

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

***Los salarios caídos o vencidos y la necesidad de una
modificación en su cuantificación***

Autor: Jesús Rodríguez Díaz

**Tesis presentada para obtener el título de:
Licenciatura en Derecho**

**Nombre del asesor:
Cesar Andrei Villagómez Villalon**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





**UNIVERSIDAD
VASCO DE QUIROGA**

FACULTAD DE DERECHO

**LOS SALARIOS CAIDOS O VENCIDOS Y LA
NECESIDAD DE UNA MODIFICACIÓN EN SU
CUANTIFICACIÓN**

TESIS

**PARA PODER OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
JESUS RODRIGUEZ DIAZ**

**ASESOR DE TESIS:
LIC. CESAR ANDREI VILLAGOMEZ VILLALON**

CLAVE: 16PSU0044K

ACUERDO No: LIC100410

UVAQ

M.R.

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a ti mi Dios que me diste la oportunidad de vivir y de ponerme en manos de mi Padre y Madre.

Con mucho cariño principalmente a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. Gracias por todo papa y mama por haberme dado la oportunidad de tener una carrera para mi futuro y por creer en mí y darme un empujoncito más, aunque hemos pasado por situaciones difíciles y siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto les agradezco de todo corazón el que estén conmigo a mi lado.

Los quiero con todo mi corazón y este trabajo no lo realice yo solo sino con ustedes al estarme apoyando y el tiempo que dure se lo dedico a ustedes por ser el hijo más chico, aquí está realizado lo que ustedes un día me brindaron y solamente les estoy devolviendo un poco de lo que ustedes me dieron al principio.

Principalmente a mi Asesor por haberme asesorado de la mejor manera que le fue posible y a mi Directora de Tesis y Sinodales al aceptar mi trabajo que con tanto esfuerzo y dedicación lo realice; gracias por el apoyo brindado.

A mis pocos amigos por el apoyo que me dieron dándome ánimo para seguir con este proceso.

También quiero darle gracias a las personas que estuvieron apoyándome con su amistad y ayuda económica y moralmente

AGRADECIMIENTO

Te agradezco a ti mi Dios Altísimo sabiendo cómo me he dedicado con pasión a mis estudios, te agradezco por estar siempre a mi lado en cada momento, te pido no me desampares en este último paso, dame fuerza y ánimo para terminar con el mejor éxito este reto, no permitas que caiga en las sombras del fracaso, ni mucho menos que me estanque y me nuble; acompáñame en este examen final dándome la seguridad y confianza en mis conocimientos, los cuales he tenido desde el primer día, he llegado al final gracias a tu amor infinito; te pido por esas personas que me van a evaluar y a revisar mi Tesis, para que me den un resultado favorable, permitiendo concluir con la obtención de mi Título en la Licenciatura en Derecho, dale la fuerza para que sean las grandes personas en su presente y futuro, no los desampares en las buenas y ni en las malas, te pido con Fe, no permitas que la alegría que siempre llevan en sí mismos se apague; protege a toda su familia de cualquier adversidad y peligro en el que puedan estar.

Te pido mi Dios por medio de Cristo nuestro señor que pongas en sus manos la mejor decisión en ellos para yo poder obtener un resultado favorable en este proceso.

Amen.

INDICE

	PAG.
DEDICATORIA	
INTRODUCCION.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
CAPITULO 1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
1.1. CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO (LABORAL).....	15
1.2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.....	19
1.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO.....	20
1.4. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	23
1.5. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	28
1.6. LEYES QUE REGULAN EL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO.....	32
CAPITULO 2. LAS CONQUISTAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES... 34	
2.1. EL COSTO DE LAS CONQUISTAS LABORALES Y EL COSTO TOTAL POR TRABAJADOR.....	35
2.2. EL TRABAJADOR AFECTADO Y EL LIBRE MERCADO DE TRABAJO Y EL DESEMPLEO.....	37
2.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES OBTENIDOS DURANTE EL ULTIMO SIGLO.....	39
2.4. DERECHOS LABORALES BASICOS EN MEXICO.....	42
2.5. LAS CONQUISTAS LABORALES Y SU CURVA REGRESIVA.....	44

CAPITULO 3. LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y SU EVOLUCION CON EL PASO DE LOS AÑOS.....	49
3.1. ANTECEDENTES DE LA EVOLUCION CON EL PASO DE LOS AÑOS EN MEXICO.....	51
3.2. LAS PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES.....	58
3.3. LOS DOS TIPOS DE PRESTACIONES QUE HAY EN MEXICO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	60
CAPITULO 4. SALARIOS CAIDOS.....	64
4.1. AUTORIDADES ENCONTRA DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 48° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	67
4.2. LOS SALARIOS CAIDOS EN MEXICO.....	69
4.3. NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS.....	71
4.4. EL DECRETO DE LA REFORMA AL ARTICULO 48° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LOS SALARIOS CAIDOS.....	76
4.5. LA DISCUSION SOBRE LOS SALARIOS CAIDOS.....	79
4.6. LOS SALARIOS CAIDOS A UN AÑO DE LA REFORMA LABORAL....	81
CONCLUSION.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	86

INTRODUCCION

Hablar de Derecho como una profesión es muy amplio, por lo que, aterrizando un poco al respecto y de manera específica en una de sus ramas como lo es el Derecho Laboral o Derecho de Trabajo, es que se abordara el tema de los salarios caídos y concretamente de la importancia que hay en la propuesta de su incremento; teóricamente este tema es realizado para saber cada una de las modificaciones que ha venido sufriendo dicha figura, y tener en cuenta las consecuencias que puede haber entre un Patrón y un Empleado o por lo contrario entre Empleado y Patrón.

Es por ello que daré a conocer sus antecedentes, el concepto de Derecho Laboral, planteamiento, sus conflictos, sus conquistas, y los términos técnicos, estadísticas y algunas de las prestaciones a que tiene derecho al ingresar a laborar y en caso de despido cuáles son aquellas que debe ejercer, así como las consecuencias que trae una condena laboral en lo tocante a salarios caídos por haber un despido injustificado.

El trabajo es tan antiguo como la humanidad, es tan antiguo como el comer, pero lo que ya no es tan antiguo es el Derecho Laboral. Y bien encuadra una famosa frase de la Biblia que decía:

“Vivirás con el sudor de tu frente, mas no con el sudor del de enfrente”.

Durante la época del Imperio Romano, en la humanidad se podría considerar un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo.

Se consideraba que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar. Esto es el Derecho Laboral durante la Roma Clásica ya que en Roma no podría existir el Derecho Laboral, y mucho menos existían leyes al respecto, por eso era más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles.

La edad media en el derecho laboral fue renovadora en la relaciones entre empresarios y trabajadores. Y se fue abandonando la idea de que un hombre podría

considerársele como un objeto sin juicio, sin bondad y sin libertad alguna de quien podía disponer enteramente de aquel que no tenía más mérito que gozar de un capital que le permitía comprar lo que estaba a su alcance.

Todo esto es una parte del antecedente el cual se explicara más adelante conforme se vaya realizando cada uno de los temas.

Nos podremos preguntar que son los saliros caídos y cuáles son los problemas que pueden presentar derivado de una buena o una mala regulación respecto a casos de los salarios caídos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este trabajo se abordara la importancia que tiene el incremento de los salarios caídos para los trabajadores y el impacto que puede causar en el patrón, también es importante saber que tanto ha crecido el problema entre los trabajadores o empleos con los empresarios o patrones sobre los salarios caídos por que se le considera como uno de los motivos de que haya tanta crisis económicas en nuestro país.

Se tratara de saber cuáles son las reglas en los cambios o procedimientos que realicen los diputados y que sean aprobados por los senadores ya que ellos son los que deciden si se aprueban o no dichas reglas o normas jurídicas y así poder solucionar de manera congruente o eficiente el conflicto que hay en los despidos injustificados los cuales conllevan el hacerse merecedor al trabajador a tener salarios caídos durante el procedimiento de la demanda hasta el juicio final.

Pero también tendremos que saber cómo afecta en el trabajo el despido injustificado de un trabajador ya que con ese despido se están ocasionando salarios caídos durante el tiempo que dure la demanda interpuesta por un trabajador que se considera afectado en sus derechos, situación que tampoco es conveniente para la parte patronal ya que en muchas ocasiones tales situaciones pueden provocar una cascada de demandas con algunos otros trabajadores inconformes.

El tener que pagar salarios caídos no le conviene al patrón ya que además de que en muchas ocasiones un trabajador despedido es suplido por otro, al cual también le tiene que pagar ya que realmente desarrolla el trabajo del que se despidió; y con el paso del tiempo al que demando también le tendrá que pagar sin que este estuviese laborando y produciendo para la empresa. Es por ello que hay que buscar posibles soluciones a las problemáticas que pueden llegar a surgir despidos injustificados de cada uno de los empleados que laboran en cada una de las empresas.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO (LABORAL)

Durante la antigüedad al trabajador no se le conocía como persona, sino se le consideraba como cosa, de la cual podían disponer libremente los señores de alto patrimonio. Por lo cual en la antigüedad existía una mala relación entre los obreros y patronos ya que ellos eran objeto disponible a cualquier hora y día.

Sin embargo, en la India y en Asia Menor, antes de las invasiones de los romanos se dice que había vestigios de que existían agrupaciones obreras; y a consecuencias de que estas no tenían perfiles de agrupaciones profesionales que tutelaran el derecho del trabajador ocurrían problemas.

Con lo cual se dice que en Grecia los pueblos estaban divididos en pequeños colegios, por lo que esto implicaba algunas divisiones entre las personas que formaban las agrupaciones.

Pero en Roma ya se encontraban las agrupaciones mejor organizadas por ello se creaban vínculos de carácter religioso y humanitario.

Se dice ya que con esto no existía en los grupos el pequeño espíritu de una defensa de los intereses comunes, y ni el deseo de que los estados reconocieran los miembros de estos gremios de los derechos que existían.

Hay conflictos en la edad media que fue renovadora en las relaciones que existían entre empresario y trabajador.

Por lo que se fue abandonando la idea de que un hombre se le podía considerar como objeto sin juicio alguno, sin voluntad y sin su libertad de quien podía disponer enteramente de su mérito de poder gozar de un capital el cual le permitiera comprar lo que pudiera estar a su alcance.

Con esto las corporaciones eran constituidas por tres sectores: propietarios de pequeños talleres o maestros, los compañeros, y los aprendices.

Por lo que estas agrupaciones tenían reglamentos y fines fundamentales que se persiguieron con ellos y eran: como **primer** fin el abastecer de todo lo necesario a la ciudad y **segundo** fin era el evitar la competencia entre una corporación y otra, por medio de reglamentos que regían a las organizaciones se fijaban el radio de acción para cada una de ellas.

Sin embargo estos reglamentos eran excesivamente rígidos, ya que establecían una serie de condiciones que en realidad eran una diversidad de trabas para poder pasar de una categoría a otra, por lo que se decía que era sumamente difícil alcanzar una categoría.¹

El trabajo es tan antiguo como la humanidad, es tan antiguo como el comer, pero lo que si ya no es tan antiguo es el Derecho Laboral. Y los humanos desde el albor de los tiempos han trabajado para obtener el sustento, la alimentación, el fuego, las herramientas; y sin embargo todo esto se tenía que conseguir mediante el esfuerzo del trabajo.

Pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza física y entonces cuando surgió la posibilidad de vivir sin trabajar o de intentar vivir con el sudor de los demás, así como la biblia estaba escrito “Vivirás con el sudor de tu frente, mas no con el sudor del de enfrente. Y esto lo mal interpretaron porque hicieron todo lo contrario.”²

Se comenzó a intercambiar los excedentes de comida o excedentes de ropa o herramientas por otros bienes.

En la época del Imperio Romano, la humanidad se consideraba como un cumulo de virtudes dentro de las que no existía el concepto de trabajo, sin embargo se pensaba que las bestias y los esclavos debían trabajar.

¹ Salomón González Blanco pagina 20 párrafo 1.

² la-razon.com

En la Roma Clásica la agricultura formaba parte de principales actividades del Imperio, como el simple hecho de tener actividades comerciales, como Panadero, Zapatero, etc. Eran cosa de extranjeros y por ende nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar actividades de ese tipo comercial; se les reconocía simples honores públicos y he de aquí donde se ha derivado la palabra “honorarios” a referencia de ganarse un sueldo.

En la Edad Media tras la caída del Imperio Romano, la cultura laboral denigrante para el ser humano pasó a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo; y las nuevas generaciones crecieron en un ambiente donde el trabajo de ser necesario, empezaba a ser considerado un bien social, una forma única y obligatoria para poder sustentarse en sí.

Y durante la edad media surgió el feudalismo, es algo como poner a trabajar a todos y solamente que uno cobrara. Aquí mismo en el feudalismo se practicaba todo lo contrario con la frase que se estipulaba en la biblia, que decía *“Vivirás con el sudor de tu frente, mas no con el sudor del de enfrente.”* Por lo tanto los feudales y la iglesia católica se repartían todo el trabajo y no hacía referencia al sudor de su frente, sino al sudor de los vasallos.

En la edad Moderna existieron algunos sucesos relevantes como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción, etc. Todos estos términos que empezaron a ser modernos.

En la Revolución Industrial surgieron grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria, que a la vez fomento nuevos sistemas de producción y necesidades sociales, y fue cuando empezó la gran competencia.

En el año de 1791 el poder político perdió su fuerza a favor de los trabajadores, y en Francia comenzó el movimiento impulsado por “La Ley le Chapelier”, que les concedía a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados y por consiguiente se establecía la libertad de ejercer una actividad profesional, bajo el principio de “Toda persona será libre de ejercer cualquier negocio, profesión, arte u oficio que estime conveniente”.

Durante el inicio de la Revolución Francesa, Europa comenzó un viaje el cual ya no podía retroceder, en la cual fueron desapareciendo las antiguas leyes del trabajo y dando paso al fresco aire del liberalismo y comunismo.

Existían tiendas de Raya que se utilizaban para salvaguardar los intereses económicos de la clase pobre en donde se les tenía comprometidos cada vez más; desde ese entonces toda esa clase estaba bajo presión en donde esa presión los hacía sentirse marginados, la historia las describe como personas maltratadas y abusadas por quienes en su momento resultaban ser sus amos.

