UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE DERECHO MEXICALI

Tema:

Limitación de los salarios caídos en el Derecho Laboral trasgrede el principio de progresividad e igualdad

Trabajo terminal para obtener el diploma de:

Especialidad en Derecho

Presenta:

Aguirre Ruiz Martin Antonio

Asesor:

Dr. Jesús Rodríguez Cebreros

Mexicali, Baja California, México Mayo 2017

INDICE

INTRODUCCION……...3

CAPITULO I. Derecho laboral……..4

1.1 Antecedentes históricos…….. ..4

1.2 Definición…… ..7

1.3 Naturaleza Jurídica…….. ..8

1.4 Fuentes del derecho laboral…… 9

1.5 Conceptos del Derecho del trabajo …….. 10

CAPITULO II. Relación con el Derecho Constitucional…… 12

2.1 Bases fundamentales del Derecho Laboral Mexicano ……12

2.2 Análisis estructural del articulo 123 Apartado A ……..13

2.3 Modificaciones, observancia y evolución del articulo 123……..17

2.4 Derechos Humanos……...19

2.5 Principios constitucionales……...20

2.5.1 Principio de Progresividad……...21

2.5.2 Principio de Igualdad……23

CAPITULO III. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo……..27

3.1 Articulo 48 previo a la reforma laboral……28

3.2 Artículo 48 de la LFT actualmente ……29

3.3 Práctica Jurídica……30

CAPITULO IV. Salarios Caídos……33

4.1 Definición……33

4.2 Salarios caídos en la legislación……..35

CAPITULO V. Jurisprudencia……..37

5.1 Definición……37

5.2 Jurisprudencia en materia laboral……38

5.3 Jurisprudencias y tesis aisladas previa a la Reforma……38

5.4 Jurisprudencias y tesis aisladas posterior a la Reforma……...46

CAPITULO VI. Aportaciones y conclusiones……..56

BIBLIOGRAFIA……..59

INTRODUCCION

El derecho laboral al ser un derecho social dentro de la legislación mexicana, es de interés público, social incuso político por las situaciones que legisla como lo es las relaciones de trabajo, pieza medular en la economía mundial y del país.

El 30 de Noviembre de 2012, se realizó un reforma a la máxima ley reglamentaria en materia laboral, como lo es la Ley Federal del Trabajo (LFT), haciendo varias modificaciones no solo literales si no del modo de práctica de dicha materia, ya sea por las partes como de los monitores y encargados de velar por la justicia laboral.

De dicha reforma se desprenden varias controversias y confusiones que genero la misma, por lo que, en manera de investigación, nos sumergiremos en un tema particularmente polémico que marco esta reforma a la ley y que hasta la actualidad se sigue debatiendo, nos referimos a la limitación de los salarios caídos que refiere el artículo 48 de la LFT.

Siendo una investigación mayormente documental y legislativa, tratamos de exponer los motivos por los cuales el cambio en el artículo 48 de la LFT, al limitar los salarios caídos, dentro de un juicio de despido injustificado, trasgrede los principios de progresividad e igualdad.

Para cumplir el objetivo que se plantea, hacemos referencia a la doctrina, legislación vigente y anterior para efectos de realizar un comparativo y estudiar la evolución de las disposiciones, además de hacernos de diversos criterios jurisprudenciales que son pieza angular dentro del derecho laboral y particularmente de ese tema, ya que dictan las directrices como interpretar y significado del articulado utilizado para este trabajo.

1. Derecho laboral

1.1 Antecedentes históricos

Las causas que originaron el surgimiento del derecho laboral en el mundo fueron muy diversas. Si bien es cierto el trabajo y la formula esfuerzo-remuneración es claramente muy antiguo, incluso más allá de la antigua roma clásica, no es hasta tiempo relativamente más contemporáneos que nace verdaderamente un derecho laboral que protegiera integralmente a los trabajadores, Primeramente, habría que destacar las movilizaciones sociales en Europa como consecuencia de las revoluciones industriales, principalmente en Inglaterra y Francia.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores, además la situación económica de los empleados era pésima.

No fue un camino fácil de recorrer en busca de los derechos básicos para los obreros de las industrias, que en esa época eran la mano de obra predominante por el crecimiento industrial de la época Y decimos que fue difícil por la clase social burguesa dominante la cual indujo y posteriormente exigió al Estado imponer un sistema capitalista el suprimía la clase obrera y más vulnerable ante las inclemencias laborales.

Previo y durante la revolución francesa en el siglo XVIII, fueron las mismas leyes las que empezaron una terrible opresión que solo beneficiaba a la clase alta, tales son los casos como la Ley de Chapelier (1791) la cual prohibió las agrupaciones y asociaciones de los trabajadores cualquiera que fuese su finalidad, como lo indica su artículo 8vo

Todas las manifestaciones compuestas por artesanos, obreros, oficiales, jornaleros o promovidas por ellos contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas y bajo cualquier tipo de condiciones convenidas de mutuo acuerdo o contra la acción de la policía y la ejecución de las sentencias tomadas de esta manera, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas serán consideradas manifestaciones sediciosas y como tales serán disueltas por los agentes de la fuerza pública, tras los requerimientos legales que les

serán hechos y después con todo el rigor de las leyes contra los autores, instigadores y jefes de dichas manifestaciones y contra todos aquellos que hubieran actuado por vía de hechos o realizado actos de violencia (Ley Le Chapelier)

Su argumento era que los únicos intereses que una agrupación debe perseguir eran los nacionales y que era el gobierno en quien recaía esa función y finalidad, o el código penal francés que sancionaba la huelga.

En este contexto, la clase trabajadora empezaría a luchar hasta estallar la revolución francesa que buscaba acotar las desigualdades sociales y con esto impulsar el reconocimiento de prestaciones y derechos que a raíz de este suceso aparecieron y se esparcieron mundialmente hasta seguir vigente en muchas legislaciones y que se conoce como la Declaración de los de derechos del Hombre.

Después de analizar antecedentes históricos del Derecho laboral de manera universal, analizaremos todos estos hechos históricos repercutieron en México y su legislación.

Esto es muy útil para un mejor desarrollo de la temática. El primer antecedente de alguna regulación en México tuvo sus inicios como derivados de los códigos civiles y las leyes modificadas por el gobierno de Benito Juárez. La influencia del Código de Napoleón que se creó posteriormente de la Ley chapelier anteriormente mencionada, este provoco que los códigos civiles regularan las relaciones de los empleados domésticos, el trabajo por jornada, sin embargo, no terminaba de ser derivados de un código civil y no propiamente una ley del trabajo o que protegiera a la justicia social. Las primeras leyes laborales del país solo contemplaban los accidentes de trabajo y aplicadas en los Estados de Veracruz y Nuevo León allá por los inicios del siglo XX.

Ya en la segunda parte de la revolución mexicana, más Estados, como lo son Jalisco, Veracruz o el Distrito Federal, comienzan a legislar en mayor medida los asuntos laborales. De igual forma y por la época y circunstancias en la que se encontraba la guerra de revolución, esta se vuelve con consecuencias constitucionales importantes.

Con Venustiano Carranza alzándose como líder del país, convoca a una asamblea constituyente con el fin de formular una nueva Constitución para el país y dejar de lado la de 1857. Sin embargo, incluso en este nuevo proyecto de constitución no se encontraban disposiciones expresas que regularan el creciente sector proletariado o los controles ejercidos por la clase burguesa, es decir, no contemplaban un campo en rápido crecimiento como lo era el laboral.

Para que pudiera crearse o tenerse alguna consideración dentro del constituyente para incorporar regulación alguna, fue mediante un grupo, considerado de “izquierda” y que ponían en tela de juicio cualquier disposición hecha por Carranza, que se trató de introducir reglas en el artículo 5to Constitucional en relación a salarios, salario equitativo a las horas trabajadas, jornada máxima de 8 horas, y propuesta de alguna comisión de conciliación y arbitraje. Tras discutirse ampliamente, se redactó el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por primera vez nacía una regulación especializada en el Derecho del Trabajo.

Fue hasta 1928 donde se realizó una reforma constitucional en relación a la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123, donde se designaba como una atribución exclusiva del Congreso de la Unión el poder expedir leyes en materia del trabajo. Este movimiento político-Jurídico de le denomino como federalización de la legislación laboral, por lo que se unificaba el marco jurídico laboral en el país y en consecuencia de esto, el presidente Pascual Ortiz en agosto de 1931, expidió la primera Ley Federal del Trabajo.

En principio se puede decir que esa Ley Federal del Trabajo de 1931 aporta mucho y es de vital trascendencia en a la legislación laboral del país, sin ninguna duda, pero en términos generales tenía pocas condiciones de trabajo para los trabajadores colocando a las partes en una falsa igualdad social.

En los años setentas, con el presidente Adolfo López Mateos, se reformo el artículo 123 constitucional con grandes cambios; el más notable el agregar el apartado B, donde se involucran a los trabajadores al servicio del Estado, se cambiaron varias fracciones del original 123 que se convirtieron en el apartado A. Con estas reformas, el presidente toco varios puntos importantes y en gran medida dejo en subordinación a los trabajadores, es decir, en una mayor

desigualdad, además de que violento el derecho a la estabilidad en el empleo. Sin embargo, y en mi punto de vista, un tanto incongruente, manda a reformar también la Ley Federal del Trabajo, pero esta iniciativa no alcanza a llegar antes de terminar su mandato y es el presidente Gustavo Díaz Ordaz el encargado de que el congreso de la Unión aprobara las nuevas reformas. En este nuevo documento, que entro en vigor el 1 de mayo de 1970, se logra una pequeña ganancia para los trabajadores, solo en el ámbito individual.

