conflicto, éstas son:

- La Conciliación, que es un medio de autocomposición para las partes, que puede estar dirigida por ellas mismas o provocadas por la autoridad.

También se puede definir como el acuerdo al que llegan las partes afectadas dentro de un proceso, así mismo la conciliación puede evitar que los afectados tengan la necesidad de llevar a cabo el proceso en su totalidad.

“Este proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles.”¹²

¹⁰ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *¿Que hacemos?*, <http://www.gob.mx/jfca>, <http://www.gob.mx/jfca/que-hacemos>.

¹¹Ídem

Mediante este método de solución de conflictos, las partes buscan una solución a sus diferencias cediendo a un arreglo que respete los derechos de ambos y que más les beneficie de una manera equitativa.

Así también la Ley Federal del Trabajo establece la importancia y pormenoriza la forma en que deberá llevarse a cabo la conciliación dentro del procedimiento en sus artículos:

Artículo 774 Bis, el cual nos da la pauta para que en cualquier momento del procedimiento se podrá buscar la conciliación para concluir el juicio.

Artículos 875, establece las etapas del procedimiento (Conciliación, Demanda y Excepciones).

Artículo 876, en sus siete fracciones pormenoriza como se desarrollara la etapa conciliatoria del juicio. En esta etapa conciliatoria si las partes llegaran a un acuerdo se podrá concluir el proceso y de no ser así, se iniciara con la etapa de Demanda y Excepciones.

- El Arbitraje, es un medio heterocompositivo, designado por la autoridad o por las partes fuera de la labor jurisdiccional y se dicte una resolución. La heterocomposición es una forma de solución a un litigio, dada por un tercero imparcial y este es generalmente designado por las partes.

“El arbitraje laboral, se concibe como una institución oficial con dos finalidades esenciales: prevenir los conflictos entre los factores de la producción y el segundo es ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo con las mismas.”¹³

Al elegir este tipo de resolución de conflicto las partes dejan a un tercero imparcial quien tendrá el control de la conciliación, el proceso y el resultado aclarando que este a diferencia de la Conciliación no será una sugerencia sino un laudo que deberá ser acatado por las partes que integran el conflicto.

Este método cuenta con ventajas como la celeridad y la imparcialidad de quien resuelve, por lo que es una excelente opción para concluir un conflicto.

¹² Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008, p.690

¹³ Ídem, p. 243

4.- DERECHO PROCESAL

La importancia de que exista un proceso, radica en que éste da pauta para que las personas no busquen el respeto de sus bienes y derecho por medio de la fuerza o la venganza, ya que de esta manera la justicia solo sería para quien tenga mayores medios para obtenerla y con esto se destruiría la esencia de la justicia que conocemos actualmente.

Hoy en día, el acudir a cualquier tipo de proceso, es un derecho de toda persona que sienta que de algún modo le han sido violentados sus derechos o su patrimonio, esto le garantiza que podrá ser escuchado por la autoridad competente y tendrá derecho de exhibir la pruebas que tenga en su poder para acreditar su acción.

“El derecho procesal es un conjunto de normas jurídicas que regulan un proceso, se enfoca en el estudio de la acción, la jurisdicción, el proceso y la actuación de las partes.”¹⁴

El derecho procesal es un instrumento para hacer efectiva la legalidad y seguridad jurídica que garantiza nuestra constitución a todos los gobernados.

Una de las características más primordiales del derecho procesal es su autonomía, ya que no pertenece a una de las ramas del derecho ni es un instrumento de estas últimas y busca su propio fin que es la aplicación correcta de los ordenamientos jurídicos.

4.1 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Definiremos al derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas y reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de las autoridades del trabajo, para la correcta aplicación del derecho laboral dentro de un proceso.

Hablando concretamente del derecho procesal del trabajo, tiene una naturaleza informal que abarca ciertos principios e instituciones diferentes a las demás disciplinas procesales que lo definen como un orden jurídico de carácter social.

El principio que da su esencia al derecho procesal laboral es el de igualdad por compensación, debido a que es evidente que la Legislación Laboral busca que a través del legislador se nivele la desigualdad económica y conocimientos de sus derechos que existen entre el empleado y el empleador, tutelando mayormente al trabajador durante el proceso, buscando incansablemente que los trabajadores no renuncien a los derechos que les otorga la ley.

Ciertamente la Ley Federal del Trabajo hace mención de otros principios como la inmediatez, la predominante oralidad y la tutela de los trabajadores pero para aquellos que hemos litigado ante las autoridades del trabajo, sabemos que los

¹⁴ De Buen L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 19ª edición, México, Editorial Porrúa, 2009, p.37.

tiempos establecidos por la Ley para el desarrollo del procedimiento están muy lejos de los estándares reales en que se llevan a cabo cada uno de los juicios.

Por lo que asiduamente el principio de inmediatez es vulnerado en la práctica debido a la burocracia y las cargas de trabajo traducidas en montones de expedientes y promociones que no son resueltas en los tiempos establecidos.

Es relevante poner sobre la mesa que otro de los factores que afectan el funcionamiento de las JCYA, es la lejanía de los presidentes en el desarrollo del procedimiento ya que es imposible que ellos evalúen de manera correcta el desarrollo de un juicio si su presencia en el mismo es más que esporádica, lo que hace que todo el peso recaiga sobre la o el secretario auxiliar y en muchas ocasiones el o la secretaria de acuerdos quien en la mayoría de los casos carece del criterio jurídico para dar correcta resolución a las situaciones que surgen durante las audiencias, esto no solo repercute en la incorrecta valoración de los argumentos expuestos por la partes sino en el alargamiento del juicio debido a los múltiples recursos que serán interpuestos por las partes afectadas.

Estos son algunos de los factores que afectan el correcto funcionamiento del proceso laboral, por lo que para que se lleve a cabo tal como se señala en la Ley Federal del Trabajo existe demasiado trabajo por hacer.

CAPÍTULO II

REFORMA REALIZADA AL ARTÍCULO 48° DE LA LFT Y SUS EFECTOS JURIDICOS

1.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Cuando hablamos de estabilidad, nos referimos a algo que tiende a un equilibrio y permanencia larga, que no se modifica con frecuencia.

“Es también un principio que otorga un carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y en algunas excepciones 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.”¹⁵

“La estabilidad en el empleo, protege a los trabajadores en su fuente laboral, con la finalidad de que tengan permanencia en el mismo, con esto el trabajador se encuentra seguro del tener un empleo y no será privado de éste, siempre y cuando exista el puesto y tenga aptitudes de desempeñarlo.”¹⁶

De lo anterior, podemos darle un sentido más claro al principio de estabilidad en el empleo, que tiene su base principal en dos artículos constitucionales, el 5° donde se establece la libertad para ejercer cualquier profesión, con la única condición de que sea lícito y el artículo 123° donde se garantiza que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, dentro de su fracción XXII marca la pauta de la estabilidad en el trabajo al establecerse que el patrón no deberá despedir sin razón justificada a cualquier empleado.

“Artículo 5o. 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...”

“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.

¹⁵ Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008, p.1548.

¹⁶ Reyes Mendoza Libia, *Derecho Laboral*, 1ª ed., Tlalnepantla de Baz, Estado de México, Red Tercer Milenio, 2012, p.15.

...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 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...”

Este principio busca darle un carácter de permanente o a largo plazo a las relaciones de trabajo. Para garantizar esta estabilidad la Ley Federal del Trabajo establece varias formas en las que se puede desarrollar una relación de trabajo, dentro de su artículo 35° las sintetiza de la siguiente manera:

- 1) Para obra o tiempo determinado
- 2) Por temporada o por tiempo indeterminado
- 3) A prueba o a capacitación inicial
- 4) A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado

Otro de los artículos que garantiza la estabilidad en el trabajo es el 47° de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

La estabilidad en el empleo así como la protección jurídica ante el despido individual son derechos básicos de los trabajadores.

