



**Ciencia y Tecnología**

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**“LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS  
HUMANOS LABORALES BUROCRÁTICOS: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA  
REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA  
PRONTA Y EXPEDITA EN MICHOACÁN”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN DERECHO  
CON OPCIÓN EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL**

**PRESENTA  
LIC. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO**

**DIRECTOR DE TESIS  
DR. SERGIO CARMELO DOMÍNGUEZ MOTA**

**CODIRECTORA DE TESIS  
MTRA. LILIA YUNUEN SALAZAR GONZÁLEZ**

**MORELIA, MICHOACÁN, OCTUBRE DEL AÑO 2025**

## **Agradecimientos especiales**

Al Doctor Sergio Carmelo Domínguez Mota, por su excelente disposición y distinguidas atenciones en la tramitología y la elaboración de este trabajo de investigación, aportando consejos y acompañamiento muy valiosos y apreciables desde su notoria experiencia en la materia del Trabajo.

A la Maestra Lilia Yunuen Salazar González quien, en relación con su rol de codirectora y lectora, tuvo un papel fundamental en el desarrollo de la presente investigación, gracias a su constante atención, seguimiento y recomendaciones invaluable, sin los cuales este trabajo no se habría presentado en las condiciones que hoy se hace.

Al Doctor Mario Alberto García Herrera, quien debido a su encomiable vocación de enseñanza en las disciplinas metodológicas aportó al autor de este trabajo conocimientos de sumo valor para el correcto desarrollo científico tanto de esta investigación, como del resto de los trabajos académicos realizados y futuros.

A la División de Estudios de Posgrado de nuestra Facultad, en especial al Doctor Héctor Chávez Gutiérrez en cuanto Jefe de la División, de quienes obtuve, tanto la oportunidad de formar parte de un programa de posgrado de calidad distinguida, como también las facilidades y venia necesarias para asistir a una estancia internacional durante el curso de esta maestría.

A mi amada familia que, con su apoyo incondicional, han sido, son y serán una enorme y constante motivación en mi preparación académica y crecimiento personal, una de mis inspiraciones para ser un hombre de bien.

Al Doctor Valente Aguilar Gutiérrez quien, con su amistad, mentoría y apoyo incondicionales ha sido siempre un ejemplo a seguir en mi preparación y avidez por el conocimiento en nuestra profesión.

A mis entrañables amigos y compañeros Juan José y Janeth, con quienes esta etapa de mi vida ha estado llena de experiencias inolvidables, esperando sea así durante muchos años más.

## Dedicatorias

A todas y cada una de las personas que, en su calidad de trabajadores y trabajadoras al servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios con vocación, lealtad y ahínco, día a día sirven a nuestra sociedad en el desempeño de sus actividades, con la esperanza de visibilizar las injusticias que en su contra se cometen.

A quienes, siendo litigantes, servidores públicos y académicos aportaron, con sus experiencias y conocimientos, material de un valor inmenso para la sustentación de esta investigación.

A Paco, que fue arrancado de este mundo dejando atrás hermosos recuerdos, pero no la esperanza de vernos de nuevo, *amicitiae nostrae memoriam spero sempiternam fore...*

## RESUMEN

Durante la realización de este trabajo se han desarrollado diversos temas que se consideraron de interés para la comprensión, análisis y obtención de nuevo conocimiento acerca del problema de investigación y los temas que se relacionan con éste.

De tal modo, el lector encontrará que, en el primero de los capítulos de esta tesis, se abordan las concepciones, definiciones y principios fundamentales que guardan un vínculo de interés para una adecuada sustentación teórica en torno a la relación de trabajo, su conformación, los salarios caídos y la justicia social como característica esencial del Derecho del Trabajo.

De igual forma, se desarrolla el estudio teórico relativo a los Derechos Humanos, sus diversas concepciones, así como las obligaciones de respeto, protección, garantía y promoción que el Estado tiene respecto de su preservación. Por supuesto, sin dejar de lado que dichos deberes han de cumplirse bajo los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, resultando ser este último el principio, en sus dos vertientes, el de mayor relevancia para el análisis de la reducción de salarios caídos en cuanto medida regresiva.

Así también ha resultado importante el hacer un estudio conceptual acerca de los derechos humanos de acceso a la impartición de justicia y los consistentes en el derecho al trabajo y a percibir una indemnización laboral plena y justa, siendo estos dos últimos aquellos que, por su naturaleza, se decidió incluir en un apartado especial relativo a los derechos humanos laborales como una concepción especial.

Cabe señalar que se estimó conveniente hacer una referencia directa a los *test* de razonabilidad y de prohibición de regresión dada su relación y aplicabilidad al problema de investigación que se planteó, es decir, la reducción de salarios caídos que en la legislación burocrática del Estado de Michoacán se vio concretada en el establecimiento de un límite de 12 meses más un interés mensual y las consecuencias que ha tenido tanto para los trabajadores al servicio del Estado como a éste último en su calidad de patrón.

Sin duda es de gran utilidad comprender la evolución histórica de la institución de los salarios caídos como uno más de los derechos adquiridos con el transcurso del tiempo y las luchas sociales de los trabajadores.

Es debido a ello que, en un marco de análisis de los derechos humanos vinculados con dicha institución, también se estudiaron los cambios que han sufrido tanto la Constitución Política Mexicana como la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios como norma especializada y que regula también la existencia y competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje local.

Así pues, se pueden apreciar los cambios que a lo largo de las décadas ha experimentado la impartición de justicia en materia laboral, así como el surgimiento de la materia burocrática y la legislación michoacana que regula sus procesos, instituciones y autoridades.

Ello encuentra continuidad en el examen que se hizo de las normas tanto nacionales como internacionales que actualmente cuentan con aplicación en materia de derechos humanos, específicamente laborales, en relación con las que, dada su especialidad, contemplan la percepción de salarios caídos bien sea en el estado de Michoacán como en el resto de los Estados y la Federación.

Lo anterior ha permitido apreciar que, si bien existe una notable cantidad de tratados, leyes y jurisprudencia destinadas o vinculadas con la protección de los derechos de las personas trabajadoras, también revela ciertas inconsistencias derivadas de la interpretación que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha llevado a cabo en los casos que, sobre salarios caídos, se le han planteado.

Así, este conocimiento, en conjunción con los datos obtenidos en la aplicación de las técnicas de investigación de campo consistentes en la encuesta y la entrevista, que fueron plasmados en la redacción del capítulo cuarto de este trabajo, ha revelado la precariedad en la que se encuentra la impartición de justicia burocrática en Michoacán en lo respecta a la duración de los juicios y la responsabilidad del Tribunal Burocrático local.

Ello ha permitido que esta tesis transitara su desarrollo académico, siendo un proceso deductivo desde lo conceptual e histórico, pasando por el fundamento legal en las disposiciones normativas actuales, hasta el análisis de los datos obtenidos mediante la investigación de campo acerca del estado que actualmente tiene el problema de estudio.

**Palabras Clave**

Salarios caídos, medida regresiva, derechos humanos, trabajadores burócratas, impartición de justicia.

## **ABSTRACT**

During the completion of this work, various topics were developed that were considered of interest for the understanding, analysis, and acquisition of new knowledge about the research problem and the issues related to it.

Thus, the reader will find that the first chapter of this thesis addresses the fundamental concepts, definitions, and principles that are of interest for an adequate theoretical foundation regarding the employment relationship, its structure, lost wages, and social justice as an essential characteristic of Labor Law.

Similarly, a theoretical study is developed regarding Human Rights, their various conceptions, as well as the obligations of respect, protection, guarantee and promotion that the State has regarding their preservation. Of course, without neglecting the fact that these duties must be fulfilled under the principles of universality, indivisibility, interdependence, and progressivity. The latter principle, in both its aspects, is the most relevant for the analysis of the reduction of lost wages as a regressive measure.

It has also been important to conduct a conceptual study of the human rights of access to justice and the right to work and to receive full and fair compensation. These latter two rights, due to their nature, were included in a special section on labor human rights as a special concept.

It should be noted that it was deemed appropriate to make direct reference to the reasonableness and regression prohibition tests given their relationship and applicability to the research problem posed, namely, the reduction of lost wages, which in the bureaucratic legislation of the State of Michoacán was specified by establishing a limit of 12 months plus monthly interest, and the consequences this has had both for workers in the service of the State and for the latter in its capacity as employer.

It is undoubtedly very useful to understand the historical evolution of the institution of lost wages as one of the rights acquired over time and through the social struggles of workers.

Therefore, within the framework of an analysis of human rights linked to this institution, we also studied the changes that have occurred in the Mexican Political Constitution, the Federal Labor Law, and the Law of Workers in the Service of the State of Michoacán de Ocampo and its Municipalities, as a specialized law that also regulates the existence and jurisdiction of the local Conciliation and Arbitration Court.

Thus, we can appreciate the changes that the administration of justice in labor matters has experienced over the decades, as well as the emergence of bureaucratic matters and the Michoacán legislation that regulates its processes, institutions, and authorities.

This is further supported by the examination of both national and international laws currently in force in the area of human rights, specifically labor rights, in relation to those that, given their specific nature, contemplate the receipt of lost wages, both in the state of Michoacán and in the rest of the states and the Federation.

The foregoing has allowed us to appreciate that, while there is a significant number of treaties, laws, and jurisprudence aimed at or linked to the protection of workers' rights, it also reveals certain inconsistencies arising from the interpretation that the Supreme Court of Justice of the Nation has made in the cases regarding lost wages that have been brought before it.

Thus, this knowledge, in conjunction with the data obtained through the application of field research techniques consisting of surveys and interviews, which were captured in the writing of chapter four of this work, has revealed the precariousness of the administration of bureaucratic justice in Michoacán with respect to the duration of trials and the responsibility of the local Bureaucratic Court.

This has allowed this thesis to transit its academic development, being a deductive process from the conceptual and historical, passing through the legal basis in current regulatory provisions, to the analysis of the data obtained through field research on the current state of the problem under study.



**Keywords**

Lost wages, regressive measure, human rights, bureaucratic workers, administration of justice.

## INTRODUCCIÓN

La percepción de salarios caídos representa una de las representaciones más claras del derecho humano a una indemnización laboral plena y justa. Deriva de la condena que se realiza al patrón en juicio luego de que no ha demostrado la justificación del despido al cual sometió al trabajador, generándose así una prestación que cuenta con la bilateralidad como una de sus características, es un derecho de la persona trabajadora y una obligación de la parte patronal.

Lo anterior guarda una estrecha relación con el derecho humano a la impartición de justicia que, en el caso de la materia burocrática local como ámbito de interés dentro de este trabajo de investigación, ha presentado retos muy importantes en los últimos años, sobre todo tratándose de la duración prolongada de los juicios promovidos como consecuencia de despidos injustificados.

Representa un problema de importancia para el investigador debido a que, en materia de salarios caídos, en el año 2018 la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios sufrió una reforma de gran importancia, al reducirse la cantidad de salarios caídos obtenibles a 12 meses y el pago de un interés mensual del 2% sobre el importe de 15 meses de salario del trabajador.

Dicha reforma se implementó con la intención de acortar la duración de los juicios y a su vez también evitar el daño a la hacienda pública, objetivos que a la fecha, como se hipotetiza, no se han cumplido dada la ineficacia de la medida, y solamente han ocasionado vulneraciones a los derechos humanos de impartición de justicia y de plena y justa indemnización de los trabajadores, en beneficio directo del Estado como patrón, al postergar o evitar sus obligaciones prestacionales de índole laboral.

Por lo tanto, el objetivo principal de la presente investigación es conocer cuál ha sido la eficacia de dicha medida regresiva respecto de sus propósitos esenciales, ello en relación con los efectos que ha tenido sobre los derechos humanos de los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán.

Indagando a su vez, de manera específica, respecto de las razones que llevaron a tal reforma, el impacto real que ha tenido en el ámbito jurisdiccional, así como conocer la evolución histórica hasta la actualidad de dicha prestación indemnizatoria, en contraste con los datos estadísticos directos que se obtienen tanto de la materia burocrática en Michoacán, como de su homóloga en otras Entidades Federativas y a nivel federal.

Para lograr lo anterior, se ha recurrido a diversas técnicas de investigación, tanto de tipo documental como lo es la consulta de doctrina, legislación o fuentes cibernéticas, como las propias de la investigación de campo, consistentes en la aplicación de la encuesta y la entrevista, herramientas que proporcionaron datos esclarecedores acerca del problema investigado.

Luego de lo cual, se comprobó la hipótesis planteada y se arribó a diversas conclusiones referentes a la importancia de la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, la vulneración actual de los derechos humanos de los trabajadores burócratas en Michoacán debido a la ineficacia de la reforma citada, así como la necesidad urgente de que el Estado comience a abandonar la creación de medidas regresivas que no se justifican plenamente ni obtienen los resultados esperados, entre otras.

Ello para dar paso a la instauración de medidas que, sin evadir su responsabilidad jurídica y presupuestaria, permitan verdaderamente la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial y completa que tan necesaria es no sólo en el ámbito laboral, sino también en el resto de materias del sistema jurídico mexicano.

Se ha observado que el estado actual de insatisfacción respecto de la justicia burocrática es alarmante, lo que sin lugar a dudas tiene solución, pero requiere de la participación responsable, informada y eficaz del Estado, en el establecimiento de acciones que propicien el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de promoción, respeto, protección y garantía los derechos humanos de todas las personas en este país, en especial, de los grupos social e históricamente vulnerables.

Para lo cual se ha llegado a recomendar la implementación de reformas constitucionales y legales locales que promuevan la modernización y adaptación del

actual Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado permitiendo que, con una renovación que tenga como objetivo proveer a este las características de un verdadero Organismo Constitucionalmente Autónomo, con mayores recursos y sedes, se propicie el abatimiento del rezago en la resolución de los conflictos laborales promovidos como consecuencia de los despidos injustificados que, desafortunadamente y sin duda, se seguirán dando.

Así el lector de este trabajo encontrará plasmada una investigación que, sin dejar de ser predominantemente jurídico-descriptiva del problema que se analiza, llega a contar con la obtención de información suficiente como para, en concepción de su autor, realizar diversas recomendaciones con la intención de resolver el problema de la evidente dilación procesal en los juicios promovidos por los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios al ser despedidos injustificadamente.

## ÍNDICE

|                                                                                                    | Pág.       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>RESUMEN.....</b>                                                                                | <b>I</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                                                               | <b>IV</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>                                                                           | <b>VII</b> |
| <br><b>CAPÍTULO PRIMERO</b>                                                                        |            |
| <b>EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS: CONCEPTOS RELEVANTES</b>      |            |
| <br>1.1 El Derecho del Trabajo como Derecho Social.....                                            | <br>1      |
| 1.1.1 Diversas concepciones de derecho del trabajo.....                                            | 2          |
| 1.1.2 Los integrantes de la relación de trabajo.....                                               | 3          |
| 1.1.2.3 Los tipos de trabajadores según sus actividades.....                                       | 4          |
| 1.1.2.4 Los tipos de trabajadores según el artículo 123 constitucional..                           | 5          |
| 1.1.3 El principio de equilibrio en la relación laboral .....                                      | 7          |
| 1.1.4 El principio de estabilidad en el empleo.....                                                | 8          |
| 1.1.5 El principio de continuidad de la relación laboral.....                                      | 10         |
| 1.1.6 El salario como elemento fundamental del derecho del trabajo.....                            | 11         |
| 1.1.6.1 La necesidad de un salario realmente remunerador frente al<br>esfuerzo del trabajador..... | 12         |
| 1.1.7 Los salarios caídos .....                                                                    | 14         |
| 1.1.7.1 Las características que definen a los salarios caídos.....                                 | 16         |
| 1.2 Derechos Humanos.....                                                                          | 18         |
| 1.2.1 Diversas concepciones de los derechos humanos.....                                           | 19         |
| 1.2.2 El derecho humano de acceso a la impartición de justicia.....                                | 21         |
| 1.2.3 Las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.....                              | 23         |
| 1.2.4 Los principios constitucionales en materia de derechos humanos.....                          | 25         |
| 1.2.4.1 El principio de progresividad en materia de derechos humanos..                             | 26         |
| 1.2.4.2 La regresión en materia de derechos humanos.....                                           | 29         |
| 1.3 Los derechos humanos laborales: Una especial concepción.....                                   | 32         |
| 1.3.1 Concepto de derechos humanos laborales.....                                                  | 34         |

|                                                                         | <b>Pág.</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1.3.2 El derecho humano al trabajo.....                                 | <b>35</b>   |
| 1.3.3 El derecho humano a una indemnización laboral plena y justa.....  | <b>37</b>   |
| 1.4 La reforma legal como medida regresiva.....                         | <b>38</b>   |
| 1.4.1 El test de razonabilidad en materia de restricciones legales..... | <b>39</b>   |
| 1.4.2 El test de prohibición de regresión.....                          | <b>42</b>   |

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO Y EL ESTADO DE MICHOACÁN**

|                                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1 Los derechos humanos laborales en la historia de México.....                                                                                    | <b>47</b> |
| 2.1.1 Antecedentes de los derechos laborales en la historia<br>prerrevolucionaria de México.....                                                    | <b>48</b> |
| 2.1.1.1 1906: Un año trascendental para la lucha obrera en México....                                                                               | <b>50</b> |
| 2.1.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917....                                                                          | <b>52</b> |
| 2.1.3 La evolución del artículo 123 constitucional y el reconocimiento de los<br>derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado..... | <b>55</b> |
| 2.1.4 Las reformas constitucionales en materia de derechos humanos del<br>año 2011.....                                                             | <b>58</b> |
| 2.2 Antecedentes de la impartición de justicia laboral en México.....                                                                               | <b>62</b> |
| 2.2.1 La creación y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....                                                                        | <b>64</b> |
| 2.2.2 Antecedentes de los salarios caídos en la Ley Federal del Trabajo de<br>México durante el periodo de 1931 a la fecha.....                     | <b>70</b> |
| 2.2.3 La creación y evolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el<br>Estado de Michoacán.....                                            | <b>78</b> |
| 2.2.4 Antecedentes de los salarios caídos en la legislación burocrática del<br>estado de Michoacán durante el periodo de 1983 a la fecha.....       | <b>80</b> |
| 2.3 Estado actual de los derechos humanos laborales burocráticos respecto de<br>su transformación normativa.....                                    | <b>84</b> |

**CAPÍTULO TERCERO**  
**LOS SALARIOS CAÍDOS DENTRO DEL MARCO DEL DERECHO HUMANO**  
**AL TRABAJO Y EL DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN LAS NORMAS**  
**NACIONALES E INTERNACIONALES**

|                                                                                                                                       |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....                                                                        | <b>88</b>  |
| 3.2 Normas internacionales relacionadas con los derechos humanos de los<br>trabajadores.....                                          | <b>89</b>  |
| 3.2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales..                                                             | <b>90</b>  |
| 3.2.2 La Convención Americana Sobre Derechos Humanos y su Protocolo<br>Adicional, en relación con los derechos humanos laborales..... | <b>96</b>  |
| 3.2.2.1 Derecho humano al trabajo.....                                                                                                | <b>97</b>  |
| 3.2.2.2 El derecho de audiencia pronta y a la impartición de justicia<br>como derecho humano laboral.....                             | <b>100</b> |
| 3.2.2.3 La obligación de desarrollo progresivo para el Estado<br>Mexicano.....                                                        | <b>102</b> |
| 3.2.3 Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo de 1982, de<br>la Organización Internacional del Trabajo.....           | <b>103</b> |
| 3.2.3.1 La terminación justificada de la relación de trabajo según el<br>Convenio.....                                                | <b>104</b> |
| 3.3 Los medios internacionales regionales para la protección de derechos<br>humanos.....                                              | <b>106</b> |
| 3.3.1 Procedimiento ante la Comisión Interamericana de Derechos<br>Humanos.....                                                       | <b>107</b> |
| 3.3.2 Procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos...                                                               | <b>110</b> |
| 3.4 La jurisprudencia interamericana en materia de derechos humanos<br>laborales.....                                                 | <b>112</b> |
| 3.4.1 Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Caso Ley 25).....                                                                        | <b>113</b> |

|                                                                                                                                                                                                                        | <b>Pág.</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 3.4.2 Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú.....                                                                                                                            | <b>118</b>  |
| 3.5 Jurisprudencia nacional en materia de salarios caídos.....                                                                                                                                                         | <b>123</b>  |
| 3.5.1 Los medios de control de constitucionalidad como origen de la jurisprudencia mexicana.....                                                                                                                       | <b>124</b>  |
| 3.5.1.1 La controversia constitucional.....                                                                                                                                                                            | <b>124</b>  |
| 3.5.1.2 La Acción de inconstitucionalidad.....                                                                                                                                                                         | <b>126</b>  |
| 3.5.1.3 El juicio de amparo.....                                                                                                                                                                                       | <b>128</b>  |
| 3.5.1.4 El expediente Varios 912/2010 y su importancia para el control de constitucionalidad y convencionalidad en México.....                                                                                         | <b>131</b>  |
| 3.5.2 Jurisprudencia y tesis aisladas sobre la naturaleza de los salarios caídos.....                                                                                                                                  | <b>133</b>  |
| 3.5.3 Criterios jurisprudenciales acerca de la restricción de salarios caídos...                                                                                                                                       | <b>139</b>  |
| 3.6 Análisis Comparativo de las normas laborales sobre salarios caídos en el Estado Mexicano.....                                                                                                                      | <b>146</b>  |
| 3.6.1 Los salarios caídos en la Ley Federal del Trabajo.....                                                                                                                                                           | <b>147</b>  |
| 3.6.2. Los salarios caídos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional.....                                                            | <b>149</b>  |
| 3.6.3 Los salarios caídos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.....                                                                | <b>151</b>  |
| 3.6.4 Los salarios caídos en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados..... | <b>153</b>  |



|                                                                                                                                                                                          | <b>Pág.</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 3.6.5 Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.....                                                                                                                               | <b>154</b>  |
| 3.6.6 El contraste de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de<br>Michoacán de Ocampo y de sus Municipios con el resto de las<br>normas laborales.....                       | <b>157</b>  |
| <br><b>CAPÍTULO CUARTO</b><br><b>LA EFICACIA REAL DE LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN</b><br><b>LOS JUICIOS BUROCRÁTICOS EN EL ESTADO DE MICHOACÁN</b><br>                         |             |
| 4.1. Los efectos actuales de la reducción de los salarios caídos sobre el derecho<br>humano a la impartición de justicia de los trabajadores al servicio del Estado<br>de Michoacán..... | <b>162</b>  |
| 4.2. El necesario conocimiento y clasificación la reducción de salarios caídos<br>como medida regresiva para los derechos humanos de los trabajadores al<br>servicio del estado.....     | <b>169</b>  |
| 4.3. Evaluación de la eficacia e impacto de la reducción de los salarios caídos<br>en la materia burocrática del Estado de Michoacán.....                                                | <b>175</b>  |
| 4.4 El abandono de la implementación de medidas regresivas por parte del<br>Estado como deber constitucional y convencional.....                                                         | <b>183</b>  |
| 4.5 La importancia de lograr una verdadera impartición de justicia laboral<br>burocrática digna y plena.....                                                                             | <b>185</b>  |
| CONCLUSIONES.....                                                                                                                                                                        | <b>189</b>  |
| APORTACIONES.....                                                                                                                                                                        | <b>194</b>  |
| FUENTES DE INFORMACIÓN.....                                                                                                                                                              | <b>199</b>  |
| ANEXOS.....                                                                                                                                                                              | <b>210</b>  |
| APÉNDICES.....                                                                                                                                                                           | <b>239</b>  |

---

## CAPÍTULO PRIMERO

### EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS: CONCEPTOS RELEVANTES

*“Privar a las personas de sus derechos humanos  
es poner en tela de juicio su propia humanidad”*

**Nelson Mandela, activista, político y abogado sudafricano**  
**(1918-2013)**

## 1.1 El Derecho del Trabajo como Derecho Social

El trabajo, como derecho, ha sido uno de los que en más luchas sociales se ha visto involucrado, basta recordar los triunfos obtenidos para la clase obrera mexicana en la constitución de 1917, lo que significó en su época un avance y la vanguardia en el ámbito de los derechos sociales a nivel mundial, la consagración de la libertad de elección del trabajo, el establecimiento de una jornada de trabajo máxima, entre otros.

Sin embargo, el grupo humano compuesto por las personas trabajadoras también se trata de uno de los más vulnerables frente a las violaciones que de sus derechos puedan realizarse, ya no sólo por otros particulares, sino también por las propias autoridades, de ahí la importancia de contar con un ordenamiento jurídico que contemple la protección, promoción y garantía de los derechos de los trabajadores.

De tal forma, el Derecho del Trabajo ha sido categorizado académicamente como parte de una de las tres principales vertientes del Derecho en general, la del Derecho Social. Pues la mayoría de los estudiosos del Derecho han contemplado una clasificación común que cumpla con la función académica que permita realizar una integración de disciplinas específicas como lo es la del Trabajo, teniendo como característica principal la nivelación social equitativa, en contraposición con la idea de igualdad entre particulares del Derecho Privado y la visión reguladora de la organización y funcionamiento Estatal y de la sociedad del Derecho Público<sup>1</sup>.

El Derecho Social en su concepción más elemental, como lo habría señalado Sergio García Ramírez ya desde 1968, el Derecho Social se ha caracterizado por acudir a la defensa de grupos históricamente vulnerables, como lo han sido los niños, las mujeres, los campesinos, los enfermos, los ancianos y, por supuesto, los trabajadores, proporcionándoles las *armas* para que su lucha por la vida sea posible y no *grotesca*<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Tena Suck, Rafael, *Derecho del trabajo contemporáneo*, Tirant Lo Blanch, México, 2024, pp. 56 a 57.

<sup>2</sup> García Ramírez, S. (1968). "Tres textos precursores en el constitucionalismo social", en: *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, consultado: 23:50 horas del 2 de abril del año 2025, disponible en: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.1968.2.568>.

Es decir, el derecho Social, como rama general del Derecho, tiene como principal objetivo la compensación de las desigualdades y la vulnerabilidad existentes en las relaciones donde se encuentren inmersas las personas pertenecientes a grupos vulnerables, algo que es común en un sinnúmero de situaciones de la vida diaria, algo que es constante, en este caso, dentro de las relaciones laborales, por lo que la materia del trabajo, dentro de sus diversas acepciones contemplará siempre la visión social de protección y fomento del equilibrio y la justicia social.

### **1.1.1 Diversas concepciones de derecho del trabajo**

Resulta necesario, para realizar el primer acercamiento a una de las materias más preponderantes en esta investigación, el conocer cómo ha sido definido el Derecho del Trabajo desde distintos puntos de vista, ello con la intención de comprender el contexto dentro del cual se ubica el problema de investigación.

Es así que para el ilustre Doctor Mario de la Cueva *el nuevo derecho* [del trabajo] *es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital*, siendo, por lo tanto, una aproximación desde el punto de vista predominantemente relacionado con el concepto de *justicia social*<sup>3</sup>, de la eterna búsqueda de la equidad entre las personas sin importar sus condiciones particulares, en este caso, atendiendo a diferencias de tipo económico y, por lo tanto, del ejercicio del poder<sup>4</sup> en la de relaciones de subordinación que devienen de la detentación del capital frente al ejercicio de la fuerza de trabajo.

Por su parte, Alfonso Pardío Vargas propone como definición de Derecho del Trabajo el *Conjunto de normas jurídicas y administrativas encaminadas a la tutela y equilibrio de las relaciones jurídico-laborales, individuales o colectivas entre trabajadores y patrones, cuyas relaciones son de origen económico y el Derecho del Trabajo las justifica para lograr un mejor reparto de la riqueza*<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22ª. ed., Porrúa, México, 2023, p. 85.

<sup>4</sup> Entiéndase por *poder* como la capacidad de una persona de influir e inclusive condicionar las acciones u omisiones de otros individuos por diversos medios.

<sup>5</sup> Pardío Vargas, Alfonso, *Derecho del Trabajo*, 4ta. ed., Porrúa, México, 2022, p. 32.

De la anterior definición se puede advertir nuevamente la idea arraigada de la función principal del Derecho del Trabajo, que es la búsqueda del equilibrio en las relaciones de trabajo dadas las circunstancias tan desiguales en que la mayoría de las veces se encuentran los trabajadores respecto de sus patrones.

Sin embargo, un elemento novedoso dentro de esta concepción lo constituye el objetivo también muy importante del Derecho del Trabajo que es el de servir como herramienta para la existencia de un mejor reparto de la riqueza, comprendiéndose que tal reparto habrá de lograrse por la vía jurídica y ya no solamente por medio de los movimientos sociales tan característicos de esta materia.

En opinión de Juan Hernández y Carlos Juárez, *nuestro Derecho del Trabajo es un conjunto de normas, mismas que se encuentran implícitas en la Ley Federal del Trabajo y regulan las relaciones contractuales entre la clase trabajadora y los patrones*<sup>6</sup>.

Si bien es cierto esta concepción resulta ser *parca*, hace énfasis en una cuestión importante, el surgimiento de las relaciones de trabajo por medio del contrato surgido entre dos clases generalmente desiguales, pues a su vez mencionan con justa razón que la característica principal de esta rama del Derecho es su origen *ya que su nacimiento ocurre por la necesidad de buscar equilibrio entre las clases de nuestra sociedad: la clase trabajadora (desprotegida) y los patrones, ello como una medida proteccionista*<sup>7</sup>, así también señalan una característica fundamental del derecho del trabajo, el proteccionismo hacia el trabajador en su relación con el patrón.

### **1.1.2 Los integrantes de la relación de trabajo**

Amando Chávez Chávez señala que la relación de trabajo se caracteriza por ser de tipo jurídico, componiéndose de dos elementos, a saber: por un lado la facultad jurídica del patrón de dictar al trabajador los lineamientos e instrucciones que considere convenientes con la finalidad de obtener los fines de la empresa; mientras

---

<sup>6</sup> Hernández, Juan y Juárez, Carlos, *Derecho laboral, su importancia y aplicación en la empresa*, Grupo Editorial Patria, México, 2009, p. 5.

<sup>7</sup> Ídem.

que por parte del trabajador existe la obligación jurídica de cumplir con tales disposiciones en la prestación de su trabajo, siempre y cuando no se vulneren sus derechos, es decir, se manifiesta la dualidad de poder y deber<sup>8</sup>.

Es así que la integración de esta relación se da por dos elementos personales, por un lado, el patrón que puede ser toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores<sup>9</sup>, y por ese hecho cuenta con la facultad inherente de poder indicar los lineamientos, indicaciones u órdenes a la persona trabajadora, siempre con el respeto y dignidad debidos.

Pero que cuenta con obligaciones también establecidas para su rol en esta relación, siendo la principal el pago del salario remunerador como es evidente, pero existiendo otras como lo son el otorgar el resto de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, como el descanso obligatorio, el disfrute de vacaciones, el pago del correspondiente aguinaldo, entre otras más, así como proveerle de la herramienta necesaria para el desempeño de sus actividades, sin olvidar las prestaciones de seguridad social a las que tiene derecho el trabajador.

Por su parte el trabajador, como se puede inferir de la definición de *patrón*, es toda aquella persona física que presta un trabajo subordinado a otra a cambio de un salario remunerador, teniendo como obligaciones no sólo la de trabajar al servicio su patrón o de algún representante de este, en el lugar y en la jornada que se establecieron como condiciones en el contrato respectivo, siempre y cuando éstas sean legales y no impliquen renuncia de derechos del trabajador, sino que es su deber siempre acatar las normas que por seguridad e higiene le sean aplicables.

**1.1.2.3 Los tipos de trabajadores según sus actividades.** De manera breve se debe mencionar la distinción entre dos grandes tipos de trabajadores, ello tomando en consideración la naturaleza de sus actividades: *los trabajadores de confianza* y *los trabajadores de base*. La distinción que se formula se atiende principalmente a la

---

<sup>8</sup> Chávez Chávez, Amando, *I Curso de derecho del trabajo. Núcleo o parte nuclear del derecho del trabajo*, Gospa Editorial, México, 2014, pp. 161 a 162.

<sup>9</sup> Artículo 10, Ley Federal del Trabajo, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> (fecha de consulta: 07 de septiembre de 2025).

relación que mantienen los trabajadores de cada uno de estos tipos, tanto con el patrón como con sus compañeros de trabajo y el lugar que ocupan en la jerarquía de la fuente de trabajo respectiva.

Es así que los trabajadores de confianza son aquellas personas que desempeñan actividades de *dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento*<sup>10</sup>.

De lo anterior se puede deducir que tal categoría se adquiere como consecuencia del estrecho vínculo adquirido con el patrón y que permite depositar en el trabajador la *confianza* necesaria para realizar actividades inclusive en su representación frente al resto de los trabajadores, de ahí que la pérdida de dicha confianza, por un motivo razonable, pueda ser un factor que baste para la terminación de la relación de trabajo por parte de la parte patronal<sup>11</sup>, por lo que se debe entender que los trabajadores de confianza, *prima facie*, no cuentan con un mecanismo que les asegure estabilidad alguna en el empleo.

Por otra parte, y de manera general, se debe entender que los trabajadores de base son todas las personas que no realizan las actividades de confianza que se mencionaron en el párrafo anterior, es decir, que llevan a cabo para el patrón actividades *ordinarias* dentro de la fuente de trabajo, en oposición a las actividades *extraordinarias* que desempeñaría un trabajador de confianza, por lo que gozan de la protección de preceptos legales que les permiten contar con una estabilidad en el empleo reforzada (al menos sobre el papel).

#### **1.1.2.4 Los tipos de trabajadores según el artículo 123 constitucional.**

Ahora bien, con la finalidad de enfocar claramente el problema de estudio de la presente investigación, se considera necesario precisar la diferencia hecha por el legislador federal entre lo que son los trabajadores *convencionales* o *particulares* contemplados por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal y los

---

<sup>10</sup> Op. Cit. nota #9, artículo 9.

<sup>11</sup> Op. Cit. nota #9, artículo 185.

trabajadores de naturaleza *burocrática* o en cuanto son *servidores públicos*, de quienes se regula su relación de trabajo con el Estado en todos sus niveles y poderes, a la luz del apartado B del mismo artículo constitucional.

Primeramente, es necesario comprender que los trabajadores al servicio del Estado son todos aquellos que forman parte de una relación de trabajo surgida entre quien presta un servicio de tipo personal y subordinado a los titulares de las dependencias e instituciones contempladas por la legislación laboral burocrática<sup>12</sup>, sea federal o local.

Aunque, en el caso de la legislación burocrática estatal de Michoacán la relación de trabajo se entiende por aquella establecida entre los trabajadores *de base* y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y los organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal en que por leyes, decretos o reglamentos se deba aplicar la legislación burocrática estatal<sup>13</sup>, es decir, la relación de trabajo se entiende con el estado en sus diversas formas, no con los titulares de sus instituciones públicas.

Una característica importante es que los trabajadores al servicio del Estado desempeñan sus empleos en virtud de un nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello<sup>14</sup>, (el titular del ente público, por ejemplo) una diferencia que es notoria con los trabajadores que trabajan en virtud de un contrato con una persona moral o física particular.

Por su parte, el resto de los trabajadores que no prestan sus servicios al Estado, por exclusión, son los que en el presente trabajo de investigación se denominan

---

<sup>12</sup> Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático. Lecciones para el patrón-estado, los trabajadores de base y de confianza a su servicio, y sus prestadores de servicios personales y profesionales*, 5ta ed., Porrúa, México, 2016, p. 35.

<sup>13</sup> Artículo 2, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FIqwMcuLU1ze9DA4ZPoEnB8zFOMXGoJOpUfdeKW6a3n5muR7GDPDVKnC9Q==> (fecha de consulta: 07 de septiembre de 2025).

<sup>14</sup> Op. Cit. nota #12, p. 35.



*convencionales, particulares u ordinarios*; son aquellas personas que ponen su fuerza de trabajo a disposición de otra persona, moral o física, de naturaleza privada.

Dado el enfoque que se ha dado a esta investigación, habrá de entenderse que la materia burocrática local en el estado de Michoacán es la central y, por lo tanto, lo es también la persona trabajadora al servicio del Estado, por lo que en adelante en cada ocasión que se refiera al trabajador, deberá entenderse como tal al trabajador burócrata, a menos que se precise lo contrario.

De lo expuesto hasta este momento, se puede inferir que el Derecho del Trabajo es la materia social por excelencia, por lo que, con la correcta aplicación de sus principios a través de normas que busquen el equilibrio de los factores que integran las relaciones de trabajo, es dable la protección de los derechos de las personas trabajadoras sin afectar los intereses (que sean legítimos, desde luego) de las personas que detentan el capital económico o el poder político, dependiendo de si se trata de trabajadores particulares o burocráticos respectivamente.

Atendiendo a lo anterior, se considera la existencia de diversos principios que rigen en la materia y en específico en los vínculos laborales, siendo los que más interesan (por lo que ve a esta investigación) el principio de *equilibrio en la relación laboral*, el de *estabilidad en el empleo* (que también se ha de considerar un derecho de los trabajadores de base) y el principio de *continuidad de la relación laboral*, mismos que se habrán de analizar a continuación<sup>15</sup>.

### **1.1.3 El principio de equilibrio en la relación laboral**

En toda relación humana (sin importar la cantidad de poder que detente cada uno de sus integrantes) es necesaria la coexistencia estable y armoniosa de las personas que forman parte de ella para lograr el éxito de los objetivos que la motivan.

Así pues, el equilibrio dentro de una relación de trabajo permite que, tanto el desempeño de las actividades de trabajo como la obtención de las ganancias para

---

<sup>15</sup> Siguiendo como referencia la forma en que han sido abordados por el autor Alfonso Pardío Vargas en su obra *Derecho del Trabajo*, anteriormente citada.

ambas partes se desenvuelvan de manera ordenada y productiva; tal circunstancia no sólo implica el poner a las personas trabajadoras y a la parte patronal en un nivel de equidad, sino particularmente, propiciar la protección de la parte trabajadora<sup>16</sup> frente a las posibles afectaciones causadas por su patrón.

Es gracias a este principio que la materia jurídica del trabajo ha sido ampliamente conocida por ser *proteccionista de la clase trabajadora*<sup>17</sup>, afirmación que pudiera parecer decantada en beneficio de una de las partes integradoras de la relación laboral, pero que en realidad se refiere a la posibilidad de establecer condiciones equitativas entre dos sectores de la población que, en muchas ocasiones debido a sus condiciones socioeconómicas, se encuentran distanciadas en la detentación del poder.

Debido a tal circunstancia es que la implementación de instituciones, como lo son los *sindicatos*<sup>18</sup>, tienen la finalidad de generar condiciones equilibradas y estables entre trabajadores y patrones, y permitir un diálogo entre ellos, siendo tales asociaciones compuestas por un tipo de trabajador en específico: el *de base*. Este tipo de trabajador goza de determinadas prerrogativas dada la naturaleza de las actividades que realiza, como ya se señaló anteriormente, siendo uno fundamental el derecho a la *estabilidad en el empleo*, mismo que se puede traducir también como un principio rector y que poseen de manera reforzada en contraposición con los trabajadores *de confianza*.

#### **1.1.4 El principio de estabilidad en el empleo**

La relación de trabajo cuenta con la característica de ser permanente, por lo que ésta debe encontrar su disolución preferentemente por voluntad del trabajador o excepcionalmente por determinación del patrón debido al incumplimiento de

---

<sup>16</sup> Op. Cit. nota #3, p. 32.

<sup>17</sup> Es necesario precisar que a lo largo de este trabajo el uso indistinto de los términos *clase trabajadora*, *los trabajadores*, *las personas trabajadoras*, *patrones*, *parte patronal*, etcétera, será únicamente con la intención de no realizar un uso repetitivo de las mismas palabras para hacer referencia al grupo de personas que brindan sus servicios personales a otras y que más adelante se definirá con precisión, por lo que de ninguna manera representa una visión clasista y/o discriminatoria de la diversidad identitaria que lo integran.

<sup>18</sup> Que no se abordarán en profundidad por no considerarse necesario para el desarrollo de este trabajo.

obligaciones por parte del primero de ellos o debido a condiciones externas que no permitan su continuidad<sup>19</sup>.

Al respecto, es necesario precisar que las causas que permiten determinar que el cese o despido ha sido justificado serían las enumeradas en el artículo 38 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios que señala, específicamente, once supuestos en los que el titular de una dependencia pública puede fundadamente, dictar el cese de un trabajador<sup>20</sup>.

Dichas causas se circunscriben a la comisión, dentro y fuera del servicio, por parte del trabajador de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del titular de la dependencia pública, sus familiares, del personal directivo o los compañeros de trabajo; así como la realización de perjuicios materiales tanto a las instalaciones como a las herramientas o materias primas u objetos que se relacionen con el desempeño de su trabajo.

De igual manera se considera causa justificada del cese el hecho de que el trabajador lleve a cabo acciones que comprometan la seguridad del personal y del establecimiento en que labora, negarse a seguir las medidas necesarias para evitar enfermedades o accidentes, así como la comisión de actos inmorales en el establecimiento en que trabaja (sin precisarlos).

Así mismo, se considera causa para el cese el hecho de que el trabajador cuente con más de tres faltas de asistencia sin permiso o justificación en un periodo de treinta días o que el trabajador se presente a trabajar en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún narcótico o sustancia enervante, a menos de que cuente con una prescripción médica que lo justifique y lo haga del conocimiento de sus superiores.

Como último motivo de un cese con justificación se señala la existencia de una sentencia ejecutoriada que, al imponer pena de prisión al trabajador, impida que siga cumpliendo con la relación de trabajo.

---

<sup>19</sup> Op. Cit. nota #3, p. 34.

<sup>20</sup> Op. Cit., nota #13, artículo 38.

De tal manera que, si algún despido o cese no se configura con fundamento en dichas causas, habrá de entenderse como injustificado y, por lo tanto, violatorio del derecho y principio de estabilidad en el empleo del trabajador.

Así, toda relación dada entre una persona trabajadora (en especial de base) y una patronal se supone que debe desarrollarse con normalidad y de manera estable, es decir, sin conflictos o altibajos que propicien la ruptura de la misma o su complicación a tal grado de hacerla insostenible en el tiempo, lo que le dota de una presunta continuidad en beneficio de los individuos que la componen, pero en especial de los trabajadores.

### **1.1.5 El principio de continuidad de la relación laboral**

Muy de la mano del principio anterior, se debe tomar en cuenta que la existencia del vínculo laboral entre dos o más personas se sustenta en la hipótesis de que tal relación ha de ser de manera indefinida y sólo por excepción ha de encontrar su fin en un punto determinado del tiempo<sup>21</sup>.

Es así que la presunción *ad infinitum* permite establecer unas reglas claras en beneficio de las personas trabajadoras, ya que la duración de su vínculo con el patrón sólo puede ser restringida por circunstancias muy específicas como lo son la exigencia de desarrollarse por una obra, tiempo o temporada determinados y en el caso de que, al concluirse el periodo de tiempo establecido claramente la materia o circunstancias que dieron origen a la relación sigan existiendo, el vínculo laboral deberá continuar por el tiempo que persistan tales circunstancias o materia<sup>22</sup>.

Esta protección legalmente establecida permite que las relaciones de trabajo no se vean terminadas de manera unilateral e injustificada por el patrón sin que existan consecuencias para ambas partes, por lo que resultan ser medidas que refuerzan el derecho que las personas trabajadoras tienen a desempeñar sus actividades laborales de manera ordinaria, armoniosa, estable y continua.

---

<sup>21</sup> Op. Cit. nota #3, p. 46.

<sup>22</sup> Op. Cit. nota #9, artículos 35 al 39.

Sin embargo, las relaciones de trabajo, como ya se señaló, tienden a la desigualdad entre las personas que la integran, en especial tomando en cuenta los factores económicos o políticos que las condicionan; pues se debe considerar que la actividad consistente en *trabajar* no es otra que la de proporcionar, de manera subordinada, la fuerza de trabajo que una persona posee en beneficio de otra persona, sea física o moral, que la recibe y la aprovecha para la obtención de un lucro determinado, pagando en contraprestación una remuneración que será siempre en dinero.

Así de sencilla es, aparentemente, la relación vinculante entre una persona trabajadora y una patronal, pero ha de tenerse en cuenta que las situaciones nunca son tan simples, y este elemento que denominamos *salario* resulta ser una de las cuestiones más interesantes de tal vínculo.

#### **1.1.6 El salario como elemento fundamental del derecho del trabajo**

Un elemento constitutivo de la relación de trabajo que sin duda reviste de singular trascendencia es el salario, su presencia en la misma determina la diferencia entre lo que es el trabajo libre y la esclavitud, constituyendo el principal aliciente para que la persona trabajadora lleve a cabo su encomienda y, por lo tanto, cumpla con sus deberes al servicio del patrón.

La concepción etimológica más aceptada de la palabra *salario* se relaciona con la palabra latina *salarium* que, desde el punto de vista académico, se estima que puede hacer referencia al pago consistente en una cantidad de sal que en la antigüedad se otorgaba al trabajador doméstico<sup>23</sup>, o como pago realizado también en la misma forma a los soldados<sup>24</sup>, en ambos casos, durante la existencia del Imperio Romano.

En palabras de Alfonso Pardío Vargas, se puede comprender al salario como *la cantidad en dinero que otorga un patrón al trabajador para quien le presta un servicio*,

---

<sup>23</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2000, p.135.

<sup>24</sup> Alemán Téllez, Irela Francyleth y Espinoza Aguilar, Ariatne Valeska, *Evolución jurídica de la institución del salario y los derechos laborales colectivos en Nicaragua, hasta 2006*, [en línea], consultado: 18:15 horas del 25 de abril del año 2025, disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/35143006.pdf>, p. 15.

*es decir, el salario constituye el conjunto de prestaciones que debe proporcionar el patrón que recibe el intercambio de la fuerza de trabajo*<sup>25</sup>.

Esta prestación o conjunto de prestaciones, como expectativa habitual a la fuerza de trabajo entregada al patrón debe cumplir con ciertos requisitos, según lo establece la Ley Federal del Trabajo<sup>26</sup>. Primeramente, debe ser *remunerador*, es decir, como contraprestación que es, debe ser suficiente para que el trabajador consiga con él un nivel de vida digno, pudiendo satisfacerse a sí mismo y a su familia las necesidades relativas a la alimentación, vestido, educación, salud, vivienda e inclusive esparcimiento, entre otras.

De igual manera debe ser proporcional a la cantidad y calidad de trabajo empleado y también se establece como característica particular el hecho de que a toda persona que realice actividades iguales en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales a otra persona, deberá corresponder la misma cantidad remuneratoria por dicho concepto, es decir, *a la misma actividad realizada, debe corresponder el mismo salario*.

Es debido a tales circunstancias que el salario merece un lugar predominante entre las instituciones pertenecientes al derecho del trabajo, pues sin él no podría hablarse de trabajo propiamente dicho, sino, como ya se señaló, de una relación de desigualdad y sometimiento de carácter esclavista, como en la antigüedad fue tan común.

