

**DEL DIP. ARTURO ZAMORA JIMÉNEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, LA QUE CONTIENE PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO LOS ARTÍCULOS 48, 50, 157, 436 Y 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**INICIATIVA DE LEY QUE REFORMA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**ARTURO ZAMORA JIMÉNEZ**, DIPUTADO DE LA LXI LEGISLATURA DEL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD CONFERIDA EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 71 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 55, FRACCIÓN II, Y 62 DEL REGLAMENTO PARA EL GOBIERNO INTERIOR DEL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SOMETE A CONSIDERACIÓN DEL PLENO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS INICIATIVA DE LEY PARA QUE SE REFORME EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO A LOS ARTÍCULOS 48, 50, 157, 436 Y 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL TENOR DE LA SIGUIENTE:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1.- La ley obrera, cuya publicación original tuvo lugar el 18 de agosto del año de 1931, reglamentaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna; fue abrogada con motivo del nacimiento de la nueva ley publicada el 1º de mayo de 1970, mediante decreto otorgado en la residencia del poder ejecutivo federal por parte del entonces Presidente de la República Don Gustavo Díaz Ordaz para entrar en vigencia el día 1º de septiembre de 1970. Desde esa fecha solo ha tenido reformas de índole procesal, pero ninguna en el ámbito del derecho sustantivo.

2.- Como consecuencia, está por cumplir el próximo 1º de septiembre 40 años de vigencia, sin dejar de reconocer que en las últimas cuatro décadas afortunadamente ha tenido una evolución e interpretación social y administrativa, mostrando un progreso productivo y socio-económico, formando parte de una economía globalizada, por lo que para poder sostenerse dentro de esa posición se hace necesaria **una reforma inmediata** de nuestra legislación laboral actual, para enfrentar los retos de la competitividad mundial garantizando la inversión nacional y extranjera que nos permita aspirar a un progreso integral.

3.- Las herramientas jurídicas se deben actualizar para enfrentar los retos que día a día nos presenta nuestro país, sin ello seguirá sin cumplirse el sueño que los constituyentes plasmaron en nuestra Carta Magna, y los principios constitucionales con los que se ha venido desarrollando el país, como son la impartición de **justicia rápida y expedita**, evitando para nuestro sistema judicial laboral el rezago histórico, derivado de la propia ley, por tanto es necesario contar con las herramientas jurídicas que permitan a nuestros juzgadores hacer realidad el citado principio para brindar a los gobernados la justicia que siempre hemos deseado.

4.- Indudablemente, el retraso en administración de la justicia en México, agravia a todos los niveles de nuestra sociedad, pues basta observar los noticieros para advertir que están plagados de violencia extrema, narcotráfico, notas sobre juicios que desalientan al sistema productivo, e impiden un crecimiento empresarial que por ,menos mantenga el empleo para los trabajadores y creando temor a los inversionistas nacionales y extranjeros por no tener seguridad jurídica, pues a pesar de que hace varios años formamos parte de un **Tratado de Libre Comercio**, no nos hemos preocupado por actualizar, entre otras leyes, la **Laboral**, mediante la cual **se** le conceda al inversionista, pequeño comerciante, industrial, empresario y otras fuerzas productivas del país, la seguridad que se merecen, lo

que acarrea como consecuencia el cierre de fuentes de trabajo.

## ANÁLISIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- La intención del legislador de 1931 y la de 1970 fue de extraordinaria buena fe al crear ésta legislación que como su nombre lo indica se hizo en protección de la clase trabajadora, pero ello era necesario al México de aquella época en donde los abusos en agravio de los obreros era continuo. Sin embargo, en la actualidad y a través de diferentes medios de protección como es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Las Comisiones de Derechos Humanos y otras instituciones que se han creado, han garantizado diferentes derechos de la clase trabajadora.