Estas tiendas de Raya eran puestas por los mismos patrones; ya que estos tenían como principal objetivo otorgarle lo que hoy conoceríamos como vales de despensa a cada uno de los esclavos pero con la condición de que estos mismos fueran a cambiar sus vales en sus tiendas de Raya, para así mismo venderles el producto a un costo excesivamente elevado, y que no pudieran comprar variedad de producto y poderlos obligar a trabajar más para que obtuvieran otros vales de despensa, el problema no nada más radicaba en lo ya señalado si no en lo siguiente: los esclavos al acudir a dichas tiendas de raya y pagar con la moneda de cambio de su amo, la cual era insuficiente para subsistir se quedaban endeudados más de lo que ya se encontraban y se empezaban a convertir dichas deudas en una bola de nieve las mismas que crecían cada que se acudía a las mismas y de esa manera el amo los tenía a su merced, esta primera clase trabajadora siendo ignorante de muchos temas entre ellos los primeros derechos laborales no se imaginaban el trasfondo del porque los obligaban a cambiar esos vales de despensa dentro de las mismas tiendas que sus patrones instalaban, ya que el objetivo de los patrones era que además de dejarlos más endeudados con él, se cambiaran los vales en sus tiendas, pues el dinero regresaba de nueva cuenta.

En 1824, los trabajadores en Inglaterra adquieren, a través de la legislación correspondiente el derecho a la libertad de asociación y el registro de uniones y con el movimiento cartista People's Charter en el año 1838 y en 1848 en Francia; en 1862-1890, Bismark expide una revolucionaria legislación del trabajo que establece el Seguro Social para los trabajadores.

En la segunda guerra mundial se destruyeron dos grandes imperios, Alemania e Italia, y surgieron tres grandes potencias que son Estados Unidos de Norte América, Rusia y China, con estos se dividió la humanidad en pueblos ricos y explotadores y en pueblos pobres y explotados, la explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los hombres, no permiten el florecimiento del derecho.

En el año de 1940 se realiza el manifiesto comunista del derecho del trabajo, siendo el antecedente oficial de lo que hoy en día conocemos como Derecho Laboral Moderno.

Con el movimiento de la Revolución Mexicana surgieron necesidades que se dieron por las carencias o inexistencias que había en las relaciones laborales que en países como Europa ya existía.

La declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del trabajo expresó que, se ha demostrado la legitimidad de la declaración contenida en la Carta Constitutiva de la Organización, según en la cual no puede establecer una paz duradera si no existe una justicia social.

La carta de Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señalo el deber de la organización de promover niveles de vida más elevados, a través del trabajo permanente que permitan a su vez crear condiciones de progreso y desarrollo económico y social de los pueblos.

La declaración universal de los derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios fundamentales del derecho del trabajo, que permitirían el aseguramiento de la dignidad humana del trabajador y de su familia.

A la terminación de la segunda guerra mundial, resurgió la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo, es decir, poner al derecho del trabajo en la más alta de los ordenamientos jurídicos de cada nación. En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, Francia, ratificó los principios de la Declaración de los derechos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y en

Italia, en su Constitución del año siguiente, declaró que la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo, posteriormente en las legislaciones sucesivas consignó derechos mínimos en materia individual, colectiva y de seguridad social.

Estas surgen bajo tres principios que se podrían reunir, asegurando: Seguridad a cada Nación para que pueda, en un ambiente de paz, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrara en su comunidad una oportunidad para poder desarrollar su creatividad a través del trabajo, y de que recibirá por ellos los elementos que le permitan, en el presente y futuro, tener una existencia digna y decorosa en unión con su familia.

Al inicio del siglo XX ya existían dos clases sociales, la primera era gente del poder público y la segunda aquellos que únicamente contaban con su fuerza de trabajo, lo cual los de la segunda clase los utilizaban para servicios domésticos, sin embargo también los utilizaban para el servicio agrícola por lo tanto los manejaban a su antojo.

Con el desarrollo en nuestro país de la Revolución Mexicana y su respectivo triunfo, en Querétaro se instauró un Congreso Constituyente provisional de legisladores los cuales tuvieron como objetivo principal hacer una Constitución que abrogara, funcionara, y que estuviera vigente, trabajando el tema de abrogar la Constitución de 1857.

Con esta misma constitución se dio el triunfo laboral, y en ella se constituyeron tribunales de trabajo, así mismo se logró crear el salario mínimo, la formación de sindicatos, etc. Se logró obtener el Derecho de trabajo haciendo un antecedente histórico de la Revolución de 1910.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DE TRABAJO

Se conoce al derecho laboral como un conjunto de reglas jurídicas que se encargan de regular las obligaciones que hay entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.³

Se entiende como derecho laboral o de trabajo al conjunto de normas jurídicas destinadas a regular toda aquella actividad laboral frente a los dadores de trabajo (empleadores), agregando aspectos que crean vinculaciones de las personas mencionadas entre las asociaciones profesionales y el estado.

Por lo tanto Pérez Botija dice que el derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores; y de ambos con el Estado, sin embargo no solo son un conjunto de leyes en el sentido formal y material, sino también son principios generales institucionales.

A consecuencia estos principios son el alma y el espíritu de este derecho laboral y debido a esto los principios generales y la doctrina científica son los núcleos importantes de él. La relación que hay entre las empresas y los trabajadores no se limita a las dos fundamentales de carácter económico (salario y trabajo), y a alas de carácter ético (lealtad y protección).⁴

En base a toda esta información que se está realizando sobre el significado del derecho laboral se pondrá algo más congruente y claro porque sin embargo el derecho laboral es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones que hay entre los trabajadores y los patrones durante su jornada laboral, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias respecto de los elementos que en ellos intervienen; porque tiene que a ver una protección y una tutela para cada trabajador. Sin embargo se dice que no son solamente leyes sino normas ya que estas se encargan de la relación que hay entre trabajadores y

³ <https://www.significados.com/derecho-laboral/>

⁴ Salomón González Blanco "Conceptos Fundamentales.

patrones porque estas mismas rigen cada uno de los conflictos que pueden llegar a surgir diversos problemas que suscitan con motivo de desempeñar un trabajo.

El Derecho Laboral determina unas causas por su aparición y son las siguientes:

- La Libertad Económica
- El Maquinismo
- La Concentración de Masas y de Capital
- El Principio de la Lucha por la Vida
- La Libertad Industrial
- El Materialismo Jurídico⁵

Cada una de estas causas se describirán en seguida:

- La Libertad Económica; nos decía si a los trabajadores no se les hubiese exigido jornadas de trabajo excesivas por parte de los informes de gobierno, y no hubiese existido las denuncias inhumanas que les hicieron a las mujeres y menores sobre la forma y condiciones de trabajo, y las privaciones de cada uno de los empleados en las fábricas también no hubiesen sido expuestas públicamente; probablemente las leyes del trabajo no hubieran irrumpido en el progreso jurídico de la humanidad. Pero sin embargo en estas circunstancias las organizaciones del trabajo no tenían por qué ser objetos de reglas especiales; sino de principios éticos, el cual la fuerza del hombre debía entrar en una concurrencia con el de las debidas máquinas y semovientes.
- El Maquinismo: con el factor maquina se pensaba suplir al hombre en diversas áreas de trabajo pero a esto se le dio el nombre de “paro biológico”, sin embargo se le dio trabajo a las mujeres y a los menores ya que el trabajo sería menos pesado, pero no se tenía en pensado que se redujeran los salarios, y pues se vieron en la necesidad de tomar más tiempo para poder cubrir sus necesidades domésticas y con esto se le dio un posible empleo de las “Medias Fuerzas.” Las maquinas se inventaron para hacer posible la vida

⁵ Salomón González Blanco

de trabajo más fácil al hombre y el resultado que se obtuvo fue complicarle más su vida laboral, ocasionándole accidentes en exageración, incluyendo la enfermedad profesional.

- La Concentración de Masas y de Capital: con esto se dice que surgió la industria pesada o la gran industria, sin embargo con industria se tuvo que conseguir de más capital para poder adquirir de las maquinarias pesadas para su establecimiento y su mantenimiento. Y con ello aumento el número de empleos para dárselos a los trabajadores y a si formar grupos profesionales. Con el paso del tiempo estos mismos trabajadores se dieron cuenta de que dándole el nombre de proletariado se podría obtener una gran importancia en el nacimiento de Derecho de Trabajo, porque comprendieron que solo formando la unión de varios trabajadores podían obtener mejor trato justo y equitativo, y exigirle al estado la protección necesaria para cada uno de ellos, en singular se le dio a estas uniones el nombre de Sindicatos.
- El Principio de la Lucha por la Vida: al hombre se le dieron algunos obstáculos por lo que este debía sumamente luchar para poder superar cada uno de ellos y así obtener una mejor economía. Y el que no lograra pasar esos obstáculos era por debilidad del espíritu o por incapacidad física el cual tenía que sucumbir como ocurría con las especies zoológicas inferiores.
- La Libertad Industrial: al hombre se le negó la protección de la sociedad y la del estado ya que teniendo libertad podía hacer todo aquello que la ley no prohibiera nada sin importar de lo que fuera bueno o malo, conveniente o inconveniente para la sociedad; sin embargo esta se tenían que resolver sus conflictos conforme a la disposición del Código Civil. Por lo que se crearon cuatro facultades que permitían libertad:

1. La Libertad de Establecimiento,
2. La de Acceso al Trabajo,
3. La del Elección de Procedimiento; y
4. La de Libre Contratación.

- El Materialismo Jurídico: durante esa época el derecho protegía preferentemente la riqueza patrimonial de los hombres. Por lo que se ignoraba que estos tenían una riqueza inmanente y trascendente, que habían sido contratados de alma, espíritu, inteligencia y voluntad; así como los bienes materiales habían sido objeto de una minuciosa reglamentación, también lo debían los bienes morales. Y sin embargo esto se dio a la necesidad de que la sociedad se diera cuenta de que estos hechos para el materialismo jurídico sufriera una transformación y permitiera el nacimiento del Derecho del Trabajo.⁶

Con cada una de estas causas se le fue haciendo más fácil el trabajo al hombre pero lo cual este no tenía contemplado que entre más fácil fuera más tiempo tendría que hacer para poder obtener mejor salario ya que con las maquinarias pesadas le reduciría su salario y no le alcanzaría para poder llevar una vida más cómoda, y sin embargo tampoco tenía en cuenta que se le pondrían obstáculos con los que tenía que luchar para vencer cada uno de ellos y así demostrar de que podía con cada uno de esos obstáculos por tal de poder tener mejor economía y patrimonio para su familia.

⁶ Salomón González Blanco pagina 12 párrafo 2

1.2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Estos principios son de un derecho natural, basados en la conciencia de todo hombre con sentido y honestidad. Principios superiores de la justicia y de los rectores del derecho positivo; son criterios con definición y sobre todos concretos para poder integrar e interpretar a una ley con igualdad, libertad y certeza, incluyendo también la seguridad jurídica.

Durante la Edad Media se aplicaba la ausencia de la ley escrita, la ley derivada de la razón y la ley Natural.

A mediados del siglo XIII, se hablaba de Principios de Derecho, sin caracteres obligatorios y sin una fuerza hasta la llegada del Código de Napoleón.

Es hasta el año 1889 que la fórmula de los Principios Generales del Derecho protege a España consagrándola en su Código Civil; **mis mismo código** el cual establecía que cuando una ley exactamente aplicable al caso controvertido procedía de su observancia.

En nuestro país sus Códigos Civiles en los años de 1870 y 1884, se decía que cuando no se pueda aplicar una controversia judicial, ni por el texto y ni por el sentido natural o por el espíritu de la ley; esta se deberá a pegar a los principios generales del derecho.

1.3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO

Autonomía del derecho de trabajo:

El Derecho del Trabajo es un derecho autónomo distinguido por analistas laborales; porque tiene un derecho de autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal y por ultimo hasta histórica. Sus orígenes y sus fuentes son tan diferentes a los de las otras ramas del derecho, que pueden ser imposibles cualquier tipo de acciones tendientes a su unificación; del derecho del trabajo que aspira a una superioridad jurídica a la inferioridad material y económica del trabajador, con su propia doctrina que cada día se separa más del sentido individualista.

La Libertad:

Se tiene que hacer una diferencia entre la libertad natural y la libertad jurídica:

La libertad natural es la posibilidad de llevar todo lo que se le estima deseable y factible.

Por lo que la libertad jurídica es la posibilidad de hacer todo lo que se desee dentro de los lineamientos que en el sistema legal vigente se establezca; sin embargo la libertad da a un ordenamiento social y jurídico que rigen a la comunidad del ser humano en la que se desenvuelve. Hay una libertad organizada y una limitada para la defensa de un bien común y de un interés público.

La libertad se estableció en nuestra Carta Magna y sobre todo en todas las constituciones del país democrático, con los que hay una libertad absoluta que siempre esta si aumenta la libertad de uno disminuye la libertad del otro. Y en México las libertades están constituidas como garantías individuales y establecidas constitucionalmente; Hay libertad de creencias, de educación, de decisión sobre el número de hijos que deseen tener, así también como dedicarse a la profesión, a la industria, al comercio y al trabajo que se quiera. Por lo tanto la libertad de recibir y

disponer del producto del trabajo, como libertad política, cívica, religiosa y de ideas en general.

Los artículos que consagran estas libertades son 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 24°, 25°, 28°, mismos que establecen cada uno de los reglamentos para que estas se lleven a cabo.

La igualdad:

Son los principios que se le dan a cada ciudadano para la capacidad de los mismo derechos que adquieren cada uno de ellos, también es la conformidad de una de las cosas con otra de la naturaleza como son la forma, la calidad o la cantidad.

La naturaleza hace diferencia entre los mismos hombres no obstante a los que gozan de diferencias de carácter, de resistencia, de peso, de fuerza, inteligencia, habilidad, memoria, y las demás cualidades que son de los demás individuos personalísimas.

En lo jurídico la igualdad de la naturaleza es lo que más importa en nuestro estudio porque solo es aceptada por el derecho y en los términos que este la regule y la considere como establecida.

La igualdad como garantía individual puede ser concebida únicamente por los que carecen o se encuentra en la misma situación jurídica de igualación ante una ley. Los artículos constitucionales que consagran a la igualdad como principio son: 1°, 2°, 4°, 12°, 13°.