**1.1.6.1 La necesidad de un salario realmente remunerador frente al esfuerzo del trabajador.** Sin embargo, en la actualidad no es inexistente la explotación desmedida de la fuerza de trabajo de unas personas por otras. Si bien es cierto en la época actual la esclavitud ha sido abolida en prácticamente la totalidad del planeta, subsiste en muchas ocasiones, como viejo remanente de tiempos pasados, la idea de dominación por parte de quien ostenta los recursos económicos sobre quien

---

<sup>25</sup> Op. Cit., nota #3, p. 264.

<sup>26</sup> Op. Cit. nota #9, Capítulo V.

cuenta solamente con su fuerza de trabajo, generándose con ello graves afectaciones a la salud de las personas trabajadoras.

Es así que en el presente, los síntomas de una vida laboral cada vez más llena de estrés, ansiedad y angustia por la incertidumbre del futuro, propiciada por unos estándares de competitividad cada vez más altos, puede verse reflejada en el desarrollo no sólo de enfermedades laborales, sino de *habilidades* que lejos de estar en consonancia o equilibrio con la naturaleza activa de las personas devienen en comportamientos preocupantes para la salud de los trabajadores, incluso para la salud pública en general.

Al respecto, Byung-Chul Han expresa que *la técnica de administración del tiempo y la atención multitasking no significa un progreso para la civilización. El multitasking no es una habilidad para la cual esté capacitado únicamente el ser humano tardomoderno de la sociedad del trabajo y la información. Se trata más bien de una regresión. En efecto, el multitasking está ampliamente extendido entre los animales salvajes. Es una técnica de atención imprescindible para la supervivencia en la selva*<sup>27</sup>, por lo que deviene en un aspecto importantísimo que el salario que una persona trabajadora percibe realmente sea suficiente y digno en relación con el esfuerzo que imprime en sus actividades laborales.

Es importante destacar también, que las teorías planteadas en el desarrollo de este capítulo (como se verá más adelante), coinciden en el aspecto fundamental de que existen derechos que se poseen por el simple hecho de ser humano (por su calidad de persona), dentro de los que se pueden encuadrar a su vez los derechos laborales relativos tanto a las percepción de un salario, como a la indemnización por ser víctima de actos arbitrarios por parte de un patrón, como lo son los despedidos injustificados.

Se trata de derechos que, entre otros más, han sido obtenidos a lo largo de conquistas históricas atribuidas a la lucha constante que ha debido llevar a cabo la

---

<sup>27</sup> Han, Byung-Chul, *La sociedad del cansancio*, traducción de Arantzazu Saratzaga Arregi, Barcelona, Herder, 2012, pp. 33 a 34.

clase trabajadora, con la intención de conseguir el respeto pleno y la dignidad que merece y que, en lo particular, se han visto consagrados esencialmente en los artículos 5° y 123° de nuestra Constitución Federal, como se apreciará en su momento en el capítulo relativo a los antecedentes históricos del tema de investigación.

### **1.1.7 Los salarios caídos**

La concepción del salario caído como prestación concedida a causa de la comisión de un acto tan grave como lo es la privación, por parte del patrón, al trabajador de la posibilidad de seguir desempeñando sus actividades laborales y, en consecuencia, de su sustento y el de su familia si la tuviere, posee una connotación retributiva, es si se quiere ver de este modo, una especie de pago por concepto de los perjuicios ocasionados al trabajador como consecuencia de un acto que quebranta por completo la relación de trabajo: el despido injustificado.

Mario de la Cueva señala al respecto que *se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones*<sup>28</sup>

En este caso, el autor realiza una a definición tradicional de lo que hasta el año 2012 representaron los horarios caídos para los trabajadores que contempla el artículo 123 constitucional en su apartado A, y hasta el año 2018 en materia burocrática del estado de Michoacán (apartado B del mismo artículo constitucional), pues es de recordar que fue en esos dos años en que los salarios caídos se vieron reducidos a una temporalidad determinada dentro de ambas normas laborales.

El autor Valente Quintana P., asevera que los salarios caídos: *son un derecho procesal subjetivo y accesorio que se genera al ser procedente una acción originada por un despido injustificado. Los salarios caídos tienen como finalidad el evitar que los trabajadores sufran una pérdida [sic] económica durante la tramitación de los juicios*

---

<sup>28</sup> Op. Cit., nota #3, p. 263.



*por lo que se considera que son equivalentes al pago de daños y perjuicios que sufre un trabajador al perder su empleo sin causa justa, esto quiere decir que son la retribución que debió obtener un trabajador desde el día en que fue separado injustamente de su empleo, y hasta la ejecución del laudo condenatorio*<sup>29</sup>.

Como se puede apreciar hace referencia a los *daños y perjuicios* que el trabajador sufre a causa de un despido injustificado, con lo que se concuerda, pero es necesario precisar que, si bien los perjuicios ocasionados al trabajador sí se resarcen por medio del pago de los salarios caídos, el concepto de resarcimiento del daño, al menos en la legislación laboral mexicana, corresponde principalmente a dos prestaciones que resultan optativas para quien demanda por dicha causa: la indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario o bien, su reinstalación en el empleo que venía desempeñando.

Por ende, el pago de los salarios caídos vendría a constituir en parte una indemnización (dada su naturaleza), pero principalmente el pago de los perjuicios ocasionados a la persona trabajadora, que no podrá ya obtener un ingreso que venía percibiendo hasta el día del despido sin justificación.

Por otra parte, el Décimo Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito en su tesis aislada que tiene el registro número 2021930 se ha pronunciado respecto de los salarios caídos, definiéndolos como *el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el empleador, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre por no demostrar lo justificado de la separación, de ahí que tienen la calidad de ser resarcitorios o indemnizatorios*<sup>30</sup>.

En una definición más actual, Alfredo Sánchez Castañeda considera que el pago de salarios caídos o vencidos existe cuando por despido injustificado: *“el trabajador que solicitó la reinstalación tiene derecho al pago de los salarios vencidos*

---

<sup>29</sup> Quintana P., Valente, “Salarios caídos, la polémica”, en: *Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional (CIELO)*, consultado: 17:24 horas del 25 de enero del año 2024, disponible en: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/04/valente\\_n4\\_2016\\_def.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/04/valente_n4_2016_def.pdf).

<sup>30</sup> Tesis Aislada I.11o.T.44 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 77, agosto de 2020, Tomo VI, página 6239.

*computados desde la fecha de despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, y si continúa el juicio se pagará un interés de 2% mensual sobre una base de 15 meses, capitalizable el momento del pago*<sup>31</sup>.

Lo anterior encuentra concordancia con lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios en su artículo 41<sup>32</sup> y abona a la posibilidad de desglosar ciertas características o principios elementales que forman parte de la concepción general de *salarios caídos*.

**1.1.7.1 Las características que definen a los salarios caídos.** Una vez abordado lo anterior, es necesario precisar cuáles son las características más visibles de los salarios caídos, lo que permitirá tener una comprensión más amplia acerca de su razón de ser.

***Son indemnizatorios.*** No se debe perder de vista entonces la *naturaleza indemnizatoria* de los salarios caídos, pues son una obligación que incluso el Estado, funcionando como patrón en materia burocrática, debe pagar a un trabajador que ha sido cesado sin una causa justa y, por lo tanto, ha sido privado de la fuente de ingresos que puede significar la ausencia del recurso necesario para la manutención no sólo de la propia persona trabajadora, sino de su familia, por lo que, puede significar también la vulneración de otros derechos conexos al de percibir un salario remunerador a cambio de la propia fuerza de trabajo, sino que también pudieran verse afectados los derechos pertenecientes a los hijos del trabajador, los de su cónyuge, etcétera, como ya fue mencionado con anterioridad.

***Son un derecho y una obligación.*** De igual forma se debe advertir que esta prestación, como tantas otras, son un derecho que puede ser exigido en juicio frente a un patrón (sea un particular o el propio Estado como ya quedó asentado), dentro de una relación jurídico-procesal que permita su procedencia en el caso de que fuere acreditada la falta de justificación del despido de la cual se pueda quejar la persona

---

<sup>31</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2da. Ed., Oxford University Press México, México, 2013, pág. 115.

<sup>32</sup> Op. Cit. nota #13, artículo 41.

trabajadora, por lo que, en esta relación bilateral, adquieren la característica de *obligación* o *sanción* para la parte patronal que ha actuado de manera indebida al momento de rescindir la relación de trabajo.

***Son una medida para acortar la duración de los juicios.*** Esta característica, si bien no se declara expresamente, se deriva del análisis sencillo del trasfondo actual e histórico de la duración de los salarios caídos.

Pues como ya se dijo, se trata de una sanción que, no solamente es aplicable como consecuencia de lo injustificado de un despido, sino que su cuantificación se ve acotada luego de que se alcanza un plazo razonable esperado por el legislador para la resolución de un conflicto laboral (doce meses, en la mayoría de los casos), es decir, que con la acotación de su reclamación a un número determinado de meses y posterior pago de intereses se buscó activamente contar con una posible solución a la duración excesiva de los juicios laborales<sup>33</sup>.

Resulta indispensable el dejar clara una concepción de lo que significan los salarios caídos, siendo un tema central de este trabajo, al lado del principio de progresividad de los derechos humanos en sus dos vertientes.

Es por ello que, al considerarlos como una prestación que cuenta con una naturaleza indemnizatoria se debe comprender el gran cambio en la impartición de justicia laboral burocrática que significó su reducción en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios al reformarse su artículo 41 en el año 2018.

La reforma significó pasar de establecer el pago de salarios caídos de manera indeterminada, esto es, hasta en tanto se reinstalara al trabajador en el trabajo que venía desempeñando, a posteriormente instituirse como la cantidad correspondiente a 12 meses de salario y un porcentaje adicional de dos por ciento mensual sobre el importe de 15 meses del mismo, es decir, una reducción directa al alcance y goce de

---

<sup>33</sup> Tal circunstancia se analiza a profundidad en capítulos posteriores, en especial en el capítulo segundo relativo a los antecedentes históricos del problema que se investiga.

tal derecho por parte de un grupo social e históricamente vulnerable como lo es la clase trabajadora.

De igual manera se considera de importancia fundamental el señalar que en las relaciones de trabajo burocráticas realmente no existe una equidad entre las partes, no solamente porque el patrón posea los recursos económicos o la titularidad de la fuente de trabajo como en cualquier relación laboral ordinaria, sino también por el hecho de que, al tratarse de un ente privilegiado *de jure* por la legislación estatal y, en muchas ocasiones, por las propias determinaciones de las autoridades laborales.

Es bien sabido que el Estado ha venido adoptando conductas procesales tendientes a entorpecer el debido desarrollo de los juicios en los cuales es parte demandada con la intención de prolongar lo más posible la fecha en que deba cumplir con la obligación de pago de prestaciones a las cuales fuera eventualmente condenada, lo que en sí mismo constituye una afectación gravísima a los derechos humanos tanto patrimoniales como de índole procesal de la parte trabajadora; debido a ello, se considera necesario abordar dicho tema con la atención que requiere.

## **1.2 Derechos Humanos**

Un tema esencial sobre el que se debe establecer una idea clara para poder partir de manera sólida en el desarrollo de este trabajo resulta ser el de los *derechos humanos*, ¿qué son?, ¿cuáles son sus características?, ¿cómo debe ser la actitud del Estado frente a ellos?, son cuestiones que han de abordarse de forma debida, pues se trata de la base sobre la cual se comprenderán las diferentes aristas del problema central de la investigación.

Es debido a ello que se ha determinado primeramente abordar una serie de concepciones teóricas acerca del tema, y en especial del derecho humano de acceso a la impartición de justicia pronta y expedita, toda vez que se considera quizá el derecho humano en torno al cual se ha de desarrollar con mayor amplitud la presente investigación, tomando en consideración que la medida regresiva consistente en la reducción de salarios caídos afecta principalmente a una prestación que se obtiene

luego de desarrollado un proceso materialmente jurisdiccional, dentro del cual la autoridad encargada de la impartición de justicia tiene como deber cumplir con determinadas obligaciones respecto de los derechos humanos de los justiciables, con apego a determinados principios, como más adelante se verá.

### **1.2.1 Diversas concepciones de los derechos humanos**

La concepción de lo que son los derechos humanos puede ser un tema de debate incluso hoy en día. Hay quienes los definan como aquellos *bienes y prerrogativas que corresponden al ser humano por el simple hecho de serlo, en cualquier tiempo y lugar; que estos bienes y prerrogativas se traducen en derechos inalienables, universales, que muestran y protegen el halo de dignidad que acompaña a todos los individuos de la especie humana*<sup>34</sup>.

Lo anterior muestra una visión certera acerca de su naturaleza intrínsecamente relacionada con la mera pertenencia al género humano, esto es, el hecho de ser una persona física, siendo así que una de sus características esenciales es la universalidad en cuanto a su pertenencia, pues le corresponden a toda persona, sin importar su condición, su ubicación o el momento de su existencia.

Por otra parte, existe una noción un tanto distinta al respecto, relacionada con la positivización de los derechos humanos para convertirlos en *derechos fundamentales*, una vez los primeros sean incluidos en normas positivas tanto de carácter nacional (leyes, constituciones, etcétera) como internacional (convenios o tratados internacionales).

Esta situación ha causado un embrollo tal que incluso autores han llegado a considerar una visión inversa de los mismos (en relación a lo que el suscrito estima), tal y como lo señala Guillermo José Mañón Garibay, que considera que existe una diferencia fundamental entre derechos humanos y derechos fundamentales, puesto que *los primeros —se concede— son ciertamente el resultado histórico de la*

---

<sup>34</sup> Ramírez García, Hugo Saúl y Pallares Yabur, Pedro de Jesús, *Derechos Humanos*, Oxford University Press, México, 2011, pp. 29 y 30.

*civilización occidental y los segundos han “existido” siempre y tienen validez universal, aunque no hayan sido reconocidos por todos los hombres y civilizaciones a lo largo de su historia. Los derechos humanos serían la positivización de los derechos fundamentales, y estos últimos, los derechos de todo hombre por el simple hecho de serlo*<sup>35</sup>.

El autor en cita se distingue por aseverar no sólo un rol inverso de derechos humanos y fundamentales, sino que atribuye su diferenciación a un cambio dado en el devenir histórico de la civilización occidental, esto es, con una distinción que va más allá de cuestiones jurídicas, sino que se encuentra involucrado un rasgo característicamente social de la cultura occidental frente al resto de las culturas en el mundo.

Por otra parte, para Miguel Ángel Contreras Nieto, *los derechos humanos son aquellas facultades o atributos que poseen todos los seres humanos sin excepción alguna, por la sola razón de su pertenencia al género humano. Estos derechos se hayan sustentados en valores éticos, cuyos principios se han traducido históricamente al ser reconocidos por los Estados, en normas de derecho positivo nacional e internacional*<sup>36</sup>.

Por lo que ve a esta otra acepción, del mismo concepto se advierte además de la característica universalidad por atribuirse a todo ser humano, el hecho de que tienen un sustento en valores éticos, esto es, se encuentran revestidos de un sentido filosófico primordial, previo a su reconocimiento por parte de los Estados y su posterior inclusión en las normas de carácter positivo.

Así pues, se puede afirmar que los derechos humanos son todas aquellas prerrogativas de las cuales puede ser titular una persona atendiendo a su naturaleza humana y, por ende, dentro de esta concepción de cierta manera iusnaturalista, se

---

<sup>35</sup> Mañón Garibay, Guillermo José, “Historia de los derechos humanos”, en Guerrero Galván, Luis René y Pelayo Moller, Carlos María (coord.), *100 años de la Constitución mexicana: de las garantías individuales a los derechos humanos*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2016, pp. 1 y 2.

<sup>36</sup> Contreras Nieto, Miguel Ángel, *10 temas de derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, México, 2002, p. 99.

puede afirmar que todos aquellos derechos que entran dentro de esta idea tienen existencia previa inclusive al propio reconocimiento que de los mismos pudiera realizar cualquier Estado.

Sin embargo, es menester que este último, por conducto de sus instituciones y autoridades provea de lo necesario para su acceso y ejercicio pleno, en especial en aquellos casos en que es indispensable la participación activa de una autoridad en su desarrollo. Es decir, que se requiera de actos (e incluso de abstenciones) de autoridades que sean tendientes a propiciar su debido cumplimiento en términos de las normas que para tal efecto son creadas, tal y como debe suceder en aquellos derechos que precisan de que la persona acuda ante las autoridades competentes para hacerlos valer, de entre los cuáles se encuentra uno de importancia trascendental para esta investigación: el de acceso a la impartición de justicia.

### **1.2.2 El derecho humano de acceso a la impartición de justicia**

De entre los derechos de mayor importancia en materia laboral, se encuentra el referente a contar con tribunales que se encuentren expeditos para impartir justicia de manera pronta, imparcial y completa. Tal es su trascendencia para la materia que, como se abordó con anterioridad, uno de los fines principales del derecho del trabajo es el de propiciar el logro de una verdadera justicia social, es en torno a ella que a lo largo de la historia del derecho del trabajo se ha pugnado por la obtención de mayores y mejores herramientas para lograr de manera progresiva el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.

El derecho humano al acceso a la impartición de justicia no solamente se encuentra tutelado por el artículo 17 de nuestra Constitución Federal, también forma parte de los reconocidos por la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José, en sus artículos 8° y 25, por lo que el Estado Mexicano, al menos sobre el papel constitucional, a la fecha ha armonizado las disposiciones internacionales con su derecho interno.

Es así para Rigel Bolaños Linares que *la interpretación de los Derechos Humanos debe hacerse de manera amplia, no restrictiva, [...] de tal forma que se obliga a que los procesos internos de los Estados permitan que se garantice un acceso a la justicia conforme a los estándares previstos en la Convención. Así, los recursos deben ser sustanciados de conformidad con las reglas del debido proceso legal, garantizando el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción, logrando un verdadero acceso a la justicia mediante la tutela jurisdiccional en un plazo razonable ante los tribunales competentes, dotados de independencia e imparcialidad*<sup>37</sup>.

Por otra parte, se pueden considerar las palabras de Genaro David Góngora Pimentel y E. Alejandro Santoyo Castro, quienes al respecto han manifestado que *se infiere la obligación de las autoridades de avanzar en las actuaciones y resolver de manera diligente y oportuna a los asuntos a ellas sometidos. De ahí que el artículo 17 constitucional debe interpretarse en armonía con los diversos 14, 16 y 20 del máximo ordenamiento del país, en cuanto a que los términos procesales se observarán con diligencia, pues dilatar injustificadamente las actuaciones judiciales, además de constituir una vulneración al derecho al debido proceso, puede representar una negación del derecho en el acceso a la justicia*<sup>38</sup>.

Como se puede apreciar, en este caso los autores citados señalan al debido proceso como un derecho que se puede ver vulnerado al mismo tiempo que el de acceso a la impartición de justicia, afirmación con la que se coincide plenamente, pues se debe recordar que, para el ejercicio pleno de los derechos humanos, es necesario atender a distintos principios, dentro de los cuales destacan en este caso el de *interdependencia e indivisibilidad*, toda vez que el debido proceso y el acceso a la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial y completa, son dos derechos que debido a su conexidad natural no pueden existir el uno sin el otro.

---

<sup>37</sup> Bolaños Rigel, Linares, *Tutela eficaz de los derechos humanos e inconvencionalidad de la jurisprudencia. Con un enfoque de derecho laboral burocrático*, Porrúa, México, 2015, p. 37.

<sup>38</sup> Góngora Pimentel, Genaro David y E. Alejandro Santoyo Castro, *El origen de los derechos humanos, Tomo I*, Porrúa, México, 2014, p. 201.



Sin duda el derecho de acceso a la impartición de justicia, resulta ser uno de los derechos humanos de mayor importancia para la materia laboral burocrática. Sin embargo, es de los derechos que más se vulnera en la práctica litigiosa, sobre todo como consecuencia de la larga duración de los juicios promovidos, dada la obligación para las autoridades encargadas de la impartición de justicia laboral de actuar con apego a los plazos procesales establecidos en las leyes aplicables (la legislación estatal y las federales), así como el deber de proveer del desahogo de un procedimiento expedito y completo, lejos de formalismos innecesarios que pudieran entorpecer el desarrollo de los juicios, siendo por tal circunstancia que se decidió incluir su concepto en el presente trabajo.

Ahora bien, se señalaron ya en reiteradas ocasiones varias características que conforman el panorama conceptual de los derechos humanos como noción filosófico – jurídica, por lo que se ha afirmado que éstos se pueden considerar como todos aquellos derechos o facultades de los cuales un ser humano es titular por el simple hecho de serlo.

Estos derechos son universales y aplicables a toda persona y que, debido a tal reconocimiento, los Estados se han visto obligados a realizar y a positivizar por medio de la creación o modificación de normas de derecho interno o internacional, ello con la intención de cumplir con sus diversas obligaciones respecto de dichas prerrogativas: de promover, respetar, proteger y garantizar su libre goce y ejercicio por los titulares de los mismos.

### **1.2.3 Las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos**

Son fundamentales para la existencia de los derechos humanos, como prerrogativas reconocidas por los Estados, las obligaciones que a su vez reconocen tener, en una suerte de bilateralidad en la cual la persona, al ser reconocida como ente titular de derechos, a su vez también tiene la facultad de exigir de las autoridades estatales, al menos en el sistema jurídico mexicano, una serie de acciones y abstenciones relacionadas con el pleno goce y ejercicio de sus derechos. Esto es así

tomando en consideración que es el Estado el único que se encuentra legitimado para, mediante el uso de la fuerza, hacer valer sus determinaciones.

Así, deben destacarse las acciones y abstenciones tendientes a cumplir con sus obligaciones para con el goce de los derechos humanos de los gobernados y evitar, con su actuar, la vulneración de los mismos.

Tal y como lo señala Eduardo Ángel Russo, *en la sociedad moderna, compete primordialmente al Estado la protección de los derechos humanos, en tanto posea el monopolio del poder coactivo, cuya legitimación se basa, precisamente, en esa protección. Pero de ninguna manera ésta es excluyente, puesto que, de lo contrario, el hombre quedaría desvalido frente a las eventuales violaciones que pudiese cometer el propio Estado*<sup>39</sup>.

Ya en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo primero, a partir de las reformas realizadas al mismo en el año de 2011, que resultaron ser un cambio importantísimo en la forma en que se perciben ahora los derechos humanos en el país, se establecen de manera categórica y clara las distintas obligaciones (de manera general) que deben cumplir respecto de ellos, todas y cada una de las autoridades mexicanas, lo que se debe entender extensivo a todos los niveles y dentro del ejercicio de todas sus facultades.

Son estas obligaciones las de *promover, respetar, proteger y garantizar*<sup>40</sup>, y se deja atrás la idea, hasta cierto punto *paternalista*, de que el Estado por conducto de una Constitución era el ente que *otorgaba* lo que en su momento se denominó como *garantías individuales*, como una especie de creación artificial que debía concederse a los habitantes de un territorio (el mexicano), para su goce.

Cambia así el modelo indicado por uno en el cual el Estado *reconoce* la existencia previa de ciertos derechos inherentes a la condición humana y el

---

<sup>39</sup> Ángel Russo, Eduardo, *Derechos humanos y garantías. El derecho al mañana*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1999, p. 39.

<sup>40</sup> Artículo 1º, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf> (fecha de consulta: 07 de septiembre de 2025).

establecimiento de *garantías* para su protección, ello siempre atendiendo a la observancia de una serie de principios constitucionalmente establecidos y que resultan ser a su vez parte de las características de los derechos humanos.

#### **1.2.4 Los principios constitucionales en materia de derechos humanos**

Luego de que en el año 2011, el Congreso de la Unión diera ese paso tan necesario al nuevo paradigma con respecto a cómo debe entenderse no sólo los derechos humanos reconocidos en la constitución y los tratados internacionales de los cuales forma parte el Estado Mexicano, sino además las relaciones que existen entre éste y los habitantes del país, también se instituyó el cumplimiento de las mismas atendiendo en su actuar a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Es por ello, que se considera a los principios constitucionales de interpretación y aplicación de los derechos humanos como aquellos valores y reglas elementales que el Estado en su totalidad debe seguir con la finalidad de permitir el correcto goce y ejercicio de los derechos humanos de los habitantes de este país, mismos que se encuentran establecidos en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>41</sup>.

El principio de *universalidad* a que se refirió el legislador, ya ha sido abordado con anterioridad en el presente trabajo, sin embargo, se debe recordar que hace referencia a la característica de inherencia a la condición humana, pues dentro del *universo* de personas que existen sin realizar distinción alguna, la totalidad de ellas habrán de poseer la titularidad de derechos reconocidos.

La misma Constitución mexicana en el párrafo quinto de su artículo primero instituye la prohibición de toda discriminación *motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos*

---

<sup>41</sup> Ídem.

y libertades de las personas<sup>42</sup>, por lo que refuerza la creencia en que los derechos humanos se reconocen a todas las personas sin importar sus características personales.

Cuando se habla de *interdependencia* se refiere a la cualidad que tienen los derechos humanos de encontrarse íntimamente ligados los unos con los otros; mientras que la *indivisibilidad* de los mismos hace referencia a una visión en conjunto de los derechos, por lo que no pueden tomarse como elementos separados o aislados; de tal manera que, si llegara a darse una afectación a alguno de ellos, lo más probable es que la persona titular se vea vulnerada en el goce y/o ejercicio de algún otro.

Por lo tanto, no se concede una especie de jerarquía entre derechos ni se determina de manera categórica que alguno tenga mayor importancia sobre todos los demás, debiéndose procurar su consecución en su conjunto, como ya se aseveró.

Tomando en consideración que resta hacer referencia a un principio más, el de *progresividad*, resulta propicio conceder un espacio especial a éste, dado el papel central que tiene para el desarrollo de esta investigación.

**1.2.4.1 El principio de progresividad en materia de derechos humanos.** Es necesario precisar varios puntos elementales respecto de este principio para entender su trascendencia.

Primeramente, al tratarse de un principio establecido de manera categórica por el legislador federal en el año 2011 como director de la actividad estatal con respecto del reconocimiento de los derechos humanos, junto a los ya precisados con anterioridad, conforman una especie de guía o eje rector de lo que deberá ser en adelante el desenvolvimiento y mejoramiento constante que los alcances que los derechos humanos deberán tener en el país.

La progresividad significa *ir hacia adelante*, la existencia de gradualidad en lo que a la obtención, goce y ejercicio de derechos se refiere; por lo que dependerá siempre en gran medida de las acciones del Estado deben verse reflejadas en la

---

<sup>42</sup> Op. Cit., nota #40.

modificación o creación de nuevas normas, la formación de políticas públicas y la inversión del máximo de sus recursos disponibles en acciones que permitan el desarrollo y la consecución de los fines que el Estado tiene, entre los cuales destaca la plena realización de los derechos humanos de las personas.

Según la autora Mireya Castañeda, el principio de progresividad para los derechos humanos *implica el gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible*<sup>43</sup>.

Coincidiendo con la autora en cita, es apropiado decir que un punto fundamental en la toma de medidas por parte del Estado debe ser no solamente de índole programático<sup>44</sup>, sino que la eficacia y expeditéz juegan un rol primordial, propiciando con ello un desarrollo y expansión verdaderos en cuanto al contenido que los derechos deben tener con el paso del tiempo; pero, en la inteligencia de que en materias relativas a derechos de personas que formen parte de grupos vulnerables la actividad estatal debe ser prioritaria.

Sirvan de ejemplo los casos de emergencia como lo fue la pandemia por COVID-19 que en México comenzó a manifestarse a principios del año 2020, una situación en que los derechos, sobre todo a la salud o a la vida misma, requieren de una actuación expedita y eficaz por parte de las autoridades estatales.

Por otra parte, para Sandra Serrano, citando en parte a Víctor Abramovich y Christian Courtis, señala que *la progresividad implica tanto gradualidad como progreso. La gradualidad se refiere a que la efectividad de los derechos no va a lograrse de una vez y para siempre, sino que se trata de un proceso que supone definir metas a corto, mediano y largo plazo. El progreso patentiza que el disfrute de los*

---

<sup>43</sup> Castañeda, Mireya (coordinadora), *Los Principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2016, p. 11.

<sup>44</sup> Entendiéndose por programático todo lo relativo a los planes que un Estado pretende a futuro llevar a la práctica como un compromiso adquirido, verbigracia, políticas públicas, reformas legales, etcétera.

*derechos siempre debe mejorar. La progresividad requiere del diseño de planes para avanzar hacia el mejoramiento de las condiciones de los derechos mediante el cumplimiento de dichos planes*<sup>45</sup>.

De lo anterior se aprecia también el elemento de *gradualidad* en dicha concepción, pero a su vez el elemento *programático* que debe reflejarse en los planes estatales, y de *mejoría* constante de éstos.

A su vez, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en conjunto con el Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, han elaborado la siguiente concepción acerca de dicho principio: *Se debe entender como una obligación del Estado para asegurar el progreso en el desarrollo de los derechos humanos; es, al mismo tiempo, una prohibición para que no se retroceda en la protección de tus derechos. El Estado debe ampliar el catálogo de tus derechos humanos y mejorar su cumplimiento, debe brindar las condiciones más óptimas de goce y ejercicio de tus derechos, y no disminuir los niveles de satisfacción alcanzados*<sup>46</sup>.

En esta definición, resalta la prohibición autoimpuesta por el Estado como una faceta más del principio de progresividad, que permite concebirlo en sus distintas dimensiones o vertientes, como se verá más adelante.

Cabe resaltar que, si en algo coinciden todas y cada una de estas concepciones, es en varios puntos a saber: a) el desarrollo constante de los alcances y contenido que deben tener los derechos humanos, b) la obligación por parte del Estado de implementar acciones de manera gradual para la consecución de tal fin y c) que dichas acciones, o en su caso, omisiones, deben ser las más eficaces o las más

---

<sup>45</sup> Serrano, Sandra, "Obligaciones del Estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos", en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo *et al* (coord.), *Derechos humanos en la Constitución. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013, pp. 120 y 121.

<sup>46</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos e Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, *Derechos humanos en el artículo 1o. constitucional: obligaciones, principios y tratados*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2015, pp. 20 y 21.

óptimas para conseguir un nivel de goce y ejercicio de derechos por la totalidad de las personas.

Es de tal forma que se identifican los componentes elementales del principio de progresividad en relación con las acciones u omisiones que el Estado debe tener en cumplimiento de sus obligaciones para con las personas titulares de derechos humanos, resaltando que no sólo debe existir una acción o acto positivo en su desempeño, por el contrario, las acciones negativas también cuentan con un papel muy importante en el comportamiento y las determinaciones que han de tomar las autoridades.

**1.2.4.2 La regresión en materia de derechos humanos.** Como ya se mencionó, las acciones que puede tomar el Estado, por conducto de sus autoridades, pueden ser también de carácter negativo, acciones que pueden generar afectación a los derechos humanos de las personas y que constituyen generalmente lo que se denomina *medidas regresivas*.

De tal modo, se trata de medidas que tienen como resultado una disminución en el alcance, tutela, contenido o desarrollo obtenidos con respecto de determinados derechos; por lo que, al obrar de esa manera, la autoridad Estatal debe estar plenamente consciente de las consecuencias que acarreará su actuar.

Así como también deberá de haber considerado todas las posibles vías en la solución del conflicto, problema o situación que ha propiciado dicho actuar, tomando la mejor decisión que en ese momento y con la máxima aplicación de los recursos a su alcance pudo elegir, pues la restricción de un derecho humano no debe ser sino la última de las medidas que ha de llevarse a cabo.

Al respecto de la restricción de los derechos humanos la Primera Sala de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que *las acciones y omisiones que impliquen regresión en el alcance y la tutela de un derecho humano sólo pueden justificarse si: a) se acredita la falta de recursos; b) se demuestra que se realizaron todos los esfuerzos necesarios para obtenerlos, sin éxito; y, c) se demuestra que se aplicó el máximo de los recursos o que los recursos de que se disponía se*

*aplicaron a tutelar otro derecho humano (y no cualquier objetivo social), y que la importancia relativa de satisfacerlo prioritariamente, era mayor*<sup>47</sup>.

De lo anterior se puede inferir que, si bien las medidas restrictivas (en este caso, regresivas) en materia de derechos humanos no son deseables, sí pueden ser justificadas. Pero solamente si se cumple con determinados supuestos y condiciones, en especial si una vez agotados los medios o recursos disponibles y a su vez se busca la tutela de un derecho humano con cierta prioridad respecto de la importancia de su satisfacción; lo que pudiera despertar sospecha acerca de si el principio de indivisibilidad en estos casos es relativo, pues se estaría en la disposición de conceder algún tipo de relevancia a la satisfacción de un derecho sobre otro.

En relación con lo anterior, Daniel Vázquez asevera que *mientras que por el principio de progresividad el Estado se obliga a tomar acciones para garantizar, proteger y promover los derechos; bajo el principio de no regresión el Estado se obliga a ser omiso en relación con medidas contrarias al avance logrado en los derechos, a ser omiso en medidas regresivas. La expectativa en la progresividad es de acción, la expectativa en la no regresión es de omisión. [...]el principio de no regresión debe observarse en las leyes, políticas públicas, decisiones judiciales y, en general, en toda conducta estatal que afecte derechos*<sup>48</sup>.

Cobra así importancia la dualidad existente en el principio de progresividad, pues implica también la obligación del Estado en ser omiso, en no llevar a cabo actos de cualquier índole o naturaleza, que afecten el progreso obtenido respecto de los derechos, pues por principio de cuentas debe abstenerse de toda conducta regresiva.

Es de suma importancia que una vez realizada la acción regresiva, el Estado, por conducto de sus órganos especializados en la impartición de justicia ejerzan la facultad revisora con la que cuentan para determinar si dicha medida regresiva se

---

<sup>47</sup> Tesis de Jurisprudencia 1a./J. 87/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, octubre de 2017, Página 188.

<sup>48</sup> Vázquez, Daniel, *Test de razonabilidad y derechos humanos: instrucciones para armar. Restricción, igualdad y no discriminación, ponderación, contenido esencial de derechos, progresividad, prohibición de regresión y máximo uso de recursos disponibles*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018, p. 165.



encuentra plenamente justificada, pues es ésta una de las funciones tradicionales del poder judicial respecto del ejercicio del control de constitucionalidad en sistemas jurídicos de una tradición basada en la supremacía de la Constitución, como lo es el caso de México.

José Guillermo Espinosa Hios, citando en parte a Christian Courtis y otros autores, afirma que: *...la prohibición de no regresividad [sic] laboral se hace exigible con mayor fuerza al órgano judicial que, en un estado normal de las cosas, debería ser el encargado de garantizar su no quebrantamiento. [...] ha de tenerse en cuenta que la prohibición de regresividad o de retroceso en materia social, como estándar de juicio, encuentra su cimiento en los principios de seguridad jurídica y confianza legítima. [...] Máxime si se tiene en cuenta que, como lo expresa Courtis et al. (2006), la proyección de este principio se extiende a la protección especial de aquellas personas que están en una situación peor, en tanto carecen de los medios –materiales y jurídicos– para la satisfacción de sus necesidades básicas*<sup>49</sup>.

Es así que, como una visión alterna del mismo principio de progresividad, el de *no regresión* o *prohibición de regresión*, consistente en la prohibición para el Estado de realizar actos que vulneren y reduzcan el alcance, el goce y el ejercicio de los derechos de los gobernados. Es de vital importancia para el análisis, no solamente de la justificación de las medidas regresivas en materia de derechos humanos, sino también, en su caso, de la eficacia que puedan llegar a tener luego de transcurrido un tiempo determinado.

La responsabilidad de verificar primeramente la viabilidad y constitucionalidad de una medida regresiva, en el caso del sistema jurídico mexicano, corresponde al Poder Judicial de la Federación, ya sea por conducto de sus Juzgados Federales, sus Tribunales Colegiados o inclusive por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

---

<sup>49</sup> Cfr. Espinosa Hios, José Guillermo, “El principio de progresividad y no regresividad laboral en el cambio jurisprudencial: examen del beneficio de incremento pensional por persona a cargo”, en: *Opinión Jurídica*, Colombia, volumen 20, número 42, julio-diciembre de 2021, consultado: 15:30 horas del 25 de enero del año 2024, disponible en: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a7>.

Así mismo, es de considerarse que en el caso de que las medidas regresivas tomadas por las autoridades del Estado mexicano hubieren sido consideradas como *justificadas*, debe ser también responsabilidad del poder Judicial Federal por conducto de sus órganos, el determinar si han cumplido con el propósito para el cual fueron emitidas.

Por lo tanto, se coincide con lo expresado por José Guillermo Espinosa Hios, y se estima que dicha actividad revisora debe descansar en la seguridad jurídica y la confianza que se tiene respecto de dichos órganos de impartición de justicia, pues en ellos se encuentra, en muchas ocasiones, el último bastión de la lucha en contra de las determinaciones arbitrarias y desproporcionadas cometidas por parte de las autoridades, siendo de cualquiera de los poderes que se ejercen en el sistema jurídico mexicano.

Es prioritario determinar el significado y los alcances que el principio de progresividad en su vertiente de no regresividad tiene, ello debido a que actos como la reducción de los salarios caídos reclamables (tema que en este trabajo es abordado en sus distintas dimensiones) resulta ser una medida de naturaleza regresiva respecto de los derechos que los trabajadores (en este caso, específicamente los burócratas) poseen y, por lo tanto, pueden exigir el cumplimiento que las autoridades mexicanas tienen respecto de la obligación de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, aplicando los principios rectores que ya se han mencionado y que tienen plena aplicación a una especie particular de derechos humanos: los de origen laboral.

### **1.3 Los derechos humanos laborales: Una especial concepción**

Tomando en cuenta las teorías presentadas con anterioridad se puede afirmar que, por sus específicos rasgos, dentro de las grandes ramas de la ciencia del Derecho reconocidas académicamente para su estudio, el Derecho del Trabajo es una parte muy especial del Derecho Social.

Es por ello que cuenta con unas características propias que lo diferencian del resto de las materias que conforman el sistema jurídico mexicano y que le hacen fácilmente identificable; sin embargo, existe un fenómeno que comparten todas y cada

una de las vertientes materiales del Derecho en sus distintos ámbitos de aplicación y validez: la presencia constante de los derechos humanos.

Tanto la naturaleza como la aplicación de la norma, han sido ampliamente estudiados a lo largo de la historia. Es así que tradicionalmente se ha arraigado la teoría kelseniana<sup>50</sup> respecto de sus ámbitos de validez, dividiéndose en espacial, temporal, material y personal; concediéndose que la norma (jurídica) cuenta con una aplicación dentro de un territorio determinado, por un tiempo determinado o indeterminado, respecto de unas conductas determinadas por su naturaleza material y que se destina a regular la conducta de las personas<sup>51</sup>.

Es entonces importante señalar que, sin importar las características definitorias de una materia jurídica, los derechos humanos como concepción meta-material, indiferentes respecto de su existencia en uno u otro contexto jurídico, pueden tener lugar y formar parte de la práctica cotidiana del Derecho en sus diversas especialidades.

Así, por ejemplo, en materia político - electoral, existe el derecho humano al voto<sup>52</sup>; en derecho familiar, el derecho humano a vivir en familia de las personas menores de edad<sup>53</sup>; en materia ambiental, la importancia del derecho humano al medio ambiente sano es fundamental para el desarrollo y bienestar de las personas<sup>54</sup>; y así, se podría continuar con todas y cada una de las materias del Derecho, sin importar cuál de ellas se aborde, siempre se encontrarán prerrogativas propias que pueden ser elevadas al rango de derechos humanos.

Esta situación permitiría inclusive llegar a la idea de que todos los derechos de las personas son, en el fondo y con la suficiente argumentación, derechos humanos,

---

<sup>50</sup> Hans Kelsen (1881 - 1973). Jurista y filósofo austriaco (nacido en Praga, que formaba parte del Imperio Austrohúngaro), quizá el jurista, de la corriente *iuspositivista*, más reconocido.

<sup>51</sup> Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, 4ta Ed., Eudeba, Buenos Aires, 2009, pp. 31-32.

<sup>52</sup> Franco Cuervo, Juan José, *El derecho humano al voto*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2016, p. 28.

<sup>53</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Derechos de las niñas, niños y adolescentes*, en: Derechos Humanos, consultado: 10:35 horas del 14 de noviembre del año 2024, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derechos-de-las-ninas-ninos-y-adolescentes>

<sup>54</sup> Tejado Gallegos, Mariana y Olmos Pérez, Alexandra, *El derecho humano al medio ambiente sano para el desarrollo y bienestar*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2016, p. 6.

con lo que se coincide en parte, toda vez que los titulares de tales prerrogativas son los seres humanos.

Empero, se considera que el fenómeno de realizar una distinción o categoría de derechos humanos construida con todos aquellos derechos que, sin importar la materia de la cual provengan, son atribuibles a las personas por el hecho de su propia humanidad responde a la necesidad imperiosa de señalar la importancia y trascendencia que tiene la defensa de los derechos de las personas frente a las autoridades o particulares que ejercen determinados tipos de poder, como en este caso lo es el económico - laboral.

Es decir, la investidura de *derechos humanos* en la cual se encontrarían imbuidos los derechos de las personas (derivados de relaciones laborales, civiles, familiares, electorales, administrativas, etcétera) atiende a una concepción reforzada de las obligaciones estatales de preservar la existencia, respeto, promoción, garantía y protección de los derechos de las personas frente a las propias autoridades o inclusive a los particulares, independientemente de la materia de su procedencia.

### **1.3.1 Concepto de derechos humanos laborales**

Lejos de ocuparse este trabajo exclusivamente de identificar si unos derechos humanos lo son o no, sí se estima oportuno contemplar la existencia de *derechos humanos laborales* que, aparentemente, podrían ser aquellos derechos que las personas poseen por el simple hecho de ser seres humanos y que a su vez estos derivaran de las relaciones de trabajo surgidas entre particulares y también con el Estado.

Sin embargo, tal concepción, que incluso no distingue entre persona trabajadora y persona empleadora, resultaría insuficiente para dimensionar la trascendencia de los derechos humanos laborales.

De tal modo, hay quien ha considerado que resulta necesario no enfocarse sólo en la persona trabajadora como titular de derechos humanos, sino también tomar en cuenta, por ejemplo, a aquellas que no han adquirido tal carácter y que cuentan

también con el derecho al acceso al empleo como potencial beneficio, así como las personas que aun desempeñando actividades de trabajo, formalmente han visto perjudicados sus derechos al no considerárseles legalmente como trabajadores (como, por ejemplo, sucede con la simulación por pago de honorarios en lugar de salarios), sin limitarse tan sólo a las personas trabajadoras y a la fuente de trabajo<sup>55</sup>, ello como ámbitos personal y espacial de aplicación de las normas del trabajo.

Así la universalidad de los derechos humanos en general se vincula con los derechos laborales de las personas considerándose su reconocimiento al universo de las personas que pueden verse potencialmente o directamente involucradas en las relaciones de trabajo y que resienten las consecuencias de éstas, aunque carezcan de la categoría de persona trabajadora.

Es decir, la universalidad no se referiría solamente a la totalidad de las personas dentro de una sociedad, sino a la totalidad de los aspectos sociales que se vinculan con la materia laboral, que representa una gama amplia de circunstancias colectivas o individuales, bastando señalar la responsabilidad que el Estado se ha reconocido respecto de su obligación para la creación de empleos y la organización social de trabajo, presente en el artículo 123 constitucional, tal y como se analizará en su momento.

### **1.3.2 El derecho humano al trabajo**

Como ya se ha abordado a lo largo de este capítulo, son diversos los derechos de los trabajadores que, por su trascendencia, pueden ser incluidos dentro del amplio catálogo de los denominados *derechos humanos laborales*, de tal forma que uno de los derechos más importantes, si no es que el de mayor trascendencia en el momento de abordar el estudio de este tema es el del derecho a desempeñar un trabajo.

Esta prerrogativa, que da origen a la denominación misma de la materia de la cual dimana, no debe entenderse como sólo el derecho a realizar una *actividad*

---

<sup>55</sup> Reynoso Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, 2da Ed., Tirant Lo Blanch, México, 2017, p. 40.

*humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*<sup>56</sup>, sino que va más allá de la mera realización de una actividad laboral.

Implica una serie de circunstancias que se encuentran relacionadas con la libertad personal, no sólo entendida como la ausencia de sometimiento ante los designios absolutos de otra u otras personas, sino la libertad de elección de la propia profesión u oficio como parte de la libre determinación de cada persona, de ahí que la interdependencia y la indivisibilidad en cuanto principios elementales de los derechos humanos le sean aplicables, pues inclusive se podría hablar de derecho humano a la libertad del trabajo o a la libre elección del trabajo.

Así, el artículo 5° de la Constitución Política Federal reconoce el derecho humano al trabajo, y el artículo 123 del mismo ordenamiento desarrolla las condiciones que de manera general deben regir en las relaciones de trabajo, las cuales se desarrollan de forma más detallada en las diversas leyes y otros ordenamientos de categoría inferior, mismos que serán analizados en el capítulo relativo a las normas jurídicas relacionadas con el problema de investigación.

Sin embargo, es prudente precisar que la libertad no es la única característica que debe presentar este derecho humano, también ha de ser irrenunciable en términos del primero de los artículos citados, así como digno y socialmente útil, según lo establecido por el mencionado artículo 123 constitucional además de que siempre debe ser retribuido como esencial distinción con la esclavitud, de tal modo que el dejar de percibir un ingreso estable contribuye a la vulneración de múltiples derechos.

Así pues, es necesario comprender que, como consecuencia de un despido injustificado, las personas trabajadoras no solamente se ven privadas del goce de un derecho tan importante para el ser humano como lo es el de desarrollarse laboral o profesionalmente, afectando así también a su desarrollo personal, sino también de la fuente de ingresos propia y de sus familias según sea el caso, lo que puede ocasionar vulneraciones graves a otros derechos como lo son, de primera mano, la salud mental

---

<sup>56</sup> Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2da ed., Porrúa, México, 2007, p. 175.

de las personas que ha sido reconocida como un derecho humano elemental por la Organización de las Naciones Unidas derivado del reconocimiento del derecho a la salud dado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>57</sup>.

De tal modo, la restitución de la persona en el goce de sus derechos o la indemnización justa luego de una afectación tan severa como la privación de este derecho humano, entraña la necesidad de establecer medios legales adecuados para propiciar que dichas violaciones se vean reducidas en la medida de lo posible y que las personas que han sido vulneradas reciban una compensación justa y proporcional al daño recibido.

### **1.3.3 El derecho humano a una indemnización laboral plena y justa**

Más allá de los derechos humanos laborales que se pueden presentar dentro y fuera de una relación y fuente de trabajo, existe siempre la posibilidad de que tal vínculo se disuelva, sea por voluntad del trabajador, por decisión del empleador o de ambas partes. En cualquiera que sea la situación, el pago de prestaciones devengadas y no cubiertas debe ser una parte fundamental de la rescisión de la relación laboral, así como, en el caso de que la persona trabajadora decida ejercitar la acción correspondiente como consecuencia de un despido injustificado, cuenta con el derecho constitucionalmente reconocido (artículo 123 apartado A fracción XXII) a ser indemnizada.