2.- Como consecuencia de la evolución que ha tenido nuestro país es necesario una **reforma judicial laboral**, inmediata e integral, mediante la cual se puedan adecuar a la realidad laboral las normas que rigen la relación obrero patronal, con la finalidad de obtener el objetivo primordial de esta ley que es **el equilibrio entre los factores del trabajo y la producción**; puesto que en los términos que actualmente se encuentra redactada se presta para que algunos supuestos gestores o asesores de los trabajadores, cometan abusos en detrimento del trabajador, y del patrón ya que en infinidad de casos logran obtener condenas cuantiosas, y el dinero obtenido de las empresas a través de la ejecución de un laudo, por desgracia no para en las manos de los verdaderos trabajadores.

3.- Todo lo anterior se logra por virtud de que la ley obrera actual da lugar a que los procedimientos laborales se prolonguen por años, debido a la violación que cometen las **autoridades laborales**, al no aplicar el principio de una justicia rápida y expedita, convirtiendo su lentitud en una justicia denegada. La ley actual permite que el procedimiento pueda ser retardado sin causa justificada, para el efecto de obtener **jugosas condenas**, derivadas de un concepto de ley que no tiene límite en la aplicación de **los salarios caídos**, ya que debido a lo tardado de los procedimientos, provocan que tan solo las cantidades sumadas por este concepto, en un solo caso, tengan como consecuencia el cierre de una fuente de trabajo.

Lo anterior no es más que el resultado de un derecho caduco que se convierte en una herramienta fundamental para que los procedimientos en trámite sean retardados meses, inclusive años para el efecto de acumular a través de los **“salarioscaídos”**, verdaderas fortunas que atentan en contra del patrimonio de las fuentes de trabajo y también del trabajador porque en algunos casos este concepto ha llegado a constituir más del 50% de los honorarios de sus representantes, en otros al trabajador sólo le pagan la indemnización y el representante pacta para su beneficio los salarios caídos.

Es necesario que sin detrimento de los derechos de los trabajadores, se encuentren mecanismos jurídicos modernos y actuales mediante los que se pueda incrementar la productividad de nuestro país, atrayendo la inversión nacional y extranjera en beneficio de la clase trabajadora, pero sin el riesgo de aquellos de que por invertir su patrimonio puedan ser afectados en sus fuentes de trabajo, de aquí el necesario equilibrio entre los derechos de los trabajadores y de los patrones.

## EXCESO DE TRABAJO EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Es obvio que podemos plantear infinidad de temas que son importantes para la reforma integral de la ley en esta materia, sin embargo considero que hay temas fundamentales como el que aquí planteo.

De acuerdo con datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, están abiertos casi 70 mil expedientes y se estima que 5 mil personas acuden diariamente a sus instalaciones para dirimir las más de mil 500 audiencias que se agendan diariamente. Sumado a que se acumulan en promedio tres mil demandas laborales al mes, hechos similares ocurren en las Juntas Laborales del resto de las entidades federativas del país.

Otro ejemplo, según la Secretaría del Trabajo de Jalisco, en dicha entidad se tiene un rezago de 23 mil litigios laborales sin desahogar debido a la cantidad de demandas que se suman cotidianamente y a lo prolongado que se

hacen los juicios debido a que los representantes de los trabajadores buscan obtener una mayor indemnización con motivo de la figura de salarios caídos.

Según la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) cada año se registran 75 por ciento más juicios laborales.

Por su parte la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje reconoce que los juicios por conflictos laborales tardan hasta 3 años en solucionarse, estos sin tomar en cuenta el tiempo que transcurre si se plantean recursos contra el laudo.