1.2 Definición

Primeramente, debemos de tener una visión clara y precisa de lo que debemos entender por Derecho laboral materia de donde se origina la problemática planteada y así tener una mejor comprensión y primicia de lo que se pretende mostrar. Podemos definir de lo laboral como lo comenta el autor especialista en materia del trabajo, Néstor de Buen (2000):

> Proponemos la siguiente definición: Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.
>
> Aun cuando esta definición constituye, en rigor, el resultado de la investigación que hasta este momento hemos venido haciendo de la naturaleza y fines del derecho del trabajo, conviene, de todas maneras, analizar por separado cada uno de sus componentes. (Derecho del Trabajo, pág. 131)

Algunos otros doctrinitas del Derecho especializados como Mario de la cueva (2003), lo definen como

> *El derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.* (El nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 39)

Trueba Urbina (2003) define al derecho del trabajo como:

> *El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana..* (Derecho Individual del Trabajo, pág. 39)

Teniendo ya una definición del Derecho laboral y para tener un análisis más profundo de la materia es necesario adentrarnos a su origen algo así como su naturaleza jurídica que nos remite a la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 donde rige las relaciones de trabajo que existe entre los trabajadores mexicanos, sin embargo, para identificar su naturaleza dentro del marco jurídico mexicano, en pocas palabras su ubicación si se encuentra dentro del derecho privado, público o social.

Hay autores que sostienen, entre ellos José Dávalos, que es necesario ver el plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica,

Para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o privado; si los sujetos se encuentran en el mismo plano, se ésta frente a una norma de derecho privado; es decir una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, se está frente a una norma de derecho público. (Davalos, 2003, pág. 26)

Esta definición proviene de que dé inicio dentro del derecho laboral mexicano sabemos que existe una desigualdad social y económica entre los trabajadores y el patrón que tiene más poder adquisitivo y cuenta con más recursos monetarios y materiales.

1.3 Naturaleza Jurídica

Ahora bien si queremos definir su naturaleza, en el supuesto que existiera una igualdad obrero-patronal, que ambos se encuentren en un mismo plano, podríamos decir que aun así se encuentran dentro del derecho público ya que

aun estando en ese supuesto siempre una de las partes impondrá o propondrá las condiciones de trabajo.

Para muchos , incluimos y definimos al derecho laboral como un derecho social, ya que si bien es cierto lo anteriormente dicho sobre la desigualdad económica que existe no podemos encuadrarlo simplemente por su tipo de relación si es público o privada si no por la relación misma, es decir, el objetivo que tiene la relación laboral es crear un sustento para la sobrevivencia del trabajador mediante una explotación laboral (con explotación laboral debemos referir a sacar el máximo aprovechamiento de alguna habilidad o trabajo que realice la persona y no a un abuso) y así se tutelan los derechos de una clase económicamente más débil como lo son los trabajadores , de ahí que el derecho laboral no encuadra ni en el derecho privado ni público por su función tuteadora, que dignifica la clase proletariado.

1.4 Fuentes del derecho laboral mexicano

Dentro de un marco jurídico, al mencionar la palabra fuente, se traduce en remitirse a la fuente, al origen que da vida a determinada norma

Para comprender lo que viene respecto al tema base del debate, es necesario ponernos al corriente y familiarizarnos con diversos conceptos fundamentales en el derecho laboral. Eduardo García Máynez señala que "*En la terminología jurídica la palabra fuente tiene tres acepciones, que es necesario distinguir con cuidado. Se habla de fuentes formales, reales e históricas*" (Introduccion al estudio del derecho, 2002, pág. 51)

Dentro del derecho laboral mexicano, las fuentes formales se consideran la ley, fundamentalmente la LFT, la costumbre del lugar fuente del empleo, principios generales del derecho y la jurisprudencia. Esta última toma vital relevancia por dictaminar la directriz que deben llevar determinada legislación.

1.5 Conceptos del Derecho Laboral

Derecho del Trabajo

En este punto solo retomaremos lo anteriormente mencionado, siendo la rama del Derecho investigada, podemos definir el derecho del trabajo según Néstor de Buen (2000)

> Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.
>
> Aun cuando esta definición constituye, en rigor, el resultado de la investigación que hasta este momento hemos venido haciendo de la naturaleza y fines del derecho del trabajo, conviene, de todas maneras, analizar por separado cada uno de sus componentes. (Derecho del Trabajo, pág. 131)

Salario

Siendo el concepto primordial y básico, podemos decir que la investigación gira en torno a los salarios. Según Mario de la Cueva (2006) el concepto de salario

> Se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos salarios en efectivo y salario en especie, o bien, prestación en efectivo y prestación en especie. Partiendo de estas denominaciones podemos decir que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo. (El nuevo Derecho laboral Mexicano, pág. 293)

Salarios caídos o vencidos

Son la base de la problemática planteada, Garrido Alena (2006) comenta sobre los salarios caídos:

> En primer lugar hay que establecer que las frases salarios caídos y salarios vencidos son sinónimas, pues ambas se refieren a la pretensión accesoria a que el trabajador tiene derecho siempre que el patrón no acredite la justificación de la separación del trabajo se cual fuere la acción que haya intentado este último, por ejemplo, la de indemnización constitucional o la reinstalación.
>
> Técnicamente los salarios caídos o vencidos empiezan a correr a partir de la fecha de despido injustificado, hasta que el patrón cumplimente el laudo condenatorio respectivo, pues así lo establece el artículo 48 de la LFT en vigor. (Derecho Individual de Trabajo, pág. 138)

Ley Federal del Trabajo

Ley de competencia federal en materia laboral que deriva del artículo 123 Constitucional, el cual regula e impone las pautas a seguir dentro de la materia laboral en México.

Muchos de los conceptos serán retomados con posterioridad conforme se desarrolle la temática y otros más serán presentados con mención especial en sus respectivos campos de aplicación.

Junta de Conciliación y Arbitraje

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2016) la conceptualiza como:

> En efecto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un órgano del estado mexicano, su integración es tripartita y democrática; su finalidad u objeto, radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia, en las relaciones laborales de jurisdicción federal y esta sectorizada a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pero tiene un carácter autónomo. (www.stps.gob.mx)

Despido

Rodolfo Gómez Aranda (2012) nos comenta el despido como sinónimo de recisión de la relación laboral del patrón con el trabajador:

> La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. (Derecho laboral I, pág. 119)

2. Relación con el Derecho Constitucional

2.1 Bases fundamentales del derecho laboral mexicano

Una vez entendida su definición y naturaleza jurídica podemos proseguir como se comentó con respecto a su origen, su fundamento que recae en la carta magna la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos dentro de los artículos 5 y 123, que regulan propiamente el trabajo en el país.

El artículo 5 de la constitución comenta textualmente en su primer párrafo, lo siguiente:

> *"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 terceros, 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."* (1917)

Como podemos observar está totalmente protegido el derecho a ejercer cualquier trabajo que la persona mexicana desee, siempre y cuando con la condicionante de que sea lícito. Mientras la base fundamental del Derecho laboral, es el artículo 123 Constitucional.

2.2 Análisis estructural del Artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Es importante tener un preámbulo breve sobre el artículo 123 ya que de este articulo deriva la ley federal del trabajo. El 123 contempla dos supuestos en razón de las relaciones de trabajo en México, dividas en apartados, apartado A y apartado B.

Al estar contemplado en la constitución directamente la convierte de competencia federal, teniendo el congreso de la unión para legislar sobre la materia como menciona el artículo 73 de la carta magna

> Sección III De las Facultades del Congreso Artículo 73. El Congreso tiene facultad:
> X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

Como señala el artículo 73 el congreso de la unión es el único ente autorizado para regular la materia laboral en México y señala el artículo 123 Constitucional particularmente en su apartado A. Tocaremos solo alguno puntos interesantes contenidos de este primer apartado que regula las bases que rigen los obreros, empleados, jornaleros y todo tipo de contratos que establezcan una relación de trabajo.

La fracción primera es interesante por lo siguiente, menciona textualmente "A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas. Es curioso que la constitución contenga semejante fracción dentro de sus artículos donde claramente habla de una condicionante, una especia de regla, siendo literalmente un artículo de alguna ley reglamentaria, alguna ley del trabajo. Sin embargo, se encuentra posicionado por lo visto en los antecedentes históricos del derecho laboral mexicano mencionados al inicio del capítulo, después de una revolución, el legislador tomando en cuenta el contexto en el que se encontraba, decidió colocarla y darle un rango constitucional, que con los antecedentes descritos en apoyo a una lucha social toma legitimidad.