Esto hace evidente que la legislación laboral mexicana es susceptible de perfeccionamiento. Es por esto que tanto las autoridades como legisladores deben buscar la mejora constante de los derechos y las condiciones laborales, para sumar y no restar derechos que beneficien a nuestros trabajadores.

1.1.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MATERIA INTERNACIONAL

La estabilidad en el empleo no es un tema únicamente de la Legislación Mexicana, sino también se encuentra consagrado a nivel Internacional en tratados y convenios como el Convenio No. 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Dicho Convenio en su artículo 4° expone que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Así mismo en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" establece:

Artículo 7
CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y
SATISFATORIAS DE TRABAJO

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. **La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;**

e. La seguridad e higiene en el trabajo;

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Si bien es cierto que no se puede obligar a contratar a un trabajador, también es cierto que deberá conservarlo mientras éste cumpla cabalmente con sus funciones y obligaciones inherentes a su labor o, de algún motivo, para que se dé la desvinculación.

Existen otros derechos que dependen directamente de la estabilidad en el trabajo como:

1.1.1.- LA ANTIGÜEDAD

Esta se encuentra ligada a la estabilidad del empleo para lograr permanecer los años que decida el trabajador en su empleo con lo que obtendrá beneficios que se contemplan en nuestra legislación laboral en los artículos:

76°.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

80°.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Esta prima es un beneficio económico que aumenta cada año para los trabajadores ya que está ligada con el artículo anterior.

162°.- Este último artículo establece el pago de una prima de antigüedad a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

1.1.2.- LA PREFERENCIA

“Es la cualidad de primacía que confiere la ley o la voluntad de los particulares, a una persona o derecho, en relación a otros que se le opongan.

Desde este punto de vista la preferencia es una excepción al principio de igualdad ante la ley, ya que quien goza de ella puede hacer valer su derecho con antelación a otro.”¹⁷

Esto se aplica más claramente en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos:

¹⁷ Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008, p.2953.

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

1.1.3.- LA JUBILACIÓN

Para comenzar con este tema es importante definir que es la jubilación y la podemos definir como "La cesación de toda relación laboral que termina al mismo tiempo cualquier contrato vigente, y que permite al trabajador acogerse a un régimen de retiro a través del cual obtiene una remuneración mensual vitalicia cuando ha alcanzado una edad límite o ha prestado determinado número de años de trabajo a un patrono, sea persona empresa o negociación, o el propio Estado."¹⁸

Para poder ser beneficiario de una pensión ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) "el trabajador deberá haber cumplido con por lo menos 500 o 1250 semanas de cotización dependiendo del año en que fue inscrito por primera vez al IMSS (Ley del Seguro Social 1973 o 1997, respectivamente)".¹⁹

Es muy claro que un trabajador que no cuente con estabilidad en el empleo muy difícilmente podrá tener la oportunidad de solicitar su pensión, ya que no cumplirá con las semanas requeridas a la edad mínima que es de 60 años para poder solicitarla.

Esto deriva en que cada trabajador deberá retrasar su jubilación y seguir trabajando hasta poder cumplir con los requisitos antes mencionados ya que el cambio constante de empleo implicara una pérdida de tiempo en el que el trabajador no podrá seguir incrementando sus semanas de cotización, lo que repercute en su calidad de vida.

La jubilación asegura la independencia financiera y la procuración de la salud del trabajador una vez llegada la edad para esta, y esta es otorgada como consecuencia del tiempo que ha prestado servicios un trabajador, por lo que es un fruto de su propio trabajo.

¹⁸ Ídem, p.2181.

¹⁹ Instituto Mexicano del seguro social, <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002>

2.- EFECTOS DE LA ESTABILIDAD EN LAS EMPRESAS

“El principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida, y, a veces, el lugar de residencia. Sin estabilidad los trabajadores vivirían con la inseguridad y con la psicosis del presente y del mañana. Por el contrario, la permanencia puede despertar, en el obrero un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa.”²⁰

2.1.- ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO?

La estabilidad en el trabajo brinda al trabajador tranquilidad y seguridad, no solo financiera que le dará la posibilidad de planear a futuro y mejorar así su nivel de vida, sino también una seguridad emocional con la cual podrá dar una mejor calidad a su trabajo, al no tener el frecuente temor de perder su fuente de ingresos.

Al no existir una estabilidad laboral, el trabajador vive una permanente paranoia que se acompaña de la preocupación constante, no solo por el mañana, sino por el día a día, lo que le impide estar completamente concentrado en su labor, esto dará como resultado un bajo rendimiento y esto puede traer consigo que el empleador decida terminar la relación laboral por esta causa, lo que nos expone un círculo vicioso que se repite indefinidamente.

Es por ello que, es fundamental que el trabajador se sienta respaldado por la legislación en cuestión de estabilidad en el trabajo para que, en cada momento, pueda dedicar el 100% de su capacidad y atención en su trabajo, esto se verá reflejado no solo para la empresa en la que labora, sino en la economía del país, ya que si cada una de las empresas y empleadores busca implementar y transmitir esta garantía a sus trabajadores, este resultado positivo aumentará de manera exponencial y en gran escala.

3.- ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTES DE LA REFORMA DE 2012

“La primera Ley Federal del Trabajo fue expedida el 18 de agosto de 1931, motivada por la necesidad de contar con un ordenamiento jurídico que permitiera resolver la problemática que existía por la aplicación de reglas imprecisas y, en ocasiones contradictorias, que derivaban de la aplicación de las propias disposiciones generales de la Carta Magna; del conjunto de normas elaboradas, basadas en las costumbres que se formaban en los medios industriales, y por los criterios jurisprudenciales.”²¹

²⁰Lastra Lastra José Manuel, *Principios en relaciones de Trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva serie, Número 100, Enero – Abril 2001, p.197,

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3670/4478>

²¹Garfias Aguilar Marco Antonio, *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, 1ª ed., 2013, Secretaria de gobernación, <http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>

Es así como lucía el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo antes de la modificación realizada en diciembre de 2012.

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.

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.

Como se puede observar claramente, el artículo estipula que en caso de que el patrón no pueda acreditar la causa de la rescisión, deberá pagar salarios caídos al trabajador desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo, situación que indemnizaba al trabajador por el tiempo invertido en un proceso donde se comprobó que fue injustamente separado de su fuente de trabajo.

Lo anterior garantizaba la protección a los derechos de los trabajadores y el respeto a todas las garantías que otorga la legislación.

3.1.- REFORMA DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Desde hace ya varios años nuestros legisladores hablaban sobre la urgente necesidad de ofrecer a la población empleos de calidad, lo cual implica impulsar reformas estructurales en total apego a los principios y derechos laborales fundamentales.

Estos fueron algunos de los motivos esenciales que motivaron la modificación a la Ley Federal Del Trabajo.

Pero las principales razones para realizar tan importante reforma podrían ser enlistadas de la siguiente forma:

1. “El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
2. La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
3. Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.

4. El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
5. A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
6. La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.”²²

Uno de los objetivos que perseguía la reforma del 2012, fue Incorporar a la legislación el termino de “trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la 4 productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno.”²³

Situación que claramente no logro ser concretada de la manera correcta en la reforma, ya que nuestros legisladores dejaron a un lado la tutela de la parte más débil del proceso al demeritar la indemnización que garantizaba la Ley Federal del Trabajo para cualquier trabajador que fuera separado injustamente de su fuente de empleo, con lo que se violenta más de un derecho de los trabajadores.

Después de la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo, misma que entró en vigor el 01 de diciembre de 2012, el artículo 48 que procuraba la indemnización a los trabajadores que hubiesen sido despedidos injustamente, fue modificado para quedar de la siguiente manera:

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

²²Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la Iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona Y Deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, p.3.

²³ Ídem p.4.

paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

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

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.

Este artículo define las acciones que podrá tomar el trabajador al ingresar una demanda, dentro de las cuales existe:

La Indemnización

“Es la entrega de una suma de dinero por parte del patrón, para resarcir al trabajador de la falta de ocupación en que se encuentre en un momento dado, debido a causas ajenas a su voluntad.