La Seguridad y la Certeza Jurídica:

La seguridad es la garantía que tiene el individuo en el orden jurídico de que sus derechos sean reconocidos y protegidos ante el Estado. Es objetiva y representa la

objetividad de la garantía de estabilidad que a su vez exige un definido y respetado estado de derecho.

La certeza jurídica es la conformidad del conocimiento que se lleva a través de las leyes, de nuestros derechos, las limitaciones, y las prohibiciones jurídicas independientemente de la intervención o participación coactiva del Estado. Esta se conoce cuando la persona conoce de la ley, la seguridad jurídica, cuando el individuo no solo conoce eso, sino que hasta es protegido y respaldado por la fuerza pública en la defensa de sus legítimos derechos.

Las garantías de seguridad jurídica consisten en la obligación que tiene el Estado al establecer sus actos como autoridad para cumplir con las formalidades y los requisitos señalados a un efecto de la Constitución y en las leyes.

Las garantías de seguridad y de certeza jurídica se establecieron en los artículos: 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 23°, y por último el 26°.

Las garantías jurídicas o de legalidad establecidas constitucionalmente y protegidas mediante el derecho dan base para el ejercicio de la acción de amparo en los casos de su desconocimiento o violación, se fundamentan en el principio constitucional y jurisprudencialmente establecido, de que nadie puede ser juzgado ni sentenciado, sino por leyes aplicables exactamente al caso de que se trate en el orden civil, la sentencia siempre deberá ser congruente con la letra o interpretación jurídica de la Ley y a falta de ésta, se fundará en los principios generales de Derecho.

El principio básico del derecho del trabajo es el equilibrio entre los factores de la producción, los patrones y los trabajadores, cada uno representando una clase social.

Las normas protectoras del trabajo, buscan alcanzar ese objetivo, y el equilibrio se da en la medida en que se reduce la explotación humana, sin que se sacrifique la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población.

Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas. De ahí se deriva el derecho a la estabilidad en el empleo, y al principio de trabajo igual desarrollado en igualdad de circunstancias corresponde salario por igual.

1.4. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO (LABORAL)

El principal problema del trabajo es que seguía las reglas del Derecho Privado, por lo tanto este mismo derecho se convirtió en Derecho Común; Y sin embargo en cuanto surgió el proletariado y el capital perteneció el Derecho de Trabajo es un Derecho Público ya que tendía a proteger a las mujeres y a los menores de edad el cual les proporciono una asistencia pública a cada uno de los trabajadores que prestaban su servicio a cambio de un salario adecuado y constante.

La Suprema Corte, en una de las ejecutorias que dicto, sostuvo que el artículo 123 constitucional había elevado a la categoría de Derecho Público todo relativo al Derecho del Trabajo; la Corte no se dio al interés de hacer un estudio sobre la Naturaleza Jurídica de este mismo Derecho ya que no es su deber, sino resolver únicamente las cuestiones controvertidas que puedan surgir.

Y si la base del Derecho del Trabajo es el artículo 123 y ese mismo artículo está contenido en la constitución y esta es de Derecho Público, entonces el Derecho del Trabajo es Derecho Público; esto es el mejor razonamiento por lo que la corte no da el estudio sobre su Naturaleza Jurídica.

Para poder tener una definición adecuada sobre que es la Naturaleza Jurídica tenemos que saber bien cuál es la diferencia que hay entre derecho público y derecho privado.

Pero antes de poder proceder a resolver estos dos significados, será necesario definir estas nociones, al menos en términos generales; y esto se debe de ir a la antigüedad para poderle dar un significado más congruente por lo que este puede ser fruto de la Jurisprudencia Romana y sin especificar sus fuentes Romanas.

El Derecho Público se le solía relacionar con la estructura institucional del Estado; por lo consiguiente se derivaba del “ius publicum” el que regulaba las organizaciones y todo el funcionamiento de todo el Estado. Y por otro lado tenemos

al Derecho Privado a todas aquellas materias que concernían a la gran utilidad desde un punto de vista entre los particulares; por lo que estas mismas partes eran relación jurídica más concreta, y así podía regular y gozar de su autonomía notable respectivamente.

Ante todo había un criterio de distinción entre el derecho privado y el derecho público del cual se residía en la “utilidad” (lat. Utilitas). Había normas del derecho público que tenían por objeto la garantización de la utilidad para la sociedad.

Estas amparaban por ende los grandes intereses públicos y no los intereses privados, sin embargo se debe observar al Imperio Romano de aquel entonces que contenía al derecho público que se desarrollaba de una forma lenta que en el derecho privado; con esto la terminología contemporánea determinaba a los actos jurídicos como fundamento para el Estado y este mismo pueda intervenir en la vida de los ciudadanos. El derecho público regulaba las relaciones jurídicas en las que por lo menos una parte de la relación fuera un organismo público, autónomo local, u otra organización que haya sido designada para llevar los intereses de una sociedad nacional o un determinado grupo de personas (intereses públicos).

El derecho privado a gran diferencia del derecho público regula la relación jurídica que hay entre los sujetos autónomos que tienen sus propios intereses que están amparados por la ley, de tipo patrimonial como no patrimonial quiere decir que son de (interés personal).

Hay poderes subordinados de un sujeto con respecto al otro; apreciando lo anterior ya mencionado para poder sostener la característica de una relación jurídica privada residente al sujeto que carece de facultades jurídicas para poder modelar su situación jurídica de otro sujeto unilateral. El derecho privado se basa en sus libertades contractuales que les permite a los particulares en una posición de igualdad de estipular el contenido de un contrato de manera libre.

Una vez ya teniendo en claro ambos significados estos dos emanan en que el derecho público es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones entre las personas o entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público

cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus legítimas potestades públicas (jurisdiccionales, administrativas, según la naturaleza del órgano que las ejerce) y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, y de los órganos de la Administración Pública entre sí.

Y las características de este derecho es que sus mandatos no se encuentran sujetos a la autonomía de la voluntad que pudiesen ejercer las partes (es decir {{no}} pueden ser modificados por las partes en uso legítimo de su autonomía de la voluntad. Son mandatos {{irrenunciables y obligatorios}}, en virtud de ser mandatos en una relación de subordinación por el estado (en ejercicio legítimo de su principio de imperio).⁷

Cuando una relación jurídica se establece por voluntad de los sujetos, las formas que la rigen son de derecho privado, cuando la relación jurídica se impone a uno de los sujetos en forma autoritaria, entonces las normas que rigen son de derecho público.

Ahora bien, una vez que se ha analizado la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado cabe hacer mención que el Derecho del Trabajo ha pasado de ser considerado como parte del Derecho Privado, luego a ser parte del Derecho Público, pero existen diversos autores que se consideran al Derecho del Trabajo como un nuevo Derecho y lo que se conocería como Derecho Social, entre los que se agrupan el Derecho Agrario y el Derecho Laboral o del Trabajo.

Es así que el Derecho Social es aquel que se fundamenta en los principios y diferentes normas que tienen como principal objetivo proteger, velar y establecer el comportamiento y las actitudes del hombre velando por la igualdad dentro de las clases sociales.

Consiste en principios y reglas o normas que buscan un fin único de proteger, integrar y vigilar el comportamiento de los individuos que habitan dentro de la sociedad ya que sea en medio de lugares de trabajo. el derecho social es un equivalente de los derechos humanos y busca la manera de flexibilizar e

⁷ es.m.wikipedia.org

incrementar los derechos y garantías de los sectores que son más afectados por parte de la sociedad.

Este mismo derecho consiste en los principios y reglas que buscan un fin de proteger, integrar y vigilar por el adecuado comportamiento de los individuos que habitan una sociedad ya sea en medio de ella o en los lugares de trabajo. El derecho social es igualatorio a los derechos humanos que también busca flexibilizar e incrementar los derechos y garantías de los sectores que se ven afectados por la sociedad ante la ley.

Se mencionan algunas de las características que tiene este derecho social complementar más el significado:

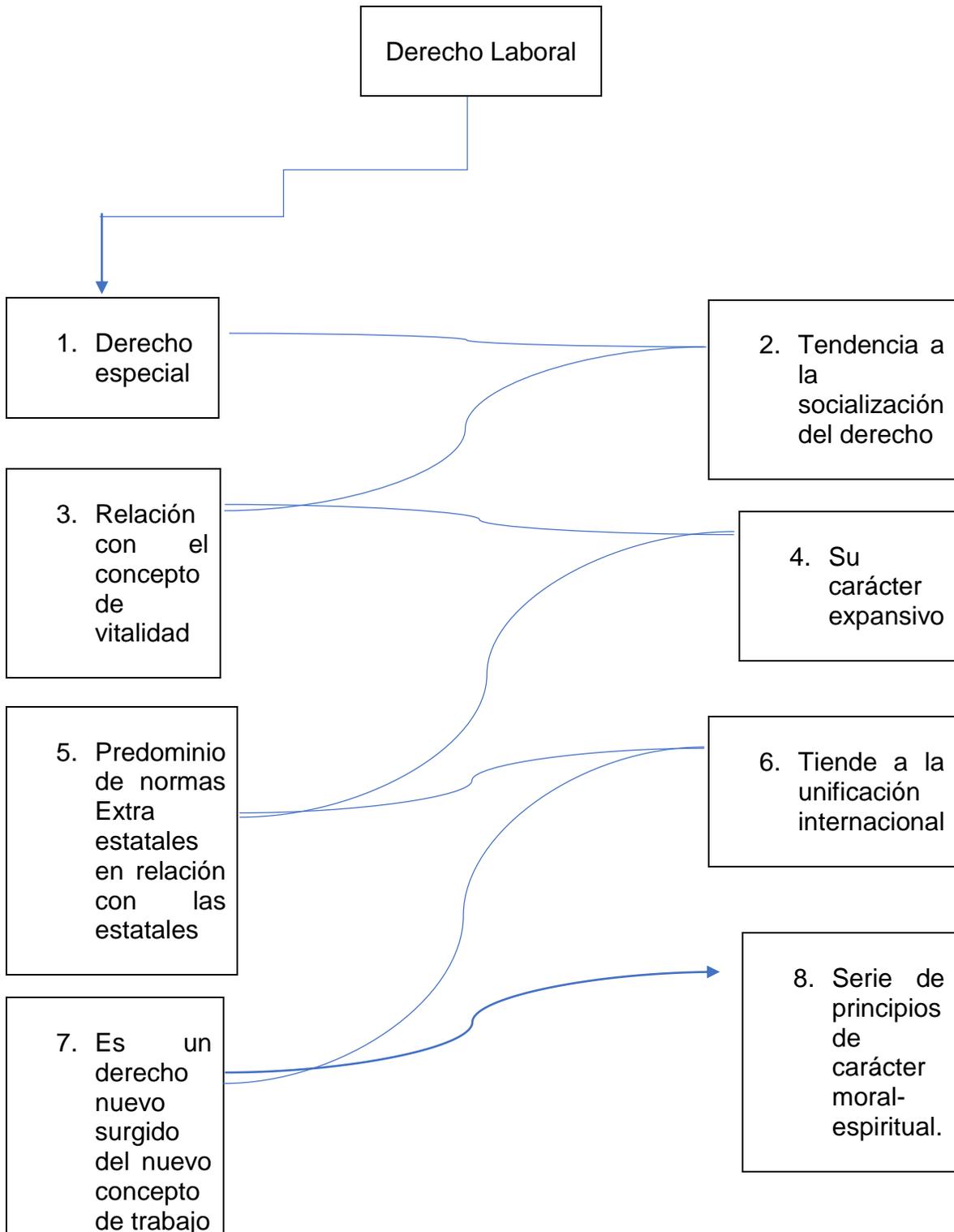
- Es un producto cultural y humano
- Tiene múltiples funciones instrumentales
- Es un objeto dinámico
- Se le conoce como un proceso y no como un acto único
- Tiene una presencia sistemática y sus normas se encuentran jerarquizadas
- Se fundamenta en la realidad social
- Busca proveer de equilibrio a los intereses humanos
- Busca establecer los valores sociales para promover el orden

Por lo que el mismo derecho social se divide en cuatro grandes ramas de la misma importancia para la sociedad:

1. **Derecho Laboral:** es el mismo que se encarga de proteger a los trabajadores, empresas, empleadores, sindicatos y gobiernos; dentro de una legislación laboral colectiva e individual. Lo que la colectiva es cuando se da una relación entre empleado, el jefe y el sindicato. La individual se refiere a cada uno de los derechos que tienen los trabajadores.

2. **Derecho a la seguridad social:** es el que garantiza las personas sin importar la edad o su capacidad; y es formada por los principios de integridad (seguridad social que cubre la pérdida de los medios de subsistencia. La flexibilidad es otro medio de integridad (las edades de jubilación flexibles dependiendo de los otros trabajos realizados). La no discriminación (sexo, etnia, salud, sexualidad, idioma, o religión).
3. **Derecho migratorio:** es la implicación de políticas del gobierno de una nación que controla la inmigración y la deportación de las personas; las leyes varían de un lugar a otro y son reguladas por el derecho internacional. El gobernador del país es el que decide cuanto tiempo es el que debe de estar una persona dentro de su país que gobierna.
4. **Derecho agrario:** son las que se encargan de la regulación y explotación de las tierras agrícolas y una de las ramas más importantes del derecho social.

1.5. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO



1. Derecho del trabajo es un derecho especial y al hablar de esto se quiere expresar a que se aplica únicamente a ciertos sectores sociales: a los patrones y los trabajadores. El cual es un derecho singular y que deroga a un derecho común, por el que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establece una norma que a falta de una disposición expresa se pueden aplicar los principios generales como lo son (el uso, la costumbre y la equidad) y no la ley común, por lo que es la autonomía del derecho del trabajo. Y al decir que es especial no se está hablando de que es un derecho de excepción por lo que los patrones y trabajadores están obligados a seguir captando las reglas de los demás derechos que adquieren al contribuir en una ley laboral.
2. Hay ramas que están inspiradas en un principio de individualismo jurídico, en dicho derecho se valora más que nada a la sociedad antes de poder valorar al individuo. En estas circunstancias se va abandonando al concepto de contrato en que dominaba el principio romano de “la voluntad de las partes es la suprema ley de los contratos” por dicho estatuto.
3. Había prestaciones de orden económico al que tenía derecho toda persona como trabajador por las que están rodeadas de protecciones que les otorgaba el estado; siempre y cuando no se omitiera al patrimonio del trabajador, el cual era su salario mismo que el estado tendía a proteger cuidando de su propia vida; para así mismo poder determinar un salario mínimo, teniendo en cuentas las necesidades y placeres honestos del trabajador y dándole el privilegio o el nombre de padre de familia.