Las siguientes dos fracciones (II y III), son destacados por que son las encargadas de acotar un poco las labores y quienes pueden ejercer un empleo y contraer una relación de trabajo. Si bien es cierto el artículo 5to Constitucional habla sobre una libertad de profesión, estas dos fracciones dejan en manifiesto lo siguiente:

> II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
>
> III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Retomando un poco lo mencionado en relación a la fracción I, este par también pareciera innecesaria su incursión en la ley suprema, sin embargo a contrario del artículo 5to, estas delimitan y ponen cierto orden de las labores en pro de la salud de los trabajadores y sus peligros de trabajo, además de la tutela de los menores en relación al trabajo.

Los siguientes artículos continúan en el mismo sentido de regular cosas que podrían hacerse fácilmente en una ley reglamentaria. Llegamos hasta la fracción XX, donde menciona la autoridad a la que los conflictos laborales

deberán someterse: *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*. Mientras las dos fracciones siguientes, es decir, la XXI y XXII mencionan las consecuencias de ambas partes, obrero y patrón, sobre el no someterse a la jurisdicción dictada en la fracción XX.

> **XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado **(sic DOF 21-11-1962)** a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
>
> **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 **(sic DOF 21-11-1962)** o tolerancia de él.

En el mismo tenor la fracción XXXI, la cual señala la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y remite al 606 de la Ley Federal del Trabajo donde habla sobre estas juntas especiales que conocerán de todos los asuntos individuales de trabajo que son de competencia federal.

> **XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:
> **a)** Ramas industriales y servicios.
> **1.** Textil;
> **2.** Eléctrica;
> **3.** Cinematográfica;
>
> **3.** Cinematográfica;
> **4.** Hulera;

5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de

las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente. (Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos, 1917)

2.3 Modificación, observancia y evolución del artículo 123 constitucional

Tal y como se mencionó con antelación el artículo 123 nace en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917, como clara consecuencia de un movimiento social como lo fue la revolución y ha sido objeto de diversas reformas en diversas épocas debido a la evolución y progreso del contexto social y vida política del país.

Hasta febrero de 2017, el articulo 123 ha tenido 27 reformas (diputados, 2017). Aquí comentaremos las reformas más emblemáticas y trascendentes con los cuales podemos afirmar, que dicho preceptos constitucional ha ido, a medida que pasa el tiempo, evolucionando acorde a las necesidades laborales del país.

Iniciaremos con la primera reforma del 123, en el año de 1929 donde se reforma el preámbulo del artículo y la fracción XXIX, donde se plantea al congreso de la Unión, que este, tendrá que legislar y expedir las leyes correspondientes en cuanto al trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos con respecto al contrato de trabajo.

> Articulo 123
> El congreso de la unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran entre los obreros, jornaleros, empelados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo el contrato de trabajo. […]
> […] Fracción XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la ley del Seguro Social y ella comprenderá de seguros de invalidez, de vida, de cesaciones involuntarias de trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogas. (Congreso, 1929)

Otra más de importancia dentro del derecho social como lo es el laboral, es la tercera reforma de este artículo, del año de 1938, la cual planteaba la idea una legitimación a las huelgas de los obreros trabajadores únicamente cuando esta manifestación tenga la intención y objetivo de dar un equilibrio laboral a la parte trabajadora con la del capital, es decir el patrón.

> Fracción XVIII.- Las huelgas serán licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. (Congreso, 1938)

Mientras tanto la reforma numero 17 habla en relación a los salarios mínimo que disfrutaran los trabajadores, serán generales o profesionales. Los generales regirán dependiendo de la zona geográfica del país, mientras que los profesionales serán aplicados en determinadas por la actividad, oficio o trabajo especial.

> Fracción VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros reirán en las áreas geográficas que se terminen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económicas o profesionales, oficios o trabajos especiales.
>
> Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

2.4 Derechos Humanos

Derecho Humanos

Después de la reforma del 2011, donde se dejaron de lado las garantías individuales para dar paso a los derechos humanos, por lo menos literalmente hablando dentro del artículo primero constitucional, es necesario conocer el significado de este relativamente nuevo concepto dentro de la carta magna.

Los derechos humanos, según varios estudiosos del derecho, la definen como:

> Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Mientras la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, un organismo público y autónomo que protege los derechos humanos, la define de una manera más sencilla como:

> Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.
>
> El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

Como complemento de ambos conceptos podemos pronunciar que durante la aplicación de estos derechos humanos, la autoridad en todo momento deberá

regirse por los principios de universalidad, divisibilidad, independencia y progresividad, este ultimo de suma relevancia dentro del tema planteado.

Incluso para algunos autores los derechos humanos se consideran que son aspiraciones a las cuales las personas deben poseer por el simple hecho de estar plasmados en la constitución así como en la normatividad, así como menciona Bonifacio Barba (1997) comentándolo de la siguiente manera:

> Son aquellos que representan las aspiraciones y concretizaciones de justicia, son aquellos que la persona tiene por su calidad humana, son los privilegios fundamentales que el hombre posee por su propia naturaleza y dignidad, consagrados y garantizados por la sociedad, y que son reconocidos y plasmados en las constituciones y diversos instrumentos jurídicos que los garantizan […] (Educacion para los derechos humanos, pág. 16)

2.5 Principios constitucionales

Como parte del estudio del derecho, una de sus primeros temas a conocer, son sus fuentes, de donde proviene el derecho, y como lo hemos visto anteriormente hay fuentes formales, la cual una de ellas, y que, a continuación nos interesa ingresar en materia de estudio, son los principios generales del derecho.

Los principios generales del derecho se pueden entender fácilmente como lo comenta Libia Reyes Mendoza (2012):

> Son verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter general, elaborados o seleccionados por la ciencia del Derecho, de tal manera que el juez y magistrado pueda dar la solución que el mismo legislador hubiera pronunciado si hubiera estado presente, o habría establecido si hubiera previsto el caso; siendo condición de los aludidos principios que no desarmonicen o estén en contradicción con el conjunto de normas legales cuyas lagunas u omisiones han de llenar. (Introduccion al Estudio del Derecho, pág. 36)

Toman tal relevancia por ser un excelente auxiliar en el momento de interpretar la ley o dar resolución a algún conflicto o confrontación de intereses, como lo indica el código civil de la ciudad de México "*Artículo 19. Las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la ley o a su interpretación jurídica. A falta de ley se resolverán conforme a los principios generales de derecho."* (Congreso).

Dichos principios tienen una interpretación genérica sobre las supuestos que atiende el derecho, sin embargo enfocaremos los principios que rigen al derecho laboral y constitucional, siendo más específicos

Dentro del derecho laboral los principios toman una relevancia mayor en comparación de otras materias, como lo referencia la propia Ley Federal del Trabajo 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 (Congreso, 2015).

2.5.1 Principio de Progresividad

Dicho precepto indica principalmente que el Estado como gobernador tiene la procuración y obligación de generar con forme el paso del tiempo y de las necesidades de la sociedad, la protección y garantía de los derecho humanos, de tal manera que siempre que estos cambien estos sean de manera evolutiva para un mejor progreso y no genere un retroceso.

El maestro Roberto Mancilla (2015) lo conceptualiza de tal manera:

> El principio de progresividad es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente. Es importante notar que la naturaleza de este principio depende

> del ámbito en el que esté incorporado y de la actividad para la que se aplique. (Principio de progresividad en el Derecho Mexicano, pág. 2)

Con dichas definiciones podemos asegurar que dicho precepto constituye una enorme protección para quien se encuentre bajo su tutela y que se encuentra muy ligado al principio pro persona, ya que solo se realizan acciones o se ejercen derechos en beneficio del individuo y nunca al revés.

El origen de este concepto tan generoso del derecho, proviene de los tratados internacionales, según diversos doctrinistas y estudiosos de la materia. Puntualmente de la Convención Interamericana de Derechos Humanos del años de 1966 donde puede verse plasmado en el artículo 26:

> 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 recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

El principio de progresividad en este artículo, se refleja en el compromiso que deben adoptar los Estados convenientes de adoptar medidas necesarias, especifica en la materia económica y técnica, para un generar un progreso en la sociedad.

Al ser México parte de este documento, es la razón por la cual toma una relevancia constitucional, que es el adecuado enfoque que daremos en el desarrollo de este instrumento.

Constitucionalmente el principio de progresividad se puede ver plasmado en su artículo 1

> Capítulo I De los Derechos Humanos y sus Garantías

> Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
>
> Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
>
> Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. […] (1917)

2.5.2 Principio de Igualdad

Según la declaración de filadelfia de 1944 menciona: *"Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades."* (Declaracion de filadelfia, 1944).

Según Ekmekdjian (1994), la idea de la igualdad varía según se trate de la justicia distributiva o correctiva. En el primer caso, cada persona tiene la responsabilidad de recibir lo que conforme realiza. Esto significa que no existen trabajos y consecuencias iguales, sino depende de lo realizado. No hay igualdad si se da trato igual a los desiguales. En la justicia correctiva, se trata de que las oportunidades sean las mismas para todos. Las situaciones de injusticia que pudieran derivarse de la aplicación de estos principios a casos particulares, deben suavizarse con la equidad, que es una forma particular de justicia correctiva.

Puede, entonces decirse, que la igualdad no consiste en que todos los individuos tengan una misma medida, si no que esa medida sea adecuada según las necesidades requeridas. Es por dicho motivo que se impone más esencial la justicia que la igualdad dentro de un arbitraje.