Este pago corresponde por lo tanto, al principio de estabilidad y permanencia en el trabajo, con esto no se pretende que la indemnización tenga un carácter de una sanción, sino mas bien el de una compensación por la falta de retribución económica cuando sobreviene una separación injustificada para el trabajador.”²⁴

Dentro de la ley esta indemnización está contemplada en el artículo 48, donde se expresa claramente que comprenderá 3 meses de salario.

Este tipo de acción resalta el deseo del trabajador por dar terminación total a la relación de trabajo que lo unía con el patrón.

²⁴ Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008, p.2001.

La Reinstalación

“Es la restauración del trabajador en sus derechos dentro de la empresa, derechos que son constancia de la situación jurídica creada entre trabajador y patrono, en virtud de la empresa de los servicios.

La restauración del trabajador incluye el disfrute de aquellos que logró adquirir con anterioridad a su despido, así como los que debió haber adquirido mediante la prestación de los servicios, durante el periodo que duro la suspensión.”²⁵

Esta acción implica que se reingrese al trabajador al puesto que desempeñaba con las mismas condiciones en las que prestaba su trabajo, ya que es la voluntad del trabajador cumplir con lo pactado en su contrato de trabajo y continuar la relación que los une.

No obstante lo anterior, en ambos casos también tendrá derecho a que se le cubran los salarios caídos por un periodo máximo de doce meses, con un interés posterior de 2% sobre quince meses de salario.

Es clara la restricción que se hizo en relación a los salarios vencidos, ya que al limitar a un año el pago y posteriormente solo a un interés, únicamente se beneficia a una de las partes del proceso, la cual evidentemente no es al trabajador.

3.2.-CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA REFORMA DE 2012.

Después de que se promulgó la ya mencionada reforma, causó gran descontento entre el sector obrero y los profesionales de las leyes, al ver que esta reforma contenía grandes incongruencia y solo buscaba el beneficio de los dueños de los medios de producción.

Ya que esta reforma había dejado totalmente de lado la esencia pura de esta ley, que desde su creación había sido el velar por la protección de la parte más débil dentro del proceso que a todas luces son, y siempre han sido, los trabajadores.

En base a lo anterior, se comenzaron a promover amparos contra lo establecido en el artículo 48, ya que es totalmente violatoria de garantías y como respuesta a esto la jurisprudencia dio algunos argumentos con los cuales intentó sustentar la plena validez de la reforma realizada a la Ley Laboral.

²⁵ Ídem p.3281.

Época: Décima Época
Registro: 2012194
Instancia: Plenos de Circuito
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 05 de agosto de 2016 10:05 h
Materia(s): (Laboral)
Tesis: PC.I.L. J/21 L (10a.)

INTERESES GENERADOS CONFORME AL ARTÍCULO 48,
TERCER PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
FORMA DE CUANTIFICARLOS.

Ahora bien, de la interpretación correlacionada del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que originó su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se concluye que lo considerado por el legislador tuvo dos motivos: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de **salarios caídos**; y, 2) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo y, por ello, indirectamente incidiría en otros problemas para la economía nacional; en tales condiciones, al cuantificar los aludidos intereses, no debe aplicarse el interés capitalizable utilizado en operaciones mercantiles, pues ello daría lugar a que mes con mes se capitalizaran los intereses, lo que desde luego sería contrario al propósito de conservar las fuentes de empleo.

Hablemos del primer argumento expuesto en esta jurisprudencia, evitar que los juicios se prolonguen artificialmente para aumentar la condena.

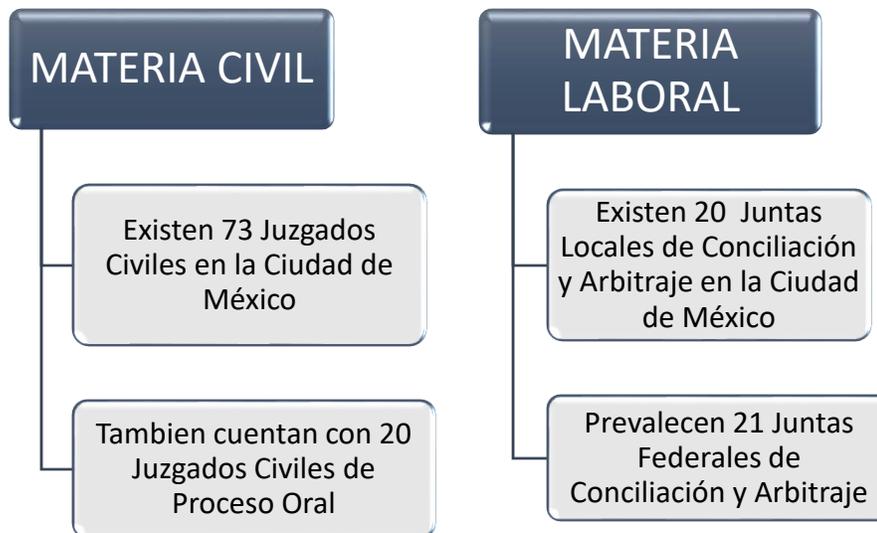
La materia Laboral se ha caracterizado por lo largo de sus procedimientos, esto es debido a la inmensa carga de trabajo y el poco personal con el que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje que atentan claramente contra el principio de celeridad procesal, “con este principio se busca eliminar la trabas para que la tutela judicial efectiva supone una administración premiosa de justicia.”²⁶

Por lo que al hablar de celeridad en un proceso implica que no se admitirán demoras innecesarias ya sea por los litigantes o por la propia autoridad, buscando con esto simplificar y flexibilizar el proceso.

²⁶Sagardoy Bengoechea Juan A., *El Proceso Laboral; Principios Informadores*, p. 831., <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/47.pdf>

Este principio que analizamos con anterioridad en el capítulo I, resalta el fuerte vínculo que existe entre los principios fundamentales que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo y como cada uno de ellos fue afectado por la reforma realizada en 2012, lo que hace evidente que al dañar un principio como este, también se dañaran a los demás, ya que están ligados para crear una red jurídica que proteja a los trabajadores que se ven involucrados en un proceso laboral.

Esto es evidente cuando hace una simple comparación con la materia civil:



Visto lo anterior, es evidente que el alargamiento de los procesos no depende únicamente de los trabajadores o de sus abogados, sino también del propio Estado, ante la falta de interés en la materia del trabajo, su poco apoyo y falta de presupuesto para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto al segundo de sus argumentos, impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, éste puede ser bastante remoto, ya que en la gran mayoría de los juicios laborales, las condenas no son por cantidades millonarias y, para el caso en que así fuera, esta condena es una consecuencia jurídica que el patrón debió considerar al realizar un acto que contravenía lo establecido en la ley, misma ley que advierte las sanciones a las que podrán ser acreedores aquellos patrones que no puedan acreditar la rescisión que dio origen al juicio.

El limitar los salarios vencidos a un lapso estático, sin importar la duración del juicio, evidencia el consentimiento que ahora otorgan los legisladores a los patrones para realizar despidos injustificados y por si esto fuera poco, se les condonará una parte de lo que debería ser su condena, por no cumplir con lo establecido dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Lo que deja en un evidente estado de indefensión a los trabajadores, quienes deberán llevar a cabo un largo juicio y que al final, aun comprobando que se violaron sus garantías y que fueron víctimas de un despido injustificado, no serán indemnizados por lo ocurrido, sino que solo se les otorgara una cantidad representativa sobre lo que debería ser la condena real.

Estos criterios fueron emitidos con una intención, combatir el número de amparos interpuestos por los trabajadores que se ven afectados por esta modificación.

La sensatez jurídica a que aluden los órganos encargados de emitir jurisprudencia, solo existe en sus tesis, ya que al momento de buscar hacer valer los derechos laborales se desvanecen en un interminable camino procesal.