Como el salario es “**La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo**” en términos de los artículos 82, 83, 84 y relativos de la Ley Obrera, es obvio que en caso de una condena este debe quedar exclusivamente en manos de la clase trabajadora, por lo que es necesario protegerlos de los abusos de que han sido objeto, ya que cuando los procedimientos se prolongan de manera dolosa, es porque aprovechando la bondad de la actual ley, las personas que asesoran a los actores, retardan intencionalmente el procedimiento para provocar que en caso de una condena se formen verdaderos patrimonios para los representantes de los trabajadores en detrimento del trabajador y de las fuentes de trabajo, **impidiendo se cumplan los términos procesales a que se refiere la ley obrera y consecuentemente la violación sistemática al artículo 17 constitucional.**

Como equilibrio entre los factores del trabajo y la producción y para el estricto cumplimiento de la norma constitucional de otorgar a los gobernados **justicia rápida y expedita** y con el fin de terminar con la **interpretación procesal in malam parte se propone:**

**Se limiten los salarios caídos hasta un máximo de un año y el pago por estos sea a salario base no integrado, en los términos de la tesis de jurisprudencia** visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito del Tomo III Abril de 1996; Tesis I.7<sup>o</sup>t. j/6 Pagina 305. Que al rubro dice: **SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE, NO ES CON SALARIO INTEGRADO.**-Los salarios caídos que el patrón debe cubrir en los casos de despido injustificado, sólo comprende exclusivamente los pagos en efectivo por cuota diaria que el trabajador debió de recibir precisamente como salario, de haber seguido laborado en forma normal, porque esa cuota diaria constituye la retribución directa por el servicio prestado, que es el concepto de salario que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, dichos salarios no se deben cuantificar con salario integrado con el que únicamente se cubren las indemnizaciones, sino con el salario diario ordinario o nominal que percibía el trabajador.

A cambio de lo anterior se reforme la ley y se  **aumente la condena por la indemnización constitucional de tres meses al término de cuatro meses** como un equilibrio a la clase trabajadora, por el tiempo que se limite la condena por salarios caídos.

Existe la necesidad imperiosa y urgente de que se regule tal prestación para encontrar un sano equilibrio entre los factores del trabajo y la producción, sin que se perjudique a la clase trabajadora, ya que en caso de que se justifique la acción intentada por el trabajador, este tendrá a su disposición una  **indemnización** muy superior a la que contempla la ley actual; por lo que al limitar los salarios caídos frenará las practicas insanas en beneficio de la justicia laboral, así se abatirá el rezago histórico que han venido padeciendo todas las juntas laborales del país, por lo anterior es necesario que se modifiquen los siguientes artículos:

**ARTÍCULO ACTUAL. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

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

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de **tres meses de salario**. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de **tres meses de salario**, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (*consentimiento, sic DOF 21-11-1962*) o tolerancia de él.

**MODIFICACIÓN PROPUESTA. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

(...)

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

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de **cuatro meses de salario**. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de **cuatro meses de salario**, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (*consentimiento, sic DOF 21-11-1962*) o tolerancia de él.

**ARTÍCULO ACTUAL. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.-** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice

con el importe de **tres meses de salario**.

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

**MODIFICACIÓN PROPUESTA. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.-** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de **cuatro meses de salario**.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos **hasta el importe máximo de un año**.

**ARTÍCULO ACTUAL. Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

(...)

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de **tres meses de salario** y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido **hasta que se paguen las indemnizaciones**.

**MODIFICACIÓN PROPUESTA. Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

(...)

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de **cuatro meses de salario** y en el de los salarios vencidos **hasta el importe máximo de un año**.

**ARTÍCULO ACTUAL. Artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo.-** El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de **tres meses de salario**. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

**ARTÍCULO PROPUESTO. Artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo.-** El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de **cuatro meses de salario**. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

**ARTÍCULO ACTUAL. Artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.-** En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de **tres meses de salario**, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

**ARTÍCULO PROPUESTO. Artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.-** En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de **cuatro meses de salario**, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

**ARTÍCULO ACTUAL. Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.-** Si el patrón se negare a someter sus

diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

(...)

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de **tres meses de salario**;

(...)

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos **desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones**, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

**ARTÍCULO PROPUESTO. Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.-** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

(...)

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de **cuatro meses de salario**;

(...)

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos **hasta por el importe máximo de un año**, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

**Artículo Transitorio.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en Diario Oficial de la Federación.

ATENTAMENTE,

**DIPUTADO FEDERAL ARTURO ZAMORA JIMÉNEZ**