Al respecto se debe precisar que el texto constitucional establece la posibilidad de que en los casos de despido injustificado el patrón cumpla con el contrato de trabajo (es decir, se continúe con la relación de trabajo) o se indemnice a la persona con el importe de tres meses de salario.

Sin embargo, se considera además que, al igual que dicha *indemnización constitucional*, los salarios contemplados en las leyes federales y locales cumplen con una función indemnizatoria, como ya fue analizado en su momento, por lo que, si bien

---

<sup>57</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *La salud mental es un derecho humano*, en: *Artículos*, consultado: 12:20 horas del 15 de noviembre del año 2024, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/stories/2018/05/mental-health-human-right>.

es cierto dicha prestación no se encuentra contemplada en la norma constitucional, sí forma parte de este conjunto de medidas que el Estado ha emitido a lo largo del desarrollo legislativo progresivo que históricamente ha generado respecto de la protección de los derechos de las personas laborales.

Por lo que el principio de progresividad de los derechos humanos en general, y de los derechos humanos laborales en lo particular, resulta aplicable al caso de los salarios caídos como parte de este conjunto de medidas que el Estado ha logrado desarrollar en beneficio principalmente de un grupo vulnerable como lo es el de los trabajadores.

Es en este caso en especial, es de vital importancia el principio de progresividad, teniendo las autoridades la obligación de actuar y proveer (incluso de abstenerse) de lo necesario para que dicho grupo social tenga acceso al goce pleno de sus derechos de manera que, con el paso del tiempo, gradualmente vayan obteniendo mejores y mayores condiciones de disfrute y ejercicio, no al contrario.

Esto es, que la tendencia en cuanto al contenido y aplicación de las medidas, políticas, programas o leyes creadas por el Estado deben ser siempre con la finalidad de ampliar su alcance y contenido, en especial éstas últimas en cuanto se trata de normas que establecen las condiciones generales en las cuales determinados derechos y obligaciones deberán ejercerse, como lo son las leyes emitidas por los congresos locales o el Congreso de la Unión, más aún las reformas que se produzcan a ordenamientos que contengan derechos humanos de las personas que pudieran considerarse elementales para su supervivencia como lo son los relativos a la obtención de un ingreso digno.

#### **1.4 La reforma legal como medida regresiva**

Una de las funciones primordiales de los órganos legislativos, si no es que la más importante, es la de proveer de normas generales que tengan como propósito el regular las relaciones interpersonales, desde un punto de vista jurídico, en una sociedad determinada.



Legislar no sólo se trata de la actividad de creación normativa, sino que además implica la transformación constante del contenido de las leyes mediante su reforma (adicionando o derogando porciones normativas) o incluso su expulsión total y definitiva del ordenamiento jurídico, por medio de la abrogación expresa o tácita. Todo cambio en un ordenamiento jurídico implica necesariamente la existencia de efectos tanto en la forma en que se ha de aplicar una norma, como en el alcance de ésta con respecto a la materia que regula, ello es una cuestión muy evidente.

En ese sentido, se ha de apreciar al acto legislativo como una de las medidas que el Estado puede emplear para llevar a cabo cambios a las normas que estime necesarios para un determinado fin y que a su vez puede tener efectos sobre el goce, alcance o contenido de los derechos de las personas. Lo anterior autoriza a considerar que, para el caso de que un acto legislativo genere una restricción o regresión respecto del contenido, goce o alcance de un derecho humano debe pasar por el tamiz jurídico propicio para determinar si cumple con los requisitos para ser considerada como una medida plenamente justificada.

#### **1.4.1 El test de razonabilidad en materia de restricciones legales**

Como herramienta metodológica para el análisis de las medidas o actos implementados por el Estado, el test de restricción de derechos que se basa en la *razonabilidad o proporcionalidad* resulta ser de gran ayuda en la tarea de determinar, como su nombre lo indica, si la restricción es razonable y proporcional, precisamente.

Respecto de las restricciones legales a los derechos humanos, el autor Ramsés Montoya Camarena esboza de manera muy clara las pautas que comúnmente se plantean para la realización de un test de razonabilidad en materia de restricciones a los derechos<sup>58</sup>.

La primera de ellas consiste en que la restricción debe encontrarse debidamente establecida en una *ley formal*, por lo que se relaciona con el principio de

---

<sup>58</sup> Montoya Camarena, Ramsés, *Interpretación de las restricciones constitucionales. Una visión desde la argumentación y la hermenéutica*, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Querétaro, 2019, pp. 191 a 198.

legalidad y por ello se debe entender que es producto de un órgano del Estado que, en teoría, de manera democrática ha plasmado la opinión de la mayoría respecto de la promulgación de una nueva norma siguiendo el procedimiento legislativo correspondiente, conteniendo en su redacción explícita y claramente los alcances de dicha medida restrictiva.

El segundo de los elementos consiste en la justificación de la actividad legislativa explícitamente plasmada en el texto legal, con la intención de que se conozca con claridad la necesidad de adecuación y pueda examinarse así su legitimidad. El autor asevera que, por lo regular, en instancias internacionales se requiere que la causa que se cita para la actividad legislativa se encuentre contemplada en las normas de carácter internacional, como lo son la seguridad nacional, la seguridad pública, el orden público, la protección de la salud, de la moral pública y los derechos o libertades de otros.

El tercer punto se encuentra relacionado con la noción de que la medida no sólo es legítima, sino que se trata de algo necesario e imperioso, que busque contribuir a la consecución del bien común, es decir, que se trate de una cuestión de utilidad pública.

Por lo que ve al cuarto elemento, precisa que debe existir una conexión de racionalidad entre los medios (medida legislativa) y los fines que se pretende cumplir, es decir, la existencia de un nexo de causalidad claro y preciso entre los medios y el objetivo que se persigue.

Respecto del punto quinto, deviene en la expresión de ser una especie de necesidad y única opción por parte del Estado para la obtención de un fin perseguido, por lo que le corresponde acreditar que no existe otra forma de alcanzar el objetivo que se pretende con la adopción de la medida restrictiva.

El sexto elemento, consiste esencialmente en la proporcionalidad que debe guardar la medida implementada con respecto de los beneficios que han de ser obtenidos del objetivo que se persigue, esto es, que se cause la menor afectación a

los derechos o que se trate de la medida menos gravosa que se pueda implementar por el Estado.

Por último, se busca que la medida implementada por la autoridad estatal no se convierta en la anulación del derecho afectado, presuponiendo que en toda restricción habrá un cierto grado de afectación, por lo que este elemento se encuentra relacionado con la proporcionalidad mencionada anteriormente; sólo que, en un nivel más absoluto, se trata de una limitación a la medida que permita que su implementación no se convierta en la vulneración total del derecho restringido.

Se debe señalar que dicho método de análisis se encuentra constreñido por su propia naturaleza, a las medidas que el legislador ha de tomar a nivel *infraconstitucional*, esto es, toda aquella norma que emita por debajo de la tan conocida supremacía de la constitución, característica fundamental del sistema jurídico mexicano.

Un punto que se considera relevante es la visión más amplia que se ha presentado en este apartado respecto de la justificación de una medida restrictiva por parte de una autoridad estatal, comparada con los puntos que en líneas anteriores se relacionaron con el criterio que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha formulado.

Pues mientras ésta última se concentra en la acreditación de que la autoridad responsable de emitir la medida implementó todos sus recursos y/o esfuerzos necesarios con la intención de no restringir el goce de un derecho y no lo consiguió, viéndose en la necesidad de implementar la medida restrictiva, los puntos relatados por Montoya Camarena<sup>59</sup> implican un razonamiento más profundo no sólo acerca del agotamiento de los recursos disponibles para la no afectación de un derecho determinado, sino que también importan la urgencia, necesidad, razonabilidad, la proporcionalidad, la idoneidad o incluso la condición de no anular de manera absoluta

---

<sup>59</sup> Que fueron expuestos a manera de paráfrasis por el autor de esta tesis.

el goce del derecho restringido, nociones que será de utilidad en el desarrollo del presente trabajo y sus aportaciones.

#### **1.4.2 El test de prohibición de regresión**

Ahora bien, con respecto de este tipo de *test* el autor Daniel Vázquez afirma que *lo que se mira en el test de no regresión es que una determinada actividad del Estado no sea contraria a los avances previamente logrados o al contenido esencial del derecho: volvemos, de alguna manera, al ámbito de las restricciones*<sup>60</sup>.

Tomando como punto de partida tal afirmación, se estima que esta herramienta puede resultar de suma importancia para, primeramente, conocer si una medida restrictiva ha sido regresiva; es decir, que con ella se disminuya o desvíe la inversión de recursos públicos que deberían ser destinados a la satisfacción de un derecho y, posteriormente, si se encuentra plenamente justificada. Siendo una herramienta que permite averiguar de manera especializada si una, medida adoptada por el Estado resulta ser, no sólo restrictiva, sino en especial, regresiva.

Así mismo, este autor, en la obra citada con anterioridad, indica que los criterios que integran esta valiosa herramienta son varios, y luego de realizar un análisis acerca de dos casos que la Corte Constitucional de Colombia y uno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, llega a las conclusiones siguientes<sup>61</sup>.

Primeramente, es necesario aclarar que el test se integra por tres componentes: el estudio de la posible regresión en la medida analizada, un examen de la posible afectación al contenido o contenidos esenciales de un derecho y el análisis de la justificación dada por la autoridad emisora de la medida.

Es debido a ello que se inicia por analizar si la medida en cuestión es regresiva, para lo cual se deberá precisar si a) reduce el radio de protección de un derecho social; b) disminuye los recursos públicos invertidos en su satisfacción; c) aumenta el costo

---

<sup>60</sup> Op. Cit., nota #48, pp. 165.

<sup>61</sup> Op. Cit., nota #48, pp. 165 a 174.

para acceder al derecho o d) retrocede, por cualquier vía, el nivel de satisfacción de un derecho.

Se infiere así que, si bien es cierto que la autoridad revisora debe enfocarse en las cuestiones económicas implicadas en la disminución de la satisfacción de un derecho, debe a su vez también procurar y no dejar de lado la reducción que se pueda realizar de dicha satisfacción por otros medios, no sólo los económicos, por lo que después de analizar esos factores, se deberá también realizar una indagación respecto de los avances históricos o cronológicos que ha tenido el derecho que se analiza, si resulta ser que existe una medida regresiva evidente se continúa con el análisis; por el contrario, si luego de examinados estos elementos, se determina que no existe tal regresión, resulta ocioso continuar con la aplicación del test.

Posteriormente, y una vez establecido que la medida representa una regresión comprobada, ha de estudiarse si con ella se vulneran contenidos esenciales del derecho examinado, es decir, el núcleo del mismo; si es que con ésta se está ante una vulneración de los fines últimos del propio derecho, o si existen obligaciones estatales sin las cuales el propio derecho pierde su sentido, su razón de ser. Es así que en este *paso* del test se analiza lo que se considera es una de las cuestiones más preocupantes del respeto a los derechos humanos, la no vulneración de los elementos más esenciales de ellos, sin los cuales no podría considerarse su existencia.

Finalmente, es necesario entrar al estudio de las razones por las cuales la autoridad que ha emitido la medida trata de justificar su actuación, tomando en cuenta su necesidad, idoneidad y proporcionalidad (en esto guarda relación con el test de proporcionalidad).

Para ello, el autor atinadamente señala que la Corte Colombiana además consideró como relevante el hecho de que la medida, antes de su implementación, fuera lo suficientemente discutida, que antes de tomarse la determinación se hubieren explorado seriamente otras alternativas a la misma y que con ella se promoviera la realización de otros *derechos fundamentales*.

Con lo anterior resulta evidente la preocupación de la Corte por el hecho de que la medida fuese tomada a conciencia, que no se tratara de una determinación que no se hubiera contemplado entre otras tantas que pudieran ser más beneficiosas pero, sobre todo, y esto será una constante, que resultara la menos gravosa en cuanto a la afectación de derechos de las personas respecta.

Es en los pasos finales del test en los cuales se vuelve determinante el trasfondo en la toma de decisiones por parte de las autoridades estatales, pues no sólo se debe atender a si el Estado cuenta o no con los recursos o la capacidad suficiente para afrontar sus obligaciones relacionadas con el goce de los derechos humanos, sino que además, en el caso de que lleve a cabo una medida regresiva, esto es, que disminuya de manera evidente el alcance y contenido de un derecho, deberá justificar lógica y debidamente su decisión, acompañando de elementos suficientes que permitan considerar que la medida regresiva encuentra justificación plena y no sólo con base en los intereses de un sector o grupo determinado de individuos, sino que su actuar resulta ser de utilidad pública.

Si bien el análisis a profundidad respecto de la *regresividad* y *eficacia* de la medida consistente en la reforma legal que estableció la reducción de salarios caídos en el caso de los trabajadores burócratas en el Estado de Michoacán se reservará para el capítulo final de este trabajo, resulta conveniente señalar, de manera previa y exploratoria, que la citada medida cuenta con características que permiten conocer ya desde este punto un pormenor de su naturaleza regresiva.

De tal modo, se trata de una medida que ha permitido la reducción en la protección de un derecho social como lo es el derecho a la indemnización que constitucionalmente se ha reconocido a las personas trabajadoras, encontrándose plasmado legalmente en las distintas normas laborales, generando así la reducción de los recursos (económicos en este caso) que se invierten en la plena compensación por las vulneraciones que el *patrón-estado* ha ocasionado a las personas a su servicio.

Así mismo, aumentándose el costo en recursos económicos, trabajo humano y tiempo de la resolución de los conflictos surgidos a raíz de los tan comunes despidos

injustificados, retrocediendo así el nivel de satisfacción que ya se habría conseguido con la implementación de salarios caídos por todo el tiempo que durase el juicio en cuestión.

Lo anterior toma relevancia si se analiza, como es el caso, que los derechos que se ven afectados por medidas ya sean restrictivas o regresivas, son los pertenecientes a la rama social del Derecho, tal y como se ha abordado conceptualmente y se precisará en los siguientes apartados relativos al desenvolvimiento histórico de las diversas instituciones del derecho laboral.

Dichas instituciones resultan ser derechos pertenecientes a un grupo social históricamente vulnerable, que a pesar de los múltiples avances que en materia de impartición de justicia que se han venido dando en su beneficio, aún el Estado Mexicano tiene una deuda pendiente respecto de su protección y la obligación de proveer de medidas que garanticen el respeto pleno de sus derechos humanos.

---

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO Y EL ESTADO DE MICHOACÁN**

*“La historia no se repite si no es en la mente de quien no la conoce”*

**Gibran Khalil Gibran, pintor, poeta y ensayista libanés**  
**(1883-1931)**

---



## 2.1 Los derechos humanos laborales en la historia de México

Una vez abordada la conceptualización de los temas centrales relativos a los derechos humanos, su naturaleza y su importancia general para la comprensión del problema que se aborda en el presente trabajo, se considera igualmente de sumo valor el conocer cuáles han sido los episodios en la historia de México que guardan estrecha relación con los derechos humanos de índole laboral, sucesos, instituciones o normas que han marcado el nacimiento, desarrollo y evolución de las prerrogativas más fundamentales en la materia y que guardan estrecha relación con la línea investigativa que se desenvuelve en el presente trabajo.

Si bien es cierto, los derechos humanos cuentan con diversas concepciones, como ya se expuso en el capítulo anterior, resulta obligado analizar su transformación a lo largo del tiempo en el contexto del Derecho del Trabajo primeramente y en especial en relación con el derecho a percibir un salario, una indemnización y el acceso a la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial y completa respecto de la resolución de conflictos laborales.

Resultaría ocioso realizar un examen profundo de los antecedentes más antiguos del trabajo y su regulación dentro del territorio nacional si éstos no se encontraran realmente relacionados con el tema central de esta investigación, es debido a tal circunstancia que el estudio ha de abordar, primeramente, datos y episodios históricos relacionados con los derechos de los trabajadores en México, de una forma somera.

Posteriormente habrá de enfocarse en un análisis a partir del resultado más trascendental del fenómeno social, político, económico y cultural más importante para el país durante el siglo XX: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y su naturaleza eminentemente social en cuanto al *otorgamiento de garantías individuales*, hoy derechos humanos, de entre los cuales, y a la par de algunas como lo son las relacionadas al Derecho Agrario, por ejemplo, se encontraron grandes conquistas para el sector obrero de este país.

### 2.1.1 Antecedentes de los derechos laborales en la historia prerrevolucionaria de México

Como se señaló con anterioridad, el análisis que habrá de realizarse de los antecedentes más tempranos de las instituciones laborales en la historia nacional será breve, sin embargo, se considera oportuno señalar aspectos puntuales relacionados con el trabajo libre y retribuido.

Es así que, durante la época virreinal, más específicamente a partir de 1549, la Corona Española prohibió expresamente el servicio personal (obligatorio) de las personas indígenas que habitaran la Nueva España, y se estableció que las personas en general debían mantenerse ocupadas con un trabajo, a cambio de un salario por supuesto, acudiendo a las plazas de las villas o ciudades en que residieran para que por medio de las autoridades del lugar se les contrataran con quien necesitaran mano de obra<sup>62</sup>; por lo tanto, ya desde los primeros años del virreinato en la Nueva España se entendía como una obligación y un derecho, el trabajo remunerado.

De tal modo la *normativa indiana* daría en principio pasos hacia el establecimiento de un proto-derecho del trabajo en México, sin llegar a serlo. Así en la etapa relativa a la lucha independentista se presentaron, como lo señala Miguel Bermúdez Cisneros, ideas que tendían más a pensar en la libertad (o independencia) de las personas, que en los problemas sociales de los trabajadores de la época<sup>63</sup>.

En especial en lo que refiere a personajes importantes como el propio José María Morelos y Pavón que en sus *Sentimientos de la Nación* ya planteaba la necesidad de generar empleos para los *americanos* casi exclusivamente (números 9 y 10), de obtener mejores *jornales*<sup>64</sup> para los pobres que mejoren sus *costumbres* y los

---

<sup>62</sup> Cfr. Cruz Barney, Oscar, *Historia del derecho en México*, Oxford University Press, México, 1999, p. 428.

<sup>63</sup> Op. Cit., nota #23, p. 87.

<sup>64</sup> Entiéndase como sinónimo de salario diario o por jornada de trabajo.

alejen de la ignorancia, la rapiña y el hurto (número 12), así como la proscripción de la esclavitud<sup>65</sup>.

Se continuaría en tal situación con el pasar de las décadas hasta que, en la Constitución de 1857 por vez primera, hasta cierto punto, por parte del Poder Constituyente se reconoció la necesidad de plasmar la libertad de las personas de dedicarse a la profesión, industria o trabajo que le acomodase, a cambio de una justa retribución (artículos 4° y 5°)<sup>66</sup>.

Se trata de pasos que, de forma un tanto primitiva y de manera gradual, fueron conformando el natural camino de la progresividad respecto de los derechos de las personas trabajadoras, pasando desde el reconocimiento del trabajo como obligación a cambio de un derecho (jornal), hasta plasmar el reconocimiento de este derecho en relación con la libertad, implicando en todo momento de transformación la adopción de medidas cada vez más benéficas para el trabajador.

De tal manera, como se abordará a lo largo de este tema y en el referente al derecho a la impartición de justicia en la materia, se desarrolló constantemente la intención de generar medidas estatales *progresivas* que permitieran cada vez mejores estándares para las personas trabajadoras, siempre en torno a reformas constitucionales o de las leyes ordinarias, en contra posición con la *regresividad* de las restricciones a los salarios caídos efectuadas con posterioridad.

Sin embargo, tales medidas de *avanzada* no surgirían de manera espontánea y por buena fe del Estado, pues las circunstancias reales que los trabajadores vivieran a finales del siglo XIX y principios del XX parecerían no ajustarse a los ideales de libertad y respeto plasmados en la Norma Suprema, ello se vería reflejado en sucesos

---

<sup>65</sup> Morelos Pavón y Pérez, José María Teclo, *Sentimientos de la Nación*, [en línea], consultado 20:00 horas del 19 de mayo del año 2025, disponible en: <https://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/263/1/images/Independencia11.pdf>.

<sup>66</sup> Artículos 4° y 5°, Constitución Política de la República Mexicana (de 1857), disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const\\_1857.pdf](https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf) (fecha de consulta: 7 de septiembre de 2025).

que posteriormente generarían un trágico punto de inflexión en la lucha por la obtención de mejores condiciones de trabajo.

**2.1.1.1 1906: Un año trascendental para la lucha obrera en México.** Teniendo en cuenta el evidente abandono normativo que padecían los trabajadores en México desde su nacimiento como nación independiente, aunque se realizaran esfuerzos constitucionales para la inclusión de derechos fundamentales de carácter laboral (como se ha descrito en líneas anteriores), es que se puede comprender la precariedad en que se encontraba la clase trabajadora.

Es 1906 un año de obligada mención, porque representó un importante, aunque trágico, episodio en la historia del Derecho del Trabajo Mexicano. El día primero de junio de ese año un grupo de obreros de la industria minera en la población de Cananea, en el estado de Sonora, estallan una huelga, tal y como lo explica Anna Ribera Carbó<sup>67</sup>, dicha huelga comenzó como respuesta al aseguramiento de aumentos de salarios a trabajadores estadounidenses, pero no a los mexicanos.

Relata la conferencista que, al día siguiente del estallido de la huelga, los trabajadores presentaron un pliego petitorio a la empresa que incluía, entre otras condiciones, un salario mínimo de cinco pesos (de la época) por ocho horas de jornada, la participación de un 75% de empleados mexicanos y un 25% de extranjeros, mejores condiciones de trabajo en el descenso a las minas y para el derecho de ascenso (escalafonario) de los trabajadores mexicanos.

Es decir, reclamaban igualdad de condiciones de trabajo para todos los obreros, pero con cierta preferencia nacional. La tarde de ese primer día de junio una manifestación ordenada de trabajadores mineros culminó en una confrontación entre estos y un par de trabajadores estadounidenses, que a la postre crecería hasta convertirse en un conflicto que, en días posteriores, enfrentaría por una parte al gobierno de Sonora, autoridades locales, trabajadores estadounidenses y un conjunto

---

<sup>67</sup> Ribera Carbó, Anna, *Conferencia la huelga de Cananea. 110 aniversario*, [en línea], consultado: 23:00 horas del 19 de mayo del año 2025, disponible en: <https://youtu.be/QZ2Zz0vKc6c?si=hw4WwrbAXuIBYL2C>, (minuto 48:28 en adelante).

de voluntarios armados de esa misma nacionalidad; y por la otra alrededor de cinco mil trabajadores mineros.

Días después de algunos tiroteos intermitentes, y con la llegada de fuerzas armadas federales mexicanas, la huelga fue reprimida, con un saldo que se estima entre treinta y cien huelguistas muertos y la detención de sus líderes. Meses más tarde, en Río Blanco, Veracruz, la trágica historia se volvería a repetir en condiciones similares a las de Cananea.

Bernardo García Díaz<sup>68</sup> afirma que los antecedentes de los sucesos trágicos de Río Blanco se encuentran en los movimientos huelguistas de la región de Puebla-Tlaxcala durante 1906, que desembocaría en un *paro patronal* múltiple el 24 de diciembre de ese año, que sería resuelto de manera arbitral (con un laudo) por el propio Porfirio Díaz el 6 de enero de 1907, quien ordenaba el regreso de los trabajadores a sus puestos de trabajo. Para el día 7 de enero de ese mismo año, en Río Blanco y en respuesta de los trabajadores comenzaría una revuelta (denominada tradicionalmente como *huelga*) en la que se realizaron quemas de las llamadas *tiendas de raya* de las empresas textiles de la región.

Tales manifestaciones fueron reprimidas por las fuerzas del Estado teniendo también como resultado la muerte de trabajadores inmersos en dicho movimiento.

Todos estos sucesos se dieron en un contexto político y social influenciado por las ideas principalmente de Ricardo Flores Magón plasmadas en el *Programa Del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación*, que en lo que se relaciona con esta investigación, propugnaba por el establecimiento de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, con jornadas y salarios dignos<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> García Díaz, Bernardo, *La huelga de Río Blanco. 110 aniversario*, [en línea], consultado: 00:40 horas del 20 de mayo del año 2025, disponible en: <https://youtu.be/9th4X5ltU84?si=nVfa9OUFHU3YW6hu>, (minuto 40:20 en adelante).

<sup>69</sup> Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, *Programa Del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación*, [en línea], consultado: 01:15 horas del 20 de mayo del año 2025, disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>.

Estas fueron ideas que se verían concretadas en el alto contenido social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, nacida del conjunto de conflictos armados que históricamente ha sido denominado como *Revolución Mexicana*, pero sobre todo nacida de la lucha de sectores de la sociedad mexicana (como el obrero) que hasta ese momento habrían luchado por obtener mejores condiciones de vida.

Dichas condiciones de vida y de trabajo, si bien no se puede considerar un avance importantísimo en lo que posteriormente se consagraría como garantías individuales y, a la postre, derechos humanos a partir de 2011, no fueron entonces reconocidas con el nombre de derechos humanos de naturaleza laboral, éstas constituyen en sí mismas conquistas de carácter social que dotarían de progresividad a la redacción de la norma suprema mexicana, dotándole del reconocimiento de ser la primer constitución que establecería garantías (derechos) sociales en su contenido.

### **2.1.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

Con la victoria del Ejército Constitucionalista sobre el resto de las facciones revolucionarias a finales de 1915 y la convocatoria a conformar un Congreso Constituyente en 1916 con la finalidad de elaborar una nueva Constitución Federal, teniendo como base la de 1857, es que se promulga el 5 de febrero de 1917 una nueva Carta Magna, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero de 1857<sup>70</sup>.

Esta surgió como norma suprema y teniendo como antecedente la tan lamentable y cruenta Revolución Mexicana que, entre otros elementos, contó con la participación de innumerables hombres y mujeres que exigían mejores condiciones de vida, pero también del respeto y el reconocimiento de derechos laborales tan básicos

---

<sup>70</sup> Que, de hecho, si se atiende de manera literal a la interpretación de su nombre, se trataría de una norma suprema pero que reforma a una ya existente, por lo que se podría incluso considerar que es solamente una reforma y que en realidad la constitución de 1857 seguiría vigente con sus adecuaciones de 1917; sin embargo, para fines prácticos, jurídicos y sociales, se le reconoce como una constitución nueva dado el proceso legislativo constituyente del cual es resultado.

e importantes que se vieron reflejados en los artículos 5° y 123 de la naciente constitución<sup>71</sup>.

Tales conquistas se reflejaron en el establecimiento, a rango constitucional, del derecho al trabajo libre y retribuido (es decir, mediante el pago de un salario), la posibilidad de renunciar también libremente y sin consecuencias más que las de naturaleza civil, por lo que ve al primero de los artículos mencionados. Sin embargo, el artículo que se ha convertido en el logro más reconocido respecto del *otorgamiento* en ese entonces, reconocimiento ahora, de derechos laborales más específicos lo es el artículo 123.

Fue el artículo en el que en su momento se plasmaron derechos como el de jornadas de trabajo dignas, la protección especial de los niños y mujeres frente a condiciones de trabajo riesgosas, igualdad de las personas trabajadoras, condiciones de trabajo dignas, salubres y seguras, el derecho de asociarse y exigir sus derechos por medio incluso de la huelga, pero sobre todo y en lo que importa a este trabajo, la obligación del patrón de pagar un salario mínimo *suficiente* al trabajador para cubrir los gastos que con motivo de la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia se erogasen, teniendo como obligación también la obligación de indemnizarlo en el caso de que fuese despedido de manera injustificada:

*Art. 123 ...*

*...VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...*

*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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...*<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Op. Cit. nota #40, artículo 123.

<sup>72</sup> Ídem.

Dichas aportaciones resultaron primordiales para el progreso del Derecho del Trabajo y, por consiguiente, para los derechos fundamentales relacionados o ubicados de manera concurrente en ambas percepciones, resultando tan importantes para el constituyente, en representación de la sociedad mexicana.

Tal asamblea determinó concederle un título exclusivamente para desarrollar el contenido de las exigencias cristalizadas en derechos *otorgados* como resultado de la lucha armada revolucionaria, lo que devino en la creación del Título Sexto, denominado *Del trabajo y de la previsión social*, prueba de la preponderancia que tuvieron y deberían seguir teniendo los derechos fundamentales de índole laboral.

Ello se afirma luego de realizar un análisis detenido de los proyectos llevados a cabo por los diputados constituyentes respecto de la redacción, en especial, del artículo 123 constitucional y su posterior adopción definitiva, que introdujo no sólo a nivel nacional sino universal la constitucionalización de los derechos sociales, particularmente los laborales.

Tal y como lo señala José Gamas Torruco, *pronto, las constituciones de otros países como: la unión soviética, la república alemana y la república española seguirían el derrotero trazado por el congreso constituyente de Querétaro. Los derechos del trabajador en lo individual y de la clase obrera entraron así al constitucionalismo universal*<sup>73</sup>.

En definitiva, la consolidación en 1917 de los derechos laborales fundamentales en la constitución debe considerarse un hito en la historia del derecho. Empero, tomando en consideración que el derecho muta y se transforma a la par de la sociedad que lo crea, era de esperarse que la constitución no permanecería pétrea frente al inexorable paso del tiempo, puesto que en materia de derechos humanos positivizados vendrían cambios interesantes en los años posteriores a su entrada en vigor, lo que confirmaría la perfectibilidad de la Ley Suprema, como lo es toda obra humana.

---

<sup>73</sup> Gamas Torruco, José, *Estudios constitucionales. Los grandes debates del Congreso Constituyente de Querétaro, 1916-1917*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2017, p. 266.



### **2.1.3 La evolución del artículo 123 constitucional y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado**

Grandes cambios sufrieron los derechos consagrados en el artículo 123 que no solamente se transformarían para bien de los trabajadores mexicanos en general, sino que permitirían el surgimiento de una nueva categoría de trabajadores atendiendo a la persona (en este caso moral, al ser el Estado el patrón) con la cual se establece la relación de trabajo, como lo es el trabajador burócrata o al servicio del Estado, entendiéndose a este último en sus niveles federal, local o municipal.

Cabe destacar que dicha distinción surgió formalmente con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960, pues la citada modificación al artículo 123 creó el apartado B dentro del cual se reconoció de manera expresa la existencia de la categoría de trabajador a que se ha hecho referencia y los derechos que deberían tener por ese hecho, de entre los que destacan por interés de esta investigación, el derecho a percibir un salario.

En tal contexto, el salario no podría ser disminuido durante la vigencia del presupuesto (de egresos) que lo contemple y que tampoco ser menor al percibido por los trabajadores en general, lo que en consideración de quien suscribe estas líneas debe tomarse como una clara intención por parte del legislador de establecer una igualdad entre los parámetros mínimos de todos y cada uno de los trabajadores mexicanos sin importar si su relación se establecía entre ellos y otro particular o con el Estado actuando como patrón.

Se estableció también el derecho a percibir un salario igual si se realizaba una actividad igual, la protección del salario respecto de retenciones, descuentos, deducciones o embargos, así como el derecho a ser indemnizados en el caso de que fuesen víctima de un despido injustificado.

Es necesario precisar que la indemnización mencionada se estableció de manera general y con una especie de reserva de ley debido a que se debería indemnizar a la persona trabajadora previo procedimiento legal correspondiente y sobre el citado apartado B original, de una simple lectura, se puede advertir que tendría

aplicación solamente para los trabajadores al servicio del Estado en su nivel Federal y nada establecía acerca de los trabajadores al servicio de las entidades federativas o de sus municipios.

Esta situación, tampoco se abordaría con precisión en el artículo 115 constitucional sino hasta el año de 1983, como se verá más adelante al analizar el tema relativo a la impartición de justicia laboral local burocrática, por lo que resulta propicio transcribir parcialmente el contenido del citado artículo (de 1960) con fines únicamente didácticos:

*ARTÍCULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*... B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:*

*...IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.*

*En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;*

*V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;*

*VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;*

*... XI.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.*

*En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; ...<sup>74</sup>*

Con el paso del tiempo, la transformación social y, por lo tanto, la necesidad de adecuar claramente las disposiciones normativas para regular los derechos sociales de una forma más enfática surge la adición del párrafo primero al artículo 123 constitucional de 1978 que estableció claramente la naturaleza del trabajo que deberá tener derecho toda persona:

---

<sup>74</sup> Se trata de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1960.

*Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.*<sup>75</sup>

Se puede considerar entonces que, el artículo 123 constitucional en conjunción con el 5° del mismo ordenamiento tuvieron un impacto como pioneros del constitucionalismo social en el ámbito internacional. Sin embargo, su concepción original distó mucho de su resultado final en la constitución de 1917 y más aún en la actualidad.

El proyecto original del general Venustiano Carranza se limitaba a realizar algunas adecuaciones en cuanto a la libertad de trabajo en el artículo 5°, sin que existiera un desarrollo, como ya se analizó, de prerrogativas que rigieran en materia laboral de manera más extensa, siendo hasta que se formó la comisión presidida por Pastor Rouaix que el constituyente tuvo la oportunidad de aprobar y hacer historia con la inclusión de, como ya se señaló, un título especialmente diseñado para el derecho del Trabajo y la Previsión Social, que fue aprobado por unanimidad.

Así mismo, respecto a la evolución de la concepción de trabajo, de los salarios y el derecho a la indemnización para los trabajadores, en especial los burócratas, el artículo 123 constitucional ha sufrido grandes cambios que lo convierten en lienzo sobre el cual se plasman derechos humanos que deben ser protegidos en términos de lo que posteriormente sería un gran avance en la forma de 2011 respecto de éstos últimos.

Pues si bien es cierto tales prerrogativas, por cuestión de técnica legislativa no se incluyeron en los primeros artículos constitucionales denominados tradicionalmente como *parte dogmática*, sí constituyen verdaderos derechos fundamentales sobre los cuales el Estado tiene obligaciones especiales.

---

<sup>75</sup> Congreso de la Unión, *Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, [en línea], consultado: 20:01 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_089\\_19dic78\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_089_19dic78_ima.pdf).

#### **2.1.4 Las reformas constitucionales en materia de derechos humanos del año 2011**

Tal y como lo señala el autor Rigel Bolaños Linares, *La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, reconoció constitucionalmente los Derechos Humanos de las personas y estableció las garantías para lograr su efectiva protección, además de incorporar las disposiciones de los tratados internacionales de los que México es parte en materia de Derechos Humanos, que es lo que se denomina derechos humanos constitucionalizados*<sup>76</sup>.

De tal manera que la reforma a que se hace referencia permitió no solamente expandir el concepto de lo que actualmente se reconoce como derechos humanos, sino que instauró un nuevo paradigma en el cual las autoridades estatales tienen la obligación de proteger, respetar, garantizar y promover tales prerrogativas bajo ciertos principios, ya abordados en el capítulo primero de este trabajo.

Además de que es entonces cuando se genera una transformación de gran impacto como lo es el reconocimiento de la obligatoriedad de aplicar el derecho internacional relativo a los derechos humanos a la par de la Constitución Federal, en tanto no se opongan a ésta reteniendo desafortunadamente el principio de supremacía constitucional tan controversial en algunos casos, pero a la vez estableciendo el principio de interpretación *pro persona* e interpretación conforme a la Constitución y los Tratados Internacionales de las disposiciones normativas referentes a derechos humanos.

Es de importancia señalar un aspecto resaltado por el autor en cita, ya que en su obra menciona igualmente algunas porciones normativas de instrumentos internacionales referentes a derechos humanos que guardan relación con el Derecho del Trabajo<sup>77</sup>, que serán abordados en su momento dentro del capítulo relativo a las disposiciones normativas relacionadas con el tema central de la investigación.

---

<sup>76</sup> Op. Cit. nota #12, p. 159.

<sup>77</sup> Op. Cit., nota #12, pp. 160 y 161.

Sin embargo, resulta útil señalar la importancia del cambio paradigmático que representó el transformar la forma de ver al Estado como un ente que, de manera abstracta, otorga de forma generosa los derechos que las personas tienen entendiéndolos en una visión individualista, de ahí que su denominación fuese, hasta ese año, la de *garantías individuales*; concepto que entendía al individuo como receptor de las *garantías* que el Estado, en una tradición positivista, regulaba y creaba en beneficio de sus integrantes.

Es así que en la actual concepción se puede entender que la persona ya cuenta con derechos previamente existentes debido a su condición de ser humano, que es su reconocimiento lo que de alguna manera dota de formalidad a tales derechos y, por lo tanto, de exigibilidad frente a todas y cada una de las autoridades que conforman el Estado Mexicano, pues no depende únicamente de los tribunales o determinadas autoridades el velar por su pleno cumplimiento o eficacia.

Al respecto, y como se verá en capítulos posteriores, las autoridades jurisdiccionales que cuentan con facultades de control de constitucionalidad (bien sean Tribunales Colegiados o la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación) han realizado múltiples ejercicios de reflexión y resolución de conflictos relacionados con la constitucionalidad de medidas regresivas como lo han sido las diversas restricciones a los salarios caídos que se han dado en ámbitos tanto federal como local.

En ese sentido, su intervención respecto de la exigibilidad de los derechos humanos laborales ha sentado precedentes que, si bien no se estiman apropiadas para su protección, sí han permitido apreciar la acción jurisdiccional constitucional respecto de medidas que pueden constituir una verdadera regresión para las prerrogativas ya obtenidas por las personas trabajadoras.

En ese tenor, se debe entender que los derechos humanos de índole laboral son una pieza más de las que conforman este gran entramado interdependiente e indivisible que actualmente se conoce como *bloque de constitucionalidad*, sobre el cual Manuel Eduardo Góngora Mera menciona que *la doctrina del bloque de constitucionalidad permite reconocer jerarquía constitucional a normas que no están*

*incluidas en la Constitución nacional, usualmente con el fin de interpretarlas sistemáticamente con el texto de la Constitución. En América Latina, tales normas han sido usualmente instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH)*<sup>78</sup>.

Así, todo aquel derecho humano laboral que se encuentre reconocido en normas que la propia constitución ha señalado como trascendental e importante a su mismo rango debe ser protegido, promovido, respetado y garantizado como si en la Constitución se encontrase.

Ahora bien, son múltiples los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal y que encuentran también su fundamento en instrumentos internacionales o como resultado de acuerdos establecidos entre naciones con la finalidad de estrechar lazos en la consecución de fines específicos que no precisamente son los derechos humanos.

Empero, la Ley Fundamental de México es clara al respecto al establecer en su artículo primero el reconocimiento de los derechos humanos que se encuentren establecidos en los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte, sin establecer reserva alguna, tal fue el caso de la adopción del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá que se promulgó en el año 2020.

Dicho instrumento en su artículo 23.10 perteneciente al Capítulo 23 denominado “Laboral” establece algunas obligaciones en el ámbito de impartición de justicia laboral, pues señala que las personas deberán tener derecho a acceder a tribunales encargados de aplicar las leyes laborales que tengan cada una de las partes, sin importar la naturaleza de dichos órganos de impartición de justicia, deberán resolver las controversias de manera justa, equitativa y transparente, cumpliendo con el respeto

---

<sup>78</sup> Góngora Mera, Manuel Eduardo, “La difusión del bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia latinoamericana y su potencial en la construcción del *ius constitutionale commune* latinoamericano” en Von Bogdandy, Armin y otros, *Ius constitutionale commune en américa latina rasgos, potencialidades y desafíos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2014, p. 301.

al debido proceso legal, sin implicar plazos irrazonables o demoras injustificadas y en un ambiente de publicidad, entre otros aspectos que se señalan a continuación:

*Artículo 23.10: Concientización Pública y Garantías Procesales*

...

*2. Cada Parte asegurará que una persona con un interés reconocido conforme a su ordenamiento jurídico en un asunto particular, tenga acceso apropiado a tribunales para la aplicación de sus leyes laborales. Estos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, tribunales cuasi judiciales, tribunales judiciales, o tribunales laborales, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de cada Parte.*

*3. Cada Parte asegurará que los procedimientos ante estos tribunales para la aplicación de sus leyes laborales:*

*(a) sean justos, equitativos y transparentes;*

*(b) cumplan con el debido proceso legal;*

*(c) no impliquen costos o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y*

*(d) que cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario, y de conformidad con sus leyes aplicables.*

...

*7. Cada Parte asegurará que las partes en estos procedimientos tengan acceso a recursos conforme a su ordenamiento jurídico para el cumplimiento efectivo de sus derechos conforme a sus leyes laborales y que estos recursos sean ejercidos de una manera oportuna.*

*8. Cada Parte proporcionará procedimientos para hacer cumplir de manera efectiva las decisiones finales de sus tribunales en estos procedimientos.<sup>79</sup>*

Es destacable que en un instrumento internacional que se especializa en la regulación del libre comercio entre tres naciones se hubiese decidido incluir un apartado completo con la finalidad de regular los derechos laborales de los habitantes de los Estados Partes, en especial en lo relativo al derecho humano a la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial y plena.

---

<sup>79</sup> Artículo 23.10, Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC\\_TOMO\\_II\\_CAP\\_TULO\\_14\\_AL\\_34\\_y\\_Acuerdos\\_Paralelos.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf) (fecha de consulta 7 de septiembre de 2025).

De tal modo, la suscripción de dicho Tratado, a la postre, llevarían a la implementación de reformas en materia de impartición de justicia, aunque sólo fuese para los trabajadores considerados en el apartado A de nuestra Constitución Federal, son un ejemplo de la influencia e importancia que las normas internacionales tienen en el desarrollo y evolución de un derecho humano tan importante dentro del derecho interno de un Estado que, tal y como se desarrollará a continuación, ha sufrido importantes cambios a lo largo de la historia mexicana.

## **2.2 Antecedentes de la impartición de justicia laboral en México**

El camino que se ha transitado en materia procesal laboral en el sistema jurídico mexicano ha sido interesante. Desde sus inicios la Constitución Federal con su artículo 123 original establecía directamente qué tipo de tribunales o autoridades *cuasi jurisdiccionales* debían conocer de los juicios laborales, esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Desde su concepción constitucional, a estas autoridades se les dotó de facultades para dirimir las diferencias o conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo, conformándose tradicionalmente desde entonces de manera tripartita y equitativa, a saber, un integrante por el sector de los trabajadores, uno por el de los patrones y uno más por el gobierno.

Sin embargo, no todos los constituyentes de 1917 estuvieron seguros acerca de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que desde el principio hubo voces como la del diputado José Natividad Macías Castorena que, al pronunciarse dentro de la sesión ordinaria celebrada por el Congreso Constituyente el día 28 de diciembre de 1916, hizo saber a sus compañeros la necesidad de delimitar de manera correcta las facultades que hubieran de tener las Juntas o Tribunales del Trabajo, con la intención de que dichos tribunales impartieran justicia de manera honesta a los trabajadores:

*Vienen luego las juntas de conciliación y arbitraje. He oído, en las diversas iniciativas que se han prestado a la Cámara sobre el problema obrero, hablar de juntas de conciliación y arbitraje, he oído hablar de tribunales de arbitraje, he oído hablar de*



*arbitradores, quieren meterse en el artículo 13. A la verdad, señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo si no se dicen cuáles son las funciones que han de desempeñar esas juntas, porque debo decir a ustedes que si esas juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente el punto, serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores, que los tribunales que ha habido en México; sería la verdadera muerte del trabajador, y lejos de redimir a esa clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad...*<sup>80</sup>

Se trataba entonces de establecer un sistema en el cual los factores de producción, trabajo y capital, se vieran representados dada la naturaleza tan especial de la materia así se consideró y luego de las deliberaciones llevadas a cabo, el contenido del artículo 123 constitucional, respecto de la impartición de justicia laboral en su momento estableció lo siguiente:

*Artículo 123.-...*

*...*

*XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.*<sup>81</sup>

Así nacen, al menos constitucionalmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de impartición de justicia que habrían de recibir ordinariamente las demandas de los trabajadores correspondientes al apartado A del artículo 123 por casi cien años, antes de que la reforma constitucional de 2017 y la reforma legal de 2019 dispusieran la creación de Tribunales Laborales plenamente jurisdiccionales, sólo con el paso del tiempo y la apreciación de su actividad jurisdiccional se sabrá si los temores del diputado Macías habrán de volverse realidad.

---

<sup>80</sup> Congreso Constituyente, *Diario de los debates del Congreso Constituyente*, [en línea], consultado: 21:15 horas del 01 de julio del año 2024, disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD\\_Constituyente.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD_Constituyente.pdf), página 905.

<sup>81</sup> Siendo esta la versión original de dicho artículo constitucional.

### 2.2.1 La creación y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Con la elevación a rango constitucional de la justicia laboral y la implementación de tan novedosos órganos jurisdiccionales en México denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje surgen diversos conflictos, sobre todo respecto de la aplicación de las leyes locales de cada Estado.

Pues el artículo 123 constitucional establecía la facultad para dictar leyes que regularan la materia laboral tanto para la Unión como para las entidades federativas, por lo que, según Miguel Bermúdez Cisneros, existió una *segunda etapa legislativa por parte de las legislaturas de las propias entidades. Entre ellas, sobresale la ley del estado de Veracruz dictada el catorce de enero de 1918, caracterizada por un contenido avanzado, que más tarde sirvió para la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1931*<sup>82</sup>.

Lo anterior, aunado al dinamismo y movilidad en las relaciones de trabajo ocasionó conflictos en cuanto a su aplicación, lo que, como lo señala Gabriela Mendizábal Bermúdez y otros, generó la necesidad de crear una reforma constitucional que quitara a las entidades federativas la facultad de legislar en materia laboral y a la postre trajera la promulgación de la citada Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931<sup>83</sup>.

Cabe mencionar que es hasta el 27 de septiembre de 1927 en que, por medio de la publicación de un decreto del presidente Plutarco Elías Calles<sup>84</sup>, se establece la primera Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación, según fuese necesario para su funcionamiento.

La primera de ellas se encontraba facultada para tener competencia sobre las zonas federales, los conflictos que surgieran en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal, los conflictos

---

<sup>82</sup> Op. Cit., nota #23, p. 94.

<sup>83</sup> Mendizábal Bermúdez, Gabriela y otros, "Historia del derecho del trabajo en México" en Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Orígenes del derecho laboral latinoamericano*, Porrúa, México, 2014, pp. 302 y 303.

<sup>84</sup> La publicación de dicho decreto se encuentra disponible en el siguiente enlace: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?cod\\_diario=195212&pagina=8&seccion=1](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=195212&pagina=8&seccion=1).

que abarcaran a dos o más estados o un estado y una zona federal, los conflictos que surgieran de la realización de trabajos continuos en dos o más estados de la república y en los casos en los que se hubiere aceptado su competencia por medio de convenio escrito por la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de un ramo.

Como se puede apreciar, la nueva Junta Federal surgió con la intención de resolver los conflictos que surgieran inclusive en la prestación de trabajos que se realizaran en varios estados, lo que pone de manifiesto lo ya señalado, respecto de los conflictos de leyes aplicables y la necesidad de federalizar la materia laboral.