4. En base a esto se dice que día tras día se va desarrollando ya que se va modificando cada una de sus características, como tanto sus derechos en base a una formación más congruente.

5. En esta actividad legislativa la van recuperando los sujetos a través de contratos colectivos que están surgiendo conforme va pasando el tiempo pero se habla de que es un derecho *estatal y autónomo*. Las organizaciones de los trabajadores están interviniendo constantemente en la elaboración de normas que rigen al trabajo. En la Europa el contrato colectivo era esencialmente normativo, que se consideraba únicamente en la consignación de las normas abstractas que sirvan como base para la formación de los contratos individuales.

6. La organización nacional del Trabajo tendía a preocuparse por las legislaciones en esa materia que se unificaban y ofrecían un mínimo de protección a las clases trabajadoras. Esta tenía dos fundamentos importantes:
 - Que se consideraba que es de justicia para la humanidad que haya un mínimo de garantías y de protecciones para cada uno de los trabajadores y;
 - Que tiene a un móvil económico: para evitar competir desventajosamente, pues esta se considera de que los empresarios hicieran concesiones para no estar den desventaja en comparación con quienes no lo hicieran.

7. Se considera como derecho nuevo ya que ha surgido del nuevo trabajo; por lo que suele a ver incertidumbre por instituciones que pertenezcan al derecho común, ya que este es considerado en formación.

8. En esto se basan más los valores culturales morales; un país adelantado de libertad e igualdad, por esto se pensaba que era un gran triunfo por lo que las consecuencias iban siendo fatales para cada trabajador que se creía beneficiado. Estos patronos les hicieron creer que era un gran triunfo pero sin embargo no era más que para tenerlos más abstenidos a sus necesidades, al ver todo esto fue cuando surgió el proletariado con lo que la idea de este proletario era tener un a defensa con más conciencia de todo lo que estaba pasando con cada uno de ellos. Con el mismo proletario estos trabajadores fueron considerando que era más fácil luchar contra el capital primero y después contra el estado porque este se abstenía a intervenir en el fenómeno de la producción, protegiendo así al capital. durante esta lucha se encontraban tres grandes interesados: el capital, el trabajo y el estado.

1.6. LEYES QUE REGULAN EL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO

Algunas normas jurídicas legisladas deben ser consideradas por parte del Derecho del trabajo; estas son las siguientes:

Como primera parte tenemos a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la materia laboral esta nos prescribe algunos de nuestros derechos constitucionales donde mínimamente estos se deben de ser otorgados a los trabajadores. Esos derechos son el precepto legal del artículo 123 en donde este nos da a conocer el nombre de “garantías sociales”.

En singular hay otros artículos constitucionales que son vinculados al Derecho del Trabajo; estos son: El artículo 3° fracción VIII adicionada, donde se señala que deben concordar con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley.

El artículo 5°, es el que otorga el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le pueda convenir a cada quien, siempre y cuando sean lícitos.

El artículo 32° quinto párrafo; este prescribe el derecho de preferencia de todos los mexicanos, para que en igualdad de circunstancias, tengan prioridad respecto de los extranjeros, en el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades.

El artículo 73°, fracción X, es la faculta al Congreso para que en forma exclusiva expida las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123° de la propia Constitución.

Por su parte el artículo 115°, fracción VIII segundo párrafo, es la que regula las relaciones de trabajo que surgen entre los municipios y sus trabajadores, las que se deberán de normar por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, con base en lo dispuesto en el mencionado artículo 123° y sus leyes reglamentarias.

El artículo 116 fracción VI, este concibe una de las disposiciones que paralelamente regula las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores. Sobre todo la Ley Federal del Trabajo es la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todo esto se desprende del contenido del artículo 1°, que con su más claridad expresa que su observancia general es para toda la República, rigiendo las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A". En cuanto al apartado "B" se regula por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Generalmente la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; III. A las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo; IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; VI. A la Inspección del Trabajo; VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación; X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y XII. Al Jurado de Responsabilidades.⁸

⁸ <http://cursos.aiu.edu/Derecho%20de%20la%20Seguridad%20Social/PDF/Tema%202.pdf>

CAPITULO 2

LAS CONQUISTAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

El significado de estas conquistas son las concesiones, los logros que empezaron a recibir los trabajadores conforme fue creciendo sus derechos en base a que existían leyes que los protegían de no ser ya explotados por los patronos, por lo que eran privados de lo que realmente les correspondían como trabajadores desde la antigüedad; ya que estos eran ignorantes a estas leyes, lo único que realmente ellos querían era una mejor economía para poder sacar a delante a su familia y así tener un patrimonio.

Conforme del paso del tiempo se fueron formando grupos, de los que fueron saliendo más grupos hasta que realmente se logró dar el nombre a uno de estos grupos de Sindicatos, este mismo grupo se dedicaba a presionar a las empresas para poder realizar mayores gastos en beneficio de los trabajadores, como una de las conquistas laborales.

Del cual se le percibieron como ganancias sociales, en el que se le fueron otorgando logros, de no haber existido alguna ley, algún contrato, o alguna revisión pues no hubieran obtenido nada de esto.

En pocas palabras, se tiene la idea de que los logros laborales son gratuitos, que carecen de costo. Esa es la visión que coloca a las conquistas laborales como algo obtenido por encima del sueldo, que no representa un costo; La verdad es, desde luego, otra.

2.1. EL COSTO DE LAS CONQUISTAS LABORALES Y EL COSTO TOTAL POR TRABAJADOR

El costo de las conquistas laborales:

Se decía que el logro de las conquistas no tenían un costo pero realmente si tenían un costo por su logro laboral. Y cada una de las empresas a lo largo del tiempo con los pies en la tierra le ha ido cobrando el costo total de los servicios que presta como trabajador. Ese costo total del trabajador incluye las conquistas laborales y todas las prestaciones que recibe. Estas empresas decidir tener contrataciones y algunos despidos se pueden plantear algunas preguntas. ¿Qué tanto aumentaría la producción con el nuevo empleado? ¿Podrá ser al menos recuperado el costo del empleado en la venta del producto adicional producido?

Si sus respuesta son negativas, el empleado nuevo llevara a producirá una nueva pérdida, pero como ningún negocio puede perder por sistema, el empleado no podrá ser contratado y si ya fue contratado y está laborando, entonces este será despedido. Y es cuando el dueño de la empresa tiene que tener bien planteado por qué el despido, porque al no tener planteado su despido lo único que ocasionara son salarios caídos desde el momento en que decide despedir al empleado.

El costo total por trabajador

Aquel costo de los empleados es el costo total de su trabajo, lo que a esas prestaciones logradas en adición al sueldo serán pagadas. El punto es tener una consideración integral del costo de cada trabajador y entender que ese costo no está formado solo por su sueldo nominal. La base real y clara del cálculo del costo del empleado no es el salario base, ni lo que el empleado lleva a su casa cada

semana, quincena o cada decena. La realidad es que la base del cálculo es el costo verdadero y total de todos los gastos que el empleado causa.

Desde luego el costo total del trabajador incluye al salario base, pero a ese costo es necesario agregarle los impuestos sobre nóminas, la seguridad social, las vacaciones pagadas, los aguinaldos, las pensiones, los seguros y todos los logros laborales.

2.2. EL TRABAJADOR AFECTADO Y EL LIBRE MERCADO DE TRABAJO Y EL DESEMPLEO

La empresa se dice que es la única afectada pero sin embargo no lo es así ya que el empleado es el más afectado ya que esta empresa calcula conforme a los costos reales del empleado sin tener en cuenta que lo que le da a ganar al empleado es una mínima parte de lo que produce laborando.

Todo propósito práctico, obviamente, la conquista laboral tiene el mismo efecto de un aumento de sueldo. No habría diferencia entre dar un aumento de sueldo y una prestación cualquiera si ambos tienen el mismo costo. Por tanto estas conquistas no son gratuitas porque tienen un costo extra a lo largo del procedimiento laboral; estas mismas tienen secuelas del mismo grado por un puro incremento del ingreso del trabajador.

Hay mercados sin regulaciones laborales, ya que los sueldos se elevan hasta el punto en el que los empleadores están dispuestos a pagar por encontrar trabajadores que necesitan. Y los empleados que deciden aceptar ese trabajo quedan a disposición inmediata sin importarles el sueldo que les ofrecen, lo único que quieren es tener un trabajo para poder sostenerse en su vida cotidiana.

En este mercado libre se da una tendencia del pleno empleo y los que están desempleados es un grupo resolvente porque esperan un puesto mucho mejor pagado en ese mercado. Se derivan tendencias a los plenos empleos y en ese desempleo momentáneo no se dan cuando el mercado laboral está regulado.

Al existir regulaciones salariales y obtenerse conquistas laborales, el desempleo se torna crónico y permanente. Según Mises, los sindicatos y los gobiernos saben de esos efectos y tienen precaución al tratar las cuestiones referentes a las conquistas

laborales. Temen que al elevarse demasiado los salarios se produzca mayor desempleo. Temen sacar del mercado, por precio, a demasiadas personas. Reconocen de alguna manera que si el precio del trabajo se eleva demasiado, la demanda de ese trabajo se va a reducir, con lo que se creará desempleo.⁹

⁹ http://contrapeso.info/2001/conquistas_laborales/

2.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES OBTENIDOS DURANTE EL ÚLTIMO SIGLO

Durante este último siglo se fueron obteniendo varios derechos, y gracias a estos se obtuvieron resultados favorables para los empleados ya que existían leyes que protegían sus intereses patrimoniales, algunos de sus derechos eran: derecho a una jornada laboral durante 8 horas diarias, derecho a la baja por maternidad y paternidad, derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos, derecho a descanso de un día por semana, derecho a tener vacaciones anuales pagadas, derecho a una pensión llegado el momento de la jubilación, derecho a cobrar el desempleo si no hay trabajo, etc. Cada uno de estos derechos se describirá consecutivamente:

1. Jornada laboral de ocho horas, esta jornada surgió con la huelga que hubo en Chicago en el año de 1886, en el país de España no fue conseguida ya que esta oficialmente fue hasta la huelga de la canadiense en 1919; de la que se trataba de una empresa energética que suministraba electricidad a la mayor parte de la ciudad. Reivindicando la jornada de ocho horas paralizó prácticamente a la industria de Barcelona, pero finalmente fue lograda en pocos meses después.
2. Derecho a la baja por maternidad y paternidad, en España este derecho surgió en el año de 1923, aunque se decía que cuando una mujer esperaba la llegada de un hijo esta tenía que dejar de trabajar para cuidar a los más pequeños sin tener derecho a una baja laboral; la baja por maternidad es de 16 semanas mientras que por paternidad recientemente aumento de 8 semanas, no hay unanimidad ya que los países más avanzados de Europa

tenían más de un año de baja. Aunque en otros hay menos días que en España.

3. Derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos, este derecho es aplicado nada más para el caso de las madres, pero debería de ser paritariamente posible pero no lo es. Y afecta cuando existen niños menores de 12 años por lo que se puede reducir a cuatro horas diarias teniendo en cuenta que también reduciría el salario.
4. Derecho al descanso, como la jornada se describe de cuarenta horas diarias, es por ley que se tiene que descansar un día por semana, habrá algunos casos que en algunos empleados será diferente por cuestiones de trabajo que deberán cubrir, y si no se descansa en su día de descanso otorgado este será remunerado aparte de tener su salario. Empleados como sector turístico donde trabajar una corta temporada del año concentra todas las horas en pocos meses pasando varios de ellos si tener un día de descanso libre estos son compensados dinero extra a su salario.
5. Vacaciones anuales pagadas, cada empleado por tan solo laborar dentro de una empresa este adquiere el derecho de tener vacaciones pagadas por 7 días conforme a cuanto gane a su salario; posteriormente a las reformas legislativas se fue ampliando el derecho hasta llegar al tope de 30 días naturales actuales.
6. Derecho a una pensión llegado el momento de la jubilación, desde el año de 1900 este derecho se fue desarrollando de mayor a menor, pero este no sería hasta la década de los años sesenta del siglo XX cuando se fueron fijando las bases de la seguridad social y del sistema de pensiones tal y cual lo conocemos actualmente en su mayor parte. Hay pensiones de jubilación e invalidez que estas se basan en la cotización de los trabajadores a corto y mediano plazo.

7. Derecho a cobrar el desempleo si nos quedamos sin trabajo, se entiende a que cada empleado al momento de no contar con un trabajo este tiene el derecho de pedir una parte de su dinero que le van remunerando conforme pasa el tiempo por medio del afore; o en casos de tener un problema de salud este se dirige a la seguridad social el cual este le hace una incapacidad por determinado tiempo el cual el mismo seguro le cubre una parte de su salario y la otra le tiene que cubrir el patrón para completar su salario y no se vea afectado en su economía.

2.4. DERECHOS LABORALES BASICOS EN MEXICO

Estos derechos básicos en México están contenidos en el artículo 123 de la constitución que dice “Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. Estos se describen consecutivamente:

- La duración de jornada máxima será de ocho horas;
- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete 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;
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
- 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;
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresa;
- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal;
- Cuando deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- Toda empresa estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas;
- Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo;
- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento;
- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;
- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.¹⁰

¹⁰ <https://misalario.org/conocetusderechos/derechos-mexico>

2.5. LAS CONQUISTAS LABORALES Y SU CURVA REGRESIVA

Ha pasado un siglo en el cual se ha ido llevando un movimiento obrero a merced a que se fueron regulando las leyes laborales, los convenios colectivos, los salarios mínimos, los derechos de indemnización por despido y un despido también injustificado, las horas de jornada laboral, a base de no muchas tensiones, huelgas, y luchas por estos derechos laborales. De los cual sigue habiendo sindicatos que siguen protegiendo estas conquistas colectivamente al trabajador conforme va desarrollando su labor de trabajador.