El limitar los salarios vencidos no parece una medida muy justa, pero lo que también debería preocuparnos, es que no se pongan sobre la mesa otros problemas que, de igual manera, son lesivos de los derechos de trabajadores y patronos, como el mal desempeño de los órganos jurisdiccionales y la parte que recae en ellos para la celeridad de los juicios, pero parece poco relevante a la hora de evaluar nuestra justicia laboral.

El problema no solo son las normas y sus reformas, sino la ineficacia de las autoridades encargadas de aplicarlas y velar su debido cumplimiento con apego a lo establecido en las leyes.

4.- EFECTOS JURÍDICOS DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este apartado, se busca contextualizar que fue lo que sucedió jurídicamente después las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en especial las consecuencias sufridas gracias a las modificaciones realizadas al artículo 48 de la ley de la materia.

Para ello ahondaremos en los principios jurídicos, lineamientos, criterios y ordenamientos que se contraponen con las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo.

Como ya lo hemos señalado con anterioridad, la reforma realizada en el año 2012 a la Ley Federal del Trabajo repercutió de varias maneras contra los trabajadores, ya que con estas modificaciones se violentan varios de los principios en materia laboral, pero en particular uno, este es el principio *IN DUBIO PRO OPERARIO*.

4.1.- IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio resume que “en caso de duda o en la discrepancia de las normas ha de estarse a lo más favorable al trabajador”²⁷

Es sencillo explicar porque este principio favorece precisamente al trabajador, esto es, debido a que nuestra legislación laboral busca a toda costa la protección de la parte que, en la relación de trabajo, se encuentra en situación de subordinación o inferioridad.

Este principio se encuentra dirigido a la autoridad que emitirá una resolución dentro de un juicio para que, en el supuesto de que una norma resulte ambigua o pueda ser interpretada de diversas formas, se incline por emitir la resolución que sea más favorable para los intereses del trabajador, debido a que éste tiene una posición más débil dentro del vínculo laboral.

Respecto a la aplicación de este principio podemos definir que se divide en dos grandes rubros:

- 1) Procurar o extender un beneficio al trabajador.
- 2) Disminuir el perjuicio causado al trabajador.

El principio del *in dubio pro operario* indica la existencia de un hecho en el que se admiten dos o más interpretaciones que pueden ser aplicables y, es entonces que, debe tomarse la interpretación más favorable al trabajador.

Este principio debe aplicarse cuando surja una duda racional en cuanto a los efectos jurídicos de una determinada situación efectiva, por lo que debe aplicarse durante la interpretación del derecho o en caso de duda respecto a su alcance, es decir que se deberá aplicar cuando coincidan a un hecho la posibilidad de hacer efectivas dos o más normas igualmente aplicables.

Para la aplicación de este principio deberá atenderse a ciertas exigencias como buscar la equidad, para la mejor interpretación de normas oscuras o en combinación con otros criterios interpretativos legales y jurisprudenciales.

En base a lo anterior es muy evidente que con este principio los legisladores deben buscar que el trabajador sea lo menos perjudicado durante el proceso o al momento de dictar una sentencia.

²⁷ Cabanellas de las Cuevas Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*, 17ª edición, Buenos Aires, Argentina, Heliasta, 2005, p.312

Particularmente en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren en acuerdos o documentos ya que en muchas ocasiones los trabajadores se ven desprovistos de herramientas para defender sus derechos mismos que se contraponen con los de su patrón.

Es necesario no perder de vista el carácter protector que define al derecho del trabajo, este es de naturaleza compensatoria para tratar de buscar el beneficio del trabajador, que es la parte que se encuentra más indefensa en la relación laboral, dada la desigualdad que podemos observar en la realidad.

Este principio busca que la autoridad ante la que se ventila un juicio valore no solo lo escrito en una Ley sino que tenga un amplio criterio para comprender la realidad dentro de la que se desarrolla una relación laboral y se proteja a la parte más débil dentro del conflicto.

Lo anterior debe resaltar los daños realizados a los trabajadores en la reforma efectuada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ya que en esta se vulneran los derechos de los trabajadores ya que al limitar tajantemente los salarios caídos dentro del juicio, los legisladores olvidaron tomar en cuenta este principio. Ya que dicha modificación está muy lejos de beneficiarlos o velar por los intereses de los trabajadores.

Es importante que las autoridades del trabajo se mantengan fieles a los principios que dan vida a la legislación laboral, es decir que no deben traicionar la confianza que los trabajadores colocan en nuestras instituciones del trabajo y que garanticen bajo cualquier circunstancia el estricto apego a los principios que defiende nuestra Ley Federal del Trabajo desde su creación.

4.2.- LA PROGRESIVIDAD

Para contextualizarnos sobre este tema, debemos referirnos a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en particular a su artículo 26 y el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 26.

Desarrollo Progresivo Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

ARTÍCULO 2.1

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Estos artículos nos indican que los gobiernos de los países que firmaron este acuerdo deberán crear y adaptar las normas necesarias para que todos los gobernados obtengan el pleno disfrute de sus derechos, así también el gobierno buscará que estos aumenten y en ningún momento disminuyan.

Por lo que asumimos que no se podrá efectuar a las legislaciones cambio alguno que implique una disminución o pérdida de un derecho o beneficio y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosos para el trabajador.

En el sentido más estricto de la interpretación de estos artículos es evidente que los legisladores deben propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos de los que ya gozan los trabajadores, en este entendido es responsabilidad de las autoridades el adicionar los medios o mecanismos necesarios para que gradualmente, los derechos existentes se apliquen y que además incorporen nuevos elementos en beneficio del trabajador.

Podemos entender a la progresividad como una característica de los derechos humanos fundamentales, que es perfectamente aplicable la Ley Laboral y a los derechos de los trabajadores.

Este principio también lo podemos definir como la irreversibilidad o como la imposibilidad de reducir la protección y los derechos previamente otorgados a los trabajadores, por lo que este principio está reconocido para los derechos humanos en general, buscando la conservación o no derogación de las normas que son favorables para el trabajador.

Lo que se busca con la aplicación de este principio, es avanzar poco a poco hacia mejores condiciones para los trabajadores, con el objeto de lograr la elevación de la calidad de vida de las personas.

La progresividad es un término reciente para la materia laboral, por lo que aún no hemos logrado vislumbrar el alcance de este principio, pero el primer paso sería lograr su implementación a la materia lo que es aún una tarea pendiente, lo cual se irá realizando con apoyo de nuevos criterios y jurisprudencias.

En base a lo anterior, es evidente que la reforma realizada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo atenta contra la esencia de la progresividad, debido a que el trabajador ya contaba con una indemnización, que abarcaba todo el proceso de la demanda hasta su conclusión total, este derecho estaba consagrado en la Ley Federal del Trabajo y con esta reforma se disminuye el tiempo sobre el cual deberá ser calculada la indemnización consistente en los salarios caídos, rebajando el beneficio que ya se le había entregado al trabajador con anterioridad, por lo que esta reforma viola flagrantemente los derechos de los trabajadores, ya que en ningún momento se está tendiendo a aumentar el desarrollo o el otorgar mayores beneficios, sino muy por el contrario se está dando una actividad legislativa tendiente a lo regresivo.

La esencia de este principio es la prohibición de adoptar reformas regresivas, ya que la legislación sobre los derechos de los trabajadores no puede empeorar la situación actual con una reforma o nueva ley. En todo caso, lo más coherente es que si no se pueden aumentar los beneficios otorgados entonces se mantengan los establecidos, pero no debe retroceder en lo ya avanzado.

“Este principio obliga a los países miembros no solo a evitar los retrocesos legislativos, sino sobre todo, impone la necesidad de implementar acciones para mejorar la posición de los derechos.