Sin embargo, es necesario precisar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no fue la única autoridad del trabajo que se contempló en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues en su artículo 334, perteneciente al Capítulo I denominado “De las autoridades en general” y ubicado en el Título Octavo, “De las autoridades del trabajo y de su competencia”, se instituyó la existencia de Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Inspectores del Trabajo y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.

Así las Juntas Municipales de Conciliación se encontraban integradas de manera tripartita, con un integrante que representara los intereses de los trabajadores, uno de los patrones y uno designado por el Ayuntamiento o Concejo Municipal correspondiente, teniendo como facultades las de conocer, en sede conciliatoria, de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, sólo entre los primeros o sólo entre los segundos, que derivasen de los contratos de trabajo, fueren individuales o colectivos, siempre y cuando no invadieran la materia conocimiento de las Juntas Federales.

Tales juntas podían elevar a conocimiento de las Juntas Centrales los casos en que no hubiera arreglo conciliatorio sancionado ante ellas, por lo que se deduce que las Juntas Municipales tendrían generalmente el carácter de conciliatorias y no

arbitrales para los casos en que se sometieran a su conocimiento las diferencias o conflictos laborales.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, por otro lado, tendrían a su cargo, por exclusión, el conocimiento de todos aquellos conflictos laborales que no fuesen de materia federal, esto es, competencia de las Federal de Conciliación y Arbitraje, de manera similar a como funcionan en la actualidad las, aún existentes, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Además, se establecía que debían instalarse y funcionar de manera permanente en las capitales de los estados, el Distrito y los Territorios Federales, teniendo la posibilidad de erigirse tantas Juntas Centrales como fuesen necesarias a juicio de los Gobernadores en el territorio que ejercieran su jurisdicción.

Así mismo, se constituían de manera tripartita, a semejanza del resto de las Juntas (un representante del gobierno, uno de los trabajadores y otro del sector capital), designándose sus integrantes, previa convocatoria que se publicara por el Gobernador del estado y, en caso de ser necesario, se integraría por un presidente representante del gobierno y hasta por tres representantes de las ramas empresariales y obreras más importantes en la entidad.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje tendrían la facultad para conocer en sede conciliatoria y arbitral de los conflictos que estuvieran facultadas, por exclusión de grado, en su territorio, de la licitud o ilicitud de los paros que afectaran a las industrias del Estado o Territorio Federal, así como de cuestiones competenciales entre las Juntas Municipales, vigilar las actuaciones de las comisiones de salarios mínimos, al igual que la integración y debido funcionamiento de las juntas Municipales, entre otras que no atañen a este trabajo.

Por su parte, las Juntas Federales de Conciliación se encargaban de realizar únicamente actividades de avenimiento para con las partes que tuvieran un conflicto, por lo que su naturaleza era similar a las Juntas Municipales y de hecho se integraban de la misma forma, funcionando dentro del territorio en que lo hiciera la Junta Federal respectiva.

Ahora bien, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje propiamente dicha, funcionaría en pleno o en Juntas Parciales (que serían semejantes a las Especiales que actualmente funcionan) y tendría en ese momento la facultad de conocer de los conflictos laborales que se suscitaren con relación a contratos de trabajo o hechos relacionados con las materias de concesión federal o sobre trabajos que se desarrollaran en territorios de naturaleza federal, por lo que por razón de materia conocía de asuntos relacionados con:

- Las empresas de transporte que funcionasen con contratos o concesiones federales.
- Empresas que se dedicaran a la extracción de minerales propiedad de la Nación en términos del artículo 27 constitucional.
- Empresas que importaran o exportaran energía eléctrica o “cualquiera otra fuerza física” en función de una concesión federal.
- A las que se dedicaren a la generación y transmisión de fuerzas físicas (energía) a través de dos estados o más.
- Y en los casos en que el conflicto abarcara a dos o más entidades federativas.

Lo anterior entre otras atribuciones, siendo que para efectos de este trabajo son de interés las meramente jurisdiccionales individuales, por lo que se podría resumir que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocía, como lo dice su nombre, solamente de los asuntos en los que la materia habría sido de naturaleza federal o surgiera de actos en los que interviniera la federación.

Así, de lo anteriormente señalado, se puede deducir que la intención de crear una diversidad de autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo fue precisamente el propiciar la cercanía a los trabajadores y patrones en cuanto a la impartición de justicia se refiere.

Pues al tener las Juntas de Conciliación, municipales o federales, una naturaleza primordialmente conciliatoria se pretendía que fungieran como instancias más cercanas en los lugares alejados del establecimiento de las Juntas Centrales o

las Federales de Conciliación y Arbitraje y, de manera similar a lo que sucede con los actuales Centros de Conciliación Laborales, fungir como instancia previa de conciliación y en caso de que no se lograra la efectividad de dicho medio alternativo de solución de controversias, acudir a los órganos propiamente jurisdiccionales.

Se considera pertinente mencionar que el funcionamiento de las Juntas como órganos garantes del derecho humano al acceso a la impartición de justicia laboral funcionaron con la configuración mencionada a lo largo de las décadas sufriendo cambios y adecuaciones, como lo son la ampliación paulatina de sus Grupos Especiales que posteriormente, con la Ley Federal del Trabajo de 1970 se convertirían en Juntas Especiales y la citada ley estableció a partir de ese momento la existencia de Juntas Federales y Locales de Conciliación, una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, siendo de competencia federal las materias que a continuación se citan:

## *CAPITULO II*

### *Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo*

*Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:*

*I. La industria minera y de hidrocarburos;*

*II. La industria petroquímica;*

*III. Las industrias metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*

*IV. La industria eléctrica;*

*V. La industria textil;*

*VI. La industria cinematográfica;*

*VII. La industria hulera;*

*VIII. La industria azucarera;*

*IX. La industria del cemento;*

*X. La industria ferrocarrilera;*

*XI. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno federal;*

*XII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas;*

- XIII. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;*  
*XIV. Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y*  
*XV. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.*<sup>85</sup>

Se destaca en dicho precepto legal la intención directa del legislador de establecer que la competencia de las Juntas Federales derivaban de lo mandado por la Constitución Federal y, por lo tanto, era necesario determinar que tales competencias eran de tipo constitucional y no producto de cualquier norma ordinaria, por lo que, siguiendo la regla que se ha mantenido hasta la fecha, todas aquellas competencias que no estuvieran reservadas para las Juntas Federales se entendían establecidas para las Juntas Locales.

Luego de los cambios establecidos a la organización y competencias destinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, llegó el año 2012 y con él una reforma a la Ley Federal del Trabajo que terminaría con la existencia de las Juntas de Conciliación para dejar solamente en funcionamiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales.

De tal manera, se daría un paso más dentro de la transformación en materia de impartición de justicia laboral que, aunado a la reforma constitucional de 2017 y la legal de 2019, permitirían la entrada en funciones de los actuales Centros de Conciliación Laborales, en sede pre judicial, y de los Tribunales Laborales en cuanto a la impartición de justicia propiamente dicha, realizando un cambio trascendental en la materia.

Si bien es cierto, la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012 trajo un cambio importante en la impartición de justicia laboral al extinguir a las Juntas de Conciliación federales y locales, no fue la única transformación que se suscitó en tal año, pues resulta que, en el contexto de las reformas legales de gran calado implementadas por el legislador federal, también se incluyó la reforma que ha servido

---

<sup>85</sup> Op. Cit., nota #9, artículo 527, texto original de la Ley de 1970 disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=8DUuz+Xoi2iAgoAMy8hzo9veClrwClyDmlk98lJYttXQ7XoyIC+pY2MW8vuVS05DqMufGOIndG3bm+eHqb7Q==>.

de inspiración al poder legislativo local del Estado de Michoacán para implementar cambios en la legislación burocrática estatal en el año 2018.

En efecto, la reforma que redujo el derecho de los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional a recibir salarios caídos de una forma indefinida a tan sólo 12 meses y el interés equivalente al dos por ciento mensual sobre el importe de 15 meses de salarios también se produjo a la par de la desaparición de las Juntas ya mencionadas.

Por lo que resulta de gran importancia para comprender como se llegó a tal decisión el explorar también cuál fue el surgimiento de los salarios caídos o vencidos, cómo fue su cambio a lo largo de los años y cuáles han sido los motivos que llevaron primeramente a su establecimiento dentro de las legislaciones y posterior limitación por parte de los diversos legisladores.

### **2.2.2 Antecedentes de los salarios caídos en la Ley Federal del Trabajo de México durante el periodo de 1931 a la fecha**

La primera norma que contempló la posibilidad de reclamar salarios caídos como prestación indemnizatoria en beneficio de los trabajadores fue precisamente la primera Ley Federal del Trabajo mexicana que, como ya se señaló en líneas anteriores, fue promulgada en 1931, y contenía ya en su artículo 122 la obligación del patrón de pagar al trabajador la suma de los salarios vencidos correspondiente al tiempo que iba desde la presentación de la demanda hasta el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje emitiera el laudo condenatorio, ello independientemente de las demás prestaciones que por derecho le correspondieran:

*ARTÍCULO 122.- El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.*

*Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.*



*En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.<sup>86</sup>*

De lo anterior se puede deducir que la intención del legislador al momento de establecer la multi citada prestación indemnizatoria era precisamente conceder al trabajador perjudicado por un despido injustificado una compensación por los daños y perjuicios ocasionados a su persona por el patrón, pues al ser despedido de manera repentina evidentemente perdería el ingreso del cual obtenía el sustento propio e incluso el de su familia.

Tal situación es patente si se realiza la lectura de la exposición de motivos del proyecto de ley que Pascual Ortiz Rubio, en cuanto Presidente de la República, presentó a la Cámara de Diputados Federal y que fuera compartida en la sesión celebrada por ésta última el día 22 de mayo del año 1931, que en lo tocante al tema de las indemnizaciones por despido injustificado en su punto número 27 correspondiente al artículo legal citado en líneas superiores, decía lo siguiente (las negritas son una forma de resaltar el texto por el autor de esta tesis):

*...27. Terminación del contrato de trabajo. Se enumeran tanto los medios normales de dar fin al contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes, como aquellos en que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil, **unida a la obligación de pagar daños y perjuicios, impuesta por la violación grave de las obligaciones que son a cargo de las partes según la ley.** Se da a esta última forma de terminar el contrato, a falta de otro, el nombre de un tanto impropio de "rescisión", admitido sin embargo en la acepción que se le da en el proyecto por nuestra legislación civil a propósito del contrato de arrendamiento...<sup>87</sup>*

---

<sup>86</sup> Artículo 122, Ley Federal del Trabajo (de 1931), disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod\\_diario=193390](https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390) (fecha de consulta: 7 de septiembre de 2025).

<sup>87</sup> Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, *Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos*, [en línea], consultado: 20:15 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/34/1er/Extra/19310522.html>.

Es así que se corrobora que desde el inicio de la implementación de los salarios caídos o vencidos se habría considerado como una prestación que, por obligación patronal, surge como consecuencia, en palabras del propio ideólogo de la ley en comento, de una violación grave a las obligaciones que las partes adquieren al conformarse el contrato de trabajo, no es cualquier obligación, es una obligación importantísima la de preservar la estabilidad en el empleo de los trabajadores y la de reparar el daño ocasionado por la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral e injustificada.

En ese contexto emerge la prestación consistente en la percepción de salarios vencidos, como el pago de los mismos que ha dejado de percibir el trabajador durante el tiempo que dure el proceso promovido por él ante la autoridad jurisdiccional con la intención de hacer valer sus derechos, molestia y afectación que, en condiciones normales jamás debería sufrir y por lo tanto se consideraba merecedor de dicha compensación.

De tal manera, la prestación de referencia, permaneció en nuestra legislación laboral hasta el día 07 de enero de 1956 en que se publicó una reforma a la Ley Federal del Trabajo que establecía ahora la obligación del pago de salarios vencidos ya no solamente desde que se presentara la demanda laboral ante la Junta respectiva y hasta que se dictara la resolución definitiva, sino que se extendió el plazo para su reclamación y se estableció desde la fecha del despido injustificado y hasta la fecha en que se cumplimentara la resolución definitiva (laudo) que la Junta emitiera.

Tal acción se trató de un claro ejemplo de respeto y ejercicio del principio de progresividad de los derechos humanos de los trabajadores, aun y cuando en tal época no se habría conceptualizado de esa manera, por lo que la Ley Federal quedó redactada del modo siguiente:

*Artículo 124 [sic].- ...*

*Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salarios y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva*

*pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.*<sup>88</sup>

Es claro que en su momento se consideró que la forma justa de compensar a los trabajadores despedidos injustificadamente por sufrir de una violación tan grave de sus derechos por la parte patronal, como lo es el privarlo de manera unilateral y sin razón válida de su sustento, debía ser el pago de los salarios que dejó de percibir hasta en tanto se le cubrieran de manera completa sus prestaciones declaradas procedentes por la Junta correspondiente.

Ello a su vez es un ejemplo de la implementación de una de las características más importantes del derecho humano al acceso a la impartición de justicia: la completitud, comprendida en este caso como la obligación del órgano jurisdiccional de impartir justicia de manera completa y sin deficiencias respecto de lo solicitado por los trabajadores e incluso ejecutar sus resoluciones hasta el último de sus elementos.

Es en 1962 cuando se da una reforma peculiar pero importante para el sentido de lo que los salarios caídos representan, pues ahora para su procedencia se decretaba que no importaría la acción que se intentase en juicio (reinstalación o indemnización de tres meses de salario), se deberían pagar los salarios vencidos en los términos que ya se venía haciendo, un hecho con el cual se comprueba que son y debieron ser una prestación independiente e indemnizadora por sí mismos sin importar otras razones, se transcribe a continuación la modificación a la Ley:

*Artículo 123.- ...*

*Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.*<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Congreso de la Unión, *Decreto por el que se reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo*, [en línea], consultado: 20:23 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocReforma.aspx?q=zw5MOSozA+qP6ay2rw204feMmXLmEalgmP9g44qVUnLTCq43AxO0Z04xLnnB13FYKZkn8rSj+WGKW9eSZfJw4v9NOi/WkPUhN52F3fJ0+H1d7X0V2Eep8eahooeV5jkx>.

<sup>89</sup> Congreso de la Unión, *Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de las modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI inciso a) del artículo 123 constitucional*,

El mismo espíritu de la ley de 1962 se mantuvo en la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, actualmente vigente con sus reformas, pues tan sólo se hicieron algunas adecuaciones de redacción, pero el texto quedó en el mismo sentido respecto de la calidad indemnizatoria de la prestación que ocupa el presente trabajo, tal y como se aprecia a continuación:

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

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.<sup>90</sup>*

Sin embargo, es en el año 2012 cuando, luego de 42 años de que las disposiciones legales respecto de los salarios caídos se mantuvieron cumpliendo con su propósito indemnizatorio pleno, tal y como se habría ya adquirido de manera progresiva por parte de los trabajadores, que el Poder Legislativo Federal determina realizar una reforma que hasta la fecha se ha mantenido en la Ley Federal del Trabajo y que consiste en la reducción, de manera regresiva, del plazo reclamable de salarios caídos en términos que a continuación se transcriben:

*Artículo 48...*

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

*Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador*

---

[en línea], consultado: 20:29 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocReforma.aspx?q=zw5MOSozA+qP6ay2rw204feMmXLmEalgmP9g44qVUnJpDMbgEX6yt66UZmHrR+75vv/LRpghGRO+njfd9jTeSJTlp2B4zPP3+grt4DHmuMehwXp6jv9rE30CriblI31w>.

<sup>90</sup> Op. Cit., nota #85, artículo 48.

*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.*<sup>91</sup>

Cabe señalar que, como en toda reforma legal, la que ahora se cita tuvo su exposición de motivos, de hecho, fueron varias las fuerzas políticas que buscaron realizarla en el mismo sentido, esgrimiendo los mismos argumentos, por lo que las justificaciones que pretendieron dar los diputados Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isafas González Cuevas y otros 234 diputados del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI) sirven como ejemplo.

A continuación, se realiza un breve extracto de lo que, respecto al tema resulta de interés, precisando que lo remarcado en negritas es por el suscrito con la finalidad de resaltar algunos puntos, pues resulta importante dar visibilidad a las posturas que se encuentren en contra de la existencia de salarios indefinidos, en aras de lograr un desarrollo objetivo de la presente investigación:

*La generación de salarios vencidos sin ningún límite en los juicios laborales, no sólo no es justicia laboral que debe depender **de la celeridad del proceso laboral a cargo del Estado, que es quien debe impartir justicia pronta y expedita**, sino que ha constituido un negocio atractivo para las personas que se dedican a ello y que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales y ello sin duda ha sido la cusa [SIC] del cierre de miles de empleos y de empresas pequeñas y medianas que no puedan ni tienen la capacidad de enfrentar esos pasivos laborales y que quiebran o simplemente cierran su operación como consecuencia de las altas condenas en juicios individuales, motivada, fundamentalmente, por los salarios vencidos.*

...

*Por lo anterior, la iniciativa limita la generación de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de un año, así como dejar de computarlos en caso de la muerte del trabajador demandante. Es importante aclarar **que la propuesta no cancela los salarios vencidos, ni trata de modificar la naturaleza de los mismos***

---

<sup>91</sup> Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación: 30 de noviembre de 2012*, [en línea], consultado: 20:36 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=8DUuz+Xoi2iAgoAMy8hzo9veClrwClyDmlk98lJYvS05MVWlOdm/ehVnqQe2EN/s5HfnMRP0S6mTSHKMIMA==>.

***y que durante toda la duración del proceso laboral se crea la figura especializada de los funcionarios conciliadores que permitirán que en un ambiente de conciliación termine sus diferencias, sin que el litigio laboral sea negocio de unos cuantos y verdaderamente, beneficie a los trabajadores involucrados en él.***

***La falta de modernización de la legislación laboral, aunada al incremento de las demandas laborales, ha extendido la duración de los juicios laborales, generando inmensas condenas que terminan por descapitalizar o cerrar a empresas o fuentes de trabajo. Los montos que se generan por salarios caídos se convierten en una carga impagable para el patrón, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas.***

***La propuesta resguarda el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, y también atiende la necesidad de conservar las empresas y las fuentes de trabajo. Por ello, la reforma contribuye a disminuir de manera sustancial los tiempos procesales para resolver los juicios, además de privilegiar la conciliación en el proceso laboral.***<sup>92</sup>

El texto supra citado, que se encuentra a disponibilidad del público en general, presenta una visión aparentemente protectora de las fuentes de trabajo, buscando, con los cambios a la ley que propone, propiciar un bien para las empresas al buscar evitar que éstas colapsen y desaparezcan debido a las supuestas condenas que las descapitalizarían y forzarían a su cierre.

Sin embargo, en ningún momento realiza la exposición de datos, evidencia o investigaciones reales de campo que sustenten firmemente que, como lo asevera, las personas que han sufrido despidos injustificados y demanden en la vía ordinaria laboral traten en cada ocasión de aprovecharse de la disposición legal que permitía percibir salarios caídos de manera indefinida, es decir, no se allega de pruebas suficientes para corroborar que los trabajadores sean los verdaderos culpables de dicho fenómeno sino que realiza una fuerte crítica estigmatizante en su contra

---

<sup>92</sup> Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, [Iniciativa] “Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, en: *Gaceta Parlamentaria*, México, año XIV, número 3218-II, 10 de marzo de 2011, consultado: 20:49 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2011/mar/20110310-II.html#Iniciativa5>.

determinando, si se permite la expresión, *por mayoría de votos* su responsabilidad principal dentro del fenómeno.

Aunado a lo anterior el propio grupo parlamentario que propuso la iniciativa de reforma realiza afirmaciones muy verdaderas acerca de las responsabilidades del Estado en la impartición de justicia de manera pronta y expedita y trata de justificar la reducción de un derecho humano tan importante como lo es el acceso pleno a la justicia con la creación de una figura especializada en la materia de conciliación que, al menos por lo que ve a la experiencia del suscrito, poca o casi nula implementación ha tenido en las Juntas de Conciliación y Arbitraje existentes en el Estado de Michoacán que es el ámbito territorial de esta investigación, siendo una figura casi anecdótica en la vida procesal laboral de este estado.

Cierra el grupo parlamentario aludido la sección de su exposición de motivos referente a los salarios caídos asegurando que la reforma ha de contribuir a la disminución sustancial de la duración de los juicios laborales y privilegiar la conciliación en los mismos, supuestos que, como se verá en el apartado correspondiente a la presentación de los datos duros de esta tesis, no se ha cumplido.

Pues en lo relacionado con la duración de los juicios y el respeto y protección del derecho humano a la justicia pronta y expedita el Estado Mexicano y Michoacano le han quedado a deber a los trabajadores, sea cual sea su naturaleza, pues esta situación no es propia de los trabajadores contemplados en el apartado A del artículo 123 constitucional, sino que se extiende también a los trabajadores al servicio del estado en sus distintos niveles.

Siendo insuficiente hasta el momento la impartición de justicia que, por conducto de los tribunales burocráticos, les es proveída, por lo que se considera también necesario el revisar el surgimiento y evolución de dichos órganos que, en cuanto a su estructura, no varían demasiado de la conformación de las, ahora en proceso de extinción, Juntas de Conciliación y Arbitraje, caso especial el del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán.

### 2.2.3 La creación y evolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán

El actual Tribunal de Conciliación y Arbitraje local encuentra su origen en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios publicada el 08 de agosto de 1983<sup>93</sup>. En ella se contempla la existencia de dicho órgano de impartición de justicia laboral burocrática y su integración colegiada, de manera similar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya abordadas, es decir, por un representante de los trabajadores al servicio del Estado y de sus Municipios, un representante del Gobierno (en cuanto patrón) y por un árbitro designado por los dos primeros representantes mencionados.

Sería desde entonces competente para:

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias y sus trabajadores;*
- II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las instituciones y los trabajadores a su servicio;*
- III. Conocer el registro de los sindicatos, federaciones o confederaciones o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;*
- IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; y,*
- V. Efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.<sup>94</sup>*

Cierto es que desde su creación no ha recibido cambios sustanciales en su integración o facultades, manteniéndose de la misma forma en que se creó ya hace más de cuarenta años, siendo una situación preocupante en realidad pues denota la falta de interés o voluntad política por modernizar al Tribunal que debe ser garante de la impartición de justicia a los servidores públicos en el estado.

---

<sup>93</sup> Op. Cit., nota# 13, texto original de la Ley disponible en el siguiente enlace: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FlqwMcuLU1ze9DBmKzhv1FduFiSly+VacnxQ2UdO8ZCfl9BmdTaaycFICQ==>.

<sup>94</sup> Op. Cit., nota# 13, artículo 96.



Atendiendo a lo dispuesto por su reglamento interior<sup>95</sup>, se puede afirmar que el Tribunal funciona en pleno y con el auxilio de secretarías tanto una general como una auxiliar, que en la práctica cuentan con la titularidad de una sala cada una, así como de áreas auxiliares en el desempeño de sus labores como lo son la de Peritos, de Dictaminación, de Amparos, de Actuarios, de Archivos y la Delegación Administrativa que cuentan con funciones todas ellas bien especificadas en su normativa.

Cabe señalar que, en virtud de lo dispuesto por el actual artículo 8° de la Ley burocrática estatal, en todo lo no contemplado por ésta deberán aplicarse las disposiciones contenidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, la, costumbre, el uso, la jurisprudencia, los principios generales de derecho y la equidad, por lo que se considera que ello ha propiciado la falta de interés en actualizar debidamente su normativa y la creación de una ley que contemple supuestos aún más especializados en la materia burocrática, pues en la práctica se utilizan comúnmente y en mayor medida las disposiciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, supletoriamente, que las propias disposiciones legales locales.

Lo anterior ha demostrado que, si bien no se han seguido una serie de reformas sustanciales a la propia normativa local especializada, pues al reformarse la Ley Federal se podría entender que tal reforma se aplica *ipso facto* a los procedimientos legales ante el Tribunal local, en los casos correspondientes, sí se han venido dando reformas a disposiciones que, al estar explícitamente contempladas en la Ley local deben ser cambiadas, tal es el caso de los salarios caídos reclamables y que se han venido transformando con el paso del tiempo también en la legislación burocrática estatal, aunque bajo algunas razones distintas, sí con el mismo enfoque general que se ha manejado en la legislación federal correspondiente al apartado A del artículo 123 constitucional.

---

<sup>95</sup> Artículos 5°, 6°, 7° y 8°, Reglamento Interno del Tribunal de Conciliación y Arbitraje (en el Estado de Michoacán), disponible en: [file:///C:/Users/xavie/Downloads/consulta%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/xavie/Downloads/consulta%20(4).pdf) (fecha de consulta: 7 de septiembre de 2025).

## **2.2.4 Antecedentes de los salarios caídos en la legislación burocrática del estado de Michoacán durante el periodo de 1983 a la fecha**

Los salarios caídos, como ya se señaló, resultan ser una prestación indemnizatoria que, por lo que ve a los trabajadores contemplados en el apartado B de la Constitución Federal también constituyen un derecho que debe ser respetado.

De manera similar a la legislación federal en materia del trabajo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios de 1983 contemplaba la posibilidad de que los trabajadores burócratas accedieran a los salarios caídos de manera indefinida como una prestación reclamable como consecuencia de haber sufrido un despido injustificado:

### *CAPITULO X*

#### *DE LA REINSTALACION EN EL TRABAJO*

*Artículo 40.- Cuando un trabajador resulte cesado injustamente tendrá derecho a optar por la reinstalación en el puesto o cargo que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba y en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, o a que se le cambie de adscripción con sus mismos derechos.*

*ARTICULO 41. En el caso del artículo anterior, **se cubrirán al trabajador los salarios caídos que correrán desde la fecha del cese hasta aquella en que sea reinstalado en el trabajo.***<sup>96</sup>

Con la variante terminológica que consistía en una condición distinta a la legislación federal que fue no hasta la cumplimentación del laudo definitivo, sino hasta la reinstalación en el empleo del trabajador que demandara, por lo que se debe entender que estos salarios caídos sólo podrían reclamarse en el caso de que la acción intentada por el actor fuese la de reinstalación.

---

<sup>96</sup> Artículos 40 y 41, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios (texto original), disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FlqwMcuLU1ze9DBmKzhv1FduFiSly+VacnxQ2UdO8ZCfl9BmdTaaycFICQ==> (consultado el 8 de septiembre de 2025).

De tal modo, el legislador michoacano omitió deliberadamente la inclusión de la indemnización constitucional por la cuantía de tres meses de salarios a que el resto de los trabajadores tendrían derecho, situación que sería cambiada con la publicación de la reforma de 20 de octubre de 2008, en la cual se permite a los trabajadores despedidos injustificadamente optar por la reinstalación o por una indemnización en los términos ya mencionados.

Ahora bien, el cambio que verdaderamente fue trascendental para los derechos de los trabajadores burócratas del estado de Michoacán respecto de la percepción de salarios caídos, ocurrió con la reforma de 18 de septiembre del año 2018, en la cual el legislador michoacano, copiando letra por letra la regulación de la Ley Federal del Trabajo, determinó establecer un tope a los salarios vencidos que un trabajador burócrata podría percibir en los términos siguientes:

*ARTICULO 41. En el caso del artículo anterior, si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad o dependencia la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, tratándose de los incisos a) y b) del artículo anterior, 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 señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.*

...

*En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.<sup>97</sup>*

Resulta además interesante e irónico que también se estableció un tope a los salarios vencidos que podría percibir un trabajador que hubiere fallecido, lo que se

---

<sup>97</sup> Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, *Decreto El Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo Decreta: Número 561*, [en línea], consultado: 21:06 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocReforma.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FIqwMcuLU1ze9DBMiMWFb7idUOE14jMYUD8zMaNEmcfmaqjIB5IEW0CGVK04qfi+b6YNiya nknspyK4gPRFJT3kRSIYLaC0ba6m6>.

considera una forma de visibilizar el hecho de que tal prestación deriva de la existencia de una relación de trabajo que vincule a la parte patronal con la trabajadora, lo que evidentemente finaliza con la muerte del trabajador.

Dicha reforma, que se insiste, es un calco de la realizada a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, tuvo motivos peculiares desde el punto de vista económico, pues si bien es cierto los argumentos acusatorios en contra de los trabajadores como supuestos causantes de la prolongación de los juicios en el tiempo con el fin de allegarse de manera indebida de salarios vencidos no fueron directos, los motivos de carácter financiero fueron otros en su exposición de motivos:

*En el Estado de Michoacán, y en otras entidades del país, resulta lamentable, que en sus municipios, los Ayuntamientos que resultan electos en los procesos electorales, al momento de tomar posesión, muchos de ellos se encuentran con laudos millonarios, como resultado de las malas decisiones de administraciones anteriores o de asuntos mal atendidos. Los cuales no sólo afectan a los Municipios, sino que también generan complicaciones en los poderes del Estado que tienen que disponer de recursos para cumplir las resoluciones laborales que afectan las finanzas en su conjunto.*

*Éstas resoluciones que en materia laboral llegan años después, en muchas ocasiones, constituyen medidas dilatorias que se provocan para retardar las resoluciones, por ello, cuando los asuntos son resueltos por el Tribunal Burocrático, se pagan salarios caídos de muchos años, lo cual finalmente representa un grave deterioro en la Hacienda Pública Municipal y a las dependencias del Estado, ya que al cumplir las sentencias y pagar lo laudado viene a representar una merma en el presupuesto que reciben afectando la planeación y los planes de desarrollo, ya que para cumplirse las obligaciones, se dejan de realizar obras y servicios de calidad en las que, finalmente los únicos afectados son los ciudadanos.<sup>98</sup>*

---

<sup>98</sup> Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, *Exposición de Motivos*, [en línea], consultado: 21:13 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocProcLeg.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FIqwMcuLU1ze9DAjNIJq/HtfRfxLixRKD2qIMk5OJz3DQSDnQyqR28asFwv8qdJzapN0hMu68xiZHhbA8s8MWIK0xDL/qPuJbvAl8WFHzY3jhGKrGR1WRanouNpZg/2pqZYXkmS6G67NUyg=>.

Es el caso de la exposición de motivos que se ha citado muy similar a los esgrimidos por el legislador federal al momento de llevar a cabo el tope de los salarios caídos, simplemente se sustituye a las empresas particulares como fuentes de trabajo supuestamente afectadas por las instituciones, en especial los Ayuntamientos, que en cada cambio de administración se ven en apuros al llegar al poder y encontrarse con laudos cuantiosos.

En palabras de los diputados pertenecientes al grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática del estado, son causados por malas decisiones de administraciones anteriores o asuntos mal atendidos, resultando así una razón que en nada debió afectar a los derechos de los trabajadores burócratas a recibir una indemnización completa, pues son faltas no atribuibles a ellos sino a los titulares de las dependencias que los mismos diputados han precisado y quienes deberían responder por su responsabilidad, no así los trabajadores.

Se advierte también que en la exposición de motivos se aclara que las deudas contraídas por tales administraciones ocasionaban daños graves a la Hacienda Municipal y de las instituciones del Estado, por lo que al intentar cubrir los costos de las malas decisiones ya aludidas se ve afectado el presupuesto de dichas instituciones en perjuicio de la ciudadanía que ahora contaría con menos obras y servicios de calidad en su beneficio.

Lo anterior demuestra una limitada visión acerca de las posibilidades u opciones alternativas para acabar con la larga duración de los juicios y, por lo tanto, la acumulación de cuentas por salarios caídos impagables, pues pudo implementarse la aportación de más recursos al Tribunal Burocrático Local con la intención de mejorar su operatividad y eficiencia, invirtiendo en capital humano e instalaciones, o inclusive realizar reformas tendentes a establecer las responsabilidades de los funcionarios de las dependencias que llevaran a cabo despidos injustificados, vinculándolos directamente con el pago de la deuda contraída por motivo de condenas realizadas a las instituciones como resultado de procesos mal atendidos o toma de malas decisiones como lo aseveraban los diputados.

En cambio, el legislador tomó la opción sencilla, restringir un derecho humano de un sector poblacional de por sí históricamente vulnerable, incumpliendo así con su obligación de implementar al máximo los recursos en su protección, no acreditando la falta de recursos para su protección ni que hubieran realizado todos los esfuerzos necesarios para tal fin sin éxito.

Lo anterior se podría considerar en sí mismo una vulneración a los requisitos para determinar si una medida regresiva ha sido legítima o no, resultando que el estado de Michoacán, por conducto de su Congreso, pudiera ubicarse en el supuesto de una autoridad que incumple sus obligaciones adquiridas tanto en la normativa nacional como internacional respecto del Derecho del Trabajo, tal y como se analizará en el capítulo siguiente.

| Artículo original                                                                                                                                                                     | Reforma                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Año  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ARTICULO 41. En el caso del artículo anterior, se cubrirán al trabajador los salarios caídos que correrán desde la fecha del cese hasta aquella en que sea reinstalado en el trabajo. | <p>ARTICULO 41. En el caso del artículo anterior, <u>si en el juicio correspondiente no comprueba la entidad o dependencia la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, tratándose de los incisos a) y b) del artículo anterior, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido <u>hasta por un período máximo de doce meses.</u></u></p> <p><u>Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los <u>intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.</u></u></p> <p>...</p> <p><u>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</u></p> | 2018 |

\*Tabla comparativa de elaboración propia del autor de la tesis.

## 2.3 Estado actual de los derechos humanos laborales burocráticos respecto de su transformación normativa

La constante evolución de los derechos humanos laborales a lo largo de la historia jurídica de México ha sido constante a pesar de sus episodios de suma violencia desde los cuales han surgido exigencias legítimas. Comenzando con el derecho humano al trabajo y la libertad de elegir libremente el empleo, oficio o

profesión al cual una persona desea dedicar sus esfuerzos el de percibir un salario digno, se ha caracterizado por ser una materia progresiva por naturaleza, reflejada en el concepto de *derechos adquiridos* por los trabajadores y su prohibición de renuncia.

A la libertad de elección del trabajo le siguió también la exigencia de mejores condiciones para el desempeño digno de las labores, así como la creación de instituciones que permitieran la defensa efectiva de los derechos que se fuesen conquistando con el paso del tiempo y la lucha constante.

De tal suerte que la aparición de las autoridades del trabajo, especialmente las de carácter jurisdiccional o *cuasi jurisdiccional* en su momento, resultaron un gran avance para la exigibilidad de las prerrogativas vulneradas. Adicional a lo anterior, la creación de los salarios caídos como prestación indemnizatoria permite identificar una tendencia progresista en relación con la protección del derecho a la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras y la reparación de las vulneraciones que hubieren recibido.

Sin embargo, el progreso no siempre ha sido una característica de las medidas adoptadas por las autoridades legislativas y la determinación de restringir los salarios caídos a un periodo de tiempo absolutamente inferior a la duración de los juicios fue la muestra evidente de ello. Como se analizará a profundidad en los capítulos posteriores, las normas del trabajo referentes a la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial y completa no siempre son acordes a la realidad vivida en la actualidad.

Los retos que actualmente se tienen en la materia burocrática local de Michoacán se encuentran relacionados principalmente con la larga duración de los juicios, la ineficacia de las normas procesales y la duda acerca de la imparcialidad del propio Tribunal de Conciliación y Arbitraje local, lo que ciertamente genera un impacto directo a los derechos humanos de las personas trabajadoras, en especial al derecho a la impartición de justicia en sus características ya descritas.

Sin embargo, cada caso particular es distinto, y el del Estado de Michoacán puede verse contrastado con los de otras entidades federativas que cuentan con

normas tanto similares como distintas respecto de la regulación de los juicios burocráticos como de los salarios caídos en específico; por lo que, analizar y aprender de contextos distintos puede ser enriquecedor para la comprensión de cuáles son los problemas y oportunidades de mejora actuales de la justicia burocrática local, dirigiendo la mirada hacia otras realidades que en el siguiente capítulo se abordarán.



---

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **LOS SALARIOS CAÍDOS DENTRO DEL MARCO DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO Y EL DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA EN LAS NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES**

*“La ley no debe proponerse por objeto la felicidad de una determinada clase de ciudadanos con exclusión de las demás, sino la felicidad de todo el Estado”*

**Platón, filósofo heleno**  
**(427 a.C.-347 a.C.)**



### 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Si bien es cierto, la norma suprema del Estado Mexicano no cuenta con una referencia explícita a los salarios caídos, ésta sí ha establecido desde su promulgación y hasta la fecha, la existencia del derecho humano al trabajo y la prohibición expresa y general de impedirse a ninguna persona que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, con la única condición previa de que sea una actividad lícita<sup>99</sup>, como ya se ha señalado.

De tal modo que, al realizarse una prohibición de forma tan general, debe entenderse que la misma está dirigida a la totalidad de la población, es decir, dicho mandato encuentra como destinatarios tanto a las personas particulares, como a las autoridades. Al respecto, cabe recordar que en las relaciones burocráticas el patrón-estado es generalmente representado por una autoridad (bien sea un gobernador, una presidenta municipal, un titular de cierta dependencia, etcétera), por lo que en tales casos el rol del Estado cuenta con características que no deben mezclarse.

Por una parte, el Estado funge como empleador con atribuciones que deben corresponder a un plano de coordinación en la relación de trabajo; y por la otra, se encuentra investido de la autoridad que ha sido conferida, delegada y/o electa por la soberanía popular o sus representantes. En cualquiera que sea el caso, la autoridad se encuentra obligada a respetar el derecho humano al trabajo de todas las personas.

Lo anterior también ha de realizarse en relación con la observancia directa de lo establecido por el actual apartado B del artículo 123 constitucional, en su fracción XI [sic] (en realidad es la novena en su orden) que, si bien tampoco contempla la existencia explícita del pago de salarios caídos como prestación, sí es clara al determinar que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados con una causa justificada, siendo su derecho el optar por la reinstalación o por la indemnización (constitucional) correspondiente<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup> Op. Cit., nota #40, Artículo 5°.

<sup>100</sup> Ídem.

Ello que permite corroborar la existencia de dos acciones principales a seguir, de las cuales derivan los salarios caídos como prestación que puede ser reclamada de manera autónoma, pero relacionada con cualquiera de ellas, al ser de naturaleza indemnizatoria y contemplada por las leyes del trabajo como normas reglamentarias de este precepto constitucional.

Sin embargo, las normas del trabajo tanto locales como federales, que en su momento se abordaron de manera cronológica y posteriormente serán atendidas en lo particular, deben cumplir con los parámetros mínimos establecidos por las normas superiores en la escala jerárquica.

Estas normas no se agotan con la Constitución Política de la nación, sino que también se encuentran plasmadas en los diversos tratados y convenciones internacionales que el Estado Mexicano ha suscrito y, por lo tanto, cuentan con obligatoriedad para todas y cada una de las personas que habitan su territorio, en especial aquellas que ostentan una autoridad conferida legítimamente.

### **3.2 Normas internacionales relacionadas con los derechos humanos de los trabajadores**

Hasta este punto, el presente trabajo ha tenido como principal fundamento legal a las normas de derecho interno vigentes o que en su momento tuvieron aplicabilidad en tratándose de las relaciones laborales. Empero, no debe soslayarse la vigencia e importancia que también poseen las normas internacionales respecto de los derechos humanos y, como se verá más adelante, del Derecho del Trabajo.

En un Estado como lo es el mexicano, la existencia de lo que se denomina como bloque de constitucionalidad es una característica de enorme importancia para los derechos humanos de las personas que lo habitan. Lo anterior, luego de su reconocimiento como parámetro de regularidad constitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 293/2011, que implicó que los Tratados Internacionales se encuentran en un plano de coordinación con la

Constitución Federal, al existir un reconocimiento en conjunto de derechos humanos que tienen como fuentes a la Norma Suprema y a los Tratados Internacionales<sup>101</sup>.

De tal modo que la introducción al derecho interno de las normas de carácter internacional, de las que México ha aceptado su aplicación, constituyen un cuerpo común que debe aplicarse incluso directamente por parte de todas las autoridades estatales, pero en especial por las de naturaleza jurisdiccional. Dicha aceptación significa el reconocimiento de su validez y vigencia explícita, ya que la firma de un tratado internacional no es una simple declaración de compromiso, sino que debe convertirse en una manifestación de voluntad de cumplimiento obligatorio que, si bien queda a la buena fe de los estados parte, sigue siendo una obligación adquirida<sup>102</sup>.

Es así que existen diversos instrumentos en el ámbito internacional que, al ser adoptados por los Estados Unidos Mexicanos, cuentan con aplicabilidad plena y obligatoria en las materias respectivas, siendo las pertinentes a esta investigación las relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales, en especial el Derecho del Trabajo, así como la impartición de justicia y en lo relacionado con la armonización y restricción de derechos reconocidos por las normas de carácter internacional, tal y como se apreciará a continuación.

### **3.2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Siendo adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966<sup>103</sup>, es uno de los instrumentos normativos internacionales más importantes en la materia de derechos humanos. En su momento representó un reconocimiento trascendental por parte de las Naciones Unidas acerca de la necesidad de lograr la

---

<sup>101</sup> Jurisprudencia por contradicción de tesis 293/2011, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 5, abril de 2014, Tomo I, página 96.

<sup>102</sup> Artículo 26, Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, disponible en: [https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference\\_docs/convencion\\_viena.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf) (fecha de consulta: 09 de septiembre de 2025).

<sup>103</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

realización de los derechos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Ello al establecer en su preámbulo que, para realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, resulta necesario crear las condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Tal instrumento contempla una gama amplia de derechos importantísimos para los seres humanos. De entre los que destacan los de igualdad y no discriminación, a un nivel de vida adecuado para las familias, el derecho a la salud, la educación, la participación en la vida cultural, así como los beneficios de la ciencia y sus aplicaciones y, entre otros, el derecho al trabajo.

Así, el Pacto señala las condiciones en las que los estados deben cumplir sus obligaciones para permitir el libre y pleno goce de las prerrogativas reconocidas. En tratándose del derecho al trabajo, los Estados están obligados a garantizar a las personas la posibilidad de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado<sup>104</sup>, ello por lo que ve al derecho individual de las personas a ejercer una profesión.

Una declaración que, afortunadamente, se encuentra en consonancia con las normas del trabajo contenidas en la Constitución Política mexicana por lo que, en el sentido normativo, el Estado Mexicano guarda congruencia con el tratado internacional en su documento constitucional.

Sin embargo, es en concordancia con lo anterior y de gran importancia el traer al análisis el contenido de los artículos 4 y 5 del ordenamiento convencional en cita, que exponen con gran claridad la condiciones para los Estados parte de limitar o restringir los derechos reconocidos en el Pacto en cita, tal y como se puede apreciar a continuación:

---

<sup>104</sup> Ídem.

### *Artículo 3*

*Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.*

### *Artículo 4*

*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.*

### *Artículo 5*

*1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.*

*2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.<sup>105</sup>*

Así pues, en el propio ordenamiento internacional de referencia se estableció claramente a los Estados pactantes la prohibición de realizar acciones que, tendientes a limitar los derechos que contempla, cumplan con ciertos requisitos, a saber:

- a) Que las limitaciones se establezcan en una ley;
- b) Que tales limitaciones sean compatibles con la naturaleza del derecho en cuestión;
- c) Que con la acción limitante se busque promover un bienestar general en una sociedad democrática;

---

<sup>105</sup> Ibidem.

- d) El Estado que intente limitar un derecho reconocido no lo hará reconociendo a su vez derechos al mismo Estado, un grupo determinado o a un individuo para que éste limite el derecho más allá de lo convencionalmente permitido o generen su destrucción y, por último;
- e) Que no se podrán crear o invocar leyes, convenciones, reglamentos o costumbres para restringir o menoscabar derechos reconocidos por el Pacto.

Una vez identificado lo anterior, resulta necesario realizar un análisis de las diversas condiciones contempladas por el pacto y su relación con el caso concreto que en la presente investigación se analiza, es decir, la reducción de los salarios caídos reclamables como medida efectuada por el Estado.

Primeramente, es importante señalar que el derecho a la obtención de salarios caídos como derecho contemplado en una norma local constituye en sí mismo una medida ya existente para asegurar a las personas trabajadoras el derecho humano a tener un trabajo y, por lógica, percibir un salario y las prestaciones que de la existencia de una relación de trabajo deriven.

Lo anterior aún y cuando ésta última hubiere terminado, como lo es el caso de los despidos que de manera injustificada se producen, pues el derecho a demandar la indemnización constitucional y/o la reinstalación en el empleo a la par de los salarios caídos es una consecuencia también lógica del ejercicio del derecho humano al trabajo y a su conservación y/o recuperación una vez resuelta la controversia jurisdiccional correspondiente, mediante el ejercicio del derecho humano a la impartición de justicia.

Así el derecho humano al trabajo no se trata de un derecho ejercido de manera individual, sino que, gracias a la existencia de normas protectoras del mismo contempla la existencia de derechos (los salarios caídos, en este caso) que permiten su garantía y la garantía de otros derechos como lo son el de tener unas condiciones de existencia dignas para las personas trabajadoras y sus familias, tal y como se contempla en el propio Pacto en sus artículos 6 y 7, que se transcriben para mayor ilustración:

#### *Artículo 6*

*1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. [...]*

#### *Artículo 7*

*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

*a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: [...]*

*ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;<sup>106</sup>*

Así pues, respecto de la condición de legalidad, es claro que la restricción o limitación (en forma de medida regresiva) emitida por el Estado Mexicano se contempla en una ley, sea la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios o en la Ley Federal del Trabajo incluso como norma supletoria de la primera en ciertos casos (pero no en tratándose de salarios caídos), ello luego de sendas reformas legales efectuadas, como ya se estableció con anterioridad, en los años 2012 y 2018, por lo que en relación con tal requisito planteado por la norma convencional, resulta consistente la actuación del legislador respectivo.

Por otro lado, y respecto a la naturaleza del derecho, al ser el derecho a recibir salarios caídos uno contemplado en una norma local y no explícitamente por el Pacto, puede resultar aparentemente inaplicable la condición. Sin embargo, como ya se apreció con anterioridad, al ser una prerrogativa que, al ser una medida ya adoptada previamente por el Estado y que forma parte del derecho a un trabajo contemplado en el Pacto le resultan aplicables las condiciones de éste en cuanto a su limitación por lo que, en ese supuesto, al establecerse una restricción regresiva por parte del Estado,

---

<sup>106</sup> Ibidem.



que es evidentemente incompatible con su naturaleza indemnizatoria, éste incumple con el supuesto señalado al respecto.

Ahora bien, acerca de la intención del Estado en la búsqueda de un bienestar general para una sociedad democrática como razón para la implementación de una medida limitante, se estima que si bien el legislador ha esgrimido en su exposición de motivos principalmente el evitar daño a la economía de las fuentes de trabajo, la pérdida de las fuentes de trabajo en sí, el daño a la hacienda pública y el beneficio para las partes, trabajadores incluidos, respecto de la resolución pronta de los litigios surgidos como consecuencia de los despidos injustificados, el aparente cumplimiento de dicha condición habrá de analizarse precisamente en el capítulo final de esta tesis, por lo que de momento se considera conveniente en señalar el aparente cumplimiento de tal requisito.