Se siguen defendiendo naturalmente todas estas conquistas que se realizaron durante el siglo XX en la intervención del derecho del trabajo; del que se dice que notoriamente y sin embargo esto se ha llevado en estos últimos años y el cual un sector que conforma la sociedad, los propietarios de los inmuebles que tenían más poder en la vida de cada uno de los trabajadores que los propios empresarios.

Durante el paso de los años a estos trabajadores se les entregaba una vivienda, la cual iban pagando un alquiler para poder vivir dentro de dicha vivienda conforme fueran ganando; pero realmente estos trabajadores no sabían cuánto dinero les retenía el patrón al momento de pagarles por su labor de trabajo. Por lo que ese descuento que les hacia el patrón podría ser superior del salario mínimo que les pagaba.

Todas estas personas iban quedando aisladas ya que en este parasitismo no se ha generado riqueza alguna porque se trata de una ley de mercado para el mismo patrón, y este tenía como fin afectar al trabajador en su economía y así mismo el poder obtener otro fin de enriquecimiento de algunos que no necesitan trabajar para poder vivir. Esto lleva a un empobrecimiento colectivo, es cuando surgían vías de

ayudas de urgencia para poder pagar el alquiler de las casas que les otorgaba el patrón, y en estos tiempos de crisis los trabajadores solicitaban día con día los servicios sociales que obtienen al laborar.

Desde que surgió el nacimiento del derecho en México, este se ha convertido en un a clase proteccionista del trabajador desde el año de 1917 que en el artículo 123 se estipulo que es el pilar fundamental que consagra a los derechos mínimos del trabajador mexicano. Esta ley del año 1931 que fue la federal dice que su espíritu ha sido una norma con la que el derecho social trataba de igualarla al igual que a los desiguales, patrón con trabajador, fue evolucionando como una fuerza expansiva y de avance en los derechos de los trabajadores, está reflejándose en la nueva ley de 1970, que resalta más la conquista de los trabajadores, situaciones que se ve complementadas con las reformas del año 1980 sobre todo las ventajas procesales a favor del trabajador.

Esta ruta de la evolución se está traduciendo en grandes avances las cuales condiciones del trabajo han ido cambiando en el transcurso del tiempo, y se sostienen en sus pilares fundamentales como lo son: la huelga, el contrato colectivo, la voluntad dirigida y restringida en los contratos laborales, y el mercado desequilibrio procesal en favor de los trabajadores; y con el apoyo de todos estos instrumentos, de la ley, como el de los contratos colectivos se está obtenido el reconocimiento de un salario mínimo, el de una jornada máxima de 8 horas, el pago de horas extras, el de las vacaciones, el aguinaldo, las primas vacacionales, dominicales, los bonos de despensas, las primas de antigüedad, el gran reparto de utilidades, la seguridad social que son IMSS, INFONAVIT, el sistema de ahorro para el retiro, la carga de la prueba en contra del patrón, y una secuencia de series de normas procesales tendientes a favorecer al trabajador, además de la indemnización constitucional, prima de antigüedad, salarios caídos y por ultimo del principio de estabilidad en el empleo, etc.

Estas conquistas logradas a partir del año 1917, han pasado por las leyes del año 1931, 1970, y las reformas del año 1980, hasta el año 2012. Siempre han sido un

reclamo de los patrones el flexibilizar, las relaciones del trabajador durante su jornada de trabajo, y este trabajador obtenga las conquistas laborales y ya descritas anteriormente, estos proponen quitarlas, limitarlas, ya que es añejo deseo de ellos, pero se ve sin duda la real lucha del equilibrio entre los factores de la producción, la lucha infructuosa.

Desde la época en que Miguel de la Madrid y sus inicios de globalización y del liberalismo, siempre se exigió una reforma laboral que disminuyera, la “carga”, proteccionista para los trabajadores para el perjuicio de los patrones, que tal como estaba estructurada la Ley Federal el trabajo esta ahuyentaba una inversión y esta estrangulaba las algunas fuentes de trabajo; por tal durante el gobierno de Salinas, y el de Zedillo no lograron cambiarlas; y durante el gobierno también de Fox no se logró nada de cambios, a pesar de que en cada sexenio de cada uno de estos presidentes se intentó todo lo posible por modificar cada una de estas conquistas nunca lograron nada para perjudicar al trabajador y beneficiar al patrón, lo cual les daban largas a sus peticiones dándoles a saber que estas iban aquedar asentadas en la agenda legislativa sin tener un éxito.

Después del sexenio de estos, entro el sexenio de Felipe Calderón, que también estuvo manejando el tema “reforma laboral” sin haber tenido resultados; hasta que un día antes de entregar la banda presidencial, este publicó que las reformas a la Ley Federal del Trabajo se había logrado en un periodo extraordinario de sesiones, cuyas tendencias, eran la flexibilización y la eliminación de ciertas de las conquistas laborales que siempre se habían reclamado los patrones, si se realizaron unos avances de precarización de las condiciones de trabajo.

El empleo laboral se desestabiliza ya que se introducen los contratos de prueba y la capacitación deseo de los patrones, y se ve arrojado también a la carga de horas extras y estas primeras 8 horas serán para el patrón; también se flexibilizan algunos requisitos del despido, se arrojaron laudos de millonarias sentencias y se empezó a limitar el pago a saliros caídos a solo un año.

Al recibir Enrique Peña Nieto el gobierno, se logró una reforma constitucional, modificaba estructuralmente al artículo 123, que decía: *“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 hizo contravenir que los obreros, jornaleros, empleados doméstico, artesanos todos tuvieran contrato de trabajo en el cual se estipulara el reglamento congruente conforme a la ley. Se ven afectados el sindicalismo blanco, los contratos de protección, también desaparecen las juntas de conciliación, iban contra el derecho colectivo, con la regularización de la firma de contratos colectivos, los emplazamientos a huelgas y a la designación de líderes sindicales. Podemos observar que las conquistas sindicales, los sindicalismos no han avanzado ni para bien y ni para mal estos están quedando fijos sin poderse retroceder.

Se han ido modificando leyes como son la reforma constitucional, la Ley Federal del Trabajo, las leyes complementarias y las formas de hacer justicia; al principio se supone que estos derechos sustantivos de los trabajadores no van a ser tocados, lo que nadie ha asegurado de que sea así, pero en cada sexenio que entra un nuevo gobernador se sigue pensando en que este se verá en la necesidad de dar una flexibilización o precarización de las normas laborales con las que los patrones sean beneficiados con lo que han ido pidiendo; y así dejando a los empleados desprotegidos. En nuestras opiniones cualquier modificación, debe ser la necesaria para mantener los equilibrios entre los factores de la producción sin estrangular las fuentes de trabajo con un salario digno, buen trato a los trabajadores, y poder tener condiciones humanas, hasta acabar con la industria del laudo, también poder desarrollar la negociación colectiva y al fin terminar con el sindicalismo blanco que es el que se apega más al patrón dándole beneficios.

El sindicalismo es la asociación de los trabajadores y patrones, constituida, para el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus respectivos intereses de ambos. Tanto como los trabajadores y los patrones tiene derecho de crear sus propios sindicatos para protegerse o ampararse como más les convenga; y,

El sindicato de los trabajadores es la organización formada por los trabajadores para poderse proteger de los abusos que quieran cometer los patronos en contra de ellos; y para tener mejor condiciones de trabajo colectivo.

El Sindicato de los patronos son los sindicatos patronales que están constituidos para proteger los intereses de la empresa en relación con los sindicatos de los trabajadores y así ayudar a los patronos a poder mejorar las relaciones con los trabajadores. Hay mención de que existen otros tipos de sindicatos, estos son Sindicato Blanco, Sindicato Amarillo, Sindicato Rojo y cada uno de ellos tiene su propia definición.

Sindicato Blanco: este es un sindicato creado por los patronos para poder protegerse en la administración de las relaciones laborales en el contrato colectivo de la empresa; este sindicato no busca defender los intereses de los trabajadores sino el interés para el beneficio del mismo patrón.

Sindicato Amarillo: busca la colaboración, coordinación y armonización entre los intereses del patrón y los trabajadores; por lo tanto es el líder sindical el que busca la conciliación entre ambas partes buscando un beneficio económico de manera conveniente.

Sindicato Rojo: este busca el beneficio para la clase trabajadora ya que el patrón solo busca el beneficio para sí mismo, así que este sindicato siempre estará bajo presión del mismo patrón para conseguir condiciones salariales y de trabajo, así como evitar injusticias; este sindicato rojo tiene mucho poder en México que es el SNTE, es el sindicato que agrupa a los maestros a nivel nacional. Este mismo sindicato hace platonos los cuales duran periodos largos hasta poder obtener un beneficio a todas sus solicitudes. Tenemos que tener en cuenta los tipos de sindicatos que existen y para qué sector, profesión u oficio son.

CAPITULO 3

LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y SU EVOLUCION CON EL PASO DE LOS AÑOS

Concepto:

Estas prestaciones son los beneficios adicionales que a los trabajadores se les hace acreedores al pertenecer a vínculos laborales, nacen en la relaciones contractuales y serán independientes a los salario, estos consisten en establecer prestaciones obligatorias a que todo patrón debe de otorgar a cada uno sus empleados, las otras son acordadas por un mutuo acuerdo en el contrato individual de trabajo o en su caso en el contrato colectivo donde el sindicato hará función de mediador para conseguir los mayores beneficios posibles. Una de las principales funciones que desempeñan dichas prestaciones laborales es que siempre deberán estar orientadas a una mejora condición de vida de los trabajadores, es decir, reducir sus gastos y otorgarle fomentos que propicien su desarrollo cultural y social armónico.

Estas son las prestaciones que les corresponden a los trabajadores:

- Servicio de comida;
- Servicio a tener transporte;
- Servicio aun seguro médico;
- A una capacitación laboral;
- A tener vales de despensa;
- A fondos de ahorro;
- A bonos de productividad;

- A vales de gasolina;
- A derecho de guardería en caso de concebir hijos; y
- A un crédito al consumo de víveres.

En la ley federal del trabajo se estipularon unas prestaciones las cuales el patrón no debe de hacer caso omiso ya que estas prestaciones son derechos de los trabajadores y en caso de que algún patrón las omita se verá metido en problemas legales, estas prestaciones son:

- A darle vacaciones al trabajador;
- A darle una prima vacacional;
- A darle un aguinaldo cada fin de año;
- A otorgarle seguridad social;
- A un pago de utilidades; y
- Pagarle por horas extras que realice el trabajador.

Las empresas para poder otorgar las prestaciones a los trabajadores debe de tomar en cuenta a todos sus trabajadores de una forma colectiva, estas obligaciones son de carácter obligatorio mientras que las adicionales so de elección de las empresas de acuerdo las voluntades del manifiesto en el contrato de trabajo.

Cada patrón tiene derecho a considerar la obligación de los principios del derecho laboral por lo que cada trabajador que realice tareas similares o se encuentre en circunstancias parecidas, debe tener prestaciones de trabajo similares o iguales, sin poder hacer distinción por género, clase social, religión o doctrina política.

3.1. ANTECEDENTES DE LA EVOLUCION CON EL PASO DE LOS AÑOS EN MEXICO

Época precortesiana

Los aztecas en el año de 1325 fue un pueblo en el que se desarrollaron muestras de orden y organizaciones sociales, estos estaban agrupados en comunidades llamadas “calpulli” (barrios) estas eran porciones de tierras o parcelas; todos los calpulli eran familiares y todos hacían la misma profesión o al mismo oficio, los calpulli podrían ser agricultores, cazadores de aves, pescadores, artesanos, y comerciales, en lo que los aztecas les pagaban entregándoles bienes, por trabajar por turnos en obras de oficio colectivo.

Este salario de los calpulli era como una especie que representaba la parte correspondiente por repartición en el trabajo comunal. No podía existir un salario por partes específicas de actividades individuales sino que se le paga al jefe de familia y este se encargaría de repartir el dinero entre sus familiares.

Por lo tanto en esta época precortesiana no se le podía llamar un salario individual ya que era un sueldo único por todo el trabajo realizado por cada uno de los integrantes de una familia entera. Aquí no se tomaba en cuenta de quien trabajaba más o quien trabajaba menos porque únicamente se les daba lo correspondiente a su laboramiento de su jornada como familia.

Época colonial

En la segunda carta de la relación Hernán Cortes escrita por el emperador Carlos V el día 30 de octubre del año 1520 en Segura de la Frontera afirmaba lo siguiente:

“Hay en todos los mercados y lugares públicos todos los días personas, trabajadores y maestros de todos los oficios, habían esperado quienes los alquilaran por sus jornales”.

Habían existido en ese entonces personas que se desarrollaban en varios oficios de primero aprendices y después maestros de los demás: plateros, lapideros, carpinteros, canteros, albañiles, cantores, médicos, hechiceros, astrólogos, y por ultimo procuradores, todos estos recibían un salario por su trabajo.

En el año de 1549 mediante la cedula de Valladolid se fue ordenando a los nativos que fueran ocupados por los bastimentos de las minas el cual se les pagaría por destajo y no por jornal; ya que se les tenía que pagar lo suficiente para poder sobrevivir cómodamente y poder ahorrar para cualquier otra necesidad que les surgiera, quizás gracias esto se le otorgo el nombre de salarió mínimo.

En los años de 1575 a 1600 se produjeron más aumentos al salario mínimo de los aborígenes, a un inicio se les pagaba medio real a los peones, y después de eso se les lleo a pagar un real a los oficiales, a toda aquella persona que fuera albañil, carpintero, herrero, u otro oficio que supieran realizar recibían como pago dos reales.

Durante el virreinato de Matías de Gálvez les ordenaba a los hacendados y dueños de los reales de las minas pagarles en moneda y en su propia mano a los trabajadores, pero en estas haciendas y en las minas existían las famosas tiendas de rayas que eran puestas por cada uno de los dueños para que así mismo el trabajador se viera en la necesidad de recibir artículos como ropa, alimentos, y aguardientes a precios muy elevados, ya que con esto el trabajador se miraba en la necesidad de siempre estar endeudado con el patrón y no poder comprar sus víveres en otras tiendas.

En el siglo XVII, los peones de las minas tuvieron un salario de dos a cuatro reales por días recibir el derecho de partidos que consistían en trabajar más tiempo después de su jornada de 12 horas diarias para poder obtener parte del metal

extraído. Con lo que en el año de 1770 las ordenanzas fueron suprimiendo esos partidos, logrando descontentos con los trabajadores.