Al firmar pactos acuerdos o tratados internacionales sea cual sea su naturaleza el país que se adhiere a los mismos se compromete a incorporarlos de menor o mayor manera a su legislación interna, ya que con esto busca la mejora en los derechos de sus ciudadanos, en este sentido me pregunto cuál es la utilidad de formar parte de estos acuerdos si nuestros legisladores no han realizados las modificaciones necesarias para aplicarlo a nuestras legislaciones, ya que es más que evidente que la reforma laborar fue un retroceso enorme para la lucha de los trabajadores por sus derechos desde antes de la creación de esta ley.”²⁸

Uno de los elementos más importantes es conocer los argumentos que exponen nuestras autoridades sobre la modificación al artículo 48 de la Ley Laboral.

En las siguientes jurisprudencias se exponen argumentos a favor de la reforma de la que ya hemos hablado con anterioridad en los cuales al parecer de nuestros legisladores no se violenta ningún principio Jurídico o derecho de los trabajadores, argumentos que son totalmente contradictorios con la realidad de los trabajadores que fueron severamente afectados con la reforma de 2012.

²⁸De los Santos Miguel Ángel, *DERECHOS HUMANOS: COMPROMISOS INTERNACIONALES, OBLIGACIONES NACIONALES*, Revista Mexicana de Justicia, Número 12, Julio – Diciembre 2008, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8735/10770#N22>

Época: Décima Época
Registro: 2011180
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 28, Marzo de 2016, Tomo II
Materia(s): Constitucional
Tesis: 2a./J. 28/2016 (10a.)
Página: 1264

SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS.

De la interpretación armónica de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano forma parte, y de los precedentes sustentados por esta Segunda Sala del Máximo Tribunal del país sobre el principio de progresividad, se concluye que la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, **porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo**, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización, con los objetivos siguientes: a) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y b) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, y por ello, indirectamente incide en otros problemas para la economía nacional. Máxime que el legislador federal si bien limitó a 12 meses como máximo el pago de salarios vencidos, lo cierto es que también contempló la obligación de pagar intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago, e incluso desarrolló otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoraran injustificadamente, tales como la imposición de sanciones a las partes o a los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral.

Es un tanto hilarante que en la jurisprudencia anterior se afirme no se suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, cuando de la propia redacción del artículo 48 después de la reforma establece la disminución de esta sanción para los patrones, dando de una forma bastante explícita un consentimiento para que los patrones puedan rescindir relaciones de trabajo sin motivo pero si con una condonación en la condena por un acto injustificado.

Época: Décima Época
Registro: 2010334
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 23, Octubre de 2015, Tomo IV
Materia(s): Constitucional
Tesis: I.16o.T.2 L (10a.)
Página: 4094

SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVÉ SU PAGO A UN PERIODO MÁXIMO DE 12 MESES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, VULNERA EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

El citado numeral reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al establecer que por concepto de salarios vencidos o caídos solamente se pagará al trabajador despedido sin causa justificada un monto máximo de doce meses en el primer año y posteriormente el dos por ciento sobre la base de quince meses, es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, consagrados en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable, en todo caso, al Estado. La razón por la cual se cubren al trabajador salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en primer lugar en que el despido es injustificado, que la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir y que la tardanza del juicio constituye un elemento fundamental para valorar la situación real. Si bien es cierto en la reforma legal se planteó la aspiración de que los juicios duraran un año, en el análisis de la situación real, se confirma que tal aspiración no se cumple, por lo que limitar el pago de los salarios a la hipótesis teórica no confirmada, genera un daño a quien no

es imputable la tardanza y lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares, en un escenario de mínimo vital de subsistencia.

Época: Décima Época

Registro: 2010360

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 24, Noviembre de 2015, Tomo II

Materia(s): Constitucional

Tesis: 2a. CXXVI/2015 (10a.)

Página: 1298

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI LA LIMITACIÓN AL EJERCICIO DE UN DERECHO HUMANO DERIVA EN LA VIOLACIÓN DE DICHO PRINCIPIO.

El principio de progresividad de los derechos humanos tutelado en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es indispensable para consolidar la garantía de protección de la dignidad humana, porque su observancia exige, por un lado, que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de su competencia, incrementen gradualmente la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos y, por otro, les impide, en virtud de su expresión de no regresividad, adoptar medidas que disminuyan su nivel de protección. Respecto de esta última expresión, debe puntualizarse que la limitación en el ejercicio de un derecho humano no necesariamente es sinónimo de vulneración al referido principio, pues para determinar si una medida lo respeta, **es necesario analizar si: (I) dicha disminución tiene como finalidad esencial incrementar el grado de tutela de un derecho humano; y (II) genere un equilibrio razonable entre los derechos fundamentales en juego, sin afectar de manera desmedida la eficacia de alguno de ellos.** En ese sentido, para determinar si la limitación al ejercicio de un derecho humano viola el principio de progresividad de los derechos humanos, el operador jurídico debe realizar un análisis conjunto de la afectación individual de un derecho en relación con las implicaciones colectivas de la medida, a efecto de establecer si se encuentra justificada.

Amparo directo en revisión 2425/2015. Grupo Uno Alta Tecnología en Proyectos e Instalaciones, S.A. de C.V. 12 de agosto de 2015. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Analizando el texto de la tesis antes expuesta hace evidente que la reforma de la Ley Federal del Trabajo disminuyo el grado de protección que tenia hacia los trabajadores y no cumple de forma alguna con los elementos necesarios para asumir que dicha disminución fue para incrementar el grado de tutela de un derecho humano o generar un equilibrio razonable entre los derechos fundamentales, por lo que podemos concluir de una manera muy clara que la reforma es violatoria del principio de progresividad.

CAPÍTULO III

SALARIOS CAIDOS Y UNA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL

1.- EL SALARIO

“Etimológicamente esta palabra proviene de *salarium*, de sal debido a una práctica de entregar sal a cambio de una determinada actividad en el pasado, mientras que sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada* que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.”²⁹

Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 82.

Existen varias concepciones sobre el salario que se suman a la establecida dentro de la Ley de la materia en su artículo 82, cada una de ellas resalta elementos necesarios para que el salario cumpla con los requisitos mínimos para su existencia, es por esto que expondré algunas definiciones para robustecer la definición que nos proporciona la multicitada Ley.

“El salario también puede ser definido como el ingrediente fundamental del derecho del trabajo ya que es un elemento esencial de la relación laboral.

“El cual tiene ciertas características: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho por constituir precisamente el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento.”³⁰

“El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.”³¹

De lo anterior se desprende que el salario es una retribución que le corresponde al trabajador por poner su talento, energía, habilidad o conocimiento a disposición de un patrón el cual está obligado a realizar este pago en efectivo siempre en los días establecidos previamente con el trabajador.

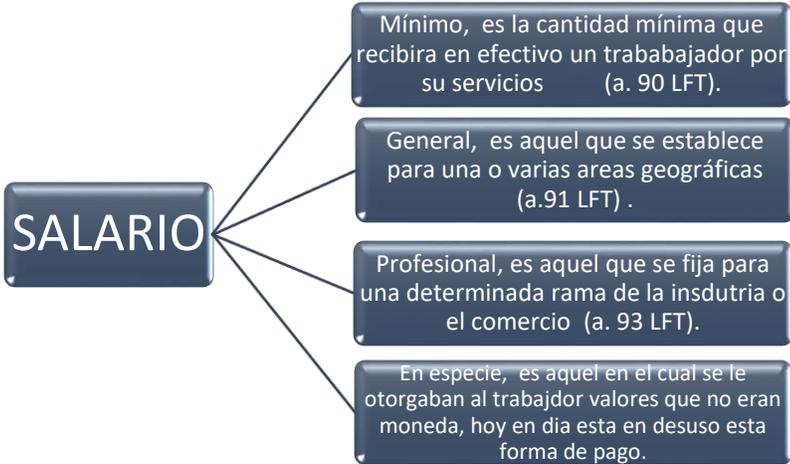
²⁹ Cabanellas de las Cuevas Guillermo, Diccionario jurídico elemental, 17ª edición, Buenos Aires, Argentina, Heliasta, 2005, p.348

³⁰ Morales Ramírez María Ascensión, *El Salario y la Previsión Social entre el Derecho Social y el Fiscal*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Número 7, Julio – Diciembre 2008, p.126.