A su vez, respecto de la cuarta condición señalada, en la limitación de los salarios caídos a un tope legalmente establecido se puede apreciar la facultad conferida a los tribunales del trabajo de precisamente aplicar una norma que restringe de manera regresiva el ejercicio de un derecho sin destruirlo por completo por lo que, en ese sentido, existe una limitante que es contradictoria con lo establecido en el artículo 2 del propio Pacto en cuestión, al Estado haber emitido una medida que resulta contraria al principio de progresividad enunciado en el artículo en cita, tal y como se aprecia a continuación:

#### *Artículo 2*

*1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.<sup>107</sup>*

---

<sup>107</sup> Ibidem.

Por último, es necesario señalar que el Estado mexicano, por conducto de sus tribunales, ha realizado la restricción y menoscabo del derecho al trabajo y las prestaciones que de él derivan en virtud de la aplicación de normas locales como lo son las que contemplan la limitación de los salarios caídos a un tope que previamente no se encontraba vigente y que resulta violatorio del derecho al trabajo y los derechos que lo garantizan.

Como se puede apreciar, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es una norma internacional que, en lo general establece la existencia de derechos fundamentales y cuáles son las limitantes que los Estados pactantes deben respetar en el ejercicio de sus facultades, estando obligados a realizar acciones y abstenciones que tengan como finalidad su protección por lo que, en el caso particular del derecho al trabajo y los derechos que le son integrados o derivados, el Estado mexicano es responsable de efectuar las medias necesarias para su respeto, promoción, protección y garantía, no sólo en términos del propio Pacto, sino como obligación constitucional.

Derivado precisamente de tal mandato constitucional, todos y cada uno de los tratados internacionales que el Estado mexicano ratifique deben ser aplicados, como ya se indicó, en coordinación con la Constitución Federal, pero también entre sí dada la existencia del control de convencionalidad que, en palabras de Adán Maldonado Sánchez, puede ser aplicado de manera concentrada (por órganos jurisdiccionales o administrativos internacionales, regionales o comunitarios) o difusa por medio de los jueces nacionales, sin importar su jerarquía, que cuentan con la facultad de determinar la compatibilidad del derecho doméstico con el convencional<sup>108</sup>.

### **3.2.2 La Convención Americana Sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional, en relación con los derechos humanos laborales**

La existencia de múltiples normas internacionales sobre derechos humanos y, por consiguiente, la obligación de los Estados firmantes de aplicarlas en el ámbito de

---

<sup>108</sup> Maldonado Sánchez, Adán, *El bloque de constitucionalidad en México hacia su integración y aplicación*, Tirant Lo Blanch, México, 2019, p. 158 a 160.

sus competencias permite la existencia de un catálogo amplio de prerrogativas de esencia fundamental que le son propias a las personas para su ejercicio.

Al respecto, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, también conocida como “Pacto de San José”<sup>109</sup> (en adelante “la Convención”), como norma internacional especializada en la materia, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, contempla el reconocimiento de diversos derechos humanos a las personas habitantes de los estados que la han suscrito.

A su vez, con fecha 17 de noviembre de 1988 se adopta un Protocolo Adicional a la Convención en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado también “Protocolo de San Salvador” (en adelante “el Protocolo”), el cual adiciona por su parte diversas prerrogativas a las ya reconocidas previamente en la Convención<sup>110</sup>.

Entre los derechos que de ambos instrumentos importan para el análisis del problema, destacan el derecho al trabajo, el derecho de audiencia pronta (dentro de un plazo razonable) ante un juez o tribunal competente, que ha de ser independiente e imparcial en la determinación de sus derechos y obligaciones, en este caso, de orden laboral, atendiendo al contenido de su artículo octavo, así como el derecho a una indemnización justa ante la vulneración de los derechos humanos que la propia Convención reconoce<sup>111</sup>.

**3.2.2.1 Derecho humano al trabajo.** Si bien el Pacto de San José cuenta con referencias hacia la prohibición de los trabajos forzosos bajo ciertas circunstancias y la proscripción de la esclavitud, de ambos instrumentos en análisis es el Protocolo de San Salvador el que realiza un desarrollo mayor respecto del derecho al trabajo de las

---

<sup>109</sup> Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos que tuvo lugar en la ciudad de San José, Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969.

<sup>110</sup> Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales “Protocolo De San Salvador”, disponible en: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf> (fecha de consulta: 09 de septiembre de 2025).

<sup>111</sup> Artículos 6, 8 y 63, Convención Americana Sobre Derechos Humanos, disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convención\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf) (fecha de consulta: 09 de septiembre de 2025).

personas y lo que éste tiene aparejado, ello dada su especialización en los derechos económicos, sociales y culturales (DESC).

Es en su artículo 6 que se reconoce el derecho a elegir con libertad un trabajo que le permita a la persona llevar una vida digna y decorosa, siendo lícito, y comprometiéndose el Estado suscribiente en realizar las adecuaciones necesarias para lograr la efectividad de tal derecho<sup>112</sup>. Así mismo los Estados han de realizar diversas acciones que les permitan garantizar condiciones equitativas y justas para el desempeño de las personas en sus empleos, contando con la posibilidad de que éstas cuenten con salarios dignos, desarrollo vocacional y la promoción dentro de su carrera.

A su vez, llama poderosamente la atención la existencia de una disposición relativa a la estabilidad en el empleo que merece ser transcrita dada su claridad, siendo lo subrayado remarcado por autor de esta tesis para mayor énfasis:

#### **Artículo 7**

##### ***Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo***

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

*[...] d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional,*<sup>113</sup>

En el fragmento de referencia se aprecia claramente el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras primeramente a contar con una estabilidad en el empleo como parte lógica de la relación de trabajo entablada con la patronal, y en caso de que se tuviera que dar una separación del empleo que ésta sea justa, lo que

---

<sup>112</sup> Op. Cit., nota #110, artículo 6.

<sup>113</sup> Op. Cit., nota #110, artículo 7.

permite visualizar la universalidad del principio de estabilidad en el empleo como elemento importantísimo del vínculo laboral.

De igual manera, el Protocolo hace referencia expresa al derecho de los trabajadores a contar con una *indemnización* o la *readmisión en el empleo* que en la legislación interna mexicana se identifican con la indemnización constitucional y la reinstalación en el empleo contempladas por las normas del trabajo.

Empero es de gran interés el resaltar la parte final del inciso citado, pues en el mismo se deja abierta la posibilidad de que en las legislaciones nacionales de los Estados partes existan otras indemnizaciones que, a la par de los dos primeros supuestos puedan ser derechos reclamables por las personas trabajadoras, lo que sin duda guarda plena identificación con los salarios caídos que, para la fecha en que México suscribió el Protocolo (Ratificado el 8 de marzo de 1996<sup>114</sup>) contaban con décadas de existencia en el derecho mexicano del trabajo.

Resulta interesante entonces que la norma internacional se remita a la existencia de posibles prestaciones previstas por las leyes locales de los estados, que por lo tanto puedan generar derechos más amplios que los dos supuestos mencionados de manera explícita (indemnización y readmisión en el empleo). Así, de una forma práctica se asegura el reconocimiento de la posibilidad de que una norma de derecho interno cuente con un más amplio beneficio para los trabajadores que se encuentren en el supuesto de sufrir un despido injustificado.

Así, tomando en cuenta que el mismo protocolo resulta ser un instrumento que, como lo dice su nombre, adiciona o incluye más libertades y derechos reconocidos a las personas dentro del régimen interamericano, debe considerarse como parte de la Convención y, por lo tanto, sujeto a las garantías de protección de derechos que ésta

---

<sup>114</sup> OEA, Departamento de Derecho Internacional, A-52: *Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador"*, [en línea], consultado: 18:55 horas del 24 de diciembre del año 2024, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>.

contempla, como lo son, por ejemplo, las de tipo jurisdiccional que cada estado debe desarrollar en el ámbito de sus atribuciones.

**3.2.2.2 El derecho de audiencia pronta y a la impartición de justicia como derecho humano laboral.** Los derechos de manera general, no sólo los contemplados en la Convención o el Protocolo requieren de mecanismos para su protección y garantía, los que en sí mismos constituyen prerrogativas.

De tal modo, el derecho humano a la impartición de justicia, como medio de protección concebido en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos se complementa con el contenido de su artículo 25, que además determina que las personas tendrán derecho a un recurso (proceso o juicio) sencillo, ante tribunales competentes que deben ampararles en contra de actos que violen sus derechos fundamentales<sup>115</sup>, que sean reconocidos por la Constitución de su país, las Leyes y la propia Convención, aún y cuando se trate de vulneraciones que sean cometidas por personas que actúen en el ejercicio de sus funciones oficiales, es decir, con la calidad de autoridades estatales<sup>116</sup>.

De lo anterior se infiere claramente la obligación de las autoridades estatales de respetar y abstenerse de vulnerar los derechos *fundamentales* de las personas, así como la facultad de los tribunales, de la materia que se trate, para proteger a las personas en contra de actos que tengan esa consecuencia, inclusive si quien los vulnera es una autoridad. Tal supuesto puede actualizarse en el momento de que una autoridad en su calidad de patrón y ejercicio de las facultades de mando y poder que las normas le confieren, despiere de manera injustificada a un trabajador al servicio del estado.

De tal modo, la hipótesis contenida en la Convención se ajusta a la actividad procesal que deben desempeñar las autoridades jurisdiccionales del trabajo (burocrático, en este caso), frente a la vulneración del derecho humano al trabajo y a

---

<sup>115</sup> Nótese que en la Convención se utilizan los términos *derechos humanos* y *derechos fundamentales* de manera indistinta.

<sup>116</sup> Op. Cit. Nota #111.

percibir una indemnización justa que poseen los servidores públicos y que es reconocido por la Constitución Federal mexicana y las normas laborales vigentes, derecho que es explícitamente reconocido en la Convención, a la par de las garantías judiciales correspondientes a la materia.

Tales garantías se encuentran contempladas en el artículo 8 de la Convención y se complementan con las disposiciones del artículo 25 del mismo ordenamiento, al disponer el reconocimiento del derecho de las personas a ser oídas [en juicio] dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente que tenga como características la independencia y la imparcialidad, tratándose de cualquier materia del derecho, por supuesto, incluida la laboral.

Además, se estima que lo establecido por la Convención puede resultar aplicable a las medidas regresivas que el propio Estado puede llegar a emitir, vulnerando los derechos humanos de las personas (en este caso las trabajadoras), por lo que el recurso judicial sencillo que pueda promoverse ante los tribunales competentes puede tratarse también de los diversos medios de control de constitucionalidad establecidos para tal efecto.

Así ha sucedido en la realidad, pero con consecuencias lastimosamente desfavorables para los trabajadores; pues si bien es cierto se logró en su momento, por medio de la promoción de amparos y acciones de inconstitucionalidad, que los tribunales constitucionales mexicanos conocieran de las impugnaciones respecto de las restricciones a los salarios caídos como medidas regresivas, dichas autoridades no consideraron inconstitucionales tales actos de autoridad.

Tal y como se analizará más adelante, esto ha constituido una verdadera vulneración al derecho humano a la impartición de justicia tanto pronta, como expedita y completa, que ha recibido el aval del más Alto Tribunal del Estado Mexicano, lo que puede generar a su vez el desaliento por parte de los trabajadores respecto de acudir a los tribunales laborales, al verse involucrados en juicios de duración extremadamente larga.

**3.2.2.3 La obligación de desarrollo progresivo para el Estado Mexicano.** Al igual que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención dispone en su artículo 26 la obligación general para los estados que la suscriban de realizar acciones que tiendan a desarrollar de manera progresiva la efectividad de los derechos que en ella se recogen.

A su vez, también para el caso de los Estados Federales como lo es el mexicano, en su artículo 28 contempla un deber para el gobierno nacional de ejercer las acciones necesarias para que las autoridades locales de las entidades que las constituyen adopten las medidas que les correspondan para el cumplimiento de las disposiciones de la Convención.

Lo anterior se trata de una obligación de suma importancia debido a que, en el caso de México, las legislaturas cuentan con facultades constitucionalmente otorgadas para legislar en materia burocrática, por lo que son las encargadas de crear y reformar las leyes que habrán de regir en las relaciones laborales surgidas entre los trabajadores al servicio del Estado y las diversas instituciones de este, incluyendo en lo particular las medidas que pueden estimarse regresivas como lo es la reducción del plazo reclamable de salarios caídos para los trabajadores en el Estado de Michoacán.

Si bien, a lo largo del presente capítulo se ha abordado la existencia de derechos humanos relacionados con la materia laboral reconocidos tanto por la constitución mexicana como por instrumentos internacionales de suma importancia, cabe plantear la cuestión acerca de la existencia de una norma especializada aún más en el suceso que tiene como consecuencia la vulneración más grave del derecho humano al trabajo, es decir, el despido injustificado como una variante de terminación de la relación de trabajo.

Afortunadamente a tal tema se puede realizar una aproximación desde un ordenamiento internacional especializado justamente en tal circunstancia y que fue emitido por la Organización Internacional del Trabajo, mismo que a continuación se analizará.



### 3.2.3 Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo de 1982, de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, como entidad que forma parte de la Organización de las Naciones Unidas, declara estar *consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente*<sup>117</sup>.

Se trata de un ente de derecho internacional que a lo largo de su historia ha logrado la creación de diversos instrumentos reguladores de la materia laboral; debido a ello se estima conveniente realizar un análisis de uno de los documentos más relacionados con un tema central de estudio en esta investigación, como lo es la terminación de las relaciones de trabajo.

El Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (en adelante *el Convenio*) adoptado en 1982 en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en la ciudad de Ginebra, Suiza por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, representó un esfuerzo por implementar medidas en relación con la terminación de los vínculos de trabajo, en especial por voluntad del empleador.

Su aplicación resulta ser de manera general a todas y cada una de las ramas de la economía y a todas las personas trabajadoras, sin embargo, hasta la fecha el Estado Mexicano no lo ha ratificado<sup>118</sup>, por lo que su análisis habrá de realizarse tomando en consideración dicha ausencia de voluntad.

En lo relativo a la materia de la presente investigación el Convenio presenta diversas disposiciones que resultan muy atractivas respecto de la defensa y protección

---

<sup>117</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Acerca de la OIT*, [en línea], consultado: 21:45 horas del 3 de enero del año 2025, disponible en: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>.

<sup>118</sup> Organización Internacional del Trabajo, *C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*, [en línea], consultado: 22:30 horas del 3 de enero del año 2025, disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312303:NO).

de los derechos de los trabajadores que se vean involucrados en la terminación de su relación de trabajo de manera general, pero también para el caso de los trabajadores al servicio del Estado.

Si bien el Convenio contempla, en su artículo 2, la posibilidad de excluir a los trabajadores que sean eventuales, temporales o que sean contratados para la realización de una tarea determinada, no hace mención alguna respecto de la categoría de trabajadores al servicio del estado como categoría excluida de su aplicación, aunque da a los Estados cierta libertad de realizar una exclusión de las personas, pero realizando una motivación debida al respecto.

**3.2.3.1 La terminación justificada de la relación de trabajo según el Convenio.** Para efectos de la aplicación del Convenio, la terminación de la relación de trabajo se entiende siempre como consecuencia de la voluntad del empleador (patrón). La terminación del vínculo laboral se deberá entender como justificada siempre y cuando se relacione con la capacidad o conducta del trabajador o esté basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio<sup>119</sup>.

Lo anterior en consonancia con un listado de razones que no se consideran como causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo, a saber:

- (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;*
- (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;*
- (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;*

---

<sup>119</sup> Artículo 4, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303) (fecha de consulta: 09 de septiembre de 2025).

*(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.<sup>120</sup>*

Así, el Convenio presenta una clara y concisa visión acerca de lo que puede ser o no considerado una razón válida para rescindir la relación de trabajo, de la cual se advierte que ha sido inspirada en la constante e histórica condición de vulnerabilidad que han sufrido los trabajadores frente al poder superior del patrón, sobre todo al tratarse de los casos en los cuales se pretenda reclamar o ejercer ciertos derechos que le pueden resultar incómodos al empleador, como la exigencia de respeto a las normas o la obtención, mediante las asociaciones sindicales, de mejores condiciones de trabajo, incluso los casos de discriminación siempre existentes.

Ahora bien, no sólo se contemplan las razones por las cuales no es dable justificar una terminación de relación de trabajo, sino que también, en su artículo 7, el Convenio dispone que aún y cuando se trate de realizar una terminación motivada por cuestiones relacionadas con su rendimiento o conducta del trabajador, debe concedérsele a este la posibilidad de defenderse de las acusaciones que en su contra se hagan, a menos que no se crea razonable conceder tal prerrogativa.

Sin duda esta disposición se trata del derecho de audiencia estipulado como garantía para la defensa de la persona trabajadora ante acciones arbitrarias del patrón, un medio de defensa que afortunadamente en la legislación mexicana y michoacana se contempla de forma idéntica.

Sin embargo, si es efectuada la terminación de trabajo por parte del empleador y el trabajador considera que ha sido de manera injustificada, el artículo 8 del Convenio es claro respecto del derecho que le asiste para acudir y recurrir ante un organismo que puede ser un tribunal, una junta de arbitraje o un árbitro, dentro de un plazo prudente después de que se efectúe la terminación del vínculo laboral.

En este caso la legislación mexicana es congruente con los preceptos del Convenio respecto de la existencia del derecho de audiencia para la persona trabajadora previo a su cese o despido, así como también a contemplado a lo largo de

---

<sup>120</sup> Op. Cit., artículo 5.

su historia la existencia de diversas autoridades materialmente jurisdiccionales que han contado con la facultad y obligación de conocer de los diversos conflictos surgidos entre la parte trabajadora y la patronal, como ya ha sido abordado en su momento.

Sin embargo, estas autoridades, ni aún las de carácter federal en materia de control de constitucionalidad y salvaguarda de derechos, son la última instancia en cuanto a la protección de derechos humanos se refiere, como se verá a continuación.

### **3.3 Los medios internacionales regionales para la protección de derechos humanos**

Tratándose de casos en que la autoridad jurisdiccional o *cuasi jurisdiccional* del Estado que forme parte de los tratados anteriormente mencionados, en especial de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, no lleve a cabo el ejercicio de sus facultades jurisdiccionales con apego y respeto al derecho humano a una tutela judicial efectiva consagrado esencialmente en el artículo 17 constitucional y los artículos 8 y 25 de la Convención citada, emitiendo una resolución que vulnere los derechos humanos de los trabajadores, en especial los relacionados con una indemnización justa, y aún agotados los medios nacionales para revertir tales vulneraciones éstos no encuentran una respuesta favorable, cuentan con la posibilidad de acudir a mecanismos internacionales de protección contemplados por la propia Convención.

Así, en términos de lo establecido por en la Parte II de la Convención, de tal modo que, si una o varias personas, en este caso, trabajadores al servicio del Estado consideran que las autoridades nacionales mexicanas no han cumplido con sus obligaciones convencionales de protección de sus derechos humanos, en el caso sustantivos o adjetivos laborales, precisan de medios de protección que, al menos sobre el papel, resultan vinculantes para los Estados parte de los tratados.

Estos medios constituyen verdaderos procesos, uno primeramente no jurisdiccional ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, “la Comisión”) que, integrada por *siete miembros, que deberán ser personas de alta*

*autoridad moral y reconocida versación en materia de derechos humanos*<sup>121</sup>, que serán nacionales de los Estados partes de la Organización de los Estados Americanos (en adelante, “la OEA”), y habrán de conocer de *peticiones que contengan denuncias o quejas de violación*<sup>122</sup> de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y, por ende, de los derechos de las personas en ella contenidos; quejas o denuncias que podrán ser presentadas por cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental reconocida en alguno de los Estados partes.

El otro medio, netamente jurisdiccional, que es tramitado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, “la Corte IDH”), que está compuesta por siete jueces elegidos en voto secreto por la Asamblea General de la OEA, siendo nacionales de los Estados partes y propuestos por estos en ternas y que contará con un presidente y un vicepresidente electo de entre ellos. El proceso ante este órgano busca que una autoridad judicial internacional (regional, en este caso), conozca de un caso de violación de derechos humanos, que podrá ser presentado únicamente por la Comisión o por un Estado parte de la Convención, en términos del artículo 61 de dicho ordenamiento internacional.

En su conjunto se trata, por así decirlo, de un proceso biinstancial internacional, en el cual la Corte IDH, generalmente conoce de un incumplimiento o rechazo de las recomendaciones emitidas por la Comisión a un Estado en particular al determinar que éste cometió violaciones de los derechos humanos de una o más personas, como se verá a continuación.

### **3.3.1 Procedimiento ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

Como se mencionó con anterioridad, existe la posibilidad de que las personas nacionales de los Estados que forman parte de la Convención promuevan quejas o denuncias por violaciones a derechos humanos cometidas por éstos a través de sus agentes estatales, sean autoridades de la naturaleza que sean, constituyendo una

---

<sup>121</sup> Op. Cit., nota #111, artículo 34.

<sup>122</sup> Op. Cit., nota #111, artículo 44.

instancia internacional, no jurisdiccional, pero sí con las facultades para emitir recomendaciones a los Estados.

El procedimiento ante esta autoridad internacional regional<sup>123</sup>, regulado por los artículos 48 a 51 de la Convención, comienza con la presentación de la petición o comunicación correspondiente en la cual se alegue la violación de alguno de los derechos contenidos en ella.

A continuación, y una vez admitida la petición, se deberá solicitar un informe a al Gobierno del Estado que se alega ha vulnerado los derechos señalados en la petición, ello dentro de un plazo razonable que establezca la Comisión dependiendo de las circunstancias del caso.

Si el expediente que de origen al procedimiento no se archiva por parte de la Comisión considerando que sea inadmisible o improcedente la petición, o que no se advierta que existe violación de derechos o no subsista la misma, la Comisión puede realizar una investigación al respecto, solicitando a los Estados las facilidades e información que estime necesarias, así como las manifestaciones de los interesados de manera oral o escrita.

En tales circunstancias la Comisión se pondrá a disposición de las partes con la intención de llegar a un arreglo amistoso del asunto planteado, con apego a los derechos reconocidos en la Convención, lo que permite apreciar que este órgano regional cuenta con una suerte de naturaleza *conciliatoria* previa a la judicialización de los casos ante la Corte IDH.

Es a partir de este *momento procesal*, por así decirlo, que el procedimiento puede derivar en un arreglo amistoso, el cual la Comisión habrá de redactar un informe que recoja una exposición de hechos y la solución a la que llegaron las personas peticionarias y el Estado en cuestión, el cual será transmitido a las partes y

---

<sup>123</sup> Ha de entenderse así, si se considera como autoridades *universales* a las integrantes del sistema presidido por la Organización de las Naciones Unidas, *regionales* a las integrantes de cada uno de los sistemas de protección de derechos humanos de los organismos regionales catalogados por continente y *locales* o *internas* a las autoridades pertenecientes a los sistemas jurídicos de cada Estado parte.

posteriormente publicado por el Secretario General de la Organización de los Estados Americanos.

Sin embargo, si durante el procedimiento no se logra un arreglo amistoso, la Comisión de igual forma redactará un informe que incluya los hechos y conclusiones a los que ha llegado respecto del asunto planteado, incluyendo las manifestaciones de las partes, pudiendo contener también las recomendaciones que la Comisión estime adecuadas, para luego ser transmitido a los Estados que sean interesados dentro del asunto, quienes no podrán publicarlo.

Ahora bien, si dentro del plazo de tres meses contados a partir de que el informe con propuestas fue comunicado al Estado, el asunto planteado no ha sido solucionado o sometido al conocimiento de la Corte IDH, la Comisión podrá emitir un informe en el cual, por mayoría absoluta de votos de sus integrantes, plasmará su opinión y conclusiones, y podrá realizar las recomendaciones que considere necesarias, concediendo también un plazo para que el Estado tome las medidas competentes para remediar la situación que fue examinada.

En este caso se puede comprender a dicho informe como un instrumento que, sin tener la naturaleza de una sentencia, sí puede contener declaraciones en las cuales la Comisión estime o manifieste que se han violado derechos humanos de las personas, por lo que constituye una declaración prejudicial de una o varias vulneraciones cometidas por un Estado.

Una vez que concluye el plazo concedido al Estado para que de remedio al asunto planteado a la Comisión, ésta se pronunciará por mayoría absoluta, si aquél ha dado solución a la situación que motivó el procedimiento, llevando a cabo medidas adecuadas, decidiendo también si publica o no dicha decisión.

Es esta la última de las etapas que se pueden apreciar dentro de tal procedimiento, pues en el supuesto de que la Comisión considere que el Estado ha dado solución a la violación de derechos humanos, se entiende que la Comisión debería archivar el asunto. Sin embargo, en el caso de que no sea así y se considere

que el Estado no ha remediado la vulneración, la Comisión puede, mediante una demanda, presentar un caso a la jurisdicción de la Corte IDH.

### **3.3.2 Procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos**

Una vez agotado el procedimiento ante la Comisión y no habiendo llegado a una solución plena respecto de la violación de derechos humanos declarada por la aquella, dicho organismo regional puede someter al conocimiento de la Corte IDH de tales los asuntos derivando en el trámite un caso ante tal órgano de impartición de justicia regional.

Así, el proceso que es regulado por los artículos 61, 62, 63, 66, 67, 68 y 69 de la misma Convención, así como por los artículos 34 al 69 de su Reglamento, puede dar inicio con la presentación de la demanda que contenga el informe de la Comisión o a instancia del Estado parte; en este trabajo se estudiará el primer supuesto, por lo que, luego de presentado el caso ante la Corte IDH, la demanda será sometida a un examen preliminar por el presidente de la Corte quien, en el caso de que encuentre que dicho escrito no cuenta con algún requisito fundamental, prevendrá al promovente para que lo subsane, otorgando un plazo de 20 días para tal efecto.

Luego de que el caso es admitido, tal circunstancia se notifica, además de a la Corte IDH, al Estado involucrado, a la presunta víctima, su representante o a su defensor asignado por la Corte, y a la Comisión. En ese sentido, la presunta víctima contará con 2 meses para presentar por su cuenta un escrito de solicitudes, argumentos y pruebas, que vendría a ser una especie de demanda sobre violación de derechos humanos.

Luego de que le sea notificado el escrito de la Comisión y, en su caso, el escrito de la presunta víctima, el Estado parte cuenta con 2 meses para producir su escrito contestación, acompañando las pruebas que considere pertinentes y mencionando las excepciones preliminares si así lo cree necesario, notificándose este al resto de los intervinientes en el caso. En este sentido, se trata de una tradicional contestación de demanda, con la cual concluye la etapa escrita del proceso.



Luego de lo anterior, da inicio la fase oral del proceso por medio del acuerdo que la presidencia de la Corte emita para el señalamiento de la fecha de audiencia, en las cuales se podrá desahogar la declaración de las presuntas víctimas, peritos, testigos, etcétera, o se podrá recabar su declaración por medio de un *affidavit* o declaración jurada ante fedatario público.

La audiencia que sea señalada conforme a lo anteriormente mencionado iniciará con la exposición del informe emitido por la Comisión y que se refiera a las violaciones de derechos humanos que hubiera considerado, para posteriormente desahogarse el interrogatorio de las personas que hubieren de declarar, dando paso después a una fase de réplica y dúplica entre las presuntas víctimas y el Estado demandado.

Una vez agotadas tales declaraciones la Comisión, por medio de su representante o delegado, emitirá sus observaciones finales y los jueces de la Corte, si lo consideran necesario, interrogarán a las partes, dando fin a la audiencia después de concluido dicho interrogatorio y concediéndose por la presidencia de la Corte un plazo que estime conveniente para que las partes emitan sus alegatos finales por escrito.

Desahogada esta etapa oral, y si es que las partes no han llegado a una solución amistosa del caso, lo conducente será la emisión de la sentencia por parte de la Corte IDH, que deberá contener los siguientes requisitos:

*Artículo 65. Contenido de las sentencias*

*1. La sentencia contendrá:*

- a. el nombre de quien preside la Corte y de los demás Jueces que la hubieren dictado, del Secretario y del Secretario Adjunto;*
- b. la identificación de los intervinientes en el proceso y sus representantes;*
- c. una relación de los actos del procedimiento;*
- d. la determinación de los hechos;*
- e. las conclusiones de la Comisión, las víctimas o sus representantes, el Estado demandado y, en su caso, el Estado demandante;*
- f. los fundamentos de derecho;*

- g. la decisión sobre el caso;*
- h. el pronunciamiento sobre las reparaciones y costas, si procede;*
- i. el resultado de la votación;*
- j. la indicación sobre cuál es la versión auténtica de la sentencia.<sup>124</sup>*

Con la emisión de la sentencia concluye el proceso ante la Corte IDH, resolución que no es impugnabile por así establecerlo el artículo 67 de la Convención. Sin embargo, no termina aquí la tramitación del caso, pues luego de dictada dicha resolución, comienza una etapa de supervisión de su cumplimiento por el Estado que, en caso de ser procedente, hubiere sido condenado a realizar las medidas que la Corte determine con el propósito de reparar el daño ocasionado a las personas que recibieron la vulneración de sus derechos humanos.

Durante tal etapa de supervisión la Corte se encarga de requerir periódicamente a los Estados que informen acerca de las medidas a las que fueron condenados a realizar para resarcir el daño ocasionado a los derechos de las personas.

Como resultado obvio de la emisión de estas sentencias, los argumentos contenidos en ellas han venido a constituir verdaderos criterios jurisprudenciales emitidos por la máxima autoridad judicial regional americana, por lo que, para efecto de continuar con la exposición de diversas normas internacionales relacionadas con el tema de los salarios caídos y el derecho humano a una indemnización justa y completa, se considera propicio abordar un par de casos que pueden servir como referentes del control de convencionalidad que ejerce la Corte IDH en su labor cotidiana.

### **3.4 La jurisprudencia interamericana en materia de derechos humanos laborales**

Una de las facultades que derivan del ejercicio de interpretación y aplicación de la Convención por parte de la Corte IDH es la elaboración constante de jurisprudencia por medio de las sentencias que dicta en la resolución definitiva de los casos que se someten a su competencia y jurisdicción debido a la aceptación que de ella hacen los

---

<sup>124</sup> Artículo 65, Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/reglamento.cfm> (fecha de consulta: 11 de septiembre de 2025).

Estados partes de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 62 de dicho tratado internacional.

Numerosos han sido los casos resueltos por la Corte IDH, siendo a la fecha de redacción del presente trabajo un total de 555 sentencias emitidas en casos contenciosos de los cuales conoció dicho órgano judicial<sup>125</sup>. Tales resoluciones han versado sobre muy variados temas, como lo pueden ser casos tan trágicos como el conocido *Rosendo Radilla Pacheco vs. Estados Unidos Mexicanos*, que propició un cambio total en la forma de concebir a los derechos humanos, el bloque de constitucionalidad y, sobre todo, el control de constitucionalidad y convencionalidad *ex officio* como facultad de los jueces mexicanos, como se verá más adelante.

Aunque también han existido otros casos que, relacionados con la justiciabilidad de derechos sociales y, en especial, derechos humanos relacionados con la materia del trabajo, que merecen ser mencionados y analizados en cuanto a su contenido y la jurisprudencia que se creó con motivo de su resolución. Entre otros, se puede señalar dos que resultan interesantes: *Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Caso Ley 25)* y *Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*.

#### **3.4.1 Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Caso Ley 25)**

Si bien el fondo del caso que se habrá de analizar no es fundamentalmente relacionado con el periodo de percepción de salarios caídos por parte de los trabajadores burócratas, sí que permite apreciar criterios interesantes respecto del derecho a una indemnización integral y justa para las personas que han sido despedidas injustificadamente de sus empleos al servicio del Estado.

Al respecto deben tomarse en cuenta los sucesos que sobre dicho caso constituyen los antecedentes a partir de los cuales la Corte IDH emitió la sentencia

---

<sup>125</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Sentencias*, en: Corte Interamericana de Derechos Humanos, consultado: 13:15 horas del 26 de julio del año 2025, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/casos\\_sentencias.cfm](https://www.corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm).

que constituye una jurisprudencia muy interesante respecto de los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios al Estado.

La historia, como lo señala Soraya Long Saborío<sup>126</sup>, comienza con una marcha pacífica convocada por la Coordinadora de Sindicatos de Empresas Estatales (trabajadores burócratas panameños), para el día 4 de diciembre de 1990, con un consiguiente *paro laboral*<sup>127</sup> de 24 horas para el día siguiente. Tal marcha, desafortunadamente, coincidió con un acto de sedición<sup>128</sup> promovido por el coronel Eduardo Herrera que, en compañía de un grupo de militares bajo su mando, realizaron la toma del Cuartel Central de la Policía Nacional panameña.

Como medida para evitar que se les asociara a tal acto rebelde, la coordinadora decidió terminar con sus actividades el día 5 de diciembre, sin embargo, el gobierno panameño presentó a la Asamblea Legislativa un proyecto de ley que autorizara el despido masivo de trabajadores que hubieren tomado parte de la manifestación antes descrita, lo que así fue aprobado mediante la Ley 25 del 14 de diciembre de 1990.

La ley, en sus artículos 1° y 2°, establecía con efectos retroactivos al 4 de diciembre de 1990, que las diversas autoridades estatales podrían, con el pretexto de “conservar el orden constitucional”, declarar insubsistentes los nombramientos de los servidores públicos que hubieren participado en dicha manifestación, por supuestamente encontrarse relacionada con el alzamiento militar descrito<sup>129</sup>.

Ante tal circunstancia, 270 de los trabajadores que fueron despedidos de forma injustificada presentaron su solicitud ante la Comisión el día 22 de febrero de 1994, sin embargo, luego de que el asunto planteado no obtuviera una solución en dicha sede, fue que, con fecha 16 de enero de 1998 se remitió el caso a la Corte IDH, que luego

---

<sup>126</sup> Long Saborío, Soraya, *Aciertos y desaciertos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Caso Ley 25)*, [en línea], consultado: 10:16 horas del 25 de julio del año 2025, disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24252.pdf>.

<sup>127</sup> La autora seguramente se referirá a un cese temporal de las actividades de estos trabajadores a manera de protesta.

<sup>128</sup> Entendido como acto de desobediencia o rebeldía de carácter, en este caso, militar.

<sup>129</sup> Artículos 1° y 2°, Ley 25 (De 14 de diciembre de 1990) Por la cual se adoptan medidas en las entidades gubernamentales tendientes a proteger la Democracia y el Orden Constitucional, disponible en: <https://docs.panama.justia.com/federales/leyes/25-de-1990-dec-17-1990.pdf> (fecha de consulta: 11 de septiembre de 2025).

de llevar a cabo el procedimiento descrito en páginas anteriores, emitió su sentencia el día 2 de febrero del año 2001.

Al respecto, cabe señalar que éste es reconocido como el primer caso en que la Corte IDH se pronunció sobre derechos laborales, que es una materia que no contemplaba explícitamente la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, aunque sí lo hiciera el Protocolo de San Salvador<sup>130</sup>.

En dicho fallo se reconoció la violación de diversos derechos humanos de las personas trabajadoras que fueron despedidas injustificadamente, entre ellos, los relativos a las garantías judiciales y de protección judicial contenidos en los artículos 8.1, 8.2 y 25 de la Convención, el principio de legalidad y de retroactividad establecidos en el artículo 9 del mismo ordenamiento y la libertad de asociación reconocida en el artículo 16 de dicha norma y relacionado en el caso con la asociación sindical.

En lo que importa a este trabajo, es de enorme trascendencia que la Corte IDH determinó que el Estado panameño *destituyó* o despidió de manera injustificada a los servidores públicos al ejecutar lo establecido en la Ley 25, no teniendo, a criterio de la Corte, dicha norma una justificación suficiente para preservar el orden público, por lo que lo procedente debería ser que el Estado panameño indemnizara de manera justa a los trabajadores que fueron vulnerados en sus derechos humanos, incluyendo a los salarios caídos como parte de dicha indemnización. Se transcriben los párrafos de la sentencia que se consideran ilustradores al respecto, lo subrayado y en negritas es por el autor de este trabajo:

*[...]166. La Corte observa que, al contemplar la Ley 25, en su artículo 1, la posibilidad de destitución de trabajadores que ocuparan “cargos en las juntas directivas de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de servidores públicos[,] sus delegados y representantes sindicales o sectoriales, directores de las asociaciones de servidores públicos con independencia de la existencia o no de fuero sindical”, y al derogar la Sección Segunda del Capítulo VI del Título I del Libro III del Código de Trabajo, así como el artículo 137 de la Ley 8 de 25 de febrero de 1975, aquella ley estaba no sólo permitiendo la desvinculación laboral de los dirigentes sindicales, sino abrogando los derechos que les*

---

<sup>130</sup> Op. Cit. Nota #126.

otorgaban estas últimas normas al regular el proceso de despido de los trabajadores que gozaban de fuero sindical. Las disposiciones contenidas en los artículos 1 y 4 de la Ley 25 fueron puestas en práctica con efectos retroactivos, permitiendo que se dejaran de lado los procedimientos que debían aplicarse de acuerdo con la legislación vigente al momento de los hechos, y acarrearón el despido de un amplio número de dirigentes sindicales, con lo cual se afectó gravemente la organización y la actividad de los sindicatos que agrupaban a los trabajadores, y se vulneró la libertad de asociación sindical.

[...] 172. No ha sido demostrado ante la Corte que las medidas adoptadas por el Estado fueron necesarias para salvaguardar el orden público en el contexto de los acontecimientos, ni que guardaron relación con el principio de proporcionalidad; en suma, la Corte estima que dichas medidas no cumplieron con el requisito de “necesidad en una sociedad democrática” consagrado en el artículo 16.2 de la Convención.

[...] 205. Esta Corte ha manifestado, con relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que éstas permanecieron sin trabajar. La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso, y para tal efecto dispone que el Estado deberá cubrir los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que de acuerdo con su legislación correspondan a los trabajadores destituidos y, en el caso de los trabajadores que hubiesen fallecido, a sus derechohabientes. El Estado deberá proceder a fijar, siguiendo los trámites nacionales pertinentes, los montos indemnizatorios correspondientes, a fin de que las víctimas y en su caso sus derechohabientes los reciban en un plazo máximo de 12 meses.

206. La Corte, conforme a una constante jurisprudencia internacional, considera que la obtención de una sentencia que ampare las pretensiones de las víctimas es por sí misma una forma de satisfacción. Sin embargo, esta Corte considera que debido al sufrimiento causado a las víctimas y a sus derechohabientes al haberseles despedido en las condiciones en que se lo hizo, el daño moral ocasionado debe además ser reparado, por vía sustitutiva, mediante una indemnización pecuniaria. En las circunstancias del caso es preciso recurrir a esta clase de indemnización fijándola

*conforme a la equidad y basándose en una apreciación prudente del daño moral, el cual no es susceptible de una tasación precisa.*<sup>131</sup>

En el extracto de esta jurisprudencia emitida por la Corte IDH se aprecian diversas cuestiones que vale la pena señalar. Por principio de cuentas, la Corte señala directamente que las personas no fueron despedidas de acuerdo con la normativa que estaba vigente al momento de sucedidos los hechos (la manifestación de 4 de diciembre de 1990), por lo que de forma retroactiva indebidamente se aplicó una ley para destituirles de sus cargos, vulnerando el derecho de libertad de asociación sindical.

Al respecto debe recordarse que el derecho al trabajo es uno de los derechos humanos reconocidos por el Protocolo de San Salvador, como se apreció en el apartado correspondiente y aunque la Corte no se pronunció respecto de su vulneración, se estima que pudo estar en condiciones de hacerlo, debido a que dicho protocolo fue firmado por el Estado panameño desde el 17 de noviembre de 1988, es decir, desde su emisión; si bien fue ratificado hasta el 28 de octubre de 1992<sup>132</sup>, la aceptación pudo ser suficiente para que la Corte se pronunciara respecto del mismo.

De igual manera, la Corte realiza un trabajo sin duda congruente con lo establecido en el artículo 63 de la Convención, al determinar que los trabajadores cuentan con el derecho a ser indemnizados de manera justa, tomando en cuenta factores como el tiempo que duraron sin trabajar y los daños no sólo económicos, sino morales que les acarreó el ser despedidos injustificadamente, por lo que reconoció plenamente con tal resolución la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos.

Es sin duda un criterio que orienta acerca de la importancia de las indemnizaciones que deben ser proporcionadas a los trabajadores que son víctimas

---

<sup>131</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 2 de febrero de 2001, serie C, número 72, párrafos 166, 172, 205 y 206, disponible en: <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/883975074/search> (fecha de consulta: 14 de septiembre de 2025).

<sup>132</sup> Organización de los Estados Americanos, *A52: Protocolo Adicional a la Convención en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado también "Protocolo de San Salvador"*, [en línea], consultado: 11:37 horas del 28 de julio del año 2025, disponible en: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos4a.htm>.

de decisiones autoritarias por parte del gobierno del Estado, lo que permite comprender que una ley puede ser violatoria de derechos humanos de carácter laboral al comprender condiciones injustas respecto de los despidos que sufren las personas burócratas, posiblemente si alguna de las reformas restrictivas de salarios caídos promulgadas en México hubieren sido analizadas por la Corte IDH se habría obtenido una sentencia similar al respecto.

Cabe mencionar que estas cuestiones se encuentran íntimamente relacionadas también con los derechos patrimoniales de las personas trabajadoras y con ciertos derechos ya adquiridos, como, lo son la estabilidad en el empleo, pero también la percepción de una cantidad determinada asociada a las prestaciones que, de manera progresiva, deben aumentarse o pagarse a lo largo del tiempo, como se verá en el siguiente caso.

#### **3.4.2 Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú**

De manera similar a lo ocurrido en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, en el que se analiza en este momento los derechos de un grupo de personas trabajadoras fueron vulnerados, en un contexto relacionado con la obtención de una pensión por jubilación justa, de acuerdo con los antecedentes que se verán a continuación<sup>133</sup>.

En ese sentido, los antecedentes del caso lo constituyen el hecho de que 273 integrantes de la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Contraloría General de la República del Perú (en adelante, “la Asociación”) determinaron acogerse a un régimen de pensión establecido en el Decreto Ley No. 20530 que establecía, a grandes rasgos, la posibilidad de obtener una pensión nivelable de manera progresiva tomando como parámetro la remuneración que obtuviera en su momento la persona titular del cargo que la persona jubilada ostentaba mientras se encontraba laborando.

---

<sup>133</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*, [en línea], consultado: 12:03 horas del 28 de julio del año 2025, disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/acevedobuendia.pdf>.



Es decir, que dicha pensión se iría actualizando progresivamente tomando como base las remuneraciones que fuesen obteniendo las personas que ocuparan de manera subsecuente el mismo cargo que la persona jubilada desempeñaba al momento de su jubilación, algo sin duda benéfico y que constituiría un derecho adquirido por los trabajadores.

Sin embargo, a partir de la publicación del Decreto Ley No. 25597 el día 7 de julio de 1992 dicha circunstancia se restringió el goce de dicha pensión nivelable toda vez que ya no sería la Contraloría General de la República (en adelante, “la Contraloría”) la encargada de regular los pagos, sino el Ministerio de Economía y Finanzas, quien recortó el pago de dicha pensión de manera retroactiva utilizando como base para su cálculo las remuneraciones que hubieren obtenido los trabajadores al momento de su jubilación.

Inconformes con ello, los trabajadores promovieron diversas acciones ante las autoridades jurisdiccionales internas de Perú, con la intención de que declarara la inaplicación del nuevo decreto, hasta que, mediante la emisión de sentencias de fechas 21 de octubre de 1997 y 26 de enero de 2001, el Tribunal Constitucional de Perú ordenó a la Contraloría que pagara a los trabajadores las remuneraciones, gratificaciones y bonificaciones que se encontraban percibiendo quienes a la fecha ostentaban los cargos que los jubilados tenían al momento de dejar su empleo.

Sin embargo, la Contraloría cumplió parcialmente con dicha orden y sólo niveló de nueva cuenta las pensiones a partir de noviembre de 2002, quedando pendiente el pago de las prestaciones correspondientes al periodo que iba del mes de abril del año 1993 hasta octubre de 2002, sin que se pudiera ejecutar plenamente la resolución del Tribunal Constitucional. Inconformes con ello, la Asociación presentó su petición ante la Comisión IDH el día 12 de noviembre de 1998 sobre la vulneración de sus derechos humanos. Sin embargo, al igual que en el caso anterior, al no llegarse a una solución del conflicto, el caso fue remitido a la Corte IDH el 1 de abril de 2008.

En el informe remitido por la Comisión se refirió a la violación al derecho a la propiedad y a la protección judicial consagrados en los artículos 25 y 21 de la

Convención, ello por parte del estado del Perú, al constituir el goce de una pensión nivelada un derecho adquirido por los trabajadores<sup>134</sup>.

Luego de llevado el trámite correspondiente ante la Corte IDH, ésta emitió su sentencia con fecha 01 de julio de 2009, en la cual declaró elementalmente, entre otras circunstancias como la obligación de proteger los derechos y del desarrollo progresivo de estos por el Estado peruano, la violación a los derechos humanos a la propiedad privada y a la protección judicial de los trabajadores jubilados que fueron víctima de la reducción de sus prestaciones por una ley, inclusive citando casos precedentes en contra del Estado peruano, tal y como se aprecia en la siguiente transcripción, siendo lo subrayado y en negritas por el autor de este trabajo:

*[...] 73. Así, esta Corte ha declarado la violación del artículo 25 de la Convención en otro caso contra el Perú, debido a que **el Estado no ejecutó las sentencias emitidas por los tribunales internos durante un largo período de tiempo** y, en otro caso, no aseguró que una sentencia de hábeas corpus “fuera apropiadamente ejecutada”. Ello porque si el ordenamiento jurídico interno de un Estado permite que una decisión judicial final y obligatoria permanezca ineficaz en detrimento de una de las partes, **el derecho a la protección judicial resulta ilusorio**.*

*74. En el presente caso, las presuntas víctimas presentaron acciones de amparo que, por su propia naturaleza y según lo señalado en el artículo 25.1 de la Convención, debían ser recursos sencillos y rápidos. Por lo tanto, **el Estado tenía la obligación de establecer procedimientos expeditos y evitar cualquier retraso en su resolución para prevenir que se generara una afectación del derecho concernido**. Sin embargo, la Corte observa que **transcurrieron casi cuatro años y medio** desde que las presuntas víctimas interpusieron el primer recurso de amparo y éste fue resuelto. Asimismo, **pasaron casi dos años sin que se resolviera el segundo** recurso de amparo que se presentó con el propósito de que se cumpliera lo ordenado en el primero. **Esto demuestra que la tramitación de los recursos de amparo no fue rápida**.*

---

<sup>134</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Demanda ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Integrantes de la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Contraloría General de la República (Caso 12.357) Contra la República de Perú*, [en línea], consultado: 13:06 horas del 28 de julio del año 2025, disponible en: <https://cidh.oas.org/demandas/12.357%20Contraloria%20General%20Peru%201%20abril%202008%20ESP.pdf>.