La Independencia y la reforma

Con la reforma y la independencia se continuó con una gran diferencia entre los llamados peones y jornaleros con respecto a un grado de oficio o capacitación en el año de 1862 en la estadística de la República Mexicana de José Pérez Hernández les pagaban de 2 reales a 5 reales diarios.

Y en el siglo XIX hay una diferencia en el estado de Hidalgo específicamente en Pachuca; el jornal diario era de 27 centavos y en el caso de los trabajadores de las minas era desde \$.37 centavos hasta llegar a \$1.00 diarios.

El Porfiriato

Durante el gobierno del presidente Porfirio Díaz en la industrialización del país se fueron otorgando diversas prerrogativas y como facilidades a los capitalistas nacionales ya extranjeros (concesiones, subsidios y tierras) con lo que también se controlaba a los obreros con mano firme porque no tenían derecho a huelga, a los servicios médicos, previsión social y ni mucho menos derecho a leyes que reglamentaran sus condiciones sociales.

El día 1 de julio de 1906 fueron expedidos los programas del Partido Liberal y el Manifiesto a la Nación por los hermanos Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante; en lo que apoyaban al pueblo a revelarse contra el gobierno, para que se obtuvieran cambios económicos, políticos y sociales, más que nada establecer la jornada de trabajo de ocho horas diarias y poder elevar el nivel de vida de las clases trabajadoras.

En este Porfiriato no dejaron de existir las famosas tiendas de raya ya que estas eran puestas para reducir el salario y poder retener por más tiempo al trabajador, motivo por el cual no podía liberarse tan fácilmente ya que los productos tenían un

costo demasiado elevado y pues en dos o tres productos se les iba su salario. Pero sin embargo también se vio afectada la migración del campo a la ciudad porque se abarato la mano de obra y fue agudizando el desempleo urbano.

En el año de 1908 el salario mínimo en general era de 33 centavos en toda la República Mexicana ya en esa época un kilogramo de carne tenía un costo de 24 centavos, un kilogramo de maíz cinco centavos, y un kilogramo de frijol 10 centavos al igual que el trigo. Con todo esto se deja en claro que el salario mínimo surgió durante el gobierno del general Díaz que fue en el año de 1877 año en el que el salario fue ascendido a \$ 0.20 centavos.

La Revolución

Durante la revolución la actividad industrial en México se fue incrementando a finales del siglo XIX, con las labores de las fábricas textiles, lo cual también tuvieron existencia las famosas tiendas de raya, donde a cada trabajador se le otorgaban artículos de consumo que se les descontaba antes de serles pagado su sueldo.

En lo que en las fábricas contaban con dos fuentes de trabajadores, son los artesanos y los campesinos. En el año de 1900 se estimulaba que el salario en México era un equivalente a lo que se pagaba en otros países europeos por lo que se basa en la plata el patrón.

Hacia el año de 1914 en san Luis Potosí se dijo que el salario mínimo sería de \$0.75 diarios y en las mininas quedaría en \$1.25 sin tener una posibilidad de poderlo reducir aun que en otros países estuviera más alto. Todo esto lo estableció el general Eulalio Gutiérrez quien fue el gobernador de San Luis Potosí.

En 1915 surgió la ley del trabajo en Yucatán para establecer el salario mínimo en sus artículos 84 y 85; en cada uno de ellos se estableció lo siguiente:

Art. 84. El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesita un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación y vestido.

Art. 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual, sino del que se necesita para colocarse en condición mejor de la que hasta ahora se ha vivido.

En el Porfiriato se acostumbró al pago por el trabajo nocturno, con lo que se estaba convirtiendo en demanda por los trabajadores en el siglo XX. El salario mínimo siguió disminuyendo ya que les pagaban una parte en efectivo y otra con vales para que estos mismos se vieran en la necesidad de cambiarlos en la tienda de raya y así poderlos retener aún más, mismos a los que se les descontaba del 10% al 12% de su valor nominal.

El obrero se miraba en la necesidad de que el día sábado antes de salir de trabajar de la fábrica este tenía que pasar a liquidar lo que había acumulado y a depositar el vale que le otorgaban en la fábrica, después de que el obrero asía todo; de nueva cuenta volvía a solicitar un crédito nuevo a cuenta del salario se la semana entrante en la tienda de la cual por fuerza tenía que seguir consumiendo ya que estos vales no los podía hacer validos en otras tiendas porque era el único lugar en el que podía cambiar.

Era un motivo bastante grande por lo que las tiendas de raya existían o se establecían por parte de las fábricas, por lo general era para perjudicar al obrero y este no pudiera renunciar a la fábrica ya que antes de poder renunciar tendría que liquidar todo lo consumido antes de que se llegara la semana en la que renunciaría. Estas tiendas de raya el costo del producto aumentaban de un 10% a un 15% más alto que en cualquier otro lugar.

La Época Actual

Los países que conforman América Latina han sufrido transformaciones sustanciales en todos los órdenes durante los últimos años. En la primera mitad del siglo XX los gobiernos se dedicaron a la modernización de leyes. El día 18 de agosto del año 1931 en el gobierno del presidente Pascual Ortiz Rubio fue cuando se promulgó la primera ley Federal del Trabajo en México en la que se establecieron las obligaciones del Estado para poder crear las instituciones que determinarían el salario mínimo; razones por lo que no se consiguió; hasta en el año 1934 época en la que en el gobierno del presidente de la República Abelardo L. Rodríguez fue quien consiguió establecer la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En México se hablaba de que estaba ocurriendo un milagro del que se podía tener información sobre de lo que estaban haciendo las empresas de aumentar el salario de su personal con base a un desempeño del empleado aunque estos aumentos solían ocurrir cada dos años; motivo de lo que la inflación era un dígito. Entre la época de los gobiernos de los presidentes de Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz solían orientar los proyectos de la nación hacia la industrialización con una gran importancia así el Estado.

Al inicio de la década del año 1970 los problemas que surgieron seguían creciendo ya para ello se tendrían que realizar nuevas estrategias, mismas que con el gobierno se podían intervenir a favor de la vida económica permitiéndoles a los sectores de los obreros tener un gane de influencias. Con la legislación laboral se creó un artículo en el que se estableció que los patrones tenían la necesidad de revisar los salarios anualmente de sus trabajadores, en ese mismo se estableció que cada dos años se les revisara las condiciones generales y sus prestaciones de los contratos colectivos del trabajo.

En la década del año 1980 se supo que nuestro país era totalmente rico, porque se emitió una orden de carácter obligatorio para toda empresa de incrementar de un 10% a un 30% de todos los sueldos de la población trabajadora. Se hizo mención de que era rico porque se fueron encontrando yacimientos de petróleo y que el

precio del crudo podría ser el alce de mucho optimismo de llegar a pensar que era uno de los mejores momentos para administrar la abundancia.

Con esto de los descubrimientos de yacimientos no se logró nada porque se empezó una gran competencia entre las empresas más grandes que existían para poder seguir mejorando sus ganancias; estas mismas empezaron a crear mejores perspectivas de sueldos sin importar pasar por arriba de las que ofrecían un 75% del mercado, con lo que lograron una inflación de un 160%, anual, mientras que las empresas aumentaban sus sueldos entre un 160% a un 170% en los aumentos por los desempeños que quedaron reducidos en cifras.

A principio de la década del año 1990 de nuevo la economía volvió a enfrentar cambios, con los que entraron en vigor el Tratado de Libre Comercio en América del Norte, la Globalización y un surgimiento de la Unión Europea, por lo que se acarreó una competencia global paralela al enfrentarse con productos extranjeros con los que las empresas buscaban calidad, eficiencia, y productividad de mayores. Con ello mismo los sindicalismos perdieron parte de su fuerza dándole paso a nuevos tipos de contratación por medio de empresas intermediarias o de patronos sustitutos.

De acuerdo con Kuhn en el año (2009), los sistemas de compensación dan forma a la cultura organizacional; afectan la motivación, la satisfacción y el comportamiento de los empleados; y ayudan a entender lo que una organización valora.

El autor, Giancola en el año (2010) afirma en su artículo que, actualmente, los factores clave para generar el compromiso son los elementos suaves del ambiente de trabajo, como el diseño de un puesto con mayor autonomía y control, la reputación de la empresa que incluye el aspecto del sistema de pago, y los líderes que se interesan por su personal.

3.2. LAS PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES

Las prestaciones fueron una forma de compensación que, con frecuencia, reportaban ventajas fiscales tanto para las empresas como para el personal. Esta situación, en ocasiones, estimuló a las empresas para conceder discrecionalmente prestaciones que excedían de las que eran obligatorias por ley.

Sin embargo, ante la necesidad de los gobiernos de obtener mayores recursos fiscales, hoy se observa una tendencia creciente a gravar las prestaciones como si fueran un ingreso en efectivo que recibe el personal. No obstante esta situación, las prestaciones y los beneficios discrecionales al personal, es decir, adicionales a los que obliga la ley, siguen siendo un poderoso recurso que tiene el administrador de la compensación para reforzar y promover la identificación del personal con su empresa.

Estas prestaciones se emplean para denotar los pagos en efectivo (aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, etc.), adicionales al sueldo que recibe el personal, así como los servicios o beneficios que se le proporcionan en especie, tales como los servicios de la seguridad social o los seguros médicos o de vida.

De este modo, desde el punto de vista de la administración de la compensación, generalmente se habla de prestaciones en efectivo y prestaciones en especie o beneficios. Desde otra perspectiva, por ejemplo desde la legal, puede hablarse de prestaciones de ley u obligatorias como las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y reparto de utilidades a que obliga la ley en México y las prestaciones de empresa o discrecionales, como vacaciones adicionales a las de ley, seguros médicos y de vida privados o aguinaldo adicional al que establece la ley, entre otras.

A diferencia de los sueldos y los incentivos que premian el desempeño individual, las prestaciones son más eficaces para despertar la identificación del personal con su empresa y el sentido de pertenencia a la organización, características que tienen un efecto considerable en el desempeño general de la organización.¹¹

¹¹ <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>

3.3. LOS DOS TIPOS DE PRESTACIONES QUE HAY EN MEXICO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En nuestra ley federal del trabajo nos establecieron dos tipos de prestaciones que al acudir a cualquier empresa a solicitar un trabajo lo primero que uno quiere es saber que prestaciones son las que están ofreciendo, principalmente uno se enfoca al sueldo base, si hay seguro social, y prestaciones de ley que se estipulan dentro del contrato laboral colectivo. En nuestro país suelen haber tipos de prestaciones que establecen un vínculo laboral:

Prestaciones superiores a la ley: estas son los beneficios que le son otorgados a las empresas para motivar y así poder retener a los empleados.

Prestaciones obligadas por la ley: son los beneficios que todo el empleador tiene que cumplir con sus colaboraciones; por lo que esos mismos derechos no pueden ser modificados, mientras que no exista un acuerdo entre ambas partes como empresa y colaborador.

Singularmente en nuestro país hay diferentes organizaciones que regulan y protegen cada uno de los derechos de los trabajadores:

Principalmente esta la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDEC).

Después nos podemos encontrar con la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH).

Y por último con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

También nos estipularon 12 prestaciones básicas las cuales están asentadas en nuestra ley federal del trabajo y son esencialmente irrelevantes por otras:

1. El aguinaldo: es la cantidad de dinero pagado a 15 días de salario que el empleador tiene que darle a sus empleados en el mes de diciembre.

2. Las vacaciones: todos los trabajadores con más de un año trabajado en la empresa tiene derecho al goce de seis días de descanso, sin versé afectado su salario, dándoles una prima vacacional no menor al 25% del periodo de sus vacaciones y consecutivamente después del segundo año a este se le aumentaran dos días más y así subsecuente dos días por año hasta llegar a 12 días de goce al cuarto año; llegando a los 5 años ha este se le aumentaran dos días por cada 5 años.
3. La prima vacacional: en el artículo 80 de esta misma ley todos los colaboradores o trabajadores de las empresas tiene derecho a una prima no menor del 25% sobre sus salarios que les correspondan durante su periodo de vacaciones.
4. La prima dominical: esta es la cantidad que se le tiene que ser pagada al trabajador por haber laborado los días domingos; el monto a recibir es no menor del 25% sobre su salario.
5. El día de descanso semanal: cada trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis días laborados; por lo que también hay días marcados por la Ley, mismos que los debes de descansar y sin embargo no es así ese día tiene como obligación el empleador a pagarte doble ese día mas independientemente de su salario correspondiente.
6. La licencia por maternidad: esto es solo en caso de que la mujer este en una situación de embarazo, misma que tiene derecho a pedir su incapacidad por maternidad; a esta le dan 12 semanas en conjunto antes de poder dar a luz y claro consecutivamente después del parto, con el hecho de poder disfrutar

del nacimiento de su maternidad y poderle dar un cuidado en el primer mes a su hijo.

7. La licencia por adopción: este es un derecho que tienen los trabajadores al realizar un trámite de adopción, en el caso de la mujer; esta tiene derecho a un descanso de seis semanas, por lo que en el caso del hombre tiene derecho a un descanso de cinco días, claro con goce de sueldo ambos, dicho periodo comienza después de que reciben al hijo que adoptaron.

8. Licencia por paternidad: se puede decir que es mismo caso que el de adopción este mismo tiene derecho a cinco días de goce de descanso y con sueldo pagado, nomás que hay una diferencia de que habla de que cuando nace su hijo suyo o adopta.

9. Por periodo de lactancia: este periodo es cuando la mujer tiene su hijo recién nacido, por lo que la empresa tiene el deber de otorgarle dos descansos por día, estos descansos son de media hora cada uno para que la madre tenga tiempo de poder alimentar a su hijo; consecutivo desde que nace su hijo tiene derecho a esos descanso durante seis meses.

10. Por prima de antigüedad: derecho al pago de 12 días de salario por cada año de servicio que preste, los trabajadores que ocasionalmente reciben ese apoyo son los que colaboran o tiene colaborando más de 15 años dentro de la empresa y decidan romper con la empresa voluntariamente. Los colaboradores que se separen por causa justificada, atribuible por el empleador. Y los colaboradores que se encuentren en el caso de despido injustificado estos tienen derecho al goce de doce días de salario. Y pues en caso de muerte esto se le pagaría a los que deja como beneficiarios.