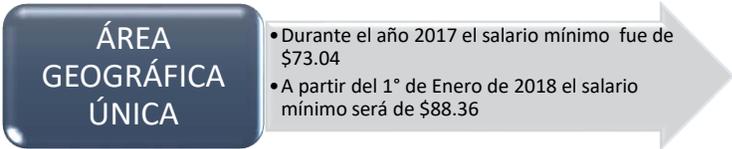
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9559/11590>

³¹ Dávalos José, Derecho Individual del Trabajo, 23ª edición, Ciudad de México, Editorial Porrúa, 2016, p. 213.

Para una mejor comprensión de lo que es el salario, los dividiremos de la siguiente manera:



Para ampliar un poco más sobre el salario mínimo, es importante decir que el 30 de septiembre de 2015, en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de esta fecha, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos unificó el salario mínimo de todas las áreas geográficas creando así el área geográfica única. El cambio surtió efectos a partir del 1° de octubre de 2015.



1.1.- FORMAS PARA FIJAR EL SALARIO

Dentro del “Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo existen varias formas para fijar el salario, las cuales ha definido muy acertadamente José Dávalos de la siguiente manera:



El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Quando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.”

Quando un trabajador realiza una actividad y por ésta recibe un salario, es importante tener claro cuáles son los elementos que lo integran, según el artículo 84 de la Ley de la materia nos expone los elementos integrantes del salario.

- 1) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
- 2) Gratificaciones
- 3) Percepciones
- 4) Habitación
- 5) Primas
- 6) Comisiones
- 7) Prestaciones en especie
- 8) Y cualquier otra que le sea entregada al trabajador por su trabajo

Existen criterios sobre las características que se deben reunir para que una percepción pueda tomarse como parte integrante del salario, un claro ejemplo es la siguiente Tesis, de la que podemos resaltar que cualquier pago que se realice de manera permanente y que se entregue a cambio de trabajo podrá ser considerada como un integrante más del salario del trabajador.

Época: Novena Época
Registro: 173176
Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO
TipoTesis: Tesis Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Localización: XXV, Febrero de 2007
Materia(s): Laboral
Tesis: II.T.298 L
Pag. 1889

SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes: a) Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; b) Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En esta tesitura, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO
Amparo directo 1127/2005. Juan Carlos Mondragón Cedillo. 3 de mayo de 2006. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Es importante aclarar que el salario que se entrega a los trabajadores tiene una cierta cantidad de deducciones que son requeridas por la ley como las aportaciones de seguridad social y las establecidas en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo:

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 al 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 provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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.

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.

Después de que se realicen las deducciones respectivas a cada trabajador, se conformará la cantidad que recibirá efectivamente cada empleado. El sueldo bruto recibe las deducciones y las gratificaciones como pueden ser horas extras, bonos y comisiones para finalmente dar como resultado el sueldo neto.

Podemos decir que la base de toda relación de trabajo se construye con dos factores, el que presta un trabajo subordinado y quien remunera dicho trabajo, es por ello que el salario es una institución fundamental del derecho del trabajo, ya que ambos dependen uno del otro para su existencia.

2.-SALARIOS CAÍDOS

Este tipo de salario se da cuando, a causa de un despido injustificado, un trabajador debe recurrir a un proceso jurisdiccional para que la autoridad determine si es o no justificado el despido, este proceso puede durar de meses a varios años, por lo que en caso de que el patrón no pueda acreditar la causa del despido, éste deberá cubrir los salarios vencidos desde el día de la presentación de la demanda hasta por un período máximo de doce meses, si al concluir ese término no se ha dictado el laudo o no se le ha dado cumplimiento, se pagarán también los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento de su pago.

“Hablando de salarios caídos o vencidos, en rigor no se trata de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si este no ha sido realizado o debe hablarse de salarios.”³²

Según Néstor de Buen Lozano, “los salarios vencidos no son más que la expresión reducida de un concepto más amplio equivalente a la indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador, se trata de una medida indemnizadora y no en rigor, de una situación especial del salario”³³

Como lo hemos visto los salarios caídos o vencidos tienen un carácter claramente indemnizatorio, con el que se busca minimizar el daño económico que ha sufrido el trabajador por un despido injustificado.

La esencia de esto, es que al estar involucrado en el proceso jurisdiccional, el trabajador se queda sin una fuente de ingresos hasta que la Junta pronuncie su sentencia y, en caso de que fuera favorable al trabajador, lo correcto sería cubrir todo el periodo que abarque este proceso, situación que fue totalmente truncada por la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en 2012.

³² Dávalos José, Derecho Individual del Trabajo, 23ª edición, Ciudad de México, Editorial Porrúa, 2016, p. 172.

³³ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, 4ª edición, México, Porrúa, 1981, pp. 103 y 104

3.- DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL

Los Derechos Humanos son libertades que protegen la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de las personas.

“Fueron creados con el fin de que los Estados miembros desde su legislación interna se esforzaran en promover los derechos esenciales para lograr la vida digna todos los seres humanos que integran pueblos y naciones, buscando incesantemente la aplicación de derechos como la educación, la salud y el respeto de cada uno de los derechos existentes, mediante medidas progresivas para lograr la aplicación universal y efectiva de los mismos.”³⁴

“Estas prerrogativas son inherentes a todos los seres humanos sin importar su nacionalidad, sexo, color, religión, lengua, edad, ocupación o cualquier otra condición son totalmente irrenunciables.”³⁵

Los trabajadores han luchado por un largo tiempo a fin de que estos derechos también se apliquen al sector laboral y durante el siglo XIX se dieron grandes pasos para lograrlo, ya que es en este siglo cuando la jornada se reduce a solo ocho horas por primera vez en la historia, se regula el trabajo para mujeres y niños, se crean normas protectoras del salario y el paso más significativo fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

3.1.- DERECHOS HUMANOS EN MÉXICO

En México existe la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, misma que fue creada con la intención de resolver situaciones en las que se vulnere uno o varios de los Derechos Humanos.

Dentro de esta Comisión se tuvo a bien crear la Sexta Visitaduría General, el 16 de junio de 2012, que es a quien le corresponde conocer, analizar e investigar las quejas e inconformidades sobre presuntas violaciones a derechos Humanos, asuntos en materia laboral, de seguridad social y de derechos ambientales, por violaciones cometidas por autoridades de carácter federal, y está facultada para realizar las actividades necesarias para lograr por medio de la conciliación, la solución inmediata entre las partes; de no ser así, formular los proyectos de Recomendación correspondientes.

³⁴Rosales Zarco Héctor, *Derechos Humanos Laborales*, 1ª edición, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013, p16.

³⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *¿Que son los Derechos Humanos?*, http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama los siguientes derechos humanos laborales básicos indispensables para avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Los derechos de los trabajadores, constituyen el parámetro mínimo de respeto que permite el pleno ejercicio y goce los demás derechos humanos; porque gracias a estos derechos fundamentales se puede asegurar el disfrute de la libertad de autonomía de los trabajadores. Estos derechos laborales cuentan con elementos que los caracterizan como:

- “Inherentes: Esto significa que son esenciales e inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir.
- Integrales: Son aquellos derechos están interrelacionados, lo que significa que si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados.
- Irrenunciables: Significa que no se pueda renunciar a ello bajo ninguna circunstancia, tampoco pueden ser transferidos o prestados y mucho menos negados.
- Exigibles: Implica la facultad de acudir a las Autoridades competentes para que sean respetados en su totalidad durante todo el tiempo en que alguien dependa del trabajo para vivir o desarrollarse.”³⁶

Dentro de un país como el nuestro, con un pasado en donde se desarrollaron grandes conflictos laborales para buscar el respeto de los derechos mínimos para los trabajadores, es de suma importancia se busque que la legislación y sus modificaciones sean enfocadas en el mejoramiento de los derechos que ya son

³⁶ Vega Ruiz María Luz, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

otorgados a los trabajadores y no la disminución de los mismos, como fue el caso de la reforma realizada en diciembre de 2012, donde se dio un retroceso gigantesco en los derechos laborales de los trabajadores al disminuir la indemnización que se establecía para el caso de despido injustificado.