[...] 79. Por todo lo anteriormente expuesto, **la Corte considera que el Estado violó el derecho a la protección judicial reconocido en el artículo 25.1 y 25.2.c de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo tratado**, en perjuicio de las doscientas setenta y tres personas indicadas en el párrafo 113 de la presente Sentencia.

[...] 84. Este Tribunal ha desarrollado en su jurisprudencia un concepto amplio de propiedad que abarca, entre otros, el uso y goce de los bienes, definidos como cosas materiales apropiables, así como todo derecho que pueda formar parte del patrimonio de una persona. Asimismo, **la Corte ha protegido a través del artículo 21 convencional los derechos adquiridos, entendidos como derechos que se han incorporado al patrimonio de las personas**. Resulta necesario reiterar que el derecho a la propiedad no es absoluto y, en ese sentido, puede ser objeto de restricciones y limitaciones, siempre y cuando éstas se realicen por la vía legal adecuada y de conformidad con los parámetros establecidos en dicho artículo 21.

[...] 88. Dicho en otras palabras, **el derecho a la pensión nivelable que adquirieron las víctimas, de conformidad con la normativa peruana aplicable, generó un efecto en el patrimonio de éstas**, quienes recibían los montos correspondientes cada mes. **Tal patrimonio se vio afectado directamente por la reducción de manera ilegal**, según lo señalado por el Tribunal Constitucional, en el monto recibido entre abril de 1993 y octubre 2002. **Por tanto, las víctimas no pudieron gozar integralmente de su derecho a la propiedad sobre los efectos patrimoniales** de su pensión nivelable, legalmente reconocida, entendiendo aquéllos como los montos dejados de percibir.<sup>135</sup>

Respecto de esta sentencia, deben señalarse varios aspectos que resultan muy interesantes. Primeramente, la Corte IDH declara la vulneración de dos derechos humanos en específico, el de protección judicial y el de propiedad privada. Siendo el primero de ellos identificable con la tutela judicial efectiva de los derechos humanos.

Es decir, que los Estados, por conducto de sus poderes judiciales, desempeñen sus actividades jurisdiccionales dentro de recursos que sean rápidos, sencillos y que

---

<sup>135</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) vs. Perú*, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 1 de julio de 2009, serie C, número 198, párrafos 73, 74, 79, 84 y 88, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_198\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf) (fecha de consulta: 14 de septiembre de 2025).

permitan la protección de las personas ante las violaciones que cometan inclusive los agentes estatales, garantizando que el órgano jurisdiccional decida sobre los derechos las personas y que sus determinaciones sean eficazmente cumplidas, en términos del artículo 25 de la Convención; es decir, la obligación estatal de proveer de justicia pronta, expedita, imparcial y completa, tal y como lo mandata el artículo 17 constitucional para todas las materias, incluida la del trabajo.

En segundo lugar, determina que las prestaciones que componen la pensión nivelable constituye un derecho adquirido por los trabajadores, por lo que su restricción de manera posterior por una ley que además es aplicada de manera retroactiva vulnera su derecho humano a poseer propiedad privada, esto es, derechos humanos patrimonial. Ello en el entendido de que, tales prestaciones reconocidas por una ley anterior, habrían tenido un efecto incorporador de tales prerrogativas al patrimonio de los trabajadores.

De una forma magistral la Corte IDH desarrolla el concepto de *derecho adquirido* e identifica la obtención de las prestaciones que integraban las pensiones de las personas jubiladas como un derecho adquirido que no debe restringirse o reducirse, lo que implicaría la vulneración de sus derechos al dejar de percibir tales prestaciones.

Al respecto cabe señalar que, como se verá más adelante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios jurisprudenciales que se relacionan con prestaciones, como lo son los salarios caídos, que en opinión de quien esto escribe, constituyen verdaderos derechos adquiridos de manera progresiva, siendo ésta una obligación de desarrollo de dichas prerrogativas por parte de los Estados, según lo dispuesto por el artículo 26 de la Convención.

Sin embargo, ha resultado decepcionante contemplar que ha determinado que la reducción de salarios caídos no vulnera el principio de progresividad de los derechos humanos, e inclusive en ocasiones se ha mostrado abiertamente contradictoria en tratándose del reconocimiento de la naturaleza indemnizatoria de dicha prestación.

Respecto de los salarios caídos como prestación resarcitoria, los tratados internacionales no presentan una prerrogativa que pueda ser equiparable de manera expresa, no obstante, el reconocimiento que la Corte IDH ha realizado de su integración en las indemnizaciones que deben entregarse a los trabajadores. Es debido a ello que, en relación con este derecho, es apropiado aseverar que algunas normas mexicanas que lo contemplan, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o diversas leyes burocráticas estatales, son más beneficiosas para los trabajadores.

En relación con el desarrollo que de la jurisprudencia internacional se ha vertido en este trabajo, se considera ahora pertinente conocer diversos criterios jurisprudenciales de índole nacional, con la intención de continuar con el análisis jerárquico de las normas que se relacionan con los temas centrales de esta investigación.

### **3.5 Jurisprudencia nacional en materia de salarios caídos**

Una vez analizadas normas internacionales relativas a los derechos humanos laborales vinculados con el tema central de la investigación, y siguiendo un orden jerárquico en cuanto a la trascendencia de los ordenamientos en cuestión, es necesario dar paso a las fuentes normativas nacionales, siendo éstas de carácter federal o local.

En ese sentido, la producción jurisprudencial que en México se ha realizado en torno a la prerrogativa de los salarios caídos ha sido basta. Sin embargo, se estima prudente realizar un enfoque centrado en su concepción y naturaleza, así como los conflictos de interpretación que surgieron con motivo de las reformas legales que los limitaron drásticamente.

Dichos criterios jurisprudenciales surgieron como parte de los medios de control de constitucionalidad que en México se pueden desarrollar, por lo que se estima conveniente mencionar, de manera concisa y previa al desarrollo de los mismos, en qué consisten cada uno de dichos medios de control, así como se hizo en el caso de la jurisprudencia interamericana que se analizó en apartados anteriores.

### **3.5.1 Los medios de control de constitucionalidad como origen de la jurisprudencia mexicana**

El control de constitucionalidad en México cuenta con diversos fundamentos normativos, en especial los artículos 103, 105 y 107 constitucionales que contemplan, respectivamente, la competencia de los Tribunales federales para resolver acerca de la constitucionalidad de actos o normas que puedan vulnerar la propia Norma Suprema, los derechos humanos que ésta reconoce o la competencia de cada poder y nivel de gobierno en el Estado Mexicano, siendo tres los principales mecanismos de tipo jurisdiccional presentes en este sistema jurídico: *la Controversia Constitucional, la Acción de Inconstitucionalidad y el Juicio de Amparo*.

Estos medios de control de constitucionalidad no son los únicos, sin embargo, para fines prácticos de este trabajo, se restringirá el estudio a ellos, toda vez que en dos de los mencionados es en donde radica principalmente la creación de jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante “la Corte”) o por los Tribunales Colegiados de Circuito, dependiendo del caso.

Así, el control de constitucionalidad entendido como la facultad y deber que las diversas autoridades del Estado mexicano tienen para examinar las normas infra constitucionales en un momento anterior a su aplicación y determinar su interpretación conforme, inaplicación o declaración de inconstitucionalidad y posterior expulsión del sistema normativo, puede y debe ser ejercido por la totalidad de las autoridades estatales al actuar, dependiendo de su naturaleza y competencia, en defensa de la Constitución, la división de poderes y la protección de los derechos humanos.

**3.5.1.1 La controversia constitucional.** Este medio de control se caracteriza por tener como función principal propósito el mantener el orden constitucional derivado de la división de poderes y de competencias entre los distintos niveles de gobierno que constituyen al Estado Mexicano, entendiendo como *gobierno* al gran sistema de distribución del ejercicio del poder en diversos entes de características con funciones legislativas, ejecutivas y judiciales, pero también de naturaleza constitucionalmente

autónomas, incluyéndose a los municipios como nivel elemental de tal sistema, y no como tradicional y erróneamente se atribuye al poder ejecutivo de manera exclusiva.

De tal forma, la controversia constitucional permite que, en términos de lo establecido por la fracción I del artículo 105 de la Carta Magna, como mecanismo para el ejercicio de una suerte de función de resolución competencial, la Corte determine si por medio de normas generales, actos u omisiones uno de los poderes de la Unión o de las entidades federativas, un municipio o un órgano constitucionalmente autónomo ha invadido la competencia de alguno de estos.

Su procedimiento se norma de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 10 al 58 de la Ley Reglamentaria de las Fracciones I y II del Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, identificándose varias etapas procesales para su desarrollo a cargo de la Corte<sup>136</sup>.

El proceso inicia con la presentación de la demanda correspondiente por parte de alguna de las autoridades constitucionalmente facultadas para ello, dentro del plazo de 30 días después de surtidos los efectos de la notificación del acuerdo que contenga el acto u omisión reclamados, así como el mismo plazo contado a partir del día siguiente de la publicación o primer acto de aplicación de la norma controvertida; contando con 60 días para el caso de actos o normas que generen conflictos territoriales en términos de la fracción IV de la Constitución Federal; en dicha demanda habrá de identificarse plenamente el acto o norma reclamado así como su emisor y las razones por las que deba declararse su invalidez.

Una vez admitida la demanda correspondiente iniciará la fase de instrucción, que ha de contemplar el emplazamiento al emisor del acto o norma controvertido, para que dentro de un plazo de 30 días produzca su contestación de demanda, pudiendo reconvenir al respecto. Luego de lo anterior, el ministro instructor designado para el

---

<sup>136</sup> Artículos 10 al 58, Ley Reglamentaria de las Fracciones I y II del Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_Reglamentaria\\_de\\_las\\_fracciones\\_I\\_y\\_II\\_del\\_Articulo\\_105.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Reglamentaria_de_las_fracciones_I_y_II_del_Articulo_105.pdf) (fecha de consulta: 14 de septiembre de 2025).

trámite por el presidente o presidenta de la Corte, deberá señalar fecha para el desahogo de una audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas.

Al finalizar esta audiencia, la ministra o ministro instructor propondrá un proyecto de resolución al Tribunal en Pleno de la Corte, en el que se realice la descripción de la norma o acto controvertido, fundamento y consideraciones de la decisión, así como los alcances de la decisión que declare la invalidez o validez de la norma o acto controvertidos, dependiendo del caso.

Tratándose de normas generales emitidas por alguna de las autoridades del Estado, ésta requerirá del voto de cuando menos 6 de los ministros que integren la Corte en su momento para ser declarada su invalidez, pero si no se alcanza dicha votación se desestimaré la acción, emitiéndose jurisprudencia obligatoria para todos los tribunales tanto federales como locales si se cumple con dicho requisito de invalidez.

Luego de terminado el trámite, se publicará la resolución en el Semanario Judicial de la Federación y la Corte determinará la fecha de entrada en vigor de la sentencia emitida.

Al respecto se puede considerar a la controversia constitucional como un mecanismo para determinar si una norma o acto de una autoridad componente del Estado ha invadido las competencias que constitucionalmente tienen bien establecidas las autoridades y órganos autónomos para su debido funcionamiento y salvaguarda de la división de poderes, en relación con el Estado de Derecho que debe imperar en un Estado democrático.

Cabe señalar que no se han incluido criterios jurisprudenciales emanados de controversias constitucionales en el presente trabajo debido a que la mayoría de ellos derivan de las resoluciones dictadas en juicios de amparo o las Acciones de Inconstitucionalidad.

**3.5.1.2 La Acción de inconstitucionalidad.** Por su parte, este medio de defensa de la regularidad constitucional cuenta con una tramitología contemplada por



los artículos 59 al 73 de la misma Ley que regula el procedimiento de las controversias constitucionales, contando con casi el mismo trámite que dicho medio de defensa constitucional, pero caracterizándose por tener como propósito que la Corte determine si una norma general o un tratado internacional implica en su contenido alguna contradicción con la propia Constitución Federal.

Es decir, se trata de un procedimiento especializado que en sí mismo busca el examen de una norma general para que, por medio del control concentrado de constitucionalidad, el máximo tribunal constitucional de este país declare si aquella o una parte de la misma contraviene a los principios constitucionales o vulnera los derechos humanos contenidos en la Carta Magna.

De tal modo, el plazo para su promoción, al igual que la controversia constitucional, será de 30 días contados a partir del siguiente en que la norma o tratado sean publicados en el medio oficial destinado para ese fin y la demanda de igual manera debe identificar plenamente la norma impugnada, al órgano legislativo y ejecutivo que hubieren emitido y promulgado la norma, los preceptos constitucionales y derechos humanos contenidos en tratados internacionales que se consideren violados por ella, así como los conceptos de invalidez sobre el tema.

Una vez admitida a trámite por el ministro instructor que sea designado, con el escrito de la acción se dará vista a las autoridades legislativa y ejecutiva que hubieren emitido y publicado respectivamente la norma impugnada para que, dentro de un plazo de 15 días emitan un informe que contenga las razones y fundamentos del porqué estiman la validez de la norma que ha sido sometida a este medio de control, siendo de 6 días para el caso de las normas electorales.

Luego de desahogada la contestación, las partes contarán con 5 días para la emisión de sus alegatos, siendo de 2 días tratándose de normas electorales; y una vez agotado este procedimiento, la ministra o ministro instructor propondrá al Pleno de la Corte un proyecto de resolución, siendo en materia electoral de 5 días el plazo para someter el proyecto y de 5 días más para dictar la sentencia.

Al igual que en el caso de la controversia constitucional, en este juicio se deberá decidir la declaración de invalidez o inconstitucionalidad por 6 de 9 votos posibles cuando menos, siendo desestimada la acción en el caso de que no se alcance la votación requerida, siendo dos trámites con similitudes muy claras en su procedimiento, aunque en el fondo se decida sobre materias y alcances distintos.

Al respecto es claro que han sido varias las acciones de inconstitucionalidad promovidas como consecuencia de las reformas legales en materia de salarios caídos, en especial la sucedida respecto de la validez de la restricción a 12 meses de los mismos por parte del poder legislativo del Estado de Jalisco dentro de la Acción de Inconstitucionalidad 32/2013 y su similar 89/2018 que fue tramitada en contra de la reforma legal de la misma naturaleza pero realizada por el Congreso del Estado de Michoacán.

Estas serán abordadas en el desarrollo de los siguientes temas, pero sobre las que se anticipa que la primera de ellas fue resuelta declarando la validez de la citada reforma restrictiva y en el caso de la segunda, al no obtenerse en su momento la votación legalmente necesaria para entrar a su análisis, se desestimó la acción, validándola de manera implícita por omisión de la Corte.

**3.5.1.3 El juicio de amparo.** Como el medio de defensa constitucional más ejercido en el sistema de justicia mexicano se encuentra el amparo en sus dos vertientes, el directo y el indirecto, siendo ambos de conocimiento originario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pero que, para un ejercicio jurisdiccional más eficiente de sus funciones, se encuentra encomendada su tramitación a los Tribunales Colegiados de Circuito y a los Juzgados de Distrito respectivamente.

Así, en palabras de Raúl Chávez Castillo, el juicio de amparo es un juicio constitucional extraordinario que (de manera general) inicia con la acción que puede ser ejercitada por cualquier persona o grupo de personas ante los Tribunales de la Federación en contra de actos de autoridad o de particulares y normas generales en los términos que establece la Ley, cuando se considere que con éstos se violan derechos humanos y/o garantías contenidos en la Constitución Federal o los Tratados

de los que el Estado Mexicano forme parte, teniendo como principal motivo de tramitación la declaración de inconstitucionalidad de dichos actos o normas, con lo que se restituye al quejoso en el goce de sus derechos vulnerados<sup>137</sup>.

**Amparo directo.** Por una parte, se encuentra el amparo directo que, como juicio extraordinario, es promovido de manera general en contra de resoluciones que ponen fin a un juicio y que son dictadas por tribunales judiciales, administrativos, del trabajo o agrarios, según lo dispuesto por el artículo 170 de la Ley de Amparo. Tales juicios en la práctica común, llegan a constituir una tercera o segunda instancia, dependiendo de la materia en que se promuevan, dado que, aunque constituyen un juicio autónomo dentro del cual deberían ventilarse violaciones a los derechos humanos de las personas justiciables cometidos por los tribunales, se ha llegado al grado de promoverse con la única intención de prolongar la duración de los juicios de origen, un fenómeno muy común tratándose de la parte patronal en materia laboral.

Este juicio debe tramitarse dentro de los 15 días siguientes al en que fuere notificada la resolución definitiva presentando la demanda de amparo ante la propia autoridad responsable del dictado de la resolución, con la excepción de los procesos penales en los cuales la sentencia definitiva imponga la pena de prisión, casos en los cuales se cuenta con hasta 8 años para promoverse; y cuando se trate de una sentencia definitiva que trate de privar de manera temporal o definitiva, parcial o totalmente de la posesión o propiedad ejidales o comunales a núcleos agrarios, en cuyo caso será de 7 años.

En la demanda de amparo directo deberán plantearse las violaciones procesales que se hubieren dado y que trascendieran a la resolución del asunto, por lo que si no se impugnan se tienen por consentidas. De tal manera los conceptos de violación son importantes, porque se trata de la argumentación que el quejoso ha de presentar a la autoridad de amparo para convencerle de la vulneración de sus derechos humanos y garantías.

---

<sup>137</sup> Chávez Castillo, Raúl, *El nuevo juicio de amparo*, Porrúa, México, 2017, p. 33.

La sustanciación se da ante los Tribunales Colegiados de Circuito y de forma similar a la controversia constitucional y a la acción de inconstitucionalidad, es a uno de los tres magistrados que integran estos tribunales, al que se encarga que realice el proyecto de resolución, que habrá de ser discutido en sesión y aprobado como mínimo por mayoría de dos votos, precisando los efectos para la concesión del amparo o, en su caso, la negativa del mismo.

**Amparo indirecto.** Su trámite comienza de igual manera con la presentación de la demanda de amparo indirecto ante el Juez de Distrito que sea competente y dentro del plazo de 15 días a partir del día siguiente en que se tenga conocimiento del acto reclamado, con excepción de que el quejoso reclame una norma general autoaplicativa, o el procedimiento de extradición, en cuyo caso será de 30 días; así como podrá ser promovido en cualquier tiempo en el caso de actos que impliquen:

*Peligro de privación de la vida, ataques a la libertad personal fuera de procedimiento, incomunicación, deportación o expulsión, proscripción o destierro, desaparición forzada de personas o alguno de los prohibidos por el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la incorporación forzosa al Ejército, Armada o Fuerza Aérea nacionales...*<sup>138</sup>

Su presentación se da en contra de actos de autoridad consistentes en normas generales, que pueden ser tratados internacionales, leyes federales, leyes locales, reglamentos, acuerdos o decretos de observancia general; actos u omisiones que provengan de autoridades distintas de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo; en contra de resoluciones definitivas dentro de procedimientos administrativos llevados en forma de juicio, contra actos de tribunales fuera o antes del juicio; contra actos intraprocesales que impliquen vulneraciones de derechos de imposible reparación; entre otros.

---

<sup>138</sup> Fracción IV del artículo 17, Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf> (fecha de consulta: 14 de septiembre de 2025).

La demanda de amparo debe identificar plenamente al quejoso, la autoridad responsable, acto reclamado y los conceptos de violación que la sustenten. De manera general se puede apreciar que el juicio de amparo indirecto busca la protección del quejoso frente a actos de autoridad que vulneren sus derechos humanos, y cuenta con una amplitud de catálogo respecto de aquellos frente a los que le puede salvaguardar.

No sin omitir que en ambos tipos de juicio se puede solicitar la suspensión del acto reclamado y que también en ambos casos es dable la promoción de recursos, bien sea de queja o de revisión, son este último tipo de impugnaciones y la resolución de Amparos Directos los que han permitido el desarrollo de múltiples criterios jurisprudenciales o tesis aisladas respecto de la constitucionalidad de normas aplicadas a los procesos del trabajo.

A saber, la gran mayoría de las tesis de jurisprudencia que serán presentadas a continuación encuentra su origen en el dictado de sentencias de Amparo Directo, contradicciones de tesis que se dan como resultado de criterios opuestos de este tipo y que son resueltos por la Corte, así como la resolución de distintos Amparos en Revisión.

De estos procesos se puede obtener la posibilidad de ejercer una tutela efectiva de los derechos humanos de carácter laboral, como lo son el propio derecho al trabajo o a percibir una indemnización justa por parte de los trabajadores que son despedidos injustificadamente.

Es debido a tal cuestión que se decidió plasmar en este apartado su existencia como medios de control de constitucionalidad antes de proseguir con el análisis de algunos de los criterios que se estiman relevantes para el conocimiento del fenómeno que es estudiado en el presente trabajo de investigación.

**3.5.1.4 El expediente Varios 912/2010 y su importancia para el control de constitucionalidad y convencionalidad en México.** Ha de recordarse que, derivado de la resolución del Expediente Varios 912/2010, que fue formado como consecuencia de la determinación por parte del Poder Judicial de la Federación de las responsabilidades que le correspondería asumir en el ámbito de su competencia

respecto de la sentencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el lamentable *Caso Radilla Pacheco Vs. México*, es que surge el reconocimiento de varios aspectos importantes respecto del control de constitucionalidad y convencionalidad, principalmente en lo relacionado con este tema de investigación, a saber:

- La Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos en los que México fuera parte sería obligatoria para los tribunales mexicanos.
- La jurisprudencia emitida por la misma Corte IDH en los casos en que México no fuera parte resultaría orientadora para los tribunales mexicanos, aplicando el principio *pro persona*.
- El reconocimiento de la existencia de un Control de convencionalidad *ex officio* en un modelo de control difuso de la constitucionalidad en México.

Se considera que, en los primeros dos puntos expuestos, si bien representó un avance por parte del Poder Judicial de la Federación al establecer la obligatoriedad de los criterios emitidos por la Corte IDH en contra del Estado Mexicano, este criterio se estima que fue inconvencional de acuerdo con las facultades que interpretación de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos que la Corte IDH posee.

Para fortuna de todos, este criterio quedó superado con la llegada de la Contradicción de Tesis 293/2011 que estableció la obligatoriedad de la jurisprudencia interamericana para todos los tribunales mexicanos, siempre aplicando un principio *pro persona* en conjunto con el resto de las normas internas, en especial con la jurisprudencia nacional cuando resulte de su aplicación un beneficio mayor para los justiciables<sup>139</sup>.

---

<sup>139</sup> Contradicción de tesis 293/2011, emitida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT%20293-2011.pdf> (fecha de consulta: 14 de septiembre de 2025).

En lo referente al control de constitucionalidad y de convencionalidad *ex officio* ha de precisarse que la misma Suprema Corte llegó a la conclusión que la totalidad de las autoridades habrían de ejercerlo, de maneras distintas atendiendo a la naturaleza de sus funciones y el nivel de gobierno al que pertenecen; por lo que los tribunales federales podrían, en ejercicio del control concentrado, ejercer sus funciones conociendo del trámite de los medios de control de constitucionalidad ya descritos anteriormente; los tribunales ordinarios podrían realizar la inaplicación de una norma que estimen contraria a la constitución o a los tratados internacionales vigentes; y la totalidad de las autoridades, sin importar que no sean jurisdiccionales, deberían interpretar la norma que estimen inconstitucional atendiendo al principio *pro persona*<sup>140</sup>.

Así, este y otros juicios resueltos por los tribunales federales mexicanos, incluida la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han generado un amplio catálogo jurisprudencial que permite un conocimiento más profundo acerca de los diversos temas relevantes para la vida jurídica del país, como se verá a continuación tratándose de los salarios caídos.

### **3.5.2 Jurisprudencia y tesis aisladas sobre la naturaleza de los salarios caídos**

Con la intención de realizar un análisis claro acerca de la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, la opción de consultar los diversos criterios emitidos por los Tribunales Federales siempre resulta ser adecuada y esclarecedora. Aun así, la mayoría de los casos que al respecto se presentan resultan ser tesis aisladas que, si bien no constituyen una norma obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales, sí cumplen siempre con su carácter orientador y, en este caso, de valor académico respecto del tema que, si bien es cierto en esta ocasión se restringe a la materia burocrática, encuentra igual aplicación que en la materia del trabajo en general dada la naturaleza del concepto de salarios caídos.

---

<sup>140</sup> Remítase al anexo i) de este trabajo de investigación para conocer la distribución de las competencias en el sistema de control de constitucionalidad y convencionalidad en el Estado Mexicano.

Lo anterior en el contexto actual de la justiciabilidad de los derechos sociales, como vendrían a ser los de carácter laboral, permite que los Tribunales Federales emitan criterios interpretativos que permitan la aplicación de normas emitidas por el Poder Legislativo.

Primeramente, se habrá de presentar los casos que sí han llegado a constituir jurisprudencias obligatorias y que claramente han señalado la existencia de una intención legislativa de establecer a los salarios caídos como una indemnización que puede incluso ser equiparable a lo que en otras materias son los daños y perjuicios, de tal modo el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito emitió la tesis de jurisprudencia siguiente:

***DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. PARA EL RECLAMO DE SU PAGO EN UN JUICIO LABORAL ES INAPLICABLE LA LEY GENERAL DE VÍCTIMAS.***

*De acuerdo con los artículos 2, 4, párrafo primero y 6, fracciones IX y XIX, de la Ley General de Víctimas, ésta tiene por objeto reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito, así como las víctimas de violaciones a derechos humanos. El numeral 4 se encuentra vinculado con la intervención de servidores o funcionarios públicos, ya sea directa o indirectamente, es decir, que en el ejercicio de sus funciones o atribuciones afecten los derechos humanos de cualquier persona, o mediante la instigación, autorización, aquiescencia o colaboración que presten a un particular. En ese sentido, si el trabajador aduce un despido injustificado y no existe elemento que revele que el patrón se encontrara actuando en un plano de supra-subordinación, es decir, desempeñando sus funciones públicas al despedirlo, o que haya actuado instigado o autorizado por un servidor público, o bien, con la aquiescencia o colaboración de éste, la citada ley es inaplicable para obtener el pago de los daños inmateriales que aquél reclama con motivo de la separación injustificada, aun cuando ésta se acredite o no se desvirtúe la presunción de su certeza en el juicio laboral, sin que ello implique que los trabajadores despedidos no sean compensados ante la conducta del patrón, pues el pago de los salarios caídos constituye la reparación de los daños y perjuicios que deben cubrirse como consecuencia de la responsabilidad en que se incurre al despedir*



***injustificadamente al trabajador**<sup>141</sup>; incluso, tratándose de relaciones laborales burocráticas no da lugar a considerar procedente la aplicación de la legislación aludida, al surgir una relación de naturaleza laboral que se da en un plano de coordinación y no de supra-subordinación con el particular.<sup>142</sup>*

En el caso que en la jurisprudencia expuesta se presenta resulta muy interesante tomando en consideración que el tribunal autor del criterio reconoce que los derechos humanos de las personas pueden ser violentados por particulares con intervención de personas que se ostentan como autoridades. Sin embargo, la participación de autoridades en la vulneración del derecho humano al trabajo debe ser analizada en cuanto a las características de la relación que guarde con la persona trabajadora.

Así la norma que, en los casos de despido injustificado y el pago de las compensaciones o indemnizaciones correspondientes debe aplicarse en tratándose de relaciones de coordinación entre un ente público y un trabajador debe ser siempre la de índole laboral dado el vínculo que existe entre el estado-patrón y el trabajador, más aún porque la norma laboral generalmente contempla el pago de los salarios caídos como una suerte de pago de daños y perjuicios ocasionados.

La responsabilidad del patrón se ve *sancionada* por la autoridad y en estimación de quien redacta estas líneas, el pago de salarios caídos actualmente constituye el pago de una indemnización más que por los *daños directos*, sí por los perjuicios causados, es decir, se indemniza a la persona trabajadora por los salarios que ha dejado de percibir a causa de la actitud indebida del patrón.

De igual manera, la Suprema Corte de justicia de la Nación ha realizado su pronunciamiento respecto de la naturaleza de los salarios e incluso de la accesoriedad del porcentaje de intereses que en la actualidad se pagan como parte de la condena

---

<sup>141</sup> Lo subrayado y en negritas es por el autor de esta tesis, en la actual y las subsecuentes citas de jurisprudencias y tesis aisladas.

<sup>142</sup> Tesis de Jurisprudencia XVIII.1o.T. J/1 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, agosto de 2017, Página 2632.

que los tribunales laborales realizan al pago de los salarios caídos, así se puede apreciar en la siguiente jurisprudencia por contradicción de tesis:

***INTERESES PREVISTOS EN EL PÁRRAFO TERCERO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU CÓMPUTO DEBE INTERRUMPIRSE EN CASO DE MUERTE DE LA PERSONA TRABAJADORA.***

*Hechos:* Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes arribaron a conclusiones antagónicas sobre la consecuencia del fallecimiento de la parte trabajadora en relación con la condena al pago de los intereses complementarios a los salarios caídos, dispuestos en el artículo 48, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo.

*Criterio jurídico:* La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el fallecimiento de la parte trabajadora da lugar a la interrupción en el cómputo de los intereses de mérito.

*Justificación:* El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dispone en su párrafo cuarto que la muerte de la persona trabajadora da lugar a que cese el cómputo de los salarios caídos y, **dado que los intereses previstos en el párrafo tercero del mismo precepto no constituyen una figura jurídica independiente a tales salarios, sino que conforman la misma medida indemnizatoria,** deben seguir la misma suerte que aquéllos y dejar de generarse ante dicho acontecimiento.<sup>143</sup>

En el caso concreto que la Segunda Sala de la Suprema Corte debió resolver, se puede deducir claramente no sólo la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos que, legalmente se establece su conclusión como lógica consecuencia de la muerte de la persona trabajadora, sino que la concepción de los intereses que se contemplan como complemento de aquellos también reviste de una función resarcitoria al ser accesorios a la prerrogativa principal, por lo que, atendiendo al principio general del derecho que reza que *lo accesorio sigue la suerte de lo principal*, le resulta igual conclusión.

Aunque ilustrativas, no fueron estas tesis los primeros criterios que sostuvieron que los salarios caídos siempre han sido prestaciones compensatorias por excelencia,

---

<sup>143</sup> Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 49/2020 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, octubre de 2020, Página 603.

así la siguiente tesis aislada retrata en palabras sencillas y claras la razón de ser de tan importante prerrogativa:

**SALARIOS CAÍDOS, CARÁCTER INDEMNIZATORIO DE LOS.**

*Si el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho a favor del trabajador para que se indemnice con el importe de tres meses de salario y, a continuación, en el segundo párrafo dicho precepto legal establece que en el caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión (lo que constituye un despido injustificado), cualquiera que hubiese sido la acción intentada, tiene derecho, además, al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, del texto de este numeral se desprende la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, por ser una prestación que está comprendida en ese artículo y es consecuencia propia del despido, la cual se genera por el hecho de haberse roto la relación laboral, por la decisión unilateral e injustificada del patrón. Lo que significa que, por ello, el trabajador tiene derecho a la misma como si hubiese seguido laborando y, por ende, el monto debe ser aquel que percibía antes del despido y debe pagarse conforme a lo dispuesto por los diversos 84 y 89 de la referida ley.<sup>144</sup>*

Es necesario comprender que, en el contexto de la emisión de este criterio (año 2002, previo a la reforma burocrática materia de este trabajo) los salarios caídos debían pagarse por todo el tiempo hasta el momento en que el patrón condenado cumpliera con el laudo correspondiente, es decir, como consecuencia de la condena sólo existía la obligación de pagar esta prestación y no se contemplaba interés alguno.

Han existido más criterios que al respecto contemplan la misma característica resarcitoria de los intereses que se deben pagar actualmente a los trabajadores si el juicio laboral tiene una duración mayor a los doce meses, en ese sentido fue emitida la siguiente tesis aislada que identifica a los salarios caídos y a los intereses posteriores como iguales en esencia compensatoria:

**INTERÉS PREVISTO EN EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. AL TENER LA MISMA NATURALEZA DE LOS SALARIOS CAÍDOS, PARA SU CONDENA NO SE REQUIERE RECLAMARLO**

---

<sup>144</sup> Tesis Aislada VI.2o.T.6 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, marzo de 2002, Página 1457.

**EXPRESAMENTE EN LA DEMANDA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).**

*En lo conducente, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, establece: a) si en el juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a la indemnización constitucional o a la reinstalación, así como al pago de los salarios vencidos computados desde la fecha del despido "hasta" por un periodo máximo de 12 meses; y, b) si al término de ese lapso no ha concluido el procedimiento o no se ha cumplido el laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago. En relación con esto, de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que culminó con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se advierte que la finalidad de los intereses es la de sustituir la generación de los salarios vencidos por un lapso prolongado, para enfrentar la práctica de extender indebidamente la duración de los procedimientos laborales. De lo anterior, se infiere que, como prestación, el referido interés mensual tiene la misma naturaleza que los salarios caídos, pues al igual que éstos, constituye una responsabilidad ineludible para el patrón que despidió injustificadamente al trabajador, así como una consecuencia directa e inmediata de la acción principal y, por ello, para su condena, la Junta de Conciliación y Arbitraje no precisa de exigencia de pago expresa en la demanda, es decir, no requiere plantearse como prestación, sino únicamente que se demuestre el hecho del despido y que se declare procedente alguna de las acciones fundadas en él, para que la Junta fije la condena respectiva y los términos en los cuales deberá pagarse.<sup>145</sup>*

De lo expuesto por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito además de identificarse a los salarios caídos y a sus intereses accesorios como prerrogativas de iguales características, también existe un pronunciamiento acerca de la finalidad de la reducción de los mismos, es decir, que el objetivo que el legislador ha tenido en cada ocasión que se han realizado ajustes restrictivos a la cantidad de salarios caídos que puede percibir un trabajador, el argumento que sale a la luz es evitar la prolongación indebida en el tiempo de los juicios, tal y como se dio en 2012 a

---

<sup>145</sup> Tesis Aislada XXVII.3o.24 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo III, febrero de 2016, Página 2083.

nivel federal y en 2018 a nivel local en el Estado de Michoacán, siendo éste último el ámbito de interés para la presente investigación.

Con motivo de tales reformas legales surgieron criterios que, en oposición entre sí, consideraron la constitucionalidad o inconstitucionalidad de dicha medida, por lo que se estima relevante exponerlos y analizarlos en este capítulo dado que fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien resolvió las contradicciones ocasionadas.

### **3.5.3 Criterios jurisprudenciales acerca de la restricción de salarios caídos**

La reforma de 2012 a nivel federal y de 2018 en el ámbito local burocrático en Michoacán en materia de salarios caídos representó en la práctica un cambio trascendental para el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización justa ante la violación de sus derechos por conducto de las autoridades jurisdiccionales competentes. Como ya ha sido analizado, la restricción a doce meses de salarios caídos y un interés mensual del 2% sobre el importe de 15 meses de salario es en la actualidad el parámetro indemnizatorio que impera por ley.

Sin embargo, en su momento (sobre todo a partir de 2012 respecto de los trabajadores particulares) fue una determinación legislativa impugnada ante los Tribunales Federales en su carácter de Tribunales de Control de Constitucionalidad. De tal modo diversos Tribunales Colegiados llegaron a criterios contradictorios entre sí, contemplando si vulneraba o no el principio de progresividad de los derechos humanos, lo que permitió la emisión de diversas tesis que abordaron el fenómeno.

Primeramente, se abordará uno de los criterios que consideró que tal limitante legislativa no fue vulneradora del principio de progresividad:

***SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVE SU PAGO A UN PERIODO MÁXIMO DE 12 MESES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, NO VULNERA EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).***

*El artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, no transgrede el principio de progresividad previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues si bien su redacción antes de la citada reforma establecía el pago de salarios caídos hasta la fecha en que se cumpliera el laudo, lo cierto es **que la finalidad de la prerrogativa contenida en la norma es el derecho a una indemnización**, que se sigue garantizando en el artículo reformado; y, **la circunstancia de que se limite su pago a un periodo máximo de 12 meses, no obedece a la regresividad de un derecho, sino a su interdependencia frente al interés colectivo de conservar las fuentes de trabajo, máxime que con esa medida se privilegia la pronta impartición de justicia prevista en el artículo 17 constitucional**.*<sup>146</sup>

De lo anterior se puede advertir que el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, si bien efectuó un reconocimiento expreso de la finalidad indemnizatoria de los salarios caídos, no consideró que con su límite a doce meses se estuviera ante una medida regresiva, sino que en un ejercicio de ponderación estimó de manera implícita que el supuesto *interés colectivo* de conservar las fuentes de trabajo y el privilegiar la impartición de justicia de manera pronta fueron elementos suficientes para validar la constitucionalidad de tal restricción.

Al sostener tal criterio, el Tribunal concede razón absoluta a la exposición de los motivos que realizó en su momento el legislador al reformar la ley, pero soslayó la importancia que los tratados internacionales como la Convención Americana Sobre Derechos Humanos reconocen a los derechos reconocidos por la legislación interna, ya que, como ya se explicó con anterioridad en este capítulo, tal instrumento reconoce la posibilidad de que existan derechos fundamentales tanto en la Constitución de los Estados, como en las legislaciones internas de estos.

---

<sup>146</sup> Tesis Aislada XIX.1o.5 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo III, febrero de 2015, Página 2857.

Ahora bien, es momento de contemplar un criterio sostenido de manera contraria al anterior, con la finalidad de realizar un contraste de razonamientos que puedan enriquecer la presente investigación:

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

*El citado numeral reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al establecer que por concepto de salarios vencidos o caídos solamente se pagará al trabajador despedido sin causa justificada un monto máximo de doce meses en el primer año y posteriormente el dos por ciento sobre la base de quince meses, es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, consagrados en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable, en todo caso, al Estado. La razón por la cual se cubren al trabajador salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en primer lugar en que el despido es injustificado, que la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir y que la tardanza del juicio constituye un elemento fundamental para valorar la situación real. Si bien es cierto en la reforma legal se planteó la aspiración de que los juicios duraran un año, en el análisis de la situación real, se confirma que tal aspiración no se cumple, por lo que limitar el pago de los salarios a la hipótesis teórica no confirmada, genera un daño a quien no es imputable la tardanza y lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares, en un escenario de mínimo vital de subsistencia.<sup>147</sup>*

A diferencia del criterio que le precede, el sustentado por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito contempla un panorama

---

<sup>147</sup> Tesis Aislada I.16o.T.2 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, octubre de 2015, Página 4094.

más amplio que sólo las razones dadas por el legislador para restringir el derecho indemnizatorio en cuestión.

Por principio de cuentas, estima que tal determinación no sólo vulneró el principio de progresividad que rige en general para todos los derechos humanos, sino que en específico también consideró vulnerados los de justicia, equilibrio social y a un mínimo vital, propios ellos de la materia del trabajo, es decir, su análisis fue más allá y detectó vulneraciones constitucionales y convencionales.

En el ámbito convencional, una característica fundamental de la suscripción de los diversos tratados es la de adquisición de obligaciones por parte de los Estados signantes, por lo que es lógico que el Tribunal citara tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, atribuyendo en todo caso la responsabilidad de la larga duración de los juicios a las propias autoridades estatales, por lo que la tardanza y retrasos constantes en la impartición de justicia dentro de estos juicios constituye un hecho notorio, siendo una circunstancia comúnmente conocida e indiscutible en el ámbito laboral burocrático del Estado de Michoacán<sup>148</sup>.

Tanto es un hecho notorio que el Tribunal emisor hace referencia a la situación real de los trabajadores como sujetos vulnerados en sus derechos fundamentales, ya que la hipótesis planteada por el legislador acerca de la culpabilidad de estos en la tardanza de los procesos del trabajo no se ha logrado comprobar (incluso a la fecha). Es debido a tales circunstancias que se considera que este criterio jurisdiccional presenta un análisis más objetivo y realista de la evidente ineficacia de la restricción de los salarios caídos como medida regresiva, pues se ajusta al contenido de la hipótesis.

De igual manera representó en su momento un ejemplo extraordinario del ejercicio de control de constitucionalidad y convencionalidad de manera concentrada por parte del Tribunal Colegiado emisor de dicho criterio, al resolver un juicio de

---

<sup>148</sup> Tesis de Jurisprudencia P./J. 74/2006, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, Junio de 2006, Página 963.



amparo directo 116/2015 sometido a su conocimiento, por lo que este tribunal realizó lo que se estima un verdadero ejercicio de tutela efectiva de los derechos humanos de la persona quejosa que compareció en busca de protección de la justicia federal.

Sin embargo, tales criterios resultaron contendientes en un proceso de contradicción de tesis que al ser resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo como resultado la siguiente jurisprudencia con carácter de obligatoria:

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

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

*la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral.*<sup>149</sup>

Así, la Suprema Corte por conducto de su Segunda Sala resolvió, bajo el argumento de la regulación distinta de un derecho y no su supresión por la legislación laboral, considerando al igual que el primero de los criterios expuestos, que la prolongación de los juicios de manera artificial y la quiebra de las fuentes de trabajo resultaron ser consecuencias atribuibles a los trabajadores, desafortunadamente fomentando así un prejuicio sobre estos últimos que a la fecha les ocasiona perjuicios en sus derechos.

El Alto Tribunal determinó que resultaba suficiente el establecimiento de un interés para la indemnización de los trabajadores, pues con la reforma legal no se suprimía o desconocía un derecho obtenido; pero, el argumento resulta igual de limitado al expuesto por el legislador, ya que no se aportan elementos suficientes para acreditar que realmente la restricción a un derecho tan importante como lo es la indemnización justa a un sector poblacional vulnerable será una medida eficaz en el futuro y menos aún, que no representa un riesgo para la subsistencia del trabajador y su familia.

En apariencia, la obligación estatal de proveer lo necesario para la resolución pronta, expedita, imparcial y completa pasa a segundo plano y la principal y más sencilla medida para tratar de resolver el problema de la larga duración de los juicios laborales lo fue el restringir el derecho a la indemnización de un grupo vulnerable.

Pues las medidas de sanción a los funcionarios jurisdiccionales o a las partes que dilaten los procedimientos realmente carecen de utilidad si, como en el momento de la emisión de esta jurisprudencia también en la actualidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje (en vías de extinción) y en actualidad el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán han seguido saturados como en

---

<sup>149</sup> Tesis de Jurisprudencia I.16o.T.2 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, octubre de 2015, Página 4094.

aquél lejano 2016 debido a deficiencias presupuestales<sup>150</sup>, aunque el actual sistema de impartición de justicia laboral por medio de tribunales pertenecientes al Poder Judicial luzca prometedor.

Lo anterior se vio corroborado al momento de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolviera, en la Acción de Inconstitucionalidad número 32/2013<sup>151</sup>, que los conceptos de invalidez que se formularon en relación con la limitación de los salarios caídos y que se consideraba, por lo tanto, una medida regresiva, resultaron infundados al estimar que la finalidad del legislador (Jalisciense en ese caso) era terminar con los excesivos costos traídos por los laudos condenatorios emitidos en contra de los Ayuntamientos, el Gobierno y el Poder Legislativo del Estado de Jalisco.

Consideró además que los trabajadores o sus defensores eran los principales causantes de la larga duración de los juicios, concediéndole la razón a los legisladores que redactaron las exposiciones de motivos de la reforma legal que en su momento se impugnó por medio de la citada Acción de Inconstitucionalidad, ello sin las suficientes evidencias que lo probaran<sup>152</sup>.

Respecto de dicha resolución, autores han estimado que la Suprema Corte de Justicia de la Nación al actuar como intérprete de la Constitución puede tener consecuencias negativas y consolidar lineamientos contrarios al orden tanto constitucional como convencional, lesionando la progresividad de los derechos, al pasar por alto que los salarios caídos forman parte esencial del derecho (humano) al trabajo y por lo tanto no deben restringirlos o limitar sus alcances y efectos<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> Becerril, Andrea, *Tribunales laborales, con el mayor rezago en el país: STPS*, [en línea], consultado: 11:35 horas del 03 de febrero del año 2025, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2016/09/05/politica/004n1pol>.

<sup>151</sup> En la cual se resolvió sobre la reducción (mediante una reforma legal) a sólo 12 meses de salarios caídos más un interés mensual establecida en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, exactamente de la misma forma en que se haría en Michoacán en el año 2018.

<sup>152</sup> Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acción de Inconstitucionalidad 32/2013*, [en línea], disponible en: [https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2013/19/3\\_158488\\_3081.doc](https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2013/19/3_158488_3081.doc), pp. 72 a 93.

<sup>153</sup> De Paz González, Isaac y Macías Sandoval, María del Refugio, *La Justiciabilidad de los Derechos Sociales. Altibajos de su Interpretación Constitucional en México*, [en línea], disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/13899/15159>, pp. 50 a 52.

Tales criterios han surgido como consecuencia del ejercicio del control de constitucionalidad que los Tribunales Federales (incluida la Suprema Corte) se encuentran facultados a realizar respecto de las solicitudes que les son presentadas en relación con la modificación de las distintas normas laborales existentes en el país, al encontrarse configurada así constitucionalmente la facultad para emitir legislación laboral burocrática local a los congresos de las Entidades Federativas.

Por lo tanto, se considera necesario llevar a cabo un análisis de ejemplos paradigmáticos de las distintas formas en que son regulados los salarios caídos en las leyes de carácter laboral (no sólo laboral burocrático) en el Estado Mexicano, tomando en consideración sus contextos particulares.

### **3.6 Análisis Comparativo de las normas laborales sobre salarios caídos en el Estado Mexicano**

Al contemplarse la facultad de creación de la normativa local burocrática como exclusiva de cada una de las legislaturas de las entidades federativas que componen al Estado Mexicano, existe un gran mosaico de índole normativo laboral local que permite su análisis y comparación entre sí.

Al tratarse de un país multicultural y de condiciones socioeconómicas diversas México posee, dependiendo de cada entidad, de diversas normas sustantivas (y en este caso, adjetivas también) que permiten la regulación de la realidad local. Debido a tal circunstancia, se ha decidido presentar una serie de regulaciones laborales burocráticas locales que permitan explorar la diversidad de condiciones en las cuales se encuentran las personas trabajadoras al brindar sus servicios al patrón-estado.

Lo anterior, con la necesidad de apreciar también el contexto dentro del cual surgen y se sostienen tales regulaciones, dada la importancia de las condiciones propias de cada territorio nacional, en contraste con la normativa federal en la materia y con la local del propio estado de Michoacán.