11. De utilidades: tiene derecho a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su empleador en el año anterior fiscal, por los servicios o actividad productiva realizada. En caso de que existan ex trabajadores estos tendrían que haber cumplido 4 meses en el año anterior para que les pueda pagar ese dinero de utilidades.
12. De renuncia: al verse en la necesidad de terminar su relación laboral dentro de la empresa este tiene derecho a un porcentaje que corresponda a las prestaciones de ley: como son aguinaldo, prima dominical, participación de utilidades adeudadas, y si a este mismo si le corresponde algún pago que se le quedó a deber por laborar se le tendrá que pagar, como sus vacaciones no gozadas y su reparto de utilidades adeudadas, como su prima de antigüedad siempre y cuando haya tenido más de 15 años laborando para la empresa.
13. Y de despido: si es situación de despido injustificado este tendrá derecho a una indemnización constitucional (pago por tres meses de salario), partes proporcionales del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades y en su caso prima de antigüedad como se había mencionado anteriormente en la renuncia y en su caso salarios caídos, mismos que es el tema medular de la presente investigación y que en seguida se abordara.

CAPITULO 4

SALARIOS CAIDOS

Concepto

Los salarios caídos son los pagos que el patrón le hace al trabajador cuando este pierde un juicio por ocasionar un despido injustificado; mismo dinero se convierte en indemnización por todo el tiempo que prolongado durante el proceso, y para el empleado esto es una reparación del daño causado por la duración de la resolución del conflicto.

Estos salarios también son algunos de los perjuicios por lo que el trabajador deja de seguir ganando su salario por la duración del trámite del juicio. En México nuestro país los juicios se han ido caracterizando por ser largos, y se convierten en un rezago; y por lo tanto pasa a formar parte de los rezagos en la carga de Trabajo de la Autoridad Laboral en todo el país.

En el Senado todavía queda en discusión un dictamen en reforma promovida por el senador Napoleón Gómez Urrutia (Partido MORENA); en la que incrementan de 12 a 24 meses el tope de los salarios caídos y un incremento de un 2 a 4% el monto de los intereses sobre un importe de 15 meses de salario capitalizable a pagar a partir del tercer año.

El senador de Morena, ha manifestado en diversas ocasiones que la reforma de 2012 “fue un regalo para los empresarios del (expresidente) Felipe Calderón, quien presentó la iniciativa a un mes de abandonar su mandato”, y la cual fue aprobada en el sexenio de Enrique Peña Nieto.

Una de las senadoras del Partido Revolucionario Institucional (PRI), Vanesa Rubio Márquez, fue la que resaltó que se debe cuidar para no afectar la competitividad y la productividad en el país, a fin de dar certidumbre a los inversionistas que llegan al

país, pues todos estos inversionistas son los que generan gran parte de los empleos.

En esta parte, Gómez Urrutia fue el que indicó que este tema no es de competitividad, sino de una justicia laboral para el trabajador, quien además de poder ser despedido injustificadamente, los abogados de las empresas aplican estrategias que alargan los juicios y recuerda que hay actualmente 500 mil casos pendientes por resolver.

En esta circunstancia estamos hablando de que hay 500 mil casos pendientes por lo que parece increíble que a estos casos no se les dé una solución inmediata, mismos que sean ido llevando con el paso del tiempo, y es un gran motivo dejarlos como una perdida mientras que se reforma otra ley; para darle el beneficio al empresario ya que si se reformaba otra ley pues este caso quedaría como rezago.

Se ha ido señalando a lo largo del tiempo que las juntas locales de conciliación y arbitraje se convirtieron en corrupción laboral en todo nuestro país y pues los abogados empresariales de los juicios tienen gran ventaja ante los trabajadores que demandan porque no tienen dinero para poder contratar un abogado y pelear al empresario lo que les corresponde.

Actualmente y con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del 2012 el tope de salarios caídos es de máximo de doce meses durante el primer año y el dos por ciento sobre la base de quince meses.

Con lo establecido en cada una de estas reformas se pretende reivindicar el derecho de los trabajadores a la reparación del daño y así quitarles la carga por la demora de los juicios laborales.

Óscar de la Vega manifiesta que es un golpe fuerte para los principales empleadores del país ya que son micro, la pequeña y la mediana empresa, porque una vez que los juicios laborales tarden de 2 a 4 años; las legislaciones laborales serán rígidas e incentivan la informalidad porque se vuelve realmente costoso ser

patrón, ello sin contar las cargas en seguridad social y vivienda que el patrón tiene que afrontar.

Principalmente este objetivo de los salarios caídos es más que nada según Manuel Fuentes, restituirle al trabajador el pago de los salarios durante todo el tiempo del procedimiento del despido.

En la nueva justicia laboral se pretende que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio pronto y evitar el pago de los salarios caídos, por lo que se cree que ayudara en la primera etapa para fortalecer la conciliación.

4.1. AUTORIDADES ENCONTRA DE LA REFORMA AL ARTICULO 48° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Unas de las autoridades en contra de la reforma al artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo son la Secretaria del Trabajo y Previsión Social quienes hicieron valer un documento en el cual describieron que estaban en contra de esa reforma al artículo ya mencionado; y dicho documento lo enviaron a la Comisión del Trabajo para notificarse.

También el Décimo Sexto Tribunal Colegiado estaba en desacuerdo; se vio en la necesidad de que en su materia de trabajo se aportaran argumentos sólidos y suficientes para calificar como inconstitucional la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en enero de 2016, al resolver la contradicción de tesis, calificó como constitucional esta reforma, aportando para ello también algunos argumentos, aunque al parecer no tan sólidos como los emitidos por el Colegiado.

Artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo anterior: esencialmente se encargaba de regular lo relativo a los salarios vencidos, cabe decir que establecía la obligación del patrón a pagarle a su trabajador su salario desde la fecha en que fue injustificadamente despedido hasta que se cumplimentara el laudo.

Artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo actual: fue un cambio radical a la protección del trabajador que tenía frente a su empleador y a este se le estableció en su lugar la obligación del patrón de pagar en caso de un despido injustificado, solamente a un plazo no mayor de doce meses de salarios vencidos si el patrón fue vencido en Juicio.

Estas dos autoridades describen que podría tener un resultado violatorio al principio de progresividad para el debido proceso, como también hacen mención al artículo 17 constitucional que establece que la justicia sea pronta y que dice el documento

al artículo: ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirlas en los plazos y términos que fije las leyes emitiendo sus resoluciones prontas, completas e imparciales. Su servicio será gratuita quedando prohibidas las costas judiciales.

4.2. LOS SALARIOS EN MEXICO

En la primera parte del siglo XX, en el producto de la Revolución Mexicana, los trabajadores tuvieron entre sus conquistas la de incorporar en su constitución nacional un salario mínimo, cuya finalidad fue de evitar que éste cayera por debajo del mínimo necesario para satisfacer las necesidades de los trabajadores y las de su familia. En el periodo del Porfiriato año de (1877-1911), se había dado un crecimiento económico importante, donde la desigualdad e inequidad social fueron muy profundas.

Por lo tanto la economía se encontraba controlada y monopolizada entre los pocos grupos económicos, por lo que una gran parte de la población sufría de las carencias en términos de mínimos de alimentación, salud, educación, vestido, etc.

Puesto que las condiciones de vida de los trabajadores y de aquellos grupos de población subyugados y no libres, como los peones acasillados empeoraban de manera cotidiana, en la gran diferencia que existía entre los grupos económicos familiares en donde se asentaba una concentración de las riquezas que había en las ciudades nacientes.

Durante la revuelta social iniciada en el año de 1910, se obtuvieron resultados de la liberación de una fuerza de trabajo de las haciendas; en fines de industrialización del país; así como un establecimiento de otras condiciones laborales, donde los mínimos del bienestar y reproducción de la fuerza laboral fueran garantizados.

En la promulgación de la Constitución Mexicana en el año 1917, una legislación de vanguardia a nivel mundial, hizo una formación “económico social” que estaba dominada por el capitalismo, y la cual tenía como objetivo principal; el establecimiento de un techo mínimo que evitara hacerles regresar a la época del Porfiriato, donde los salarios caían por debajo del mínimo necesario para poder satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias.

En México se garantizaba una etapa de industrialización, en donde existieran: mayores salarios, una fuerza de trabajo que pudiera ser más productiva, y que con la actualidad de la Carta Magna el salario mínimo pudiera ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el sentido del orden material, social, y cultural y que se pudiera promover la educación obligatoria de los hijos del trabajador.

Según la Organización Internacional del Trabajo el salario mínimo debe de ser la suma mínima que se deberá de pagar al trabajador por el trabajo o servicio prestado, dentro del lapso determinado bajo la forma que sea calculado por hora o rendimiento, el cual no puede ser disminuido ni por un acuerdo individual, ni colectivo que esté garantizado por la ley y pueda fijarse para poder cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia.

Con el objetivo que tiene la Organización Internacional del Trabajo en el siglo XX existieron legislaciones sobre la materia con un objetivo que es proteger a los trabajadores de más bajos ingresos, estableciendo un piso salarial efectivo y digno. A gran medida de que este es efectivo y redistribuye ingresos hacia los grupos de menor nivel salarial, y por lo general ayuda a reducir en parte “la pobreza”.

En países de América Latina como México, la legislación tuvo como objetivo social reducir la pobreza y la desigualdad mediante aumentos significativos al salario mínimo; en donde fijar a esos salarios es mediante una Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), dependiente del Poder Ejecutivo. En México hay grandes grupos empresariales dominantes que intervienen en la toma de decisiones importantes del país y quienes en los últimos años han decidido los aumentos en los salarios mínimos.

Hay organizaciones gremiales presuntamente representativas de los trabajadores, y que siguen respondiendo a una dinámica corporativa que tuvo su origen en el sistema de partidos de Estado con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), estos mismos grupos económicos concentran la actividad económica del país y tienen representatividad en esa comisión; y mismos que son los que por lo menos desde los años 80, han ido estableciendo los incrementos a los salarios mínimos.

4.3. NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS

En la actualidad la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha ido pronunciando sobre el polémico tema de los salarios caídos, por lo que hace referencia al segundo párrafo del artículo 48, relativamente a su cuantificación, no altera a la Constitución, ni al principio de progresividad, ya que no desconoce los derechos humanos de los trabajadores al seguirse contemplando las acciones que resultan a un despido injustificado, como la reinstalación y la indemnización constitucional equivalente a noventa días de salario.

Principalmente para poder abordar este tema se tiene que dejar bien en claro el concepto de la naturaleza jurídica de los salarios caídos, por lo que es un derecho procesal subjetivo y accesorio que se va generando al ser procedente una acción originada por un despido injustificado.

Estos salarios caídos tienen como finalidad evitarle al trabajador un daño o pérdida económica en el procedimiento que dure en la tramitación de los juicios, se menciona que son equivalentes a un pago de daños y perjuicios de la pérdida económica que sufre un trabajador al perder su empleo sin una causa justa y adecuada, esto hace mención a que son la retribución que debió de obtener un trabajador desde el primer día en el que fue separado de sus labores de su empleo injustamente hasta la ejecución del laudo que se dicte condenatorio.

En la materia de derecho laboral, se estima a los Salarios Caídos o Vencidos como los daños y perjuicios que estrictamente son lo segundo, ya que no es una disminución del patrimonio de un trabajador, sino una de las ganancias que se le está impidiendo obtener con su trabajo; y de ser considerados así se le requiere una indemnización que es consecuencia por un despido injustificado. Todas estas indemnizaciones tienen que ser pagadas al trabajador sin verle afectado las

actividades que realice el trabajador para otro empleador; desde la fecha en que se le despidió esta será recompensada pagándole con sus salarios caídos.

En esta misma reforma al artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo también se dio a conocer otra propuesta la cual no fue aceptada ya que eran 6 meses los que proponían para poder pagar los salarios caídos a los trabajadores por un despido injustificado; sin embargo decidieron que la cuantificación para pagar esos salarios caídos por despido injustificado fueran de 12 meses y con el 2% mensual calculando sobre 15 meses capitalizable al monto del pago.

La reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo da como resultado un nuevo método de la cuantificación de los salarios caídos, la cual da una desmedida polémica porque antes de su cuantificación se hacía sobre la totalidad de los días transcurridos desde la fecha del despido injustificado, hasta la ejecución del laudo condenatorio, por lo cual es bastante notorio el detrimento en la protección de los trabajadores, se ha defendido esta situación ya que a las micro, pequeñas, y medianas empresas no pueden sobrevivir al pago de la condena porque solo se componen con un 95% de las fuentes de empleo en nuestro país.

Esta reforma fue calificada por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo como anticonstitucional sin faltarle motivos suficientes para esto, con fuertes argumentos para poder tener una interpretación en ese sentido.

Atenta en contra del principio de progresividad del contenido al artículo 1°; en su tercer párrafo, donde establece que todo Estado tiene la obligación de generar de una manera cada vez mayor protección a los derechos humanos de los trabajadores, este principio es claro porque en la reforma de la cuantificación de los salarios caídos atenta directamente en contra de la protección a los trabajadores.

La resolución emitida por el Tribunal Colegiado en materia de trabajo atendió al principio de realidad, ya que es bien conocido que las juntas no cumplen con emitir las resoluciones correspondientes en el tiempo señalado por la Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta por completo injusto cargarles a los trabajadores una reducción económica por este motivo.

El tribunal Colegiado con argumentos manifiesta que la reforma atenta directamente con el artículo 123° en su apartado A, fracción XXII, donde se manifiesta que por un despido injustificado el trabajador podrá elegir por el cumplimiento del contrato, o por indemnización; sin embargo hay que saber que los salarios caídos forman parte del cumplimiento del contrato.

Por lo que también el Décimo Sexto Tribunal Colegiado estaba en desacuerdo; se vio en la necesidad de que en su materia de trabajo se aportaran argumentos sólidos y suficientes para calificar como inconstitucional la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en enero de 2016, al resolver la contradicción de tesis, calificó como constitucional esta reforma, aportando para ello también algunos argumentos, aunque a mi parecer no tan sólidos como los emitidos por el Colegiado.

Y la Corte se vio en la necesidad de tomar la decisión de declarar como constitucional a la reforma en tema de salarios caídos, donde aclara que esta no sé transgrede el principio de progresividad, describe que se limitó a doce meses el pago de salarios caídos, también donde es cierto que se ha determinado el pago de un interés mensual del 2% calculado sobre quince meses; asimismo, considera que esta medida no violenta principios constitucionales.