Es la igualdad relativa la que debe ser aplicada dentro de los asuntos sometidos a un arbitraje , ya que una igualdad absoluta seria injusta tomando en cuenta que no todos se encuentran en el mismo plano ni con las mimas necesidades, mientras la relativa distingue para resolver situaciones cada una diferente a la anterior.

La igualdad relativa es igualdad de formal, pretende que no se discrimine arbitrariamente las posibilidades que tiene cada individuo para realizarse. La igualdad absoluta, en cambio, requiere una conducta positiva que haga probables las posibilidades de cada individuo. La función del Estado no debe limitarse a garantizar la primera, sino que en ciertos tópicos vitales como salud, educación, vivienda, trabajo, etc., debe garantizar también la segunda, removiendo los obstáculos que limitan de hecho la igualdad de oportunidades en un perfecto balance.

El principio de igualdad se expresa a través del derecho humano a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como limitante frente a la arbitrariedad desmedida.

La Constitución mexicana reconoce la igualdad de derechos y promueve la igualdad de oportunidades entre todos los habitantes de la Nación. Así, consagra la "igualdad de sus habitantes ante la ley", contemplando distintos aspectos de la misma garantía, tales como la abolición de las prerrogativas de sangre y nacimiento, de los fueros personales y títulos de nobleza, la idoneidad como condición para la admisión en los empleos, la igualdad como base del impuesto y las cargas públicas (art. 16), la supresión de la esclavitud (art. 15), la igualdad de los extranjeros (art. 20), la igualdad de remuneración (art. 14 bis), todas manifestaciones del mismo postulado, dirigidas a ratificar la igualdad jurídica de todos los habitantes de la Nación.

Entre los tratados internacionales de rango constitucional:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)**:**

Declara que "todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos", establece que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna" (art. 2).

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**:**

Contiene que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros." (art 1).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1981)**:**

Formaliza el compromiso de los Estados parte de esta convención a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella "sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (art. 1), consagrando posteriormente que "todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley" (art. 24).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1981)**:**

Compromete a los países parte del pacto

> ARTÍCULO 2 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. 2. Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición social.

Y en su artículo 7 fracción A y C

ARTÍCULO 7 Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad […]

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1981)**:**

Compromete a los Estados Partes

ARTÍCULO 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que todos son igual ante la ley, según el artículo 14

ARTÍCULO 14

1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.

La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las actuaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer luego de recordar que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicios a su país y a la humanidad", compromete a los Estados Partes a tomar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país"(art. 7) y a garantizarles, "en igualdad de condiciones con los hombres" el derecho a votar y ser elegidas (art. 7), las mismas oportunidades en materia de educación (art. 10), la igualdad en el empleo (art. 11), igual acceso a los servicios de atención médica (art. 12), a prestaciones familiares, a obtener préstamos bancarios, a participar en todos los aspectos de la vida cultural (art. 13), idéntica capacidad civil que a los hombres (art. 15), los mismos derechos y responsabilidades con relación a los hijos (art. 16), etc.

3.- Articulo 48 Ley Federal del Trabajo

Dentro de la problemática planteada, la piedra angular es el artículo 48 de la ley federal del trabajo, por lo que para comprender dicha disyuntiva haremos un comparativo entre el mismo artículo previo y posterior a la reforma, para

poder obtener un perfecto contexto de la discusión que se suscita en torno a este tema tan específico dentro de la reforma laboral de hace unos años.

3.1 Articulo 48 previo a la reforma laboral

Esta disposición mencionaba, previo a la reforma del año 2012, de manera sencilla y llana que el trabajador tenía el derecho a que se le pagaran salarios caídos desde la fecha del despido, el cual la única condición que se tenía, consistía en que el patrón no pudiera comprobar que fue de manera justificada, de no ser de esa manera, los salarios caídos debían de ser pagados desde esa fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo a petición del trabajador injustificadamente despedido. Así lo estipulaba dicho precepto en la antigua Ley Federal del Trabajo.

> 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.

De ahí que se tiene la premisa de que los juicios laborales se dilataban de manera deliberada por la parte trabajadora y esto generaba una pérdida económica para el patrón o dueño del negocio, el cual en algunas ocasiones generaban perdidas tales que costaba el cierre de la fuente de trabajo.

Es por esto que económicamente como en muchos otros puntos, la reforma laboral cobra gran relevancia no solo en el marco jurídico sino en muchos otros aspectos.

Uno de los puntos fuertes dentro de la exposición de motivos que dio origen a la reforma contemplaba que limitar los salarios caídos, era una necesidad para evitar un golpe mayúsculo en la económica de las empresas o patrones dueños

de negocios que perdían un juicio laboral, además de acortar, en teoría, los tiempos de los asuntos dentro de las juntas de conciliación y arbitraje.

3.2 Articulo 48 Actualmente

Posterior al proceso correspondiente de reforma a la que fue sometida en su totalidad la Ley Federal del Trabajo, el artículo 48 quedo 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 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 al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo 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. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

Poniendo en contexto con el artículo completo, es tiempo de ser más específico hablando de los salarios caídos mediante los párrafos segundo y tercero que dicen así:

> […] Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.
>
> Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. […] (Ley Federal del Trabajo, 2015)

3.3 Practica Jurídica

Después de mantener un análisis y contextualización de multicitado artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario trasladar todo lo plasmado en la ley, ante una realidad jurídica llevada a la práctica.

Totalmente con fines prácticos, debemos observar si, más allá de que tajantemente se limiten o no los salarios caídos, la reforma cumple con los propósitos con los que fue modificada.

Sin embargo, aun sin reforma alguna, debemos observar en base a los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo que se encuentra vigente, donde contienen las normas que se llevaran a cabo durante el procedimiento ordinario laboral. Una demanda de despido injustificado debería durar en teoría solo 105 días a partir de iniciado el proceso consistente en la presentación del escrito de demanda por parte del trabajador, según el capítulo XVII . Si eso

plazos plasmados en la ley se reflejaran de manera correcta, el tope de un año de los salarios caídos, quedaría en un tema totalmente irrelevante y solo se presentaría extraordinariamente en los juicios.

Desafortunadamente, en la práctica laboral no se respetan dichos términos y plazos por lo que un determinado tiempo claramente señalado en la ley el cual consiste, por ejemplo, en un hipotético emplazamiento, donde se le notifica al patrón que se le interpuso una demanda y señalamiento de la primera audiencia, la ley plasma:

> Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

Claramente menciona que a partir de recibido el escrito de demanda, la próximas 24 horas serán para señalar día y hora de la primera audiencia, que deberán estar dentro de los siguientes 15 días. Sin embargo en la práctica, un emplazamiento, tarda aproximadamente dos meses en ser notificado, además de que las juntas de conciliación y arbitraje, señalan la primera audiencia , con 40 a 60 días posteriores a la presentación de la demanda, donde según datos recopilados en la junta local de conciliación y arbitraje de Mexicali, solo entre el 20 al 30 por ciento de los expedientes son notificados a tiempo para llevarse a cabo dicha audiencia, y continuamos en el supuesto de que no se respeta el termino, es decir, a pesar de ser señalada la fecha de audiencia con una posterioridad impresionante, esta notificación suele retrasar aún más el procedimiento, y al no estar debidamente notificado, lo procedente es lo que indica el artículo 874 de la ley federal del trabajo:

> Artículo 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente

Con el anterior artículo no se tiene ningún tipo de discusión, ya que al no realizarse de esa manera, caeríamos en otro supuesto donde se deja a cualquiera de las partes, que no fu debidamente notificado, en estado de indefensión, pero si venimos arrastrando el tema de el no respeto a los plazos, resulta un supuesto escenario de situación procesal que puede darse por diversas causales, incluso por causas de fuerza mayor por el cual se pierda la oportunidad de notificar. Incluso esa audiencia inicial, al no ser debidamente notificada se difiere y se puede llegar a señalar nueva fecha en otros 2 meses más.

Tomando en cuenta la práctica y lo que venimos comentando anteriormente podemos observar, que un procedimiento que no debería de llevar más de 30 días, lleva ahora una sumatoria de incluso más de 6 meses para que se lleve a cabo solo la primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Si bien es cierto, el funcionamiento de las Juntas de conciliación y arbitraje, pudiera ser candidato a un especifico estudio del tema, en lo que nos corresponda veremos el impacto que dichas prácticas ocasionan e impactan en los juicios con resultados inmediatos en la reclamación de salarios caídos.

El desempeño de las juntas de conciliación y arbitraje derivan primeramente en una molestia por parte de las partes. El sector empresarial y patronal, denuncia que los juicios son postergados de manera deliberada para una acumulación de los salarios caídos, mientras uno de los problemas a los que se enfrenta el obrero- trabajador es el hecho de que, a pesar de incluso tener un laudo

favorable, el patrón se rehúsa o posterga el pago de la resolución, sin tener alguna consecuencia palpable en contra de no acatamiento del laudo.

Sin duda alguna, lejos se encuentra el sistema de justicia laboral de un procedimiento pronto y expedito, con lo que dentro de un juicio ante las juntas de conciliación y arbitraje, resulta cansado y duro para ambas partes.