4.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

“La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.”³⁷

El objetivo principal de esta organización es la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo como su principal objetivo la justicia social, el respeto de los derechos de los trabajadores y un trabajo digno y seguro para todo el sector obrero.

“Esta normatividad tiene una esencia muy clara que podríamos condensar en dos elementos principales que son:

- 1) Dentro de las relaciones laborales una de las partes es más débil o vulnerable (el trabajador) y por lo tanto, el objetivo de la legislación laboral debe consistir en protegerla y establecer un equilibrio entre el trabajador y el empleador con el objetivo de preservar la dignidad del más débil de la relación.
- 2) El trabajo no es una mercancía, ya que nunca debemos de perder de vista que son personas las que desarrollan los trabajos mismos que deben garantizar su seguridad y el mejoramiento de su nivel de vida y cada trabajador merece un trato digno y un salario justo.”³⁸

En sus inicios la organización se integró por 41 países quienes firmaron seis convenios internacionales en materia del trabajo dentro de los cuales se buscaba el mejoramiento de las legislaciones en temas como:

- Jornadas de trabajo en la industria
- Desempleo
- Protección de la maternidad
- Edad mínima para poder trabajar
- Trabajo nocturno de menores y de mujeres

Y en la actualidad la Organización Internacional del Trabajo abarca un amplio espectro de temas relacionados con el trabajo en diversos sectores: los derechos

³⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Orígenes e Historia*, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

³⁸ Declaración Filadelfia, *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:245

humanos laborales, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la política social, entre otros buscando siempre mejoras considerables en cada uno de estos sectores.

Uno de los conceptos más reciente que busca aplicar la OIT, es el de trabajo digno, que es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación de ninguna índole; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.

Para la correcta aplicación del término, el empleador deberá ofrecer capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, proveer las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y mantener el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Enfocándonos en México, a pesar de ser miembro de esta Organización está muy lejos de cumplir estos objetivos, conceptos como trabajo digno, estabilidad en el empleo o la elaboración de normas que busquen la mejora de las condiciones laborales de los Mexicanos, son letra muerta, debido a que los legisladores no buscan la correcta aplicación de estos conceptos o cualquiera de las normas vinculadas a este derecho fundamental.

5.- ¿QUE SE OLVIDO DENTRO DE ESTA REFORMA LABORAL?

Nuestros legisladores al emitir la multicitada reforma, olvidaron que el trabajador requiere ser protegido, no solo por su propia debilidad, sino también porque el empleador representa un eje de poder en la relación laboral. Este eje de poder requiere un control y no más normas que le den libertades excesivas como lo fueron las modificaciones realizadas al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, porque esto será un eventual peligro para la libertad y las garantías de los trabajadores, ya que la ya mencionada reforma atenta contra los principios de progresividad, justicia y equilibrio social, consagrados en los artículos 1°, 3°, 4°, 6°, 13°, 14°, 16°, 17°, 27°, 31° y 123° de nuestra Constitución, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación ahora se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable en todo caso al Estado, como lo analizamos en el capítulo I de este trabajo.

Los derechos laborales se insertan dentro de la categoría de los derechos humanos, pero también se pueden ubicar como una relación entre particulares en

la que el Estado tiene un importante papel tutelar, ya que es él quien deberá hacer cumplir las normas aplicables, pero también deberá velar por la protección de la parte más débil y el respeto de sus derechos. El equilibrio del derecho laboral consiste en proteger la libertad de los trabajadores y conseguir la estabilidad del sistema productivo.

Uno de los elementos más importantes y que se dejó de lado es la progresividad, ya que este principio es indispensable para consolidar la garantía de protección de la dignidad humana, lo cual debería ser una prioridad para nuestros legisladores ya que la misma favorece la evolución de las normas para ampliar su alcance de protección.

Para lograr una mejora real en lo concerniente a los derechos de los trabajadores de este país, se deberá focalizar la atención en los siguientes puntos:

- 1) Garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo.
- 2) Obtener empleo sin discriminación alguna.
- 3) Capacitación continúa para la actualización del trabajador.
- 4) Salario justo y suficiente.
- 5) Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por el trabajador, para esto el gobierno y la empresa deben obligarse a respetar cada uno de ellos.
- 6) La progresividad como elemento necesario para poder aplicar de manera correcta la legislación.

Si nos concentramos en la realidad actual sobre el desenvolvimiento de los juicios podemos encontrarnos con el hecho de que el patrón ahora busca alargar innecesariamente los juicios, al no verse obligado a cubrir los salarios vencidos después de concluido el plazo formal, situación que afecta clara y directamente a los trabajadores, esto como una clara consecuencia de una reforma mal planteada en la cual se busco únicamente el beneficio de una de las partes lo cual crea una inequidad en la impartición de justicia.

Esto evidencia que la reforma no cumple con una de sus principales motivaciones ya que no se logra evitar que los juicios laborales se prolonguen, pues los procedimientos se extienden por razones distintas a la representación obrera que es a quien implícitamente se imputa dicha tardanza.

En relación a otra de las razones que motivo la reforma fue que limitar el pago de los salarios vencidos, protegería de la quiebra a las fuentes de empleo, pues no existe evidencia empírica que acredite esta afirmación y tampoco asegura que el limitar los salarios caídos traiga como consecuencia la generación de más empleos.

Es claro que esta reforma fue sustentada erróneamente en la falacia de que los trabajadores eran los responsables de prolongar innecesariamente los juicios, siendo esta una afirmación sin sustento y con bastante oportunidad de debate ya que como se explico detalladamente en el capítulo I del presente trabajo, las JCYA cuentan con poco personal y una carga de trabajo que los rebasa la mayor parte del tiempo situaciones que no se pueden atribuir a los trabajadores. lo anterior nos deja ver que esta acción de los legisladores es una clara regresión al impedir al trabajador que perciba el pago íntegro de los salarios caídos hasta el cumplimiento del fallo, pues le impide con ello el goce de una vida digna.

Podemos resumir que los derechos laborales fueron producto de muchos años de lucha y el esfuerzo de muchos trabajadores alrededor del mundo, que han buscado incesantemente un trato digno y el desarrollo pleno de cada trabajador sin importar el sector al que pertenezca.

En la actualidad no solo de México, sino de todo el mundo, el vislumbrar una situación beneficiosa y satisfactoria para los trabajadores se advierte bastante lejana, a pesar de todos esos derechos y garantías que se expresan dentro páginas y páginas de los muchos acuerdos y tratados en materia laboral en los que México forma parte.

Pero hasta que no se pase de lo escrito a los hechos en relación a la protección de derechos humanos laborales y nuestro gobierno busque su real aplicación exigiendo su cumplimiento a las autoridades laborales, solo hasta entonces se podría hablar realmente de los derechos humanos laborales.

Dentro de estos derechos se encuentran también los salarios caídos debido a su carácter indemnizatorio como bien lo analizamos anteriormente, ya que la modificación a la Ley de la materia tuvo a bien olvidar que al limitar dichos salarios vulnero gravemente derechos humanos de los trabajadores tales como la estabilidad en el empleo la cual en el capítulo II, analizamos como se encuentra íntimamente ligado a la reforma del año 2012, ya que en esta se atenta claramente contra la estabilidad y todo lo que esta garantiza al trabajador.

Es claro que la reforma laboral en relación al artículo 48 está muy lejos de beneficiar a los trabajadores ya que analizándolo fríamente dicha modificación solo expone a los trabajadores a ser separados de sus empleos a la menor provocación y con una menor penalización para aquellos patrones que decidan llevar esto a cabo.