### 3.6.1 Los salarios caídos en la Ley Federal del Trabajo

Previo al examen de las diversas normas locales en materia del trabajo, se estima prudente el apreciar la norma federal por excelencia que regula las relaciones de trabajo entre las personas particulares, pero que en la gran mayoría de los casos suele ser supletoria en los casos de que el resto de las normas laborales hagan una regulación deficiente de las figuras jurídicas que contemplan.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en materia de salarios caídos la Ley Federal del Trabajo contempla claramente su existencia y forma en que pueden ser reclamados como parte de las prestaciones indemnizatorias a que tienen derecho los trabajadores, tal y como se presenta a continuación<sup>154</sup>:

**Artículo 48.- [...]**

*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.<sup>155</sup>*

Cabe señalar que a la fecha de la redacción de este trabajo de investigación el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Michoacán, con sede en Morelia, ha informado al suscrito que respecto de los juicios laborales que por despido injustificado se tramitan bajo su jurisdicción, actualmente cuentan con una

---

<sup>154</sup> Se subraya y remarca en negritas las secciones que son de mayor interés para la investigación.

<sup>155</sup> Op. Cit. nota #9, artículo 48.

duración de 3 a 4 meses, dependiendo desde luego de las circunstancias particulares de cada asunto<sup>156</sup>.

Así mismo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán tuvo a bien proporcionar información de interés para esta investigación. Pues a ya 13 años de que se implementara la reducción de salarios caídos correspondientes a las relaciones laborales surgidas entre particulares (año 2012), de los 17,553 juicios que actualmente la Junta tiene en trámite, 16,817 se iniciaron debido a un despido injustificado.

De igual manera, se cuenta con los datos relativos a los juicios promovidos por despido injustificado en los años 2011, 2012 y 2013<sup>157</sup> que actualmente se encuentran en trámite, siendo 287, 498 y 726 respectivamente, de lo que se infiere que esta reducción como medida no logró disminuir la promoción de juicios por despido injustificado y que actualmente existe un gran número de juicios pendientes por resolver a más de una década de aplicada la reforma, dada su ineficacia.

También resultó muy ilustrador conocer el tiempo promedio de la duración de los juicios ante dicha autoridad, que manifiesta que se resuelven en un plazo de 2 años<sup>158</sup>.

Por su parte, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no concedió dato alguno respecto de los mismos temas que fueron solicitados a otros órganos de impartición de Justicia Laboral que actualmente desempeñan actividades jurisdiccionales<sup>159</sup>.

La mención de esta norma se da con la intención de contar con un parámetro general sobre el cual se realice un examen contrastante con el resto de las legislaciones; sin embargo, no se abordará a profundidad para no generar

---

<sup>156</sup> Información que obra debidamente en el apartado marcado con el inciso a) de anexos del presente trabajo de investigación.

<sup>157</sup> Se eligieron esos años debido a que comprenden un año antes y uno después de la reforma legal de 2012.

<sup>158</sup> La respuesta ha sido incluida bajo el inciso g) del apartado de anexos de este trabajo.

<sup>159</sup> La respuesta correspondiente obra en el apartado de anexos, señalado con el inciso h).

redundancias innecesarias, por lo que lo conducente es dar paso a la exposición de otras leyes que pueden resultar una fuente de aportación al problema de estudio, en especial la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional y las de carácter local burocrático que permiten una comparativa más cercana con el caso del Estado de Michoacán.

### **3.6.2 Los salarios caídos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional**

La norma que, tratándose de materia burocrática federal, cuenta con aplicación plena en su redacción no cuenta con un límite bien establecido para la reclamación de salarios caídos, es decir, se trata de una norma ampliamente protectora respecto del derecho que los trabajadores burócratas a recibir una indemnización completa o integral.

Al respecto la norma establece lo siguiente (lo subrayado y en negritas es propio):

**ARTICULO 43.-** *Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:*

*[...]*

*III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y **ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueron condenados por laudo ejecutoriado.** En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo...*<sup>160</sup>

Tal circunstancia fue analizada por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por conducto de su Segunda Sala, lo que generó como consecuencia el establecimiento de la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

**SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE**

---

<sup>160</sup> Artículo 43, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf> (fecha de consulta: 14 de septiembre de 2025).

**SUPLETORIAMENTE A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

*El artículo 43, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer el derecho al pago de salarios caídos en favor de los trabajadores que acrediten en juicio haber sido injustamente separados de su fuente de empleo, sin prever un periodo límite para su pago, no constituye una omisión normativa, en tanto la redacción adoptada por el legislador responde a su deseo de reconocerles el acceso a una indemnización plena, lo que armoniza con el derecho a una indemnización integral, en términos del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Así, en atención a la máxima "ahí donde la ley no distingue el juzgador tampoco puede distinguir", se hace patente que no fue voluntad del legislador incluir un tope al pago de salarios caídos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, por ende, su cálculo debe continuar computándose hasta el cumplimiento del laudo. Por su parte, la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, obedeció a circunstancias específicas que, tras la conclusión de un proceso legislativo, condujeron a considerar necesario limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, lo que evidencia que el establecimiento de un plazo límite para su pago fue respuesta expresa a la voluntad legislativa. Por tanto, ante la ausencia de un límite para el pago de salarios caídos en la legislación burocrática, se concluye que el legislador no ha considerado necesario fijarlo pues, de ser así, lo habría realizado como hizo en la Ley Federal del Trabajo.<sup>161</sup>*

De la transcripción anterior se advierte claramente que la Suprema Corte ha interpretado de manera congruente la norma relativa a los salarios caídos en relación con las disposiciones que en el ámbito internacional rigen en materia de protección de los derechos humanos, en especial en los referente a la indemnización justa, plena e integral, que en efecto guarda una estrecha relación con la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, con lo que se corrobora de nueva cuenta como un derecho fundamental de orden laboral.

---

<sup>161</sup> Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 34/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 41, Tomo I, abril de 2017, Página 1030.



Ahora bien, como parte del desarrollo de esta investigación se presentó una solicitud de información al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje consultando acerca de la cantidad de juicios promovidos en años recientes y su duración, desafortunadamente, la respuesta dada a la misma resultó infructuosa para la totalidad los fines estadísticos perseguidos.

Sin embargo, se obtuvo que durante los años 2024 y 2025 se promovieron 11,731 juicios ordinarios laborales, de los cuales en el año 2024 no se promovieron juicios por despido injustificado ante dicha autoridad y durante el año 2025 se consiguió el dato de la existencia de 2 juicios activos promovidos por esa misma razón, lo que permite conocer que, de la gran totalidad de juicios que recientemente se tramitan ante este Tribunal, una ínfima cantidad lo son a casusa de la injustificación de un despido.

Aun así, dicha autoridad fue incapaz de informar la duración promedio de los juicios por despido injustificado que ante ella se llevan, por lo que no existe un parámetro para advertir la congruencia entre su legislación procesal y la duración real de los juicios, que sirva como referencia para su comparación con el nivel local de la materia burocrática<sup>162</sup>.

### **3.6.3 Los salarios caídos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**

El caso del Estado Colima resulta ser uno muy similar al de Michoacán en cuanto la normativa que regula el reclamo y la condena de salarios caídos en cuanto se trata de una prestación indemnizatoria, por lo que la ley que rige las relaciones burocráticas contempla en su artículo 35 en los términos siguientes:

**(REFORMADO, P.O. 8 DE DICIEMBRE DE 2021)**

**ARTICULO 35.-** *Si en el procedimiento correspondiente no comprueba el Titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos o caídos computados desde la fecha del despido o de la rescisión*

---

<sup>162</sup> La respuesta correspondiente obra en el apartado de anexos, señalado con el inciso e).

**hasta por un periodo máximo de doce meses**, a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

*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 a la persona trabajadora 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.*<sup>163</sup>

Se puede apreciar que el legislador realizó una reforma legal respecto de la percepción de salarios caídos siguiendo el ejemplo que a nivel Federal se llevó a cabo en el año 2012, aunque casi diez años después. Es así pues que la ley burocrática local del Estado de Colima contemplaba de manera previa la percepción de salarios caídos de forma indefinida, dado que contempló hasta el año 2021 que tal prestación (sueldos vencidos) debían ser pagados a los trabajadores hasta que se diera cumplimiento (total) al laudo, tal y como se aprecia a continuación:

**ARTICULO 35.-** *Si en el procedimiento correspondiente no comprueba el Titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que **se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo**.*<sup>164</sup>

Con la intención de obtener mayores datos respecto de la cantidad y duración de los juicios burocráticos por despido injustificado que se desarrollan ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, se hizo llegar una solicitud de información a dicho órgano jurisdiccional, pidiendo los datos, principalmente, acerca de un promedio estimado de tiempo en que se resuelven dichos procesos y su cuantía en los años 2024 y 2025.

Sin embargo, el Tribunal de referencia tuvo a bien informar únicamente la cantidad de juicios ordinarios laborales promovidos durante esos dos años, siendo

---

<sup>163</sup> Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

<sup>164</sup> Disposición vigente hasta diciembre de 2021.

794, y que de ese total, fueron 307 con el motivo de un despido injustificado<sup>165</sup>; lo que, si bien, permite conocer un estimado de la carga de trabajo de dicho órgano, tampoco aportó claridad acerca de la congruencia de sus normas procesales, respecto de los salarios caídos, en relación con la duración real de los procesos burocráticos tramitados en Colima.

### **3.6.4 Los salarios caídos en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados**

Por su parte el Estado de Aguascalientes, de acuerdo con la legislación vigente al momento de la redacción de la presente tesis es un caso realmente interesante pues, contrario al común de las leyes laborales respecto de los salarios caídos, establece un lapso incluso mucho menor para su percepción, el de seis meses.

Así pues, su legislación laboral burocrática se muestra aún más restrictiva tratándose de esta prestación indemnizatoria:

**(ADICIONADO, P.O. 5 DE MARZO DE 2012)**

**ARTICULO 28 BIS.-** *Para los efectos de este Estatuto y para determinar la sanción correspondiente al monto de los salarios caídos, en cualquiera de las acciones o reclamaciones intentadas por el Trabajador ante el Tribunal de Arbitraje, los salarios caídos que se mencionan en el presente Estatuto, en ningún caso podrán ser superiores al equivalente a seis meses de salario del trabajador que será el tope máximo de imposición de dicha penalidad.*<sup>166</sup>

Como se puede apreciar, esta ley vigente en la actualidad no contempla el pago de un interés accesorio a los salarios caídos como se esperaría de la restricción a un plazo fijo, lo que la convierte en una norma más restrictiva que el común de las normas procesales que le son similares.

---

<sup>165</sup> Por medio de su respuesta a la solicitud de información realizada por el autor de esta investigación y que obra en el apartado de anexos correspondiente, bajo el inciso d).

<sup>166</sup> Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.

Sin embargo, es necesario atender al contexto real en el cual se desenvuelven las relaciones de trabajo entre los trabajadores burócratas y el Estado de Aguascalientes (en sus diversos niveles, funciones y características) en cuanto patrón, para tal efecto es de suma utilidad la información brindada por el propio Tribunal de Arbitraje en el Estado de referencia<sup>167</sup>.

Tratándose del número de juicios que se han promovido por despido injustificado en el último par de años resultó ser de 118 en el año 2024 y 68 en el año 2025; teniendo una duración en promedio de 2 a 3 meses durante el año 2024 y de un mes en promedio respecto del año en curso.

Las cifras que se presentan resultan ciertamente asombrosas, en especial si se toma en cuenta la duración actual de los juicios en el Estado de Michoacán, que suele ser de varios años.

Lo anterior revela una congruencia extraordinaria respecto de lo establecido en la legislación burocrática local de Aguascalientes, que contempla un plazo reclamable de seis meses de salarios caídos únicamente, es decir, que la norma contenida en el precepto legal incluso cuenta con una amplitud superior a lo que sucede en la realidad procesal del estado en análisis.

Ello resulta ser un claro ejemplo de la coherencia de una norma con la realidad que pretende regular, teniendo como base que en el Estado de Aguascalientes el número de juicios burocráticos promovidos a causa de un despido injustificado es realmente bajo, la información brindada por el Tribunal especializado resulta creíble, empero es necesario continuar con el análisis de otro Estado, del cual su Tribunal ha tenido a bien proporcionar información relativa y útil a los fines de esta investigación.

### **3.6.5 Los salarios caídos en la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León**

Por su parte, la legislación laboral burocrática del Estado de Nuevo León, que fue otro caso relevante dadas sus condiciones normativas, resulta ser una más

---

<sup>167</sup> Información que obra debidamente en el apartado de anexos del presente trabajo de investigación, marcado con el inciso b).

beneficiosa respecto del resto de sus homólogas al no contemplar una restricción en cuanto al plazo a que un trabajador al servicio del estado tiene derecho de percibir salarios caídos, pues por principio de cuentas, no es expresa al establecer qué tipo de indemnizaciones puede percibir un trabajador en el caso de ser despedido injustificadamente como obligación del Estado:

**Art. 36o.- Son obligaciones del Gobierno y de los Municipios:**

*[...] XI.- Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.*<sup>168</sup>

Tal circunstancia fue analizada y resuelta por medio de la emisión de una tesis de jurisprudencia que plasma una interpretación muy interesante acerca de esta laguna legal:

**SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA REFERIDA PARA EFECTOS DE LA CONDENA A SU PAGO.**

*El artículo 36, fracción XI, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León prevé el pago de la indemnización por separación injustificada de los trabajadores, la cual comprende a los salarios caídos, sin que el legislador haya establecido límites para su pago; lo que obedece a su voluntad de mantener el régimen del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y permitir que los trabajadores, de acreditarse su despido injustificado, aspiren a la posibilidad de ser enteramente resarcidos del daño ocasionado por la arbitraria separación de su fuente de empleo, lo cual se logra hasta que se da cumplimiento al laudo, razón por la cual, no es aplicable supletoriamente el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente, a la mencionada legislación burocrática local, principalmente porque la reforma al precepto legal citado en último término, en relación con la temporalidad en el pago de los salarios caídos, fue para dar respuesta a las complejidades y circunstancias*

---

<sup>168</sup> Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.

**imperantes en los conflictos laborales derivados del apartado A del artículo 123 constitucional**, a saber, la prolongación artificial de juicios para la obtención de mayores condenas y la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, lo que generaría un gran desempleo y afectaría la economía nacional; amén de que la modificación señalada conllevó un proceso de reforma que aportó una justificación para la limitación en el pago de los salarios caídos, **sin que en lo referente a la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León se haya colmado la misma hipótesis.**<sup>169</sup>

Con el criterio anterior se concretó una interpretación favorable a los trabajadores que se encontrasen en el supuesto legal, pues el derecho a percibir salarios caídos resulta de una trascendencia tan grande que incluso si la norma no los contempla explícitamente, por medio de la costumbre, y posteriormente la jurisprudencia, han sido reconocidos como parte del derecho a una indemnización justa para los trabajadores, teniendo así la posibilidad de ser resarcidos de manera completa en el caso de ser violentados en sus derechos.

Lo anterior incluso aunado al hecho de que el Tribunal Federal citado advirtió que la justificación dada en relación con la reforma a la Ley Federal del Trabajo no se colma en el caso de la ley burocrática del estado de Nuevo León, de lo que se infiere que no le resulta aplicable supletoriamente por no contemplarse expresamente en ésta última y ser de naturaleza distinta ambos tipos de relaciones laborales contemplados en los apartados A y B del artículo 123 constitucional.

Por otra parte, es importante resaltar que en el caso de la impartición de justicia laboral burocrática en el Estado de Nuevo León existe, en estimación de quien esto escribe, un respeto moderado a la prontitud tratándose de los juicios por despido injustificado, pues se advierte que la resolución de estos puede llegar a darse actualmente en un promedio de 2 años, según los datos proporcionados por el Tribunal de Arbitraje del Estado de Nuevo León<sup>170</sup>.

---

<sup>169</sup> Tesis de Jurisprudencia PC.IV.L. J/18 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo III, octubre de 2017, Página 2026.

<sup>170</sup> De igual forma, la información obra debidamente en el apartado de anexos del presente trabajo de investigación, bajo el inciso c).

Lo anterior guarda relación con los 303 juicios de este tipo promovidos en el año 2024 y los 153 promovidos al 13 de junio del año 2025. Es decir, se puede identificar hasta este punto cierta correlación entre el número de juicios que se tramitan ante un Tribunal y la duración de éstos por lo que ve a su resolución.

En este caso la norma procesal burocrática, interpretada por el Tribunal Constitucional, resulta ser en verdad protectora del derecho a la impartición de justicia de los trabajadores, pues al encontrarse en la realidad con una duración de juicios mayor a lo que aparenta ser el estándar de 12 meses de otras legislaciones, no prevé una restricción incongruente, permitiendo que la trasgresión de la prontitud en la impartición de justicia sea resarcida por el Estado proveyéndole de los salarios caídos que debe percibir por el tiempo que tarde en llegar la resolución del juicio.

Generando así también el respeto a la completitud de la impartición de justicia como característica esencial, pues no existe un límite impuesto discrecionalmente por el legislador, sin tomar en cuenta las verdaderas condiciones en las que se resuelven los juicios actualmente, propiciando también la protección y respeto de los derechos patrimoniales de los trabajadores en relación con el acceso a una adecuada indemnización.

### **3.6.6 El contraste de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios con el resto de las normas laborales**

Finalmente, como un ejercicio ilustrativo, se habrá de contrastar la norma que regula la percepción de salarios caídos por parte de los trabajadores burócratas en el Estado de Michoacán con el resto de las legislaciones y criterios que contemplan dicha prestación como derecho.

Lo anterior con la intención de determinar en qué casos existe una protección adecuada de los derechos laborales, destacar los aspectos clave de cada una de las regulaciones, así como evaluar que tan restrictiva puede ser una norma respecto del desarrollo real de los juicios por lo que ve a su duración, ello en los casos en los que se cuente con la información suficiente para generar un análisis adecuado al respecto.

| Norma                                                                                                                         | Plazo de salarios caídos                                                       | Duración promedio de los juicios actualmente según la información obtenida                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley Federal del Trabajo.</b>                                                                                               | 12 meses más un 2% de interés mensual sobre un importe de 15 meses de salario. | 3 a 4 meses (ante el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Michoacán, con sede en Morelia). |
|                                                                                                                               |                                                                                | 2 (años ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán).                                              |
|                                                                                                                               |                                                                                | La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no informó la duración actual de los juicios tramitados ante ella.                |
| <b>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional.</b> | Hasta el cumplimiento total del laudo (Indefinido).                            | El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no proporcionó los datos relativos.                                            |



| <b>Norma</b>                                                                                                                                                                              | <b>Plazo de salarios caídos</b>                                                | <b>Duración promedio de los juicios actualmente según la información obtenida</b>                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.</b>                                                                | 12 meses más un 2% de interés mensual sobre un importe de 15 meses de salario. | El órgano jurisdiccional responsable no proporcionó la información.                                                                                                                                                                                            |
| <b>Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.</b> | 6 meses de salarios caídos, sin un interés mensual.                            | 1 mes.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.</b>                                                                                                                                   | Sin limitación (indefinido).                                                   | 2 años (24 meses).                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios</b>                                                                                          | 12 meses más un 2% de interés mensual sobre un importe de 15 meses de salario. | El Tribunal de Conciliación y Arbitraje local no proporcionó los datos solicitados.<br>Sin embargo, de la encuesta realizada a personas especialistas en la materia burocrática se obtuvo que la duración actual más común es de más de 5 años. <sup>171</sup> |

De los datos obtenidos a la fecha, se advierte claramente que en la actualidad existen una diversidad de normas relativas a la impartición de justicia laboral, tanto ordinaria como burocrática, que contemplan distintos plazos para la obtención de salarios caídos, infiriéndose la existencia de diversas realidades en la duración de los juicios de cada ámbito, tanto territorial como de grado (federal o local).

En especial las interpretaciones que ha hecho la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el resto de los Tribunales Federales en ejercicio de sus facultades de control de constitucionalidad, han sido coincidentes en señalar la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos como derecho humano de características

---

<sup>171</sup> La encuesta de referencia se analizará en profundidad en el desarrollo del capítulo siguiente.

sustantivas y su estrecha relación con el derecho humano a una indemnización plena e integral ya reconocido en instrumentos internacionales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tal circunstancia será de gran valor al momento de realizar el análisis concreto de la eficacia de la reducción de salarios caídos en el caso de la legislación michoacana en el siguiente capítulo.

---

## CAPÍTULO CUARTO

# LA EFICACIA REAL DE LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN LOS JUICIOS BUROCRÁTICOS EN EL ESTADO DE MICHOACÁN

*“Lucha. Tu deber es luchar por el derecho;  
pero el día que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia”*

**Eduardo Juan Couture Etcheverry, abogado, escritor y profesor uruguayo**  
**(1904-1956)**

---

#### **4.1. Los efectos actuales de la reducción de los salarios caídos sobre el derecho humano a la impartición de justicia de los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán**

La impartición de justicia burocrática en el Estado de Michoacán constituye en la actualidad un problema que requiere atención inmediata. Por su parte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje local, desde su nacimiento formal con la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios de 1983, al menos sobre el papel de misma ley, ha permanecido inalterado.

Por lo que ve a los juicios laborales en general que se tramitan ante dicha autoridad, se encuentran afectados por la larga duración que se ha venido refiriendo durante la presente investigación, lo que principalmente ocasiona violaciones a los derechos humanos de los justiciables, en especial, a los trabajadores que forman parte de tales procesos.

Tomando como parámetro los resultados obtenidos de la encuesta que fue aplicada como parte de la implementación de técnicas de investigación de campo desarrollada durante el transcurso de este trabajo<sup>172</sup>, se pueden afirmar una serie de implicaciones relacionadas con la actual duración de los juicios tramitados como consecuencia de despidos injustificados, estimándose como excesiva.

La información revela que la duración en promedio de este tipo de procesos que eran tramitados previo a la implementación de la multicitada reforma de 2018 era en su mayoría de 3 a 5 años, seguida muy de cerca por una duración de 6 a 10 años, para posteriormente a la reforma caracterizarse por una duración de más de 5 años, teniendo en cuenta que han pasado cerca de 7 años desde su implementación<sup>173</sup>.

Lo anterior resulta realmente incongruente con el plazo establecido por ley para el goce de salarios caídos que es tan sólo de 12 meses más un interés mensual del 2% sobre el importe de 15 meses de salario, teniéndose a tal plazo como un referente

---

<sup>172</sup> De la cual se adjunta una muestra, marcada con el inciso a) dentro del apartado de apéndices respectivo.

<sup>173</sup> Como se aprecia en la gráfica marcada con el inciso h) dentro del apartado de apéndices respectivo.

evidente para la resolución de los procesos iniciados. Estos datos permiten afirmar la existencia de una tendencia al alza respecto del tiempo invertido en la resolución de los procedimientos, lo que implica la existencia de una vulneración cada vez más patente de la prontitud en cuanto característica del derecho a la impartición de justicia.

Se ha de recordar que una de las principales quejas que fueron esgrimidas por los legisladores que realizaron la reforma en análisis fue la existencia de medidas dilatorias que provocaban el retardo de las resoluciones, lo que a la postre generaría una cuantía mayor en los laudos condenatorios para las instituciones públicas, ocasionando a su vez daños al erario público, dejando entrever que la culpa de tales dilaciones resultaba ser de los trabajadores con la finalidad de allegarse de un lucro innecesario.

Sin embargo, las apreciaciones plasmadas por las personas a las que se consultó directamente respecto de la responsabilidad de las partes integrantes de la relación jurídico procesal en los juicios (patrón, trabajador y Tribunal) en relación directa con la tardanza de dichos procesos han dado como resultado un rotundo 80% en la percepción de responsabilidad para el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y un 7% en la del patrón-estado.

Estas cifras, en contraposición de la nula opinión respecto de la responsabilidad de la parte trabajadora por cuenta propia<sup>174</sup>, evidencian que el entorpecimiento y dilaciones procesales son principalmente propiciadas por las acciones u omisiones del Tribunal, que ha sido considerado como un órgano jurisdiccional que no cumple con su obligación constitucional de impartir justicia de manera pronta y expedita<sup>175</sup>, en simultánea acción de la parte patronal, y en franca relación con el 90% de quienes consideraron que la reducción de salarios caídos ha resultado una medida ineficaz<sup>176</sup>.

---

<sup>174</sup> Únicamente fue señalada como responsable en conjunto con la parte patronal y el tribunal por el 3% de los encuestados, como se aprecia en la gráfica marcada con el inciso b) dentro del apartado de apéndices respectivo.

<sup>175</sup> En opinión del 93% de las personas encuestadas, como se aprecia en la gráfica marcada con el inciso c) dentro del apartado de apéndices respectivo.

<sup>176</sup> Visible en la gráfica marcada con el inciso d) dentro del apartado de apéndices respectivo.

Dicho fenómeno ha terminado por generar un nivel de insatisfacción de moderado a grave en el 87% de los litigantes que han sido encuestados respecto de su apreciación del tiempo de duración de estos procesos<sup>177</sup>, una visión que se ve reflejada en el día a día del ejercicio profesional de la abogacía en la materia.

La evaluación actual dada por las personas cuestionadas al respecto permite encontrar datos ciertamente interesantes respecto de las características que esta población litigante estima importantes o que deberían encontrarse debidamente garantizadas.

En primer lugar de importancia se consideró la prontitud como elemento característico del deber ser de la administración de justicia; seguido por la imparcialidad del Tribunal en cuanto órgano resolutor de conflictos; por su parte, enseguida en relevancia de manera interesante se encontró a la completitud como cualidad determinante, ubicando a la gratuidad como ganadora del último puesto en la mayoría de las preferencias.

Un dato interesante resultó ser que la expeditéz o sencillez no figuró como una de las características con mayoría de votos en ninguno de los puestos (1 al 5), situándose en segundo o tercer lugar de preferencias en casi todos los *rankings* generados por los encuestados.

A su vez, y en relación con la visión actual de la impartición de justicia que es proveída por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje local, se pidió a las personas participantes que evaluaran determinadas características que el suscrito consideró trascendentales para la investigación y que fueron: Duración de los juicios, complejidad de los mismos, imparcialidad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, capacidad técnica del personal del Tribunal y eficacia de las leyes laborales aplicables.

Lo anterior se determinó de esa forma con la intención de generar respuestas congruentes con los elementos que previamente se estimaron relevantes tratándose

---

<sup>177</sup> El 45% de las personas encuestadas han declarado encontrarse insatisfechas y el 42% muy insatisfechas, como se aprecia en la gráfica marcada con el inciso e) dentro del apartado de apéndices respectivo.

de la impartición de justicia en sus diferentes características que pueden ser identificadas en lo constitucionalmente establecido por el artículo 17 de la Ley Fundamental del Estado Mexicano.

De tal modo se obtuvo como resultado una rotunda desaprobación respecto del tiempo que el Tribunal Burocrático invierte en la resolución de los conflictos que le son sometidos a consideración, obteniendo una calificación de 1 (uno)<sup>178</sup>, en la gran mayoría de los casos.

A su vez, respecto de la complejidad de los juicios (relacionada directamente con la expeditéz o sencillez) se mostró un índice de evaluación, de cierta forma, más neutral al ser la calificación de 3 de 5 la relativa a la *moda* de dicha característica, de lo que se infiere una moderada conformidad con las formas en el desenvolvimiento actual de los trámites intraprocesales, es decir, se deduce que, para el litigante conocedor de la materia, los trámites dentro del juicio no son tan complicados.

Sin embargo, tratándose de la evaluación directa de la imparcialidad del Tribunal, éste resultó reprobado por los encuestados de referencia, pues la calificación que recibió en mayor medida fue la de 1 sobre 5, dándose incluso la mención de forma oral acerca de la evidente parcialidad que ha demostrado en sus resoluciones en beneficio de la parte patronal, sobre todo tratándose del Poder Ejecutivo del Estado, con el cual guarda una relación directa, sin que sea óbice para ello su autonomía legalmente constituida, pero altamente cuestionable en la práctica real.

Por su parte, la capacidad técnica del personal adscrito al Tribunal obtuvo opiniones que fueron en su mayoría, de lo neutral a lo favorable, destacándose de entre los puntos a calificar como el único que reflejó una visión de cierta forma satisfactoria respecto del desempeño de sus funciones jurisdiccionales con 12 opiniones aprobatorias.

Un caso peculiar es el de la evaluación llevada a cabo respecto de la eficacia de las normas laborales aplicables a los juicios burocráticos en Michoacán, pues si

---

<sup>178</sup> En una escala donde 1 es la mínima calificación y 5 es la máxima calificación, como se aprecia en la gráfica marcada con el inciso f) dentro del apartado de apéndices respectivo.

bien la calificación que en mayor medida se dio fue la de 4 de 5 posibles, este punto de evaluación obtuvo un empate con 6 votaciones en cada una de las calificaciones correspondientes a 1, 2 y 3<sup>179</sup>, lo que permite deducir un descontento evidente respecto de la eficacia en la aplicación de las normas procesales del trabajo.

Ahora bien, como parte de un ejercicio exploratorio, se decidió incluir en el cuestionario una última pregunta que proporcionara una visión acerca de las opiniones propositivas que pudieran tener los litigantes encuestados en torno a la problemática de la larga duración de los juicios que se vienen analizando, teniendo como opciones a elegir las consistentes en:

- a) Aportar más presupuesto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán para contratación y capacitación de personal.
- b) La creación de más salas o sedes regionales del actual Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el resto del Estado de Michoacán.
- c) Transferir la materia laboral burocrática al Poder Judicial del Estado de Michoacán (creación de Juzgados Burocráticos regionales).
- d) Reducir aún más los salarios caídos que se puedan reclamar en los juicios promovidos por despido injustificado.

Los resultados se consideran verdaderamente ilustrativos, pues con un 40% la opción de aportar un mayor presupuesto al Tribunal constituyó la preferida entre los encuestados, seguida de la transferencia de la materia burocrática al Poder Judicial para su conocimiento con un 38%, y en tercer lugar la creación de más sedes o salas regionales del Tribunal con su actual configuración con el 22% de opiniones, sin que se votara en ningún caso por la reducción de salarios caídos como medida apropiada<sup>180</sup>.

De tal modo se puede apreciar, en un ejercicio de evaluación previa contrastada con datos obtenidos, que la impartición de justicia burocrática en la actualidad se

---

<sup>179</sup> 12 evaluaciones negativas y 6 neutrales.

<sup>180</sup> Visible en la gráfica marcada con el inciso g) dentro del apartado de apéndices respectivo.



encuentra efectivamente en una situación de precariedad evidente respecto de las carencias que han quedado de manifiesto.

Éstas encuentran como principales puntos la larga duración de los juicios, la dudosa imparcialidad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado y la ineficacia de las normas laborales aplicables a los conflictos que surgen con motivo de despidos injustificados.

Por lo tanto, es conveniente llamar la atención respecto de la absoluta mayoría de las personas que opinaron respecto de la ineficacia de la reducción de salarios caídos en el abatimiento de la dilación procesal que a la fecha se sigue dando en los juicios a que se hace referencia, ello en beneficio directo de la parte patronal que tan sólo habrá de pagar 12 meses de salarios caídos más un interés mensual mínimo, en relación con la gran cantidad de años que los procesos se llevan hasta su término.

Respecto del punto anterior resalta la responsabilidad atribuida al Tribunal, yendo de la mano con su incapacidad de cumplir con el mandato constitucional de proveer de justicia pronta, expedita, y aparentemente tampoco imparcial ni completa.

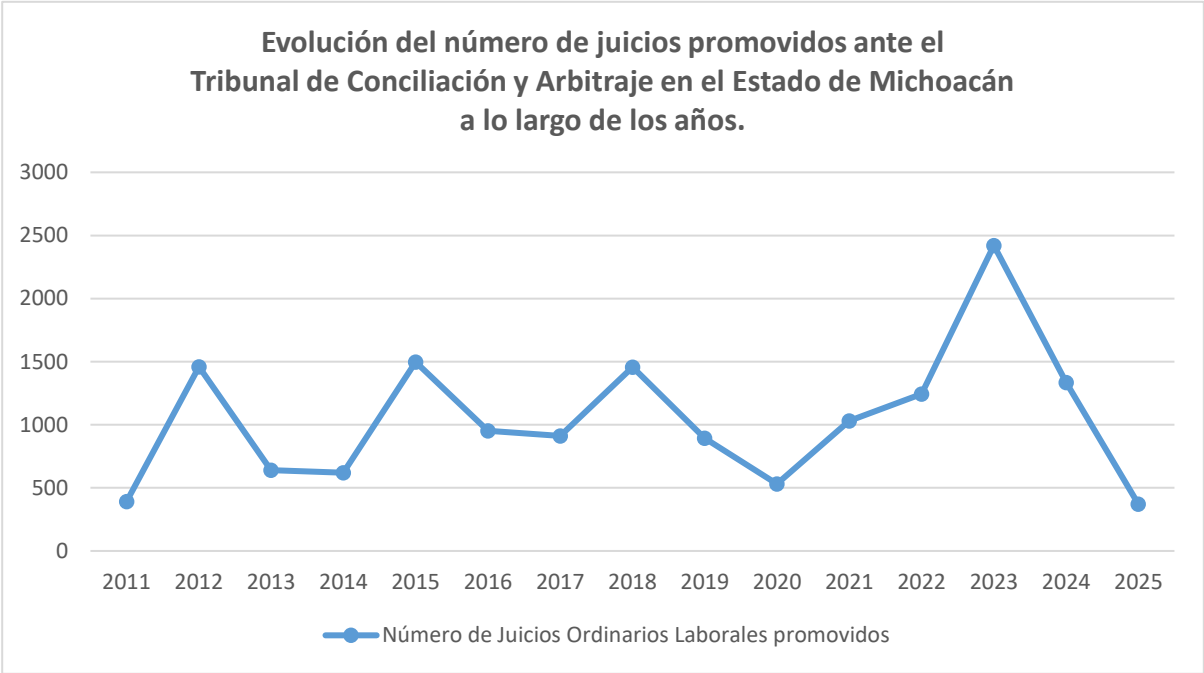
Incluso cabe señalar que, en opinión de autores especializados en la materia, los Tribunales burocráticos no deberían encontrarse fuera de la esfera de acción del Poder Judicial, con la intención de mantenerles alejados de la influencia política tan presente en el control que busca tener el Estado (a través de su gobierno) respecto de las relaciones que mantiene con sus trabajadores<sup>181</sup>.

Si bien, la complejidad de los juicios y la capacidad técnica no representan un problema para la mayoría de los litigantes encuestados, la opinión compartida (incluso oralmente), es que las normas laborales, con sus defectos y virtudes, no pueden implementarse de forma debida por un Tribunal que carece de recursos económicos y personales suficientes para hacer frente a la gran cantidad de juicios que año con año son promovidos.

---

<sup>181</sup> Meléndez George, León Magno, *Derecho burocrático. Incertidumbre Jurídica*, Editorial Porrúa, México, 2011, p. 160.

Cabe señalar que, al momento de solicitar información al Tribunal acerca del trámite de juicios por despido injustificado que son de su competencia y su duración, únicamente señaló la cantidad de juicios que han sido promovidos durante el periodo que va del 2011 hasta el 2025<sup>182</sup>, lo que permite apreciar la evolución de un fenómeno tan interesante como lo es el de la cantidad de juicios que año tras año se van iniciando, cantidades que muestran un patrón muy peculiar: el número de juicios ordinarios promovidos se dispara durante los años en los que cambian las administraciones públicas en el Estado de Michoacán (cada 3 años), como se ve a continuación.



Si bien es cierto, de los datos obtenidos de dicha respuesta no identifican plenamente la cantidad de juicios por despido injustificado que han sido presentados a lo largo de los años, claro que se infiere la creciente cantidad de juicios promovidos en años determinados que, como se ha dicho anteriormente, coincide con los años en los cuales ha habido cambios de administración derivados de procesos político electorales, lo que aunado al hecho notorio que constituye el fenómeno de despidos masivos que se da en al inicio cada nueva administración, permite afirmar que existe

<sup>182</sup> La respuesta dada se incluye en el apartado de anexos, marcado con el inciso f).

una correlación clara entre el cambio de administración y el aumento de despidos injustificados que son demandados ante el Tribunal.

Por ende, y tomando en consideración la información proporcionada además por los encuestados se puede percibir la opinión concurrente de que la actual configuración del Tribunal con sus carencias tanto presupuestales como técnicas representan un obstáculo incuestionable para la aplicación correcta de las normas procesales del trabajo burocrático.

De igual manera es posible identificar el serio estancamiento, inclusive retroceso, en que se encuentra la materia laboral burocrática local, lo que impide un verdadero ejercicio de respeto, promoción, protección y garantía respecto de los derechos humanos de los justiciables relacionados con la impartición de justicia en todas sus características, en especial, tratándose de los trabajadores.

Se considera entonces, apreciado lo anterior, que las consecuencias de la implementación de una medida como lo es la reducción de salarios caídos requieren de un análisis evaluativo que permita determinar cuál ha sido el impacto o las consecuencias de una medida que implique la regresión en el alcance, contenido o goce de un derecho humano.

#### **4.2. El necesario conocimiento y clasificación la reducción de salarios caídos como medida regresiva para los derechos humanos de los trabajadores al servicio del estado**

Si bien en el desarrollo del tema anterior se compartió un esbozo de la situación actual que guarda la impartición de justicia en materia burocrática local en Michoacán, se estima necesario llevar a cabo una clasificación metodológicamente más apropiada acerca de la naturaleza regresiva de la reducción de salarios caídos en el ámbito laboral burocrático local.

Tratándose de medidas regresivas, en su momento fue analizado el *Test de Prohibición de Regresión* como herramienta metodológicamente útil en la identificación

de una medida de tal naturaleza<sup>183</sup>, por lo que, sin las pretensiones de generar una herramienta de igual calado, sino principalmente utilizar dicho *test* como referente en el análisis, se procurará generar un estudio evaluativo de la reducción de salarios caídos con la intención de pasarla por el tamiz de tal instrumento y continuar con su examen posterior en lo referente a las consecuencias que ha traído para los derechos humanos de los trabajadores.

Primeramente, ha de mencionarse que la medida consistente en la restricción de salarios caídos de un plazo indefinido a tan sólo 12 meses más un interés del 2% mensual sobre el importe de 15 meses de salario implica precisamente la reducción del rango de protección de un derecho de índole laboral que, por definición, pertenece a la rama social del Derecho como ciencia, al tratarse del derecho a una indemnización integral y justa reconocida tanto jurisprudencialmente como en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos<sup>184</sup>.

En segundo término, si bien no existe una evidencia directa de la reducción de la inversión de recursos públicos en su satisfacción, lo cierto es que al reducirse la percepción de una prestación de este tipo a cargo del Estado como patrón sí se trata de una reducción en el uso de recursos de origen público que deben ser utilizados en el pago de las prestaciones a que son condenadas las instituciones estatales y municipales.

En tercer lugar, al traer como consecuencia el aumento en la duración de los juicios en detrimento de las personas trabajadoras, se encuentra implícito el acrecentamiento del costo tanto en el aspecto material como en tiempo para los trabajadores que deben soportar un mayor desgaste de manera directa.

Y finalmente, el retroceso en la satisfacción del derecho humano al acceso a la impartición de justicia y a una indemnización integral, plena y justa resulta más que evidente, al tratarse de una medida que marca una disminución clara respecto de un derecho adquirido por las personas trabajadoras desde el año 1983, fecha en que tuvo

---

<sup>183</sup> Véase la página número 42 de este trabajo.

<sup>184</sup> Op. Cit., nota #111, artículo 63.

origen la legislación burocrática especializada en el Estado de Michoacán, por lo que su disminución en el año 2018 se trata de un retroceso flagrante, cronológicamente hablando.

Ahora bien, respecto del siguiente paso en la aplicación del test de no regresión a la medida analizada, es necesario recordar las dos cuestiones principales que Daniel Vázquez señala<sup>185</sup> y que son las siguientes:

- I. ¿Cuál es la finalidad última del derecho que se está analizando?*
- II. ¿Sin qué obligaciones, la finalidad del derecho en cuestión definitivamente pierde sentido?*

En ese tenor, se puede advertir claramente que la finalidad última de los salarios caídos como derecho sustantivo<sup>186</sup>, pues como ya ha sido ampliamente plasmado durante el desarrollo de este trabajo, se trata de un derecho que se reconoce con la finalidad de indemnizar debidamente a la persona trabajadora luego de corroborarse que fue víctima de un despido injustificado, es decir, su finalidad es indemnizar plenamente por los daños y perjuicios ocasionados por parte del patrón.

Tal derecho sustantivo se trata así de una manifestación directa del derecho humano a una indemnización plena e integral plasmado en el artículo 63 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y que ha sido reconocido y analizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>187</sup>, lo que no deja de causar extrañeza en quien suscribe este trabajo, debido a lo contradictorio de este reconocimiento con la validación de la reducción de salarios caídos que previamente habría realizado<sup>188</sup>.

Por otra parte, respecto de la segunda cuestión planteada, se responde de una forma directa afirmando que, la finalidad del derecho indemnizatorio de percibir salarios caídos pierde sentido en el momento de que su disminución se da a la par de

---

<sup>185</sup> Op. Cit., nota #48, p. 168.

<sup>186</sup> Tesis de Jurisprudencia PR.L.CS. J/32 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, Libro 28, Tomo III, agosto de 2023, Página 3198.

<sup>187</sup> Op. Cit., nota #161.

<sup>188</sup> Op. Cit., nota #129.

que no se realizan otras medidas que sean tendientes a proveer de justicia pronta, expedita, imparcial y completa por parte del Estado.

Desafortunadamente tales circunstancias no se colman respecto de la justicia burocrática en el Estado de Michoacán, como ya quedó demostrado en el análisis de la realidad actual que se dio en el apartado anterior dentro de este capítulo, por lo que el incumplimiento de la obligación principal de impartir justicia con apego a las características constitucionalmente mandatadas propicia su vulneración directa, constante y con naturaleza regresiva.

Al respecto cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación conoció de la Acción de Inconstitucionalidad número 89/2018<sup>189</sup> promovida por Víctor Manuel Serrato Lozano, en cuanto presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, dentro de la cual se impugnaron diversos artículos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios por considerarlos inconstitucionales.

Así, durante el desarrollo del proceso relativo a este medio de control de constitucionalidad la autoridad responsable de emitir la medida que se estimaba regresiva, el Congreso del Estado de Michoacán en cuanto depositario del Poder Legislativo Local, al momento de formular su informe requerido por la Corte alegó como razones para su validez que dicha medida se relacionaba con la reforma realizada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en el año 2012 que establecía parámetros máximos respecto de los salarios caídos y que, por lo tanto, la reforma a la legislación burocrática se adecuaba a lo establecido por la legislación federal y constitucional.

Razones que aunadas a las que ya se mencionaron en el capítulo segundo de este trabajo, referentes a la preservación de la economía de las instituciones públicas y relacionadas con la larga duración de los juicios laborales debido a prácticas dilatorias (atribuidas a los trabajadores), se estiman insuficientes para justificar una

---

<sup>189</sup> Sentencia (Precedente) de la Acción de Inconstitucionalidad 89/2018, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 4, Tomo III, agosto de 2021, Página 2396.

medida que restringe y retrocede en el goce, alcance y disfrute de un derecho humano como lo es el de la indemnización integral, plena y justa, tal y como lo manifestó en su voto particular el ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el doctor Javier Laynez Potisek, pues la intención del legislador fue la de limitar el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización integral, privilegiando las finanzas públicas<sup>190</sup>.

Así mismo, se considera que, el argumento vertido por el congreso michoacano resulta escaso en lo referente a su intento por justificar la reducción de salarios caídos reclamables tomando como base la misma disposición que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo desde su reforma legal de 2012, siendo en lo esencial una falacia argumentativa evidente si se atiende, a la opinión del entonces Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena en su voto particular emitido respecto de la resolución de la Acción de Inconstitucionalidad 32/2013 ya referida con anterioridad en este trabajo.

Al respecto, dicho juzgador realiza una reflexión verdaderamente atinada al referir de manera concreta la incompetencia de las autoridades legislativas locales respecto de realizar restricciones a los parámetros básicos establecidos por las normas federales que reglamentan las disposiciones constitucionales; tal y como en este caso se puede apreciar en el texto del artículo 116 de la Constitución Federal, en especial en su fracción VI, que determina que las relaciones de trabajo que se entablen entre los estados y sus trabajadores se deberá regular por las leyes que expidan los congresos locales, pero atendiendo a lo que disponga el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias<sup>191</sup>.

De tal manera, que si la norma reglamentaria de mayor jerarquía y especializada en la materia es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y no la Ley Federal del Trabajo, como lo señala falazmente la autoridad responsable, y la primera de estas dos no establece un límite a los salarios caídos que una persona trabajadora

---

<sup>190</sup> Laynez Potisek, Javier, *Voto particular que formula el ministro Javier Laynez Potisek en la Acción de Inconstitucionalidad 89/2018*, en: Acción de Inconstitucionalidad 89/2018, consultado: 16:50 horas del 25 de junio del año 2025, disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/juridica/votos/2018/17381.doc>.

<sup>191</sup> Op. Cit., nota #152, pp. 21 a 23.

burócrata puede percibir de su patrón en el caso de que se declare que fue despedida injustificadamente, es entonces inconcuso que los congresos locales carecen de facultades para contravenir una norma federal reglamentaria de las relaciones laborales burocráticas.

En ese orden de ideas, dichas autoridades legislativas deben siempre cumplir con los parámetros fundamentales que, en la especie, se actualizan en la inexistencia sumamente clara de límites para el periodo de salarios caídos reclamables por los trabajadores, debiendo ser éstos siempre indefinidos en toda norma inferior a la ley federal especializada, que así los reconoce de manera implícita, sin límites.

Lo anterior además se aprecia si se considera que, si bien la medida fue presentada ante el órgano deliberativo correspondiente, no se cuenta con la información suficiente de que se hubiera abordado seriamente otras alternativas a la planteada, como medios para abatir la larga duración de los juicios promovidos por despido injustificado, al menos de la exposición de motivos de la reforma en cuestión no se advierte pues, por ejemplo, las sanciones a los abogados o funcionarios que por acciones dilatorias se establecieron a la par de esta reforma, en la práctica no resultan algo común.

Así mismo, la autoridad responsable de establecer la reducción de salarios caídos tampoco evidenció en su motivación que habría de perseguirse la promoción, salvaguarda o realización de otros derechos fundamentales, ni que esta medida reductiva fuese la menos lesiva de los derechos humanos involucrados, en especial el de acceso a la impartición de justicia y el de indemnización integral, plena y justa.

Sin embargo, cabe señalar que dentro de la Acción de Inconstitucionalidad 89/2018, que fue el medio por el cual se trató de impugnar la medida en cuestión, en lo referente al análisis de la constitucionalidad de tal reforma la Suprema Corte determinó desestimar la acción y no hubo un pronunciamiento al respecto, al no



colmarse el requisito legal de una mayoría de 8 votos a favor de la declaración de invalidez<sup>192</sup>, por lo que quedó para todos los efectos legales y reales, convalidada.

Aun tomando en cuenta la falta de pronunciamiento por parte del más alto Tribunal de la Nación, de lo expuesto a lo largo de este trabajo se puede deducir que, la reducción de salarios caídos mediante la reforma legal emitida por el Congreso del Estado de Michoacán y publicada en el Periódico Oficial del Estado en el año 2018 se trata de una medida evidentemente regresiva, que precisa de ser evaluada en cuanto a su eficacia a lo largo del tiempo y aplicación por parte de las autoridades estatales, lo que acontecerá en las líneas siguientes.