Como comentábamos previamente, existen muchas implicaciones derivadas de una ineficaz aplicación de la justicia laboral mexicana, en específico en los salarios caídos y lamentablemente la reforma laboral del año 2012 no cambio muchas cosas al respecto, ya que no se adentró a un estudio real y cambio significativo dentro de los procesos, por ejemplo con términos más razonables para las partes ni mucho menos sanciones o consecuencias duras derivados del no cumplimientos de dichos términos.

Una verdadera reforma laboral debería de afrontar la ineficiencia, tiempos reales de proceso, así como beneficiar al trabajador en conflicto que se encuentra en el supuesto de no contar con un trabajo formal para su subsistencia, además de evitar la quiebra o la desaparición de fuentes de trabajo importantes.

4. Salarios caídos

4.1 Salario

Para una debida definición, primeramente observaremos por separado el concepto de salario. El cual podemos definir simplemente como una remuneración que obtiene una persona a cambio de su esfuerzo, servicio o aplicación de conocimiento. Néstor de Buen (2010), conceptualiza al salario como "[…] *el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo* […]" (Derecho del Trabajo , pág. 199).

De acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo el salario se define como "Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.". En base a la concepción de ser una retribución podemos entender que no solo se trata exclusivamente de dinero o efectivo, sino también de algún

otro tipo de pago, como lo indica el artículo 84 de la misma Ley Federal de Trabajo de cómo se puede integrar el salario

> Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (Congreso, Ley Federal del Trabajo, 2015)

Por lo anteriormente expuesto podemos reafirmar que el salario se trata de la cantidad de efectivo o en especie que otorga el patrón a los trabajadores, por la realización de una actividad.

Dentro del Derecho laboral existen varias modalidades del salario, como la figura de interés de estudio, enfocaremos y adentraremos en los salarios caídos o vencidos. Por definición podemos decir que los salarios caídos son una especie de sanción que la autoridad impone en un laudo condenatorio a la parte patronal para que indemnice al trabajador con su salario que debió obtener de seguir en la fuente de trabajo. Fernando Ávila (2010) menciona con respecto a los salarios caídos que:

> […] sanción impuesta al patrón cuando en un juicio laboral este no comprueba que la causa del despido fue justificado: los salarios caídos son la consecuencia directa de la incoada por el trabajador, siendo generados al obtener el laudo favorable […] (Relaciones Individuales de Trabajo, pág. 22)

En este caso Fernando Ávila lo considera como una consecuencia del juicio de despido injustificado, y no como una especia de indemnización como lo manejan otros autores como Néstor de Buen (2010), el cual, con respecto a los salarios caídos comenta […] debe de concluirse que el término de “salario vencido” no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio,

equivalente a “indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador”. En realidad, insistimos, se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial del salario.” (Derecho del Trabajo , pág. 112)

4.2 Salarios caídos en la legislación

Una vez abordado el tema visto por el lado de la doctrina y lo que comentan los estudiosos del derecho laboral mexicano, es menester clarificar lo que menciona la legislación al respecto. Literalmente la Constitución Política no contempla debidamente los salarios caídos, como anteriormente lo habíamos comentado, seria propiamente de una ley reguladora de la materia la encargada de ver por dicho tema, sin embargo manejamos los principios constitucionales que transgrede la limitación de los salarios caídos. La constitución no concretiza ni expone un derecho expreso sobre salarios caídos, si no que contempla una indemnización de tres meses, como lo comenta el artículo 123 constitucional en su apartado A fracciones XXII y XXIII y apartado B fracción IX:

> Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
>
> A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo
>
> […] XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
>
> 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. […]

[…]IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

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

La fracción XXII si contempla un despido injustificado, y la indemnización que el patrón deberá pagar en caso de caer en dicho supuesto y no comprobar el despido justificado.

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 I - 163 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.

Al contemplar los dos supuestos, siempre y cuando se compruebe que no fue debidamente justificado el despido, los trabajadores tendrán derecho al pago de los salarios caídos desde el despido injustificado.

5. Jurisprudencia laboral

5.1 Definición

Como fuente importante del derecho en general, dentro del derecho laboral, la jurisprudencia toma un rol relevante al momento de interpretación de la normatividad correspondiente.

Para una perfecta definición de tan importante fuente del derecho, nos remitimos a lo dicho por la propia Suprema Corte de Justifica de la Nación, el cual lo define mediante tesis número 183029, el cual menciona lo siguiente:

> JURISPRUDENCIA. CONCEPTO, CLASES Y FINES.
> La jurisprudencia es la interpretación de la ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La jurisprudencia interpretativa está contemplada en el artículo 14 de la Constitución Federal, en tanto previene que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley; y la jurisprudencia tiene una función reguladora consistente en mantener la exacta observancia de la ley y unificar su interpretación, y como tal, es decir, en tanto constituye la interpretación de la ley, la jurisprudencia será válida mientras esté vigente la norma que interpreta.
>
> PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 299/2003. Funerales la Ascención, S.A. de C.V. 3 de julio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: F. Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Esteban Oviedo Rangel. (IUS, 2003)

Una vez definida de manera contundente, procedemos a analizar los criterios que marcan la pauta dentro del derecho laboral mexicano.

5.2 La Jurisprudencia en materia laboral

Más allá de ser una fuente formal del derecho, dentro del derecho laboral, la jurisprudencia marca una pauta trascendental ya que le corresponde ordenar y marcar los lineamientos que seguirán los conceptos del derecho laboral. Esta además adapta y armoniza perfectamente las normas laborales con el tiempo actual en que es vigente y aplicado para asi poder obtener una debida interpretación de la misma norma además de subsanar alguna laguna en la legislación si es que existiera. Tal como lo comenta el doctrinista Mario Ackerman (2005) comenta *"la función específica de la jurisprudencia con respecto a la ley o a la costumbre es interpretarlas, pero no crearlas*" (Tratado del derecho del trabajo, pág. 566) la jurisprudencia se encarga de interpretar la ley.

5.3 Jurisprudencia y tesis previas a la reforma

La jurisprudencia en ocasiones delata las lagunas jurídicas que existen en nuestra legislación, sin embargo dictamina criterios a seguir de carácter obligatorio y la materia laboral nunca ha sido la excepción. En dicho contexto podemos observar que previo y con posterioridad a la reforma laboral del año 2012, los salarios caídos han sido objeto de diversos criterios de aplicación y cómputo, el cual analizaremos cronológicamente.

En Febrero de 1995 la Suprema Corte de Justicia de la Nación realizo una formal y correcta aplicación del segundo párrafo del artículo 48 vigente en ese entonces, el cual menciona lo siguiente:

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

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

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 32/93. Sanjuana Martínez Triana. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 165/93. Inocencio Flores Vázquez y otro. 12 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 227/94. Seguridad Física en Instalaciones, S. A. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Clemente Gerardo Ochoa Cantú.

Amparo directo 634/94. Artefactos El Aguila, S. A. de C. V. 20 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 341/94. Comercializadora Sabee, S. A. de C. V. 20 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

NOTA: La Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 25/94, publicada en la Gaceta número 79 del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 28.

Señala que los salarios caídos, al ser consecuencia del despido injustificado, el patrón debe responder desde el momento en que el trabajador es separado de su fuente de trabajo de manera injusta hasta su debida reinstalación en el mismo.

Ya inicio del siglo, en agosto del 2000, el supremo órgano judicial establece un criterio particular el cual menciona que el cómputo para los salarios caídos, compete desde el despido injustificado del trabajador hasta el pago de las indemnizaciones correspondientes, ya que considera que los salarios caídos y las indemnizaciones corresponden para el patrón una misma obligación.

SALARIOS VENCIDOS. SE GENERAN HASTA QUE SE SATISFAGA LA ACCIÓN PRINCIPAL DEDUCIDA.

Los salarios vencidos están íntimamente vinculados con la procedencia de la acción principal ejercitada y originada en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como su injustificación, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho al pago de indemnización constitucional y el de los salarios vencidos constituyen una misma obligación jurídica. En tales condiciones, el derecho al pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador hasta aquella en la cual el patrón cubre la indemnización relativa y los salarios caídos que se hayan generado, los cuales no se interrumpen por el simple ofrecimiento de pago o por la cobertura de la indemnización constitucional; esto es, el derecho del trabajador a obtener los salarios vencidos, termina hasta el momento en que el patrón cubre la totalidad de los que se hayan causado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 61/95. Sistema para los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado en el Estado de Jalisco. 31 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo en revisión 19/95. Salvador Humberto Pineda Cosío. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez.

Amparo directo 660/96. Ángel Verduzco o Ángel Verduzco Pérez. 20 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 4/98. Álvaro Pérez Rodríguez. 12 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo en revisión 19/2000. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de junio de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Nota: Por ejecutoria del 15 de enero de 2014, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 392/2013 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva. (IUS, 2000)

El criterio anterior señala en su supuesto que los salarios caídos se computan hasta el pago de las indemnizaciones que, al ser comprobado el despido injustificado, el patrón deberá de cubrir. Para el año del 2007 se contempla un supuesto un poco más práctico, en el sentido que se lleve más en la práctica, y es que dicho criterio indica que los salarios consecuencia del despido injusto, se computan hasta la fecha de la reinstalación, siempre y cuando el patrón la haya ofrecido en término y el trabajador la haya aceptado dicha reinstalación.