Esta misma corte creyó conveniente hacerla constitucional, lo hizo con un firme propósito que es desalentar las prácticas dilatorias frecuentemente realizadas por las partes para poderles dar una mayor duración a los procesos y a sus

resoluciones, porque estas mismas seguirán siendo parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no se consideran violatorias al principio de progresividad y son tuteladas por la ley en la materia; las dos acciones resultantes de un despido injustificado, como la reinstalación y la indemnización constitucional de noventa días de salario, así como los salarios caídos, ahora limitados a doce meses con un interés del 2% sobre quince meses, capitalizable al momento del pago.

Como principal objetivo se dice que nadie ha tenido la noción de como poder aclarar el método correcto para calcular los salarios caídos; no sabe con precisión la intención que tiene el legislador, y tampoco el Poder Judicial ha querido pronunciar en este sentido, y hasta el momento en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se formaron criterios muy personales acerca de este cálculo.

Como ejemplo pondré una tabla en la cual supuestamente se tiene el cálculo para saber la cantidad exacta de estos salarios caídos tanto como en la Ley Federal del Trabajo anterior y en la actual:

- a. Laura Gómez demanda a la empresa Gomititas de Azúcar, S.A. de C.V., por el pago de la Indemnización Constitucional a consecuencia de un despido injustificado ocurrido el día 4 de Abril de 2014. Ella como Jefa del Departamento de Ventas ganaba **\$400.00** pesos diarios a la fecha de la separación.
- b. Transcurridos dos años la empresa Gomititas de Azúcar, S.A. de C.V., resulta condenada y debe pagar la indemnización Constitucional que equivale a tres meses de salario y los salarios caídos.
- c. A la fecha del pago, el salario del Jefe del Departamento de Ventas de la empresa en cuestión es de **\$700.00** pesos diarios.

Hagamos cuentas, y comparemos el cálculo con la Ley anterior y la Ley actual:

CONCEPTO	LFT ANTERIOR	LFT ACTUAL
INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL TRES MESES DE SALARIO.	90 DÍAS \$400.00\$ 36,000.00	90 DÍAS \$700.00\$63,000.00
SALARIOS CAÍDOS 12 MESES	365 DÍAS \$400.00\$146,000.00	365 DÍAS \$700.00\$255,500.00
SALARIOS CAÍDOS SEGUNDO AÑO	365 DÍAS \$400.00\$146,000.00	INTERESES 2% CAPITALIZABLE \$85,434.95
TOTAL	\$328,000.00	\$403,934.95¹²

La ley hace mención de: “Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses; si al término del plazo no ha concluido el procedimiento o no se le ha dado cumplimiento al laudo, se le pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago. Lo estipulado en este párrafo no se verá aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones”.

Para la interpretación del artículo 48 de la Ley, al cálculo de los salarios caídos, se debe de entender cuál era la intención del legislador al procurar salvaguardar las fuentes del empleo, en la pequeña y mediana empresa, ya que estos cálculos no serán capitalizables de manera mensual; por lo que los intereses no se podrán integrar al capital hasta el momento del pago de la condena, lo cual sería entonces el equivalente a nueve días de salario. Por cada mes adicional a los doce meses.

¹² <http://dega.com.mx/articulos/los-salarios-caidos-antes-y-despues-de-la-reforma-a-la-ley-federal-del-trabajo/>

4.4. EL DECRETO DE LA REFORMA AL ARTICULO 48° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LOS SALARIOS CAIDOS

El decreto donde se reformaron diversas leyes federales fue publicado el día 9 de abril del 2012 en el Diario Oficial de la Federación con el principal objetivo de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las secretarías del Estado donde la denominación fue modificada y en o que al Distrito Federal en lo conducente; y poder eliminar a los departamentos administrativos que ya no tienen una vigencia.

Al momento de incluir a la Ley Federal del Trabajo en 27 artículos, como también la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), la Ley del Seguro Social y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado B del artículo 123° de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos más conocida como Ley del Trabajo Bancaria.

El 30 de noviembre del 2012 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación un decreto con el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo conocida como la Reforma Laboral del 2012.

Finalmente la Reforma Laboral del 2012 fue la que comprendió la denominación del decreto respectivo, las reformas, las adiciones y derogaciones que afectaron preceptos que dominan la ocupación de los principios generales del derecho de trabajo, del derecho individual, colectivo, administrativo, procesal y sobre todo de prevención social. Todo esto de las reformas el primero de septiembre del 2012 el presidente Felipe Calderón Hinojosa recién electo presento ante el poder legislativo federal como una iniciativa preferente, misma figura fue creada unas semanas antes mediante reformas constitucionales, ya que cuyos proyectos eran así mismo para

beneficio de crear un número mayor de puestos de trabajo, y poder reducir el costo procesal de los despidos injustificados.

Tanto en la cámara de diputados como en la de senadores, se presentó la incorporación de ajustes que disminuyeron esas tendencias originales, como gran motivo el de la subcontratación que puede afirmarse que el texto definitivo resulto menos favorable para los patronos que el vigente desde 1970 con anterioridad a la reforma que se estableció.

A lo largo de las modificaciones de las reformas a algunos artículos, estas mismas han ido ocasionando grandes conflictos como inquietud de las modificaciones relacionadas con nuevas reformas de contratación eventualmente como el “contrato a prueba” y el de “capacidad inicial” que estos permitirán la disminución de las relaciones laborales por tiempo indeterminado, afectando el principio de estabilidad en el empleo.

Con lo que quedo la limitación en el pago de salarios vencidos aun periodo máximo de doce meses, con lo que parece lo contrario a la norma constitucional contenida en la fracción XXII del artículo 123 en el apartado A; en la cual se establece el derecho del trabajador despedido injustificadamente a reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo, en lo que con criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación implicaría resarcir al trabajador de los perjuicios que hubiese sufrido de un modo que el resarcimiento sea tal como si lo hubiese sido separado del empleo.

El Presidente de la República finalmente desemboco en la reforma del 2012 que puede considerarse como tendencia empresarial, ya que tenía como objetivo principal el empleo, reconociendo la figura de subcontratación y creando nuevas formas eventuales de contratación laboral, protegiendo y promoviendo factores empresariales como la productividad y la competitividad.

Donde se declara a la capacitación como obligatoria para los trabajadores, otorgándoles mayo peso en sus derechos de ingresos y ascenso a las aptitudes sobre la antigüedad de los propios trabajadores y reduciendo el costo de los

despidos injustificados al limitar a doce meses el periodo relativo a los salarios vencidos, entre más modificaciones normativas.

Con esta nueva reforma al artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo del 2012, se esperan varias demandas de amparo que se interpondrán en su contra, y en su momento las que hagan valer en contra de los primeros actos de aplicación.

Como legisladores tienen la obligación de apegarse a los principios de progresividad, justicia y equilibrio social, y al derecho mínimo vital establecido en la Constitución (artículo 1o. y 123), en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 26) párrafo 1, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 2.1) párrafo 6.

Por ello, la presente iniciativa tiene como objeto que los trabajadores que sean despedidos injustificadamente se les respeten y paguen los salarios vencidos desde la fecha en que fueron despedidos hasta el cumplimiento del laudo.

4.5. LA DISCUSION SOBRE LOS SALARIOS CAIDOS

Surgen a lo largo de la modificación de la reforma dos criterios contrapuestos de los distintos Tribunales Colegiados en materia de trabajo que han llevado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a la determinación de los criterios que deberán prevalecer constituyendo jurisprudencia por contradicción de estos mismo. Estos mismos han ocasionado una discusión actual sobre la constitucionalidad a partir de las bases incorrectas que se interponen a los salarios caídos o vencidos, donde cabe desprender que son como la modalidad del salario, la prestación legal, como una acción de accesoria a las principales como simple consecuencia o efecto de un derecho fundamental reconocido en la constitución y en los tratados internacionales.

En estos salarios caídos tenemos que tener en cuenta que no son reconocidos expresamente en la constitución, y que en la fracción XXII apartado A del artículo 123º establece que el patrón que despida aun trabajador sin causa justificada este estará obligado a cumplir con el contrato (reinstalarlo) o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

En la década del año 1999 los salarios vencidos finalmente se establecieron como constitucionales, con su justificación de ser en el hecho de que el trabajador durante la tramitación del juicio se encuentra separado de su empleo generalmente sin percibir un salario para satisfacer sus necesidades. La naturaleza jurídica es resarcir los daños del perjuicio ocasionados a un trabajador que fuese despedido de forma injustificada, pagándole los salarios dejados de percibir por culpa del patrón y de manera solventar sus necesidades.

Conforme a la ley se le entiende con la retribución obtenida por el trabajo, mientras que los salarios vencidos no se pagan por un trabajo obtenido y por lo tanto tampoco no se considera como una prestación legal en virtud de que estas se obtienen por el trabajo realizado.

Los salarios vencidos no se encuentran establecidos en la Constitución ni en los Tratados Internacionales, por lo que este no podría tener un carácter derecho fundamental. Ya que a lo que se le reconoce como derecho fundamental es el de poder obtener una indemnización o una reparación por parte de aquel que haya sido o haya ocasionado un daño y/o perjuicio por un despido injustificado.

Los salarios vencidos son una indemnización establecida por la ley para resarcir el perjuicio ocasionado por un patrón aun trabajador que es despedido injustificadamente reponiendo los salarios dejados de percibir.

Por lo que existe un principio general del derecho que establece: que la persona que comete un daño y/o un perjuicio debe repararlo, con lo que consiste la Responsabilidad Legal, por lo que los salarios vencidos tendrán un sustento Constitucional e Internacional, donde se encuentra reconocido que el patrón que despida a un trabajador debe de indemnizarlo; es decir reparar el perjuicio.

Con ello mismo para poder determinar el monto se tiene que tomar en cuenta: como incurre en todo caso de responsabilidad legal, saber cuál es el daño y/o o perjuicio ocasionado para poder reparar el daño ocasionado.

En todo caso si cada uno cumpliera con lo que les corresponde, es decir el patrón reparara el perjuicio ocasionado, y los Tribunales Laborales respetando los periodos procesales, no tendría en sentido discutir sobre la Constitucionalidad de los salarios vencidos ya que estos mismos cumplirían con su naturaleza jurídica.

4.6. LOS SALARIOS CAIDOS DESPUES DE LAS REFORMAS

Como se ha dicho a un año de la Reforma Laboral propuesta por el ex presidente Felipe Calderón en la actualidad los trabajos son cada vez más escasos, precarios, y peor pagado. Con el cual el salario mínimo en el año 2014 en la zona A, en el Distrito Federal es de \$67.29 pesos diarios, por lo que significa que el trabajador recibe un sueldo mensual de \$2018.70 y anualmente la cantidad sería de \$24, 560.85 por su trabajo.

Con la actual Reforma, sobre los salarios caídos estos se encuentran establecidos a un año y posteriormente se pagan los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón de 2% mensual capitalizable al momento del pago.

El artículo 48° reformado de la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a los salarios caídos establece:

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la recisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado”.

Si en el plazo establecido no se ha concluido con el procedimiento o no se ha dado el cumplimiento al laudo, se le pagaran también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, razón del 2% mensual.

A medida de que se dio a conocer para el sector patronal la propuesta de la modificación de la Ley Federal del Trabajo esta causo ruido para la limitante de la generación de salarios caídos los que percibía el trabajador desde la fecha en la que fue despedido, hasta que obtiene un laudo o “sentencia” a su favor; el cual pudo limitarse a la condena de hasta seis meses de pago.

Los salarios caídos son las limitantes de la consecuencia natural del principio en la legislación laboral como fue “la estabilidad en el empleo”, lo que significa que el patrón no puede despedir al trabajador más que por una causa justificada.

Este patrón debe de otorgarle seguridad jurídica a la estabilidad del trabajador, no separándolo por cualquier razón arbitraria.

Todo patrón que despida injustificadamente estará obligado a pagar los salarios como que si nunca hubiere roto los vínculos de trabajo, por tal manera que las defensas de los trabajadores serán mermadas por los patrocínios deficientes en los casos. Realmente hay acciones a las que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se despida injustificadamente; puede ser la reinstalación, es decir el cumplimiento del contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones en que se iba desempeñando en el momento en que fue despedido, estas mismas tienen como principio la estabilidad en el empleo ya que el patrón no puede dar por determinado unilateralmente el contrato de trabajo.

CONCLUSION

Para poder realizar una conclusión se llega a lo siguiente:

1.- Tenemos que partir de un justo equilibrio entre la mano de obra y quien contrata la mano de obra, ya que debemos de recordar que muchas empresas exitosas deben un gran porcentaje del éxito obtenido a su fuerza productiva.

2.- Como en todo supuesto debemos de partir que así como existen buenos patronos también existen los explotadores y que tienen en la miseria a sus empleados.

3.- Así mismo existen trabajadores que buscan en el trabajo la forma de obtener indemnizaciones fáciles en contra del patrón.

4.- Es así que en el caso concreto y una vez hecho el análisis anterior durante la presente investigación se propone una reforma a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 de la siguiente forma:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

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 a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

REFORMA AL ARTICULO 48 LFT.-

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

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 a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del **cuatro** 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.

5.- Con la anterior propuesta se pretende que al incrementar del dos al cuatro por ciento mensual de interés sobre los salarios vencidos se logre un poco más de equilibrio entre la parte patronal y el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

¹ Salomón González Blanco pagina 20 párrafo 1.

² La-razon.com

³ <https://www.significados.com/derecho-laboral/>

⁴ Salomón González Blanco “Conceptos Fundamentales.

⁵ Salomón González Blanco

⁶ Salomón González Blanco pagina 12 párrafo 2

⁷ Es.m.wikipedia.org

⁸<http://cursos.aiu.edu/Derecho%20de%20la%20Seguridad%20Social/PDF/Tema%202.pdf>

⁹ http://contrapeso.info/2001/conquistas_laborales/

¹⁰<https://misalario.org/conocetusderechos/derechos-mexico>

¹¹ <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>

¹² <http://dega.com.mx/articulos/los-salarios-caidos-antes-y-despues-de-la-reforma-a-la-ley-federal-del-trabajo/>