Al parecer nuestros legisladores han dejado de lado todos esos tratados internacionales sobre los derechos humanos y laborales y decidieron disminuir el carácter protector de nuestra legislación laboral dejando en un total estado de indefensión a los trabajadores ante una reforma que desde el ángulo que se vea vulnera en más de una ocasión los derechos humanos que deberían protegerlos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo es el resultado de una incesante lucha social, con el objetivo de velar a la parte más débil dentro de un proceso judicial, que es el trabajador.

SEGUNDA.- Dentro de la reforma de 2012 los legisladores olvidaron y violentaron la esencia protectora de esta Ley, para beneficiar al sector patronal quien ya de antemano contaba con bastantes ventajas antes de la reforma.

TERCERA.-La Ley Federal del Trabajo cuenta con principios como la inmediatez, pero este es asiduamente vulnerado en la práctica debido a la burocracia y las cargas excesivas de trabajo, traducidas en montones de expedientes y promociones que no son resueltas en los tiempos establecidos, situación que alarga los juicios y que está totalmente fuera del control de litigantes y trabajadores.

CUARTA.- El objetivo de toda reforma en materia laboral no debe perder de vista principios como la estabilidad en el trabajo, ya que esta brinda al trabajador tranquilidad y seguridad, para poder planear a futuro y mejorar así su nivel de vida y dar lo mejor de sí en su trabajo.

QUINTA.- La reforma realizada al artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo en relación a los salarios vencidos es violatoria de derechos, ya que al limitar a un año el pago de los mismos y posteriormente solo a un interés porcentual, vulnera el principio de progresividad y es violatorio de los Derechos Humanos Laborales.

SEXTA.- México al ser parte de múltiples tratados en materia de Derechos Humanos, debe ser congruente y al realizar reformas en cualquier materia debe apegarse a los principios de los mismos y no dejar por conveniencia que sea dañado un sector de por sí ya bastante vulnerable como lo es el obrero.

SEPTIMA.- En un momento histórico como el que estamos viviendo en México con cambios adversos en materia económica y política, no es el mejor momento para dejar desprotegido a un sector tan esencial como lo es el obrero, muy al contrario deberíamos reafirmarnos en aquellos elementos que nos han permitido construir nuestro sistema laboral y revalidar los principios que benefician a los trabajadores que por mucho superan en número al sector patronal.

OCTAVA.- El derecho del trabajo actualmente en México, tiene como reto la recuperación de sus principios esenciales y sumarle a estos la corriente internacional de Derechos Humanos Laborales que buscan la mejora de las condiciones en que prestan sus servicios y garantizar una mejor calidad de vida a cada trabajador sin importar al sector que pertenezcan.

NOVENA.- Éste será un momento oportuno para que las instituciones públicas, como las comisiones de derechos humanos, aprovechen las nuevas posibilidades de maximización de derechos que hasta este momento nos ofrece nuestra legislación Laboral.

DECIMA.- Una reforma constitucional por sí sola, no habrá de aliviar las dolencias que los trabajadores de nuestro país viven de manera cotidiana. Son, entonces, muy necesarias las muestras de voluntad política por parte de las instancias que tienen que hacer las adecuaciones legislativas, para respaldo del trabajo de los organismos que tienen que aplicar la reforma, aún falta mucho por mejorar para que se logre una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo, esta vez respetando su esencia y buscando un verdadero equilibrio entre las partes y sumando mayores garantías al sector obrero, sería un muy buen primer paso para llegar a una legislación más justa y equitativa para todos.

BIBLIOGRAFIA

Abascal Zamora José María, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 1ª ed., México D.F., Porrúa, 2008.

Bermúdez Cisneros Miguel, *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª ed., México, Trillas, 2010.

Cabanellas de las Cuevas Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*, 17ª edición, Buenos Aires, Argentina, Heliasta, 2005.

Cavazos Flores Baltasar, *Las 500 Preguntas Sobre Temas Laborales*, 3ª ed., México, Editorial Trillas, 2007.

Córdova Romero Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª ed., México, Cárdenas Velasco Editores, 2006.

Dávalos José, *Derecho Individual del Trabajo*, 23ª edición, Ciudad de México, Editorial Porrúa, 2016.

De Buen L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 19ª ed., México, 2011.

Esquinca Muñoa Cesar, *El juicio de amparo indirecto en materia Laboral*, 7ª ed., México, Editorial Porrúa, 2009.

Lemus Raya Patricia, *Derecho del Trabajo*, México, McGraw-Hill, 1997.

Márquez Romero Raúl (coord.) *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. II, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones de Investigaciones Jurídicas, 2007.

Pérez Chávez José, *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*, 8ª. ed., México, Tax Editores Unidos, 2012.

Reyes Mendoza Libia, *Derecho Laboral*, 1ª ed., Tlalnepantla de Baz, Estado de México, Red Tercer Milenio, 2012.

Rosales Zarco Héctor, *Derechos Humanos Laborales*, 1ª edición, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013.

Tena Suck Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed., México, Trillas, 2007.

Vergara Tejada José Moisés, *Practica Forense en Materia de Trabajo*, 2ª ed., México, Ángel Editor, 2008.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 3ª ed., México, 2016.

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"

DOF: 30/09/2015 CREACIÓN DEL AREA GEOGRAFICA UNICA

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la Iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona Y Deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Ley Federal del Trabajo, 77ª ed., México, Editorial Sista, 2016.

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *¿Que son los Derechos Humanos?*, http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos

De los Santos Miguel Ángel, *DERECHOS HUMANOS: COMPROMISOS INTERNACIONALES, OBLIGACIONES NACIONALES*, Revista Mexicana de Justicia, Número 12, Julio – Diciembre 2008,

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8735/10770#N22>

De Silva Gutiérrez Gustavo, *La Norma Valida. Análisis sobre la validez de las Normas Jurídicas*, Tomo LIX, número 252, Publicación Julio – Diciembre 2009, Revista de la Facultad de Derecho de México, p.121, www.juridicas.unam.mx, <https://revistascolaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28927/26150>

Declaración Filadelfia, *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:245

Garfias Aguilar Marco Antonio, *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, 1ª ed., 2013, Secretaría de gobernación, <http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>

Lastra Lastra José Manuel, *Principios en relaciones de Trabajo*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva serie, Número 100, Enero – Abril 2001, p.197, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3670/4478>

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *¿Qué hacemos?*, <http://www.gob.mx/jfca>, <http://www.gob.mx/jfca/que-hacemos>

Morales Ramírez María Ascensión, *El Salario y la Previsión Social entre el Derecho Social y el Fiscal*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Número 7, Julio – Diciembre 2008, p.126, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9559/11590>

Organización Internacional del Trabajo, *Orígenes e Historia*, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Sagardoy Bengoechea Juan A., *El Proceso Laboral; Principios Informadores*, p. 831., <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/47.pdf>

Vega Ruiz María Luz, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf

http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/2016/salarios_area_geo_2016.pdf

<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf>

<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/3.pdf>

<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/736/22.pdf>

GLOSARIO DE ABREVIATURAS

Para efectos del presente trabajo se hará uso de las diferentes abreviaturas, salvo que la naturaleza del texto implique otro significado, se entenderá de la siguiente manera:

art. - Artículo

CPEUM - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CDE - Conciliación Demanda y Excepciones

DOF - Diario Oficial de la Federación

ed. - Edición

frac. (s) - Fracción, fracciones

ídem - la cita procede de la misma fuente referida anteriormente

IMSS - Instituto Mexicano del Seguro Social

JCYA - Junta de Conciliación y Arbitraje

JLCYA - Junta Local de Conciliación y Arbitraje

JFCYA - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

LFT - Ley Federal del Trabajo

OIT - Organización Internacional del Trabajo

p. - página

pp. - paginas

t. - tomo