Este criterio viene a confirmar lo que anteriormente se había comentado con las jurisprudencias predecesoras, hablando del cómputo de los salarios caídos.

> SALARIOS CAÍDOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. DISTINTAS HIPÓTESIS PARA DETERMINAR EL PERIODO QUE COMPRENDEN.
>
> De la jurisprudencia emitida por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada con el número 560 en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 455, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACIÓN Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ÉSTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.", se advierten dos hipótesis para el pago de los salarios caídos: la primera consiste en que éstos deben comprender desde la fecha del despido hasta aquella en que se verifique la reinstalación, lo cual es comprensible, toda vez que al concretarse ésta cesan los efectos del despido injustificado; la segunda se refiere a que los salarios caídos deben abarcar desde la fecha del despido hasta aquella en que se materialice la reinstalación, si ésta no pudo llevarse a cabo en la fecha ordenada por la Junta por causas imputables al patrón, pues si la Junta señaló fecha para realizar la reinstalación, y ésta no se llevó a cabo por causas imputables al patrón, es claro que los efectos del despido se siguen prolongando por responsabilidad del patrón, y es quien debe responder por ellos pagando los salarios caídos hasta que cesen con la reinstalación del trabajador en su empleo. Además de estas dos hipótesis existe una tercera, que alude a que los salarios caídos deben cubrirse desde la fecha del despido hasta aquella señalada por la Junta para la reinstalación derivada del ofrecimiento del empleo, y que no se lleva a cabo por causas imputables al trabajador; lo anterior es así, pues en este caso, aun cuando el trabajador no ha sido reintegrado a sus labores y sigue sin percibir su salario, ya no deriva del despido injustificado, sino de causas atribuibles a él. Finalmente, una cuarta hipótesis se presenta cuando la reinstalación no se efectúa por causas que, en principio, no son imputables a las partes, sino a la propia Junta por no tomar las providencias conducentes para realizarla, lo que independientemente de que, en su caso, pudiera ser

motivo de responsabilidad de la Junta, los salarios deben comprender desde la fecha del despido hasta que se materialice la reinstalación, por ser la demandada quien tiene interés en que el empleado se reincorpore a sus labores, a fin de que cesen los efectos del despido, pues de no hacerlo éstos se siguen prolongando y, como consecuencia, siguen corriendo los salarios caídos que el propio patrón originó con el despido injustificado, y el obligado a agotar todos los elementos y medios de defensa a su alcance a fin de combatir la actitud omisiva de la responsable.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 831/2003. Tiendas Aurrerá, S.A. de C.V. 26 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretaria: Karla Medina Armendáiz.

Amparo directo 990/2003. Stefan Tanasa Romascanu y otro. 17 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Alvarado Estrada.

Amparo directo 1021/2004. Elva Yolanda Cano Elizondo y otro. 23 de febrero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: M. Gerardo Sánchez Cháirez.

Amparo directo 772/2005. Valores Constructivos, S.A. de C.V. 15 de febrero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretaria: Diana Elena Gutiérrez Garza.

Amparo directo 444/2007. Magdalena García Cantú. 12 de septiembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Alvarado Estrada, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Diana Elena Gutiérrez Garza. (IUS, 2007)

Analizando los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es evidente que planteaba una protección al trabajador despedido injustificadamente en relación a los salarios caídos que un procedimiento laboral podría generar y teniendo en común la iniciación del cómputo, el cual comenzaba a partir de la fecha de la separación de la fuente de trabajo. Dichos criterios obedecían fielmente lo que establecía el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, previo a la reforma del 30 de noviembre del 2012 y que además

dicha normatividad se armonizaba con la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución mexicana, el cual comenta que los salarios caídos deben pagarse desde el despido hasta el cabal cumplimiento del laudo, al considerarse que dicha prestación va concatenado a la indemnización o a la reinstalación, como lo hemos comentado anteriormente.

5.4 Jurisprudencia y tesis posterior a la reforma

Después de la mencionada reforma del 30 de noviembre del 2012, el cual transgrede derechos humanos a favor del trabajador al limitarles los salarios caídos, y tras causar diversas opiniones, discusiones, la suprema corte de justicia determina mediante una jurisprudencia en agosto del año 2015, un criterio y pronunciamiento relacionado con lo mencionado en el párrafo anterior con respecto al artículo 123 fracción XXII constitucional, el cual dicha jurisprudencia menciona que la reforma no viola dicho precepto de la carta magna por diversas razones que se plantean a continuación:

> SALARIOS CAÍDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, AL LIMITAR SU PAGO HASTA POR 12 MESES EN CASO DE QUE EL PATRÓN NO DEMUESTRE LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (DESPIDO INJUSTIFICADO), NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
>
> La reforma del artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 30 de noviembre de 2012, relativa a limitar el pago de salarios caídos hasta por 12 meses, no es contraria al artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por estimarse que: a) La disposición federal no prohíbe imponer a los patrones el cumplimiento de una determinada responsabilidad en un plazo que no exceda de 12 meses, atento a que el legislador ordinario fue autorizado por el párrafo inicial del propio artículo 123 para formular las normas que estime pertinentes para regir las relaciones laborales, siempre y cuando no contraviniera las bases por él previstas; b) La

Constitución sólo establece normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en su aspecto de mínimo indispensable, que debe ser desarrollado por la legislación y la contratación laborales, esto es, establece un mínimo de garantías que pueden ser desarrolladas por la ley secundaria; c) La finalidad de la norma secundaria es evitar la dilación y graves perjuicios que sufrían los trabajadores durante la tramitación del procedimiento; y, d) El pago de los salarios vencidos por un plazo de 12 meses constituye el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido; además, debe considerarse que ni la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni las normas de derechos humanos contenidas en tratados internacionales -que son derecho positivo en nuestro sistema jurídico- definen o establecen qué prestaciones deben cubrirse al trabajador que haya sido separado injustificadamente, puesto que se entiende que esta facultad corresponde al Congreso de la Unión, el que por disposición expresa del precepto constitucional citado debe expedir las leyes sobre el trabajo conforme a la realidad y a las circunstancias del país, con la única limitación de no contravenir sus bases; en otras palabras, la disposición constitucional lo faculta para dictar las leyes sobre el trabajo sin contravenir sus bases; por tanto, puede determinar qué prestaciones deben cubrirse al trabajador que haya sido separado injustificadamente; de ahí que los salarios caídos no son más que una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, y que el derecho del trabajador a percibirlos se da al obtener resolución favorable en el juicio en que deduzca tales acciones. Por tanto, el aludido artículo 48, párrafo segundo, al limitar el pago de salarios caídos hasta por 12 meses, en el supuesto de que el patrón no demuestre la causa de la rescisión de la relación laboral, no viola la referida fracción XXII del apartado A del artículo 123, porque no es una sanción adicional a las que preceptúa, sino sólo es efecto jurídico que se deriva del despido injustificado por el patrón.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1548/2014. 30 de abril de 2015. Mayoría de votos. Disidente y Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Encargado del engrose: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

> Nota: Esta tesis refleja un criterio firme sustentado por un Tribunal Colegiado de Circuito al resolver un juicio de amparo directo, por lo que atendiendo a la tesis P. LX/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 56, de rubro: "TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AUNQUE LAS CONSIDERACIONES SOBRE CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES QUE EFECTUÁN EN LOS JUICIOS DE AMPARO DIRECTO, NO SON APTAS PARA INTEGRAR JURISPRUDENCIA, RESULTA ÚTIL LA PUBLICACIÓN DE LOS CRITERIOS.", no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia, además de no reunir el requisito de la votación a que se refiere el artículo 224 de la Ley de Amparo. (IUS, 2015)
>
> .

Dentro de las diversas razones que contempla la Suprema Corte destaca la que menciona que la constitución solo tutela de manera general y que las leyes especializadas en la materia, en este caso laboral, son las pertinentes para elaborar la legislación correspondiente.

Después de la reforma, la cual entro en vigencia a partir de diciembre de 2012, desato una reacción en cadena entre los monitores de los juicios laborales mexicanos por el eminente cambio en el tema de los salarios caídos.

Por lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación comenzó a emitir varios criterios al respecto, en su mayoría de carácter patronalita, el cual defendía a la ineficiente exposición de motivos a la reforma y escudando la limitación de los salarios caídos.

Una de las principales tesis fue:

> SALARIOS CAÍDOS. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, AL ESTABLECER SU PROCEDENCIA HASTA POR 12 MESES EN CASO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, NO VIOLA DERECHOS HUMANOS.

Dicho precepto legal, al establecer la obligación del patrón de reinstalar inmediatamente a los trabajadores que hubieran sido despedidos injustificadamente y pagar los salarios caídos, computados desde la fecha de ese suceso hasta por un periodo máximo de 12 meses, así como de un interés a razón del 2% mensual sobre el importe de 15 meses de salario -en caso de que el juicio no se resuelva en ese plazo o no se cumpla con el laudo- no viola los derechos humanos de los trabajadores. Es así porque, del artículo 123, apartados A, fracción XXII, y B, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se advierte que consagre a favor de los trabajadores el derecho a percibir salarios caídos por todo el tiempo que dure el juicio laboral o hasta que se dé cumplimiento al laudo respectivo, sino únicamente que aquellos trabajadores que sean separados injustificadamente puedan optar por la reinstalación o la indemnización. De ahí que el citado artículo 48 sea acorde con el lineamiento mínimo previsto en el apartado A del precepto constitucional aludido, en el sentido de que la referida indemnización comprenderá el monto de 3 meses de salario. Medida legislativa que es razonable y proporcional, habida cuenta que resulta idónea para alcanzar los fines que la Ley Fundamental prevé al respecto, tales como evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente para obtener una mayor condena por ese concepto; preservar el carácter indemnizatorio de esa prestación, logrando la efectiva protección de los derechos de los trabajadores, así como la necesidad de conservar las fuentes de empleo, tutelando el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad, ya que su economía se ve seriamente afectada cuando son condenados al pago excesivo por ese rubro derivado de la prolongación indebida de los asuntos. Acotación que es necesaria, porque, habiendo varias medidas legislativas que pudieron emplearse para lograr los objetivos pretendidos, como podrían ser las de integrar con otros conceptos diferentes la indemnización o prever una que no incluyera ningún tipo de salario dejado de percibir; sin embargo, el legislador optó por una solución mediante la cual integra la indemnización por dos prestaciones (reinstalación o el pago de salarios caídos) que no son inferiores al único parámetro constitucional referido; y, finalmente, es proporcional en sentido estricto, porque la importancia de los objetivos perseguidos por el creador de la norma está en una relación adecuada con el derecho a la indemnización en caso de despido injustificado, porque los salarios vencidos equivalen a los que dejó de percibir el trabajador durante el juicio, por lo que constituyen una forma de resarcir las

cantidades que no obtuvo con motivo del despido. Además, si de los numerales 871 al 890 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que los juicios laborales deben resolverse en un término aproximado de 12 meses a partir de la presentación de la demanda, es razonable y proporcional que se limite el pago a este periodo. Por otra parte, el precepto legal impugnado tampoco vulnera el principio de progresividad previsto en el artículo 1o. constitucional, pues con ello no se desconoce ningún derecho humano, ya que la acción por despido injustificado continúa siendo tutelada en la Ley Federal del Trabajo, a través de la reinstalación o la indemnización por el importe de 3 meses, a elección del operario; además, la indemnización en sentido amplio (como sanción para el patrón por haber separado injustificadamente a su empleado) se preveía tanto en el ordenamiento legal reformado como en el vigente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 61/2014. Rosa María Flores Villagómez. 3 de abril de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Díaz Ortiz. Secretario: Ulises Fuentes Rodríguez.

Nota: Esta tesis refleja un criterio firme sustentado por un Tribunal Colegiado de Circuito al resolver un juicio de amparo directo, por lo que atendiendo a la tesis P. LX/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 56, de rubro: "TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AUNQUE LAS CONSIDERACIONES SOBRE CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES QUE EFECTÚAN EN LOS JUICIOS DE AMPARO DIRECTO, NO SON APTAS PARA INTEGRAR JURISPRUDENCIA, RESULTA ÚTIL LA PUBLICACIÓN DE LOS CRITERIOS.", no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia.

Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 291/2015 de la Segunda Sala de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 28/2016 (10a.) de título y subtítulo: "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." (IUS, 2014)

Como anteriormente se ha comentado y sostenido el hecho de que la limitación de los salarios caídos trasgrede derechos humanos, esta tesis contraria a esa, explica y comenta que en realidad la reforma no trasgrede derechos humanos plasmados en la constitución por el hecho de que el articulo 123 ya contempla la indemnización constitucional y no expresamente el pago de salarios caídos por todo el tiempo que dure el juicio, además de adicionar parte de los argumentos de la exposición de motivos, donde dicha reforma previene que los juicios de alarguen arterialmente para obtener una mayor cantidad de dicha indemnización de los salarios caídos.

Con posterioridad y en consecuencia de la constante polémica que seguía generando la reforma, la SCJN emite más criterios en relación al tema, llegando a compartir el criterio de que en efecto la limitación de los salarios caídos , si trasgredía el principio de progresividad, como lo demuestra la tesis siguiente

> 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.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 116/2015. Claudia Ana María Ortega Garduño. 18 de septiembre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Nota: Esta tesis refleja un criterio firme sustentado por un Tribunal Colegiado de Circuito al resolver un juicio de amparo directo, por lo que atendiendo a la tesis P. LX/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 56, de rubro: "TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AUNQUE LAS CONSIDERACIONES SOBRE CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES QUE EFECTÚAN EN LOS JUICIOS DE AMPARO DIRECTO, NO SON APTAS PARA INTEGRAR JURISPRUDENCIA, RESULTA ÚTIL LA PUBLICACIÓN DE LOS CRITERIOS.", no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia.

Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 291/2015 de la Segunda Sala de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 28/2016 (10a.) de título y subtítulo: "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."

Por ejecutoria del 9 de marzo de 2016, la Segunda Sala declaró sin materia la contradicción de tesis 329/2015 derivada de la denuncia de la que fue objeto el

> criterio contenido en esta tesis, al existir la jurisprudencia 2a./J. 28/2016 (10a.) que resuelve el mismo problema jurídico.
>
> Esta tesis se publicó el viernes 30 de octubre de 2015 a las 11:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación. (IUS, 2015)

Comparte la ideología planteada en este trabajo, en el cual la limitación de los salarios caídos a solo 12 meses que plantea la reforma laboral del 2012, es violatoria del principio de progresividad, ya que no cumple con el fin de dicho principio por parte del Estado, que en dicho caso, la tardanza, deliberada o no deliberada de un juicio laboral, es imputable al Estado mismo y no a una de las partes como lo maneja el nuevo artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Se deja de lado que el hecho de pagar los salarios caídos al trabajador hasta la fecha de cumplimiento del laudo, viene de que el despido injustificado, lo cual se tiene el procedimiento como prueba de ello. Si bien con la reforma se pretendía una eficacia dentro de las juntas de conciliación y arbitraje, en la realidad conocemos que lejos estamos de juicios rápidos y eficaces.

Tomando en consideración lo anteriormente dicho sobre la realidad que se vivía en las juntas de conciliación y arbitraje de todo el país, resultaba, desde la postura patronalista, necesario de volver a los criterios establecidos anteriormente que defendían la limitación de los salarios caídos.

En marzo de 2016, se emitió la más reciente Jurisprudencia, la cual llego a ese grado después de una contradicción de tesis del criterio anteriormente analizado. El cual regresaba a mencionar que dicha limitación de los salarios caídos no trasgredía el principio de progresividad, además de que no quebrantaba ningún derecho humano. Como más adelante podremos leer en el rubro de la Jurisprudencia, se combinan dos criterios anteriores que defendían la limitación, y se vierten en esta ultimo criterio de la SCJN, que menciona a continuación:

> 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.

Contradicción de tesis 291/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Sexto del Primer Circuito y Primero del Décimo Sexto Circuito, ambos en Materia de Trabajo, y Primero del Décimo Noveno Circuito. 20 de enero de 2016. Mayoría de tres votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidentes: Javier Laynez Potisek y Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Tesis y/o criterios contendientes:

Tesis XVI.1o.T.2 L (10a.), de título y subtítulo: "SALARIOS CAÍDOS. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, AL ESTABLECER SU PROCEDENCIA HASTA POR 12 MESES EN CASO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, NO VIOLA DERECHOS HUMANOS.", aprobada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 29 de agosto de 2014 a las 8:13 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 9, Tomo III, agosto de 2014, página 1953, y

Tesis XIX.1o.5 L (10a.), de título y subtítulo: "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, NO VULNERA EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).", aprobada por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 13 de febrero de 2015 a las 9:00 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, Tomo III, febrero de 2015, página 2857, y

El sustentado por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 116/2015.

Nota: De la sentencia que recayó al amparo directo 116/2015, resuelto por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, derivó la tesis aislada I.16o.T.2 L (10a.), de título y subtítulo: "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).", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 30 de octubre de 2015 a las 11:30 horas y en la Gaceta del

Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 23, Tomo IV, octubre de 2015, página 4094.

Tesis de jurisprudencia 28/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de febrero de dos mil dieciséis.

Esta tesis se publicó el viernes 4 de marzo de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 7 de marzo de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. (IUS, 2016)

Esta Jurisprudencia retoma lo que en años anteriores ya se había manejado, utilizando de nueva cuenta la exposición de motivos como uno de sus argumentos más sólidos, el cual se retoma pero ahora en dos vertientes: la primera es que se pretende que los juicios laborales no se prolonguen de manera artificial por las partes, para obtener una mayor cantidad por la indemnización de salarios caídos lo que tiene como consecuencia la segunda vertiente la cual consiste en que, con la limitación de los salarios caídos, se evita que las empresas o fuentes de trabajo queden sin fondos o como mayormente se le conoce, caigan en la quiebra, lo que tendrá como resultado el necesario despido de los demás empleados o colaboradores que participan en las actividades del trabajo, lo que también generaría una reacción en cadena con otras actividades, por ejemplo proveedores, sub empleadores, etcétera.

Esto se prevé un bien mayor como resulta para el legislador, el salvar la mayor cantidad de empleos posibles. De igual forma la Suprema corte, retoma un fragmento altamente olvidado que contiene el mismo artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el cual consiste en la indemnización del 2%, es decir, la propia ley establece que además de los 12 meses de salarios caídos que se le deberán de ser pagados al trabajador injustificadamente despido, este además tiene derecho de recibir el pago de intereses después de esos 12 meses, en base al salario de 15 meses en razón del 2%. Además, comenta que se establecieron mecanismos para que los juicios sean más rápidos, como las sanciones a los funcionarios encargados de llevar el juicio, lo cual resulta

absurdo, puesto que estos mecanismo ya existían y sin embargo se le trata de dar como algo novedoso, siendo esto totalmente falso, sin duda el Estado se esmera en conseguir que no se le vea a la justicia laboral como deficiente.

VI.- Propuestas y Conclusiones

Actualmente se encuentra aún vigente la disposición del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que fue reformada el 30 de noviembre de 2012, en el cual a palabras del legislador, y como hemos abundado en el presente trabajo, dicha limitación es realizada para evitar un colapso económico para todos aquellos patrones que llegaran a perder un juicio de despido injustificado que artificialmente fue prolongado.

Sin embargo, la indemnización de los salarios caídos, tiene un origen constitucional, por lo cual debe de ser empleada para mantener una figura dentro del derecho laboral, pocas veces valorada, como lo es la estabilidad en el empleo y la seguridad del mismo para el obrero-trabajador que realiza una actividad por una remuneración, el cual funciona para su subsistencia.

Al tener un origen constitucional plasmado en el artículo 123 fracción XXII del apartado A, podemos definir como una enorme contradicción que se encuentra esta suprema disposición constitucional con el nuevo artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, al limitar los salarios a 12 meses y trasgrede principios y derechos humanos establecidos en dicha carta magna desde su artículo primero como lo es el principio de progresividad, donde podemos concluir, una vez conociendo y analizado el principio de progresividad, que dicha limitación resulta un retroceso del derecho de la sociedad y de trabajadores que han sido injustamente despedidos, lo cual ya fue comprobado dentro de un juicio y el laudo es beneficioso para el trabajador al condenar al patrón, sin embargo dicha condena de salarios caídos limitados no resulta beneficiosa para el trabajador que gano el juicio.

Resulta pues, una solución errónea, ya que no cumple con sus objetivos por lo que fueron reformados los artículos de la LFT, incluido el artículo 48. Es altamente sabido que el retraso en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en su mayoría no son atrasados de manera artificial, si no que la misma autoridad no cumple con una capacidad adecuada para atender la cantidad de juicios presentados, ni cumple con una estructura física ni humano para afrontar las necesidades que de esto implica.

Por lo que resulta inoperante la reforma en el sentido de limitar los salarios caídos por ese motivo. Si bien podemos reconocer que un exceso retraso, de años dentro de un juicio, podría repercutir en de manera negativa y llevar a la quiebra al patrón, sobre todo a medianos y pequeños empresarios, esta limitación no es la solución, desde un origen.

Iniciamos concluyendo que es necesario una debida cultura laboral, desde el patrón debiendo tener todo en orden, sin embargo mucha de las ocasiones es inevitable el llevar un juicio, en este supuesto, las partes se sujetan al arbitrio de la autoridad, por lo que esta debería de tener los recursos para llevar de manera impecable el litigio y darle un fin siendo lo más justo posible.

Por lo tanto podemos concluir en tres vertientes, la primera resultaría la más eficaz, la cual es la actualización, modernización y renovación de los tribunales y Juntas en materia laboral para que, incluso la limitación de los salarios caídos, caiga en la irrelevancia por tener una verdadera justicia laboral pronta y expedita.

La segunda, seria consecuencia de un verdadero análisis de la situación real dentro de los juicios laborales, donde en el supuesto de seguir vigente la disposición expresa de una limitación de salarios caídos, entonces deberíamos de estudiar lo que en al practica sucede, el cual consiste en el tardío y excesivo retraso de los juicios hasta llegar a promediar 3 años de juicio. Entonces decimos que la limitación, se insiste, en el supuesto de seguir vigente el artículo 48 de la LFT, debería ser no de 12 meses, si no de aún más. Si bien es cierto se tiene el interés del 2% después de esos 12 meses, la subsistencia del empleado injustificadamente despedido, no logra completarse con ello, por lo que aumentar los meses seria lo conveniente, podemos rápidamente comentar que bajo la experiencia y la realidad jurídica, lo ideal sería 18 meses como mínimo regulando adecuadamente su computación.

La tercera, es sencilla de explicar, ya que sería el escenario de regresar como por mucho tiempo estuvo legislado los salarios caídos dentro del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. El pago de los salarios caídos, desde el despido injustificado, comprobado en el juicio y ya como obligación para el patrón de pagar, dentro del laudo correspondiente, computados hasta su reinstalación o pago.

BIBLIOGRAFIA

Declaracion de filadelfia. (1944). Filadelfia, USA.

Declaracion americana de los derechos y deberes del hombre. (1948).

Declaracion Universal de Derechos Humanos. (1948).

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1981).

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1981).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos. (1981).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (21 de marzo de 1981).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (21 de marzo de 1981).

IUS. (Agosto de 2000). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=SALARIOS%2520VENCIDOS.%2520SE%2520GENERAN%2520HASTA%2520QUE%2520SE%2520SATISFAGA%2520LA%2520ACCI%25C3%2593N%2520PRINCIPAL%2520DEDUCIDA.&Do

IUS. (Octubre de 2003). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=jurisprudencia%2520concepto%2520clases%2520y%2520fines&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=3&Epp=20&Desde=-100&

IUS. (Octubre de 2007). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=SALARIOS%2520CA%25C3%258DDOS%2520POR%2520DESPIDO%2520INJUSTIFICADO.%2520DISTINTAS%2520HIP%25C3%2593TESIS%2520PARA%2520DETERMINAR%2520EL%25

IUS. (29 de Agosto de 2014). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=salarios%2520caidos%2520principio%2520de%2520progresividad&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=4&Epp=20&Desde=-

IUS. (30 de Octubre de 2015). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=salarios%2520caidos%2520principio%2520de%2520progresividad&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=4&Epp=20&Desde=-

IUS. (Agosto de 2015). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000

00&Apendice=1000000000000&Expresion=SALARIOS%2520CA%25C3%258DDOS.%2520EL%2520ART%25C3%258DCULO%252048%2C%2520P%25C3%2581RRAFO%2520SEGUNDO%2C%2520DE%2520LA%2520LEY%2520FEDERAL

IUS. (04 de marzo de 2016). Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=salarios%2520caidos%2520principio%2520de%2520progresividad&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=4&Epp=20&Desde=-

Ackerman, M. (2005). *Tratado del derecho del trabajo.*

Alberto, T. U. (2003). *Derecho Individual del Trabajo.* Mexico: Porrua.

Aranda, R. G. (2012). Derecho laboral I. Mexico: Red Tercer Milenio.

Barba, B. (1997). *Educacion para los derechos humanos.* Mexico.

Buen, N. d. (2000). *Derecho del Trabajo.* Mexico: Porrua.

Buen, N. d. (2000). *Derecho del Trabajo.* Mexico: Porrua.

Buen, N. d. (2010). *Derecho del Trabajo .* Porrua.

Congreso. (1929). Decreto de reforma al articulo 123 constitucional . Mexico.

Congreso. (31 de Diciembre de 1938). Decreto que reforma el articulo 123 de la Constitucion. mexico.

Congreso. (2015). Ley Federal del Trabajo. Mexico.

Congreso. (2015). Ley Federal del Trabajo.

Congreso. (s.f.). Codigo Civil Distrito Federal. Mexico.

Corao, C. M. (2003). *La jerarquia constitucional de los tratados relativos a los derechos humanos y sus consecuencias.* Mexico: Fundap.

Davalos, J. (2003). *Derecho individual del trabajo.* Mexico: Porrua.

De la cueva, M. (2003). *El nuevo derecho mexicano del trabajo.* Mexico: Porrua.

De la Cueva, M. (2006). *El nuevo Derecho laboral Mexicano.* Mexico: Porrua.

diputados, C. d. (24 de febrero de 2017). *http://www.diputados.gob.mx/*. Recuperado el 05 de marzo de 2017, de http://www.diputados.gob.mx/: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_art.htm

Ekmedijan, M. a. (1994). *Tratado Derecho constitucional.* Buenos Aires, Argentina: Delapalma.

frances, C. (1791). Ley Le Chapelier. Francia.

Garrido Ramon, A. (2006). *Derecho Individual de Trabajo.* Mexico: Oxford.

mancilla, R. (2015). Principio de progresividad en el Derecho Mexicano. *Revista mexicana del derehco constitucional*, 23.

Maynez, E. G. (2002). *Introduccion al estudio del derecho.* Mexico: Porrua 5ta edicion.

Mendoza, L. R. (2012). Introduccion al Estudio del Derecho. Mexico: Red Tercer Milenio.

mexicano, C. (1917). Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos.

Salcedo, L. F. (2010). *Relaciones Individuales de Trabajo.* Mexico: Porrua.

Secretaria del Trabajo y Prevision Social. (2016). *www.stps.gob.mx*. Obtenido de http://www.stps.gob.mx/