#### **4.3 Evaluación de la eficacia e impacto de la reducción de los salarios caídos en la materia burocrática del Estado de Michoacán**

Una vez hecha la valoración respecto de la regresividad de la reducción de salarios caídos en el caso de la legislación burocrática local del Estado de Michoacán, es necesario realizar su evaluación respecto de la eficacia que ha tenido a la fecha y cuál ha sido su impacto real en los derechos humanos de los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán en sus diversos niveles y ámbitos de aplicación.

Partiendo de los datos ya plasmados en el apartado correspondiente a la situación actual de la impartición de justicia laboral burocrática en el Estado, y una vez identificada plenamente como regresiva la medida que se investiga, lo conducente es contrastar tal información con la finalidad de generar un diagnóstico final.

Así pues, es necesario recordar primeramente cuáles fueron las razones esgrimidas en la exposición de motivos de la reforma legal examinada<sup>193</sup>, a saber:

- I. La existencia de laudos millonarios dictados en contra de Ayuntamientos a causa de malas decisiones tomadas por administraciones anteriores o de asuntos mal atendidos.

---

<sup>192</sup> Op. Cit., nota #136, artículo 72.

<sup>193</sup> Véase el apartado relativo a los antecedentes de los salarios caídos en la legislación burocrática del estado de Michoacán durante el periodo de 1983 a la fecha.

- II. Complicaciones para los Poderes del Estado que deben destinar recursos al cumplimiento de resoluciones laborales (laudos).
- III. Resoluciones de juicios (laudos) que llegan años después.
- IV. Medidas dilatorias que se provocan para retardar las resoluciones.
- V. Afectación a la hacienda pública y a los ciudadanos al destinar recursos al pago de laudos y no a la realización de obras y servicios de calidad.

Por principio de cuentas, es claro que el primero de los puntos esgrimidos por el legislador local resulta ser una consecuencia que, en todo caso y de manera confesa, es atribuible absolutamente al Estado como patrón dentro de la relación de trabajo. Pues en lo tocante a las *malas decisiones* que refiere, sin precisar cuáles son, puede inferirse que hace referencia a los despidos injustificados que en cada cambio de administración se llevan a cabo y que son un hecho notorio, así como la *mala atención de los asuntos* puede deberse a la mala atención procesal de los juicios.

Ambos aspectos son cuestiones en las que ninguna culpa o responsabilidad tienen a los trabajadores y que, por lo tanto, no deben afectarles de ninguna manera, pues no tienen poder de decisión sobre las acciones u omisiones que los constituyen.

Por lo que ve a las *complicaciones* presupuestales en que se ven las instituciones públicas, de nueva cuenta se trata de una razón atribuible al Estado como patrón, pues la condena efectuada en su contra es debido a la *toma de malas decisiones* y la *mala atención* de los asuntos como el propio legislador confesó, es decir, a la negligencia de quienes debieron procurar una resolución de los conflictos de manera pronta o, inclusive, evitarlos al no cometer despidos injustificados desde un inicio.

Sin embargo, se trata de un fenómeno desafortunadamente común. Sirva de ejemplo el caso del Ayuntamiento de Morelia que, según declaraciones de su Síndica Municipal, en 2024 la actual administración (2024-2027) recibió una deuda de 390

millones de pesos aproximadamente, en asuntos que como se dice coloquialmente se *venían arrastrando* desde años tan lejanos como el 2015<sup>194</sup>.

Es clara la afectación a la hacienda pública, misma que a la fecha sigue siendo también un hecho notorio para las diversas administraciones, tanto municipales como del Estado, sin embargo, se insiste en que no son un fenómeno atribuible directamente a las personas trabajadoras que son víctimas de despidos injustificados que, a la postre llevan a la existencia de dichos adeudos millonarios, tan es así que precisamente la parte patronal es condenada a cubrirles sus prestaciones en un ejercicio de reconocimiento de la verdadera responsabilidad atribuible al Estado en su faceta de patrón.

Dos de los puntos que resultan importantes para el desarrollo de esta investigación lo son la larga duración de los juicios y el hecho de que ello se deba a medidas dilatorias o acciones que retrasen su resolución.

Respecto de ello las personas especialistas consultadas al respecto<sup>195</sup> manifestaron en su gran mayoría que actualmente la responsabilidad acerca de la larga duración de los juicios en todo caso es atribuible al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en perjuicio de la parte trabajadora y en corresponsabilidad y beneficio de la parte patronal.

Por lo que las razones perjudiciales relativas a la larga duración de los juicios, expuestas por el legislador que propuso la reforma, no han encontrado su solución a la fecha sino que, contrariamente a las expectativas que se tuvieron en su momento, los juicios laborales promovidos respecto de despidos injustificados cometidos en contra de los trabajadores al servicio del estado y sus municipios, a la fecha, han visto aumentada su duración en comparación con lo que acontecía previo a la reforma del año 2018.

---

<sup>194</sup> Velázquez, Javier, *Nueva administración municipal iniciará con deuda de 290 mdp*, [en línea], consultado: 17:00 horas del 25 de junio del año 2025, disponible en: <https://oem.com.mx/elsoldemorelia/local/nueva-administracion-municipal-iniciara-con-deuda-de-290-mdp-13310911>.

<sup>195</sup> Personas que fueron encuestadas y de las cuales se hizo mención al inicio del presente capítulo.

En ese tenor, y en la visión de la gran mayoría de quienes litigan en la materia día a día, la reforma reductiva de salarios caídos sólo ha causado perjuicios a los trabajadores, vulnerando sus derechos al incrementarse el número de despidos, la duración de los juicios y disminuyendo la eficacia de los mismos respecto de su derecho a ser indemnizados monetariamente de una forma debida<sup>196</sup>.

Ahora bien, luego de contrastar las razones por las cuales fue promovida la multicitada reforma a los salarios caídos con los datos obtenidos de la realidad actual de la impartición de justicia burocrática en Michoacán, surge la cuestión relativa a cómo abordar de una forma apropiada el resultado, es decir, el tratamiento lógico de las premisas aquí expuestas y la conclusión a la que se llega luego de su relación.

Para lo anterior se propone comprobar los aspectos siguientes:

- a) Si la implementación de la medida ha logrado el cumplimiento de sus principales objetivos.
- b) Qué parte integrante del problema que buscaba solucionar obtuvo un beneficio con su implementación.
- c) Qué parte integrante del problema que buscaba solucionar obtuvo un perjuicio con su implementación.
- d) Si la implementación de la medida ha propiciado que exista un beneficio proporcional al perjuicio causado a los derechos de las personas afectadas.
- e) Si la ejecución de la medida ha abatido, mantenido o empeorado los perjuicios causados por el problema que pretendía resolver.

Con la finalidad de mostrar de forma didáctica la eficacia que se estima ha tenido la medida regresiva que se analiza, se estima conveniente plasmar los puntos anteriores en un cuadro que contenga a su vez las características que le correspondan en relación con la medida y los resultados que ha tenido en su aplicación, para

---

<sup>196</sup> Información visible en el trabajo relativo a la sistematización de datos de la encuesta realizada a litigantes especialistas en la materia, disponible públicamente en el siguiente enlace: [https://drive.google.com/file/d/1gB2fSRyl1t\\_NDZJuXrWugdmBsCri-Nj4/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1gB2fSRyl1t_NDZJuXrWugdmBsCri-Nj4/view?usp=sharing).

posteriormente hacer mención de las recomendaciones que se consideren adecuadas al caso concreto.

| Puntos a comprobar en la implementación de la medida                                                                          | Características y objetivos de la medida                                                                           | Resultado final de la medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I. ¿Ha logrado el cumplimiento de sus principales objetivos?</b>                                                           | Objetivos Principales:<br>a) Reducir la duración de los juicios.<br>b) Evitar la afectación a la hacienda pública. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha propiciado un aumento en la duración de los juicios.</li> <li>• Ha causado el aumento en los despidos y, en consecuencia, la posibilidad de tramitar más juicios por despido injustificado.</li> <li>• Por lo tanto, no ha evitado la afectación a la hacienda pública, sólo el retraso en el pago de las condenas.</li> </ul> |
| <b>II. ¿Ha propiciado que exista un beneficio proporcional al perjuicio causado a los derechos de las personas afectadas?</b> | a) Reducción de salarios caídos a 12 meses y el pago de un interés mensual del 2%.                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No ha beneficiado a los trabajadores acortando los juicios a 12 o menos meses como se infiere del plazo establecido, sino que en la actualidad tienden a durar 5 años o más en resolverse.<sup>197</sup></li> </ul>                                                                                                               |
| <b>III. ¿Qué parte integrante del problema que buscaba solucionar obtuvo un beneficio con su implementación?</b>              | a) Reducción de pago de salarios caídos con la intención de reducir la duración de los juicios.                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benefició al Estado en su rol de patrón propiciando el pago menor de salarios caídos y el retraso en el cumplimiento de las obligaciones prestacionales a las que es condenado.</li> </ul>                                                                                                                                        |

<sup>197</sup> La reforma actualmente cuenta ya con 7 años de vigencia; si la tendencia continúa, la expectativa que se tiene es que los juicios, en el futuro, se resuelvan en mucho más tiempo que 5 años, tomando en cuenta que buena parte de los encuestados afirmaron que previamente a la reforma los juicios tendían a resolverse entre 6 y 10 años.

| Puntos a comprobar en la implementación de la medida                                                     | Características y objetivos de la medida                                                                                             | Resultado final de la medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IV. ¿Qué parte integrante del problema que buscaba solucionar obtuvo un perjuicio con su implementación? | e) Reducción de pago de salarios caídos con la intención de reducir la duración de los juicios.                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Perjudicó a los trabajadores reduciendo la eficacia de su derecho humano a la indemnización plena y justa y la de su derecho a una justicia pronta y expedita.</li> </ul>                                                                                                                                                                     |
| V. ¿Ha abatido, mantenido o empeorado los perjuicios causados por el problema que pretendía resolver?    | a) Buscaba acortar la duración de los juicios.<br>b) Por ende, evitar daños a la hacienda pública por el pago de laudos millonarios. | <ul style="list-style-type: none"> <li>La duración de los juicios por despido injustificado tiene una tendencia al aumento respecto del tiempo común de resolución previo a la reforma (<b>Empeoró la dilación procesal</b>).</li> <li>Se sigue causando afectaciones a la hacienda pública al sólo retrasar el pago de prestaciones (<b>Ha mantenido la afectación</b>).</li> </ul> |

En definitiva, la medida consistente en la reducción de salarios caídos en materia burocrática local de Michoacán ha resultado ser ineficaz en sus objetivos relacionados con el acortamiento de la duración de los juicios promovidos por despido injustificado, propiciando que dichos procesos actualmente se encuentren en una tendencia al aumento en su duración, perjudicando a las personas trabajadoras que han visto reducido el alcance, tutela, contenido y desarrollo de su derecho humano al acceso a la impartición de justicia con apego a las características constitucionales de prontitud, expeditéz y completitud principalmente, vulnerando de la misma manera y en el mismo grado, su derecho a una indemnización plena y justa.

Lo anterior, ha de entenderse atendiendo también a los principios de interdependencia e indivisibilidad, toda vez que ambos derechos se encuentran estrechamente relacionados entre sí dado el contexto procesal en el que se desarrollan, sin dejar de lado también que la implementación de una medida de las características y consecuencias que se han plasmado resulta ser un quebrantamiento directo al principio de progresividad, que a lo largo de los años se ha seguido perpetrando en perjuicio de un grupo históricamente vulnerable y respecto de un derecho previamente adquirido.

En contraste, el Estado<sup>198</sup> en su rol de patrón se ha visto beneficiado al obtener, de manera evidente, una ventaja enorme respecto de la reducción en los montos a que puede ser condenado a pagar a causa de su obligación como causante de despidos injustificados en contra de los trabajadores a su servicio.

De igual manera, la tendencia a la larga duración de los juicios ha permitido que el Estado como patrón evada su responsabilidad de indemnizar de forma plena y justa a los trabajadores que han sido víctimas de decisiones tomadas por las personas físicas integrantes de las distintas administraciones temporales que lo constituyen.

Siendo éste otro punto fundamental, pues si bien el artículo 41 de la Ley Burocrática local contempla sanciones específicas a funcionarios públicos que dilaten los procedimientos, como lo son la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, a la fecha no se ha encontrado registro alguno de su correcta aplicación, lo que permite inferir la laxitud en la aplicación de sanciones por parte del Tribunal.

Se estima prudente citar la mención especial que ha realizado el jurista Leonel Bladimir Alipio Jiménez<sup>199</sup>, respecto de las intenciones que consideró buscaba el legislador michoacano al determinar la reducción de salarios caídos en materia burocrática local, pues en su opinión se trató de una medida que, aparentemente, se

---

<sup>198</sup> Entiéndase al Estado de Michoacán en la totalidad de sus instituciones, poderes y niveles.

<sup>199</sup> Expresidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, con experiencia en la administración pública, catedrático jubilado de la materia de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UMSNH y reconocido abogado laboralista en el Estado.

pudo crear con la intención de reducir la duración de los juicios laborales a menos de 12 meses, buscando que se impartiera justicia de forma pronta y expedita, pero en la práctica no funciona, teniendo como resultado que el patrón se beneficie al retrasar el cumplimiento de sus obligaciones y al trabajador se le vulneren sus derechos a la impartición de justicia y a una indemnización completa<sup>200</sup>.

En su conjunto, la serie de circunstancias descritas en líneas anteriores permiten inferir que la reducción de salarios caídos ha tenido un impacto perjudicial en tratándose de los derechos humanos de las personas trabajadoras al servicio del Estado de Michoacán, principalmente en detrimento de dos derechos humanos tan fundamentales como lo son el de acceso a la impartición de justicia de forma pronta, expedita, imparcial y completa, así como a una indemnización plena y justa como consecuencia de la tramitación de un juicio por la vulneración de su derecho a la estabilidad en el empleo, al ser despedidas.

Por lo tanto, no se considera que la ejecución de acciones como lo son las reformas legales que afectan de manera regresiva los derechos humanos de las personas sea una conducta que legítimamente realice los fines últimos del Estado, como lo es el bien común de la totalidad de las personas que lo integran, sino por el contrario, evidencia un estado de decadencia.

Es en tal momento de declive en el cual la Razón de Estado como la describiría Néstor de Buen<sup>201</sup>, ha sido, sin ser mencionada por su nombre pero sí empleada en este caso, una herramienta muy útil para incumplir con su responsabilidad constitucional y convencional de proveer de justicia y plena indemnización a sus trabajadores, argumentando por medio del legislador michoacano, que por motivos financieros y de dilación procesal era necesario limitar de manera tan grave los derechos humanos de los trabajadores.

---

<sup>200</sup> Afirmaciones hechas en la entrevista concedida al autor de esta tesis el día 27 de junio del año 2025, durante la cual se abordaron diversos temas relacionados con el problema de estudio, misma que se encuentra disponible, por autorización del entrevistado, en el enlace siguiente: [https://drive.google.com/file/d/19aqAwI3bhJSqfsEtav0kS8MDszQMC5t9/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/19aqAwI3bhJSqfsEtav0kS8MDszQMC5t9/view?usp=drive_link).

<sup>201</sup> De Buen, Néstor, *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*, Porrúa, México, 2005, p. 68.



Pero, ¿es acaso prudente promover constantemente la existencia y propagación de medidas tan dañinas como esta?, o ¿puede existir una forma de proceder con mejores resultados? Tales cuestiones serán motivo de reflexión en las líneas siguientes.

#### **4.4 El abandono de la implementación de medidas regresivas por parte del Estado como deber constitucional y convencional**

El Estado como ente público constituido por una sociedad, que reside en un territorio delimitado, cuenta con un gobierno, que ha de emitir sus normas y procurar la consecución del bien común, generalmente ordenado por su norma suprema, se encuentra facultado para, en acatamiento a tal mandato, destinar el máximo de sus recursos posibles a la búsqueda, diseño y aplicación de medidas que permitan la obtención de sus fines.

Así, son múltiples las normas que, como medida, se emiten y reforman para adecuar el ordenamiento jurídico vigente a las necesidades de la sociedad en cada momento, en este caso, las relacionadas con las relaciones de índole laboral entre el propio Estado y sus trabajadores.

Por lo tanto, si el Estado es el encargado de verificar que su ordenamiento se encuentre efectiva y eficazmente actualizado en relación con las necesidades actuales de su sociedad, es lógico y hasta obligatorio que cada medida sancionada y aplicada por aquél sea desarrollada con la finalidad última de generar beneficios al sector de la sociedad al que va destinado.

De tal modo, su accionar debe ser en todo caso progresivo, adecuando las normas que rigen dentro de sus confines, evitando *contrario sensu* la creación de normas que causen una disminución en el alcance, tutela, desarrollo o eficacia de los derechos humanos o los derechos fundamentales reconocidos en sus normas superiores como lo es el artículo primero de la Constitución Federal, es decir, que es deber constitucional y convencional omitir o abstenerse de la producción de normas que menoscaben y generen límites a los derechos ya obtenidos por las personas.

Sin embargo, una vez ocasionado el daño, como lo es el caso de la reducción de salarios caídos en perjuicio de los derechos humanos de las personas trabajadoras, es propicio que, como mínimo, el Estado por conducto de sus poderes, en especial el legislativo en cuanto creador de las leyes que han de regular los fenómenos sociales abandone la creación de disposiciones normativas que por su naturaleza y consecuencias fácticas impliquen la regresión en el contenido y exigibilidad de los derechos.

Pues como se ha corroborado con la presente investigación, a la fecha existe un evidente perjuicio y vulneración de los derechos de los trabajadores burócratas en Michoacán, propiciado por una ineficaz reforma de reducción de sus salarios caídos. Ineficacia traída por la insuficiencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje al momento de tratar de dirimir las controversias que se someten a su competencia.

En opinión del propio Alipio Jiménez, no es necesaria la reforma de la ley laboral actual, sino que se cumpla como se encuentra vigente, simplemente que se acaten las disposiciones que existen en la ley<sup>202</sup>. Se comparte, parcialmente tal propuesta.

Sin embargo, como el mismo jurista además refiere, y como ya se hizo mención en el capítulo de antecedentes históricos, existen casos como el de la reforma legal de 2019 relativa a la judicialización de la justicia laboral comprendida en el apartado A del artículo 123 constitucional que, de momento ha dado buenos resultados respecto de su implementación<sup>203</sup>.

En opinión del autor de esta tesis, se puede lograr un equilibrio entre el respeto y acatamiento real de la legislación actual, pero implicando también el abandono de las medidas regresivas por parte del Estado, a la par de una adecuación normativa que permita la optimización y transformación verdaderamente jurisdiccional del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si bien la presente tesis se trata de un trabajo de naturaleza descriptiva y no especialmente propositiva, se considera que, siguiendo el ejemplo de lo sucedido con

---

<sup>202</sup> Opinión dada en la entrevista referida en la nota al pie número 200.

<sup>203</sup> Véase la tabla comparativa ubicada en la parte final del capítulo tercero de esta tesis.

la transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales que modernizó la impartición de justicia en México, puede ser un camino a seguir por parte del actual paradigma jurisdiccional comprendido en el apartado B del artículo 123 constitucional, es decir, que una reforma que transfiera la materia burocrática a los Poderes Judiciales de la Federación y de las Entidades Federativas puede resultar beneficiosa luego de, se insiste, que se demostraran los buenos resultados obtenidos a raíz de la adecuación normativa que en 2019 se materializó en la Ley federal del Trabajo actual.

Dicho lo anterior, se considera que la hipótesis planteada al inicio de esta investigación se ha comprobado, pues la medida regresiva consistente en la reducción de salarios caídos a 12 meses más un interés mensual del 2% sobre 15 meses de salario ha resultado ser ineficaz a la fecha, propiciando que el Estado como parte patronal aproveche dicha limitante para prolongar dolosamente de manera indefinida la duración de los juicios para así evadir su responsabilidad de compensar los despidos injustificados que lleva a cabo habitualmente, lo que además causa un grave daño a los derechos humanos de acceso a la impartición de justicia de manera pronta y expedita y de indemnización plena y justa de los trabajadores a su servicio.

#### **4.5 La importancia de lograr una verdadera impartición de justicia laboral burocrática digna y plena**

Ahora bien, el principal beneficio social que se obtiene del reconocimiento y señalamiento directo de la existencia de medidas regresivas que actualmente se encuentran vigentes y causando daños a los derechos humanos de las personas es, como ya se dijo, que el Estado en su conjunto en lo sucesivo se abstenga seguir estableciendo acciones regresivas que perjudican a sectores vulnerables de la sociedad.

De ahí que, con el conocimiento de la situación actual y real de la impartición de justicia burocrática en el Estado de Michoacán se puedan tomar acciones que permitan al Estado cumplir con las obligaciones que, tanto constitucional como convencionalmente ha adquirido.

Pues históricamente por medio de las acciones tanto armadas, como ideológicas, políticas o diplomáticas se han obtenido avances en la protección, promoción, respeto y garantía de los derechos humanos de las personas que habitan este país.

A la postre, el beneficio de la obtención de una justicia burocrática digna y plena no sólo sería en favor de quienes acudan ante un Tribunal a someter su caso particular, sino para la sociedad en su conjunto, pues con la satisfacción de un derecho tan fundamental como la completa indemnización de un trabajador o trabajadora despedidos sin justificación, en los plazos legalmente establecidos, significaría primeramente un ahorro importante para la economía estatal.

Recursos que, al resolverse de manera pronta los juicios burocráticos, se pueden destinar en la creación y mantenimiento de obras o servicios que contribuyan a la obtención del bien común de la sociedad michoacana.

A la vez de que, al generarse una confianza mayor en la imparcialidad y eficacia de los órganos de impartición de justicia, las personas trabajadoras no se verían en ningún momento desincentivadas a demandar legítimamente sus derechos, evitando acceder a acuerdos prejudiciales que en poco les satisfagan la necesidad de compensación de sus agravios.

Con la obtención y aplicación del conocimiento acerca de la situación actual del problema estudiado, es decir, la ineficacia de la justicia burocrática se puede atender el que ha sido reconocido como el principal problema: la incapacidad el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para desempeñar sus deberes constitucionales.

Ello permitiría su debida adecuación siguiendo las sugerencias seleccionadas por las personas especialistas consultadas, a saber:

- La aportación de mayor presupuesto para contratación y capacitación de su personal.
- La mejora en la disciplina laboral al interior del Tribunal, en la búsqueda de su mejor funcionamiento.

- Su transformación en un órgano verdaderamente jurisdiccional mediante la procuración de su verdadera independencia como Organismo Autónomo.
- La creación de más sedes del mismo en el resto del Estado.

Tales medidas, que se habrán de desarrollar a mayor profundidad en el apartado de aportaciones correspondiente, pueden auxiliar en la transformación de la justicia burocrática en una que verdaderamente le cumpla a las personas trabajadoras al servicio del Estado, al servicio de la sociedad.

Pues habrá de recordarse que durante todo el desarrollo de este trabajo de investigación se ha tratado de personas que, como trabajadores y trabajadoras, cuentan con deseos, aspiraciones, necesidades y metas, que día a día y en buena medida ponen su esfuerzo y dedicación constante al servicio de la sociedad.

Por todas aquellas personas que sí se ponen en marcha cada jornada con el firme propósito de convertirse en servidores públicos, es que vale la pena recordar las palabras de Bernardo Pérez Fernández del Castillo respecto de la vocación del verdadero servidor público, pues *si a una persona le satisface su trabajo, lo lleva a cabo con gusto y creatividad, lo disfruta y se siente realizado*<sup>204</sup>.

Esperando que sirva este trabajo como herramienta para visibilizar la situación actual de las personas que, trabajando para la sociedad constituida por quienes habitamos este Estado<sup>205</sup>, han visto coartado su derecho y, en ocasiones, anhelo de servir a sus conciudadanos, vecinos, familiares o amigos, al ser despedidas sin justificación.

Que la obtención de justicia plena para el trabajador al servicio del Estado aporte un valioso incentivo en la realización de sus actividades de manera eficiente, al saberse protegido por *un tribunal que lo escuche, lo ampare y lo proteja contra el fuerte*

---

<sup>204</sup> Pérez Fernández del Castillo, Bernardo, *Deontología jurídica. Ética del abogado y del servidor público*, 25ta ed., Porrúa, México, 2019, p. 134.

<sup>205</sup> Me permito hablar en primera persona, pues no hay objetividad posible al respecto.

y *el arbitrario*<sup>206</sup>, con lo que se fomente una vocación de servicio más humana y eficiente en beneficio de la sociedad en general.

---

<sup>206</sup> Apotegma atribuido a José María Morelos y Pavón.

## CONCLUSIONES

1. De entre los principios más importantes para la existencia armoniosa de las relaciones de trabajo, incluidas las de carácter burocrático, el de *estabilidad en el empleo* es fundamental, pues es el que permite que la relación se desenvuelva de manera sólida, con las únicas excepciones para su conclusión reconocidas como válidas siendo aquellas que involucren la voluntad del trabajador, el incumplimiento de éste de sus obligaciones o condiciones externas que no permitan su continuidad.
2. En materia burocrática, el despido injustificado se presenta como vulneración grave del principio de estabilidad en el empleo y del derecho humano a la libre elección y desempeño de un trabajo.
3. En el caso de que la persona trabajadora demande al patrón – Estado por despido injustificado y le venza en juicio, la institución de los salarios caídos se constituye en medida indemnizatoria de los agravios sufridos a causa de la ruptura de la relación de trabajo no imputable al trabajador.
4. Así, la naturaleza de los salarios caídos permite entender que son *indemnizatorios*, son un *derecho* (de los trabajadores) y una *obligación* (para el patrón) y se han convertido en un *parámetro* para controlar la duración de los juicios, tanto si son indefinidos como si se acotan a un plazo determinado, siendo una medida de presión o aliciente para el pago pronto de prestaciones en el primer caso y una expectativa de corta duración de los procesos en el segundo.
5. La investidura de *derechos humanos*, en la cual se encontrarían imbuidos ciertos derechos de índole laboral, atiende a una concepción reforzada de las obligaciones estatales de preservar la existencia, *respeto*, *promoción*, *garantía* y *protección* de los derechos de las personas frente a las propias autoridades o inclusive a los particulares, independientemente de la materia de su procedencia.

6. Los derechos humanos de características laborales, como el derecho al trabajo, se encuentran en estrecha relación con el de acceso a la impartición de justicia pronta, expedita, completa, imparcial y gratuita, así como el de acceso a una indemnización plena y justa.
7. Las normas internacionales pactadas por el Estado Mexicano establecen claramente la obligación para éste de proveer lo necesario para un desarrollo progresivo de los derechos humanos reconocidos tanto constitucional como convencionalmente.
8. La progresividad juega un rol trascendental en materia de derechos humanos en el momento en que el Estado debe tomar decisiones con las que busque mitigar un problema (en este caso, el supuesto riesgo de daño para las finanzas públicas), pues en todo caso su deber primordial es avanzar en el desarrollo de los derechos humanos (progresividad) o abstenerse de causar retrocesos al respecto (no regresión).
9. La evolución de la justicia laboral en México se ha caracterizado por la búsqueda constante de mejorar las condiciones de trabajo, retribución e indemnización a las personas trabajadoras, incluidos los burócratas, lo que permite inferir que la restricción de salarios caídos, como acción estatal, se trata de una medida regresiva en perjuicio de derechos ya adquiridos, con estándares superiores a los actuales.
10. En el ámbito local, debido a la facultad normativa que cada entidad federativa tiene para emitir las leyes que regulen las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, existe un gran mosaico de diversidad regulatoria en materia de salarios caídos que, si bien no deberían establecer un plazo definido o límite para su reclamación, debido a su inexistencia en la ley federal reglamentaria en consonancia con las disposiciones constitucionales relativas a sus parámetros fundamentales (fracción VI del artículo 116 constitucional), tal circunstancia ha sido avalada de manera incongruente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversos criterios.



11. Como resultado del punto anterior, cada legislatura estatal, atendiendo al contexto local a determinado los plazos para la obtención de esta prestación, que van desde los 6 meses, pasando por un año, hasta un plazo indefinido.
12. En los casos relacionados con los salarios caídos en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha intervenido, ha actuado de manera incongruente como ya se aseveró, pues en la emisión de la Jurisprudencia número I.16o.T.2 L (10a.) por su Segunda Sala en 2016 y la resolución de la Acción de Inconstitucionalidad 32/2013 por el Pleno, consideró que su restricción a 12 meses no vulneraba el principio de progresividad, mientras que en la emisión de la Jurisprudencia 2a./J. 34/2017 (10a.) (por la misma Sala en 2017), reconoce claramente su vínculo con el derecho humano de acceso a una indemnización plena.
13. Del punto anterior se infiere que, si bien existe un reconocimiento de la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, su restricción no ha sido objeto de un control de constitucionalidad y convencionalidad verdaderamente protector de los derechos humanos de las personas trabajadoras, más aún cuando existen jurisprudencias de índole internacional que reconoce a los salarios caídos como parte de una indemnización justa.
14. En relación con el punto precedente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido la existencia de un sistema de control de constitucionalidad y convencionalidad de carácter concentrado y difuso en el Estado Mexicano, considerando el autor de esta tesis que se trata de uno mixto que no ha sido aprovechado de manera eficaz por la totalidad de las autoridades mexicanas.
15. La actual impartición de justicia burocrática en el Estado de Michoacán presenta retos importantes, principalmente relacionados con la larga duración de los juicios que, según la tendencia descubierta, va en aumento.

16. La percepción de tal circunstancia por parte de las personas que especialmente litigan la materia se encuentra vinculada con la responsabilidad atribuida directamente al Tribunal Burocrático local.
17. Así, la ineficacia del Tribunal se encuentra estrechamente relacionada con la ineficacia actual de la reforma legal de 2018 que redujo la percepción de salarios caídos, al no concretizarse sus objetivos de obtener juicios de menor duración y evitar el daño a la hacienda pública.
18. De tal manera, una medida claramente identificada como regresiva y que, si bien en el caso de Michoacán no fue objeto de análisis directo de constitucionalidad, al desestimarse su análisis se convalidó, permitiendo su existencia, continuidad y perjuicios de manera injusta aún en la actualidad.
19. Al ser ineficaz en sus objetivos relacionados con el acortamiento de la duración de los juicios promovidos por despido injustificado, ha propiciado el aumento en la duración de dichos procesos, perjudicando a las personas trabajadoras al reducirse el alcance, tutela, contenido y desarrollo de su derecho humano al acceso a la impartición de justicia con apego a las características constitucionales de prontitud, expeditéz y completitud principalmente, vulnerando de la misma manera y en el mismo grado, su derecho a una indemnización plena y justa.
20. En contraste, el Estado como patrón se ha visto beneficiado al reducir los montos que, por pago de prestaciones, se ve condenado a proporcionar, evadiendo así su responsabilidad tanto patronal como estatal de proveer de lo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios referidos en el punto anterior.
21. Debido a ello, se considera propicio el abandono en la implementación de medidas regresivas por parte del Estado, pues tales acciones han demostrado, en este caso, ser claramente ineficaces respecto de la consecución de sus objetivos.

**22.** Aunado a lo anterior, la ejecución de medias relativas a la aportación de mayor presupuesto para contratación y capacitación de personal del Tribunal; la mejora en su disciplina laboral interior en la búsqueda de su mejor funcionamiento; su transformación en un órgano verdaderamente jurisdiccional mediante la creación de más sedes del mismo en el resto del Estado, pueden permitir un verdadero progreso en la impartición de justicia burocrática local, que realmente provea de satisfacción tanto a los trabajadores como al Estado en su carácter dual, tanto de patrón, como de ente público.

## **APORTACIONES**

Se considera que, del desarrollo de la presente tesis se puede obtener como aportación, en primera instancia, la clasificación precisa de la reducción de salarios caídos como medida regresiva que vulnera plena y flagrantemente los derechos humanos de acceso a la impartición de justicia de las personas trabajadoras principalmente respecto de sus características de prontitud, expeditéz y completitud, así como su derecho a una indemnización plena y justa, lo que se contempló especialmente en el caso de los trabajadores al servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios.

Una vez identificada como medida regresiva, se estima que la evaluación de la eficacia que ha tenido a lo largo del tiempo de vigencia ha arrojado también que resultó ser una medida claramente ineficaz respecto de sus objetivos principales de reducir la duración de los juicios por despido injustificado promovidos a partir del año 2018, y de evitar que las finanzas públicas se siguieran dañando, pues sólo ha propiciado que el Estado como patrón siga postergando el cumplimiento de sus obligaciones prestacionales, no ha evitado que estas surjan, ni que sigan aumentando año con año.

De igual manera se obtuvo un conocimiento y descripción más preciso de la situación actual de la impartición de justicia burocrática en Michoacán, evidenciando que se encuentra en un estado de precariedad notoria, tomando en cuenta que, la percepción de las personas que litigan actualmente en la materia respecto del Tribunal de Conciliación y Arbitraje local es la de una autoridad que no es capaz de cumplir con sus obligaciones constitucionales relacionadas con la impartición de justicia pronta, expedita, eficaz y completa.

A su vez, se aporta y comparte la visión proporcionada por las personas sujetas a consulta acerca de la necesidad de generar mejoras en la administración de justicia burocrática por parte del Estado, al generar éstas acciones como lo son la aportación de un mayor presupuesto que permita contratar y capacitar de mejor forma a su personal, así como la apertura de nuevas sedes del propio Tribunal e inclusive, en conjunto con las anteriores, la transferencia del mismo al Poder Judicial del Estado.

Lo anterior se obtuvo como análisis comparativo con los buenos resultados que se han obtenido respecto de la duración de los juicios laborales a partir de la implementación de la reforma legal de 2019, que permitió la transición de las tradicionales Juntas de Conciliación y Arbitraje (con las que el Tribunal Burocrático guarda absoluta similitud en su composición y funcionamiento) a la existencia de verdaderos Tribunales Laborales adscritos a los poderes judiciales tanto de la federación como de las entidades federativas.

Cabe señalar que la existencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán no cuenta con un reconocimiento explícito y definido tanto de su existencia, como de sus facultades en el marco constitucional local; es decir, que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo ni siquiera establece la existencia de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje con sus características bien definidas, sino que se limita a hacer un par de reservas de ley en sus artículos 114 y 148<sup>207</sup>, para remitir a la regulación de las relaciones de trabajo surgidas entre el Estado y sus Municipios, por una parte y sus trabajadores por la otra.

Por lo tanto, y en un ejercicio de recomendación como corolario final a lo ya tratado y analizado a lo largo de este trabajo de investigación, que si bien es cierto se ha tratado de una tesis predominantemente jurídico-descriptiva, este autor considera prudente sugerir la adopción de diversas medidas tendientes a la solución del problema de la larga duración de los juicios por despido injustificado promovidos por los trabajadores al servicio del Estado y de sus municipios, que ya fueron parcialmente anticipadas en líneas anteriores.

Primeramente, el reconocimiento explícito en la constitución local de la existencia de un Tribunal Burocrático especializado con su integración, facultades y autonomía bien definidas permitiría una mayor certeza jurídica acerca de su naturaleza y funciones, por lo que la creación de una sección especial para este Tribunal dentro del Capítulo destinado a los Organismos Autónomos locales puede ser un buen inicio

---

<sup>207</sup> Artículos 114 y 148, Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/sccef/paginas/wfCargar.aspx?var=6004> (fecha de consulta: 17 de septiembre de 2025).

para su debida regulación, continuando con la expedición de una Ley Orgánica que regule de manera específica los elementos mencionados al inicio de éste párrafo.

En segundo lugar, el establecimiento constitucional de su integración y elección de sus miembros bajo un sistema de ternas que permitan la propuesta de un candidato por cada uno de los poderes del Estado, sujeto a la aprobación de dos terceras partes de los integrantes del Congreso Local abonaría a su pleno reconocimiento como Organismo Autónomo desvinculado totalmente del Poder Ejecutivo del Estado lo que permitiría sustraerle, al menos en parte, del poder político y administrativo que ejerce el Gobierno del Estado sobre éste Tribunal, permitiendo que así también se convierta en un verdadero órgano de impartición de justicia independiente.

Relacionado con lo anterior, la configuración que debería adoptar este nuevo Tribunal se recomienda sea el de Salas Unitarias regionales que se distribuyan de manera eficiente en regiones jurisdiccionales formadas a partir de una eficaz distribución de trabajo para cada uno de estos órganos, permitiendo que las personas trabajadoras y los representantes legales de las entidades públicas encuentren una sede cercana del Tribunal para la resolución de sus controversias.

De tal forma, se podría integrar cada sala con un Magistrado o Magistrada y tantos secretarios, actuarios, oficiales y personal administrativo que fuese necesario, funcionando en Pleno en tratándose de asuntos que dada su trascendencia sea necesaria la opinión o participación de la totalidad de sus integrantes, como lo pueden ser los acuerdos generales y demás normativa que para su funcionamiento se deban adoptar, pudiendo sesionar a distancia por medio del uso de los medios electrónicos de comunicación que se estimen convenientes.

Este modelo de distribución de competencias por criterio territorial podría beneficiar principalmente a los empleados y funcionarios de Ayuntamientos o dependencias estatales que se encuentran ubicados lejos de la capital del Estado, que ha de recordarse, es el lugar de residencia del actual Tribunal Burocrático, a la vez que despresurizaría la desmedida carga de trabajo con la que cuenta a la fecha,

propiciando así la menor duración de los juicios que ante dichos órganos se promuevan.

Para lo anterior se recomienda seguir el esquema diseñado por el Poder Judicial del Estado en el que se ha establecido la existencia de 3 regiones judiciales laborales estatales, con cabeceras regionales en las ciudades de Morelia (que cuenta con 3 juzgados especializados en materia del trabajo), Zamora y Uruapan (que cuentan con un juzgado cada una)<sup>208</sup>.

Puede llamar la atención del lector que no se ha sugerido reforma legal alguna respecto de la percepción de salarios caídos por parte de los trabajadores burócratas en Michoacán, esto debido a que se estima infructuoso a la fecha sin un conjunto de medidas que permitan la pronta resolución de los juicios en que se ven involucrados como resultado de un despido injustificado por lo que, en este caso, se considera de mayor provecho para la solución del problema de la larga duración de los juicios burocráticos, la adopción de medidas que concreten una real impartición de justicia pronta, expedita, imparcial completa y gratuita.

Como ha quedado claro, la medida regresiva consistente en la reducción de salarios caídos en materia burocrática local en Michoacán no ha tenido la eficacia que se esperaba, tanto para la reducción de los juicios promovidos por despido injustificado en número y duración, como para la disminución de los daños a la hacienda pública que han causado los despidos realizados por las personas titulares de las dependencias públicas locales y municipales.

En conjunción con ello, ha causado daños graves al derecho humano de acceso a la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial y completa de las personas trabajadoras burócratas y al de una indemnización integral y justa que también poseen, pero se ha descubierto que esto ha sido el resultado también del incumplimiento de la

---

<sup>208</sup> Poder Judicial del Estado de Michoacán, *Justicia Laboral*, [en línea], consultado: 20:17 horas del 17 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/web/micrositios/laboral/justiciaLaboral.aspx>.

obligación de proveer de justicia en los términos ya descritos por parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán.

De tal modo que, si bien la hipótesis planteada en la presente investigación resultó correcta al demostrarse la ineficacia que ha tenido por sí sola la medida regresiva en cuestión, también se ha llegado al conocimiento de que, buena parte de la ineficacia de dicha medida se encuentra relacionada con la incapacidad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje local para cumplir con su obligación de impartir justicia de manera pronta y expedita, ya que si éste realmente lo hiciera, y los juicios se resolvieran dentro de un plazo menor a los 12 meses, la medida analizada no tendría mayor trascendencia para los derechos de los trabajadores.

Así se han considerado los hallazgos realizados como resultado de esta investigación, evaluándose como ineficaz la medida regresiva analizada y realizándose las sugerencias correspondientes, con fundamento en los datos obtenidos de la aplicación de diversas técnicas de investigación tanto documental como de campo, en el desenvolvimiento de lo que se considera ha sido una indagación ciertamente provechosa.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

### a) Bibliografía

1. Ángel Russo, Eduardo, *Derechos humanos y garantías. El derecho al mañana*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1999, 314 pp.
2. Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2000, 521 pp.
3. Bolaños Linares, Rigel, *Derecho laboral burocrático. Lecciones para el patrón-estado, los trabajadores de base y de confianza a su servicio, y sus prestadores de servicios personales y profesionales*, 5ta ed., Porrúa, México, 2016, 343 pp.
4. Bolaños Rigel, Linares, *Tutela eficaz de los derechos humanos e inconventionalidad de la jurisprudencia. Con un enfoque de derecho laboral burocrático*, Porrúa, México, 2015, 148 pp.
5. Castañeda, Mireya (coordinadora), *Los Principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2016, 12 pp.
6. Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2da ed., Porrúa, México, 2007, 186 pp.
7. Chávez Castillo, Raúl, *El nuevo juicio de amparo*, Porrúa, México, 2017, 407 pp.
8. Chávez Chávez, Amando, *I Curso de derecho del trabajo. Núcleo o parte nuclear del derecho del trabajo*, Gospa Editorial, México, 2014, 342 pp.
9. Contreras Nieto, Miguel Ángel, *10 temas de derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, México, 2002, 167 pp.
10. Comisión Nacional de los Derechos Humanos e Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, *Derechos humanos en el artículo 1o. constitucional: obligaciones, principios y tratados*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2015, 22 pp.
11. Cruz Barney, Oscar, *Historia del derecho en México*, Oxford University Press, México, 1999, 1049 pp.
12. De Buen, Néstor, *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*, Porrúa, México, 2005, 96 pp.

13. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22<sup>a</sup>. ed., Porrúa, México, 2023, 776 pp.
14. Franco Cuervo, Juan José, *El derecho humano al voto*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2016, 60 pp.
15. Gamas Torruco, José, *Estudios constitucionales. Los grandes debates del Congreso Constituyente de Querétaro, 1916-1917*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2017, 496 pp.
16. Góngora Mera, Manuel Eduardo, “La difusión del bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia latinoamericana y su potencial en la construcción del ius constitutionale commune latinoamericano” en Von Bogdandy, Armin y otros, *Ius constitutionale commune en américa latina rasgos, potencialidades y desafíos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2014, 504 pp.
17. Góngora Pimentel, Genaro David y E. Alejandro Santoyo Castro, *El origen de los derechos humanos, Tomo I*, Porrúa, México, 2014, 231 pp.
18. Hernández, Juan y Juárez, Carlos, *Derecho laboral, su importancia y aplicación en la empresa*, Grupo Editorial Patria, México, 2009, 311 pp.
19. Han, Byung-Chul, *La sociedad del cansancio*, traducción de Arantzazu Saratxaga Arregi, Barcelona, Herder, 2012, 79 pp.
20. Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, 4ta Ed., Eudeba, Buenos Aires, 2009, 184 pp.
21. Maldonado Sánchez, Adán, *El bloque de constitucionalidad en México hacia su integración y aplicación*, Tirant Lo Blanch, México, 2019, 751 pp.
22. Mañón Garibay, Guillermo José, “Historia de los derechos humanos”, en Guerrero Galván, Luis René y Pelayo Moller, Carlos María (coord.), *100 años de la Constitución mexicana: de las garantías individuales a los derechos humanos*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2016, 543 pp.
23. Meléndez George, León Magno, *Derecho burocrático. Incertidumbre Jurídica*, Editorial Porrúa, México, 2011, 523 pp.

24. Mendizábal Bermúdez, Gabriela y otros, "Historia del derecho del trabajo en México" en Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Orígenes del derecho laboral latinoamericano*, Porrúa, México, 2014, 541 pp.
25. Montoya Camarena, Ramsés, *Interpretación de las restricciones constitucionales. Una visión desde la argumentación y la hermenéutica*, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Querétaro, 2019, 272 pp.
26. Pardío Vargas, Alfonso, *Derecho del Trabajo*, 4ta. ed., Porrúa, México, 2022, 1095 pp.
27. Pérez Fernández del Castillo, Bernardo, *Deontología jurídica. Ética del abogado y del servidor público*, 25ta ed., Porrúa, México, 2019, 277 pp.
28. Ramírez García, Hugo Saúl y Pallares Yabur, Pedro de Jesús, *Derechos Humanos*, Oxford University Press, México, 2011, 429 pp.
29. Reynoso Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, 2da Ed., Tirant Lo Blanch, México, 2017, 240 pp.
30. Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2da. Ed., Oxford University Press México, México, 2013, 214 pp.
31. Serrano, Sandra, "Obligaciones del Estado frente a los derechos humanos y sus principios rectores: una relación para la interpretación y aplicación de los derechos", en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo et al (coord.), *Derechos humanos en la Constitución. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013, 1153 pp.
32. Tejado Gallegos, Mariana y Olmos Pérez, Alexandra, *El derecho humano al medio ambiente sano para el desarrollo y bienestar*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2016, 21 pp.
33. Tena Suck, Rafael, *Derecho del trabajo contemporáneo*, Tirant Lo Blanch, México, 2024, 916 pp.
36. Vázquez, Daniel, *Test de razonabilidad y derechos humanos: instrucciones para armar. Restricción, igualdad y no discriminación, ponderación, contenido esencial de derechos, progresividad, prohibición de regresión y*

*máximo uso de recursos disponibles*, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2018, 193 pp.

**b) Legisgrafía**

37. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
38. Constitución Política de la República Mexicana (de 1857).
39. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.
40. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
41. Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
42. Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.
43. Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
44. Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas) sobre el *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
45. Sentencia de 1 de julio de 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas) sobre el *Caso Acevedo Buendía y otros ("Cesantes y Jubilados de la Contraloría") vs. Perú*, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
46. Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
47. Ley Reglamentaria de las Fracciones I y II del Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
48. Ley Federal del Trabajo.
49. Ley Federal del Trabajo (de 1931).
50. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional.
51. Ley Reglamentaria de las Fracciones I Y II del Artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
52. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.
53. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

54. Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.
55. Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.
56. Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado de Aguascalientes, sus Municipios, Órganos Constitucionales Autónomos y Organismos Descentralizados.
57. Contradicción de tesis 293/2011, emitida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
58. Tesis de Jurisprudencia 1a./J. 87/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, octubre de 2017, Página 188.
59. Tesis de Jurisprudencia XVIII.1o.T. J/1 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, agosto de 2017, Página 2632.
60. Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 49/2020 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, octubre de 2020, Página 603.
61. Tesis de Jurisprudencia PC.IV.L. J/18 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo III, octubre de 2017, Página 2026.
62. Tesis de Jurisprudencia P./J. 74/2006, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, Junio de 2006, Página 963.
63. Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 34/2017 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 41, Tomo I, abril de 2017, Página 1030.
64. Tesis de Jurisprudencia PR.L.CS. J/32 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, Libro 28, Tomo III, agosto de 2023, Página 3198.
65. Sentencia (Precedente) de la Acción de Inconstitucionalidad 89/2018, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 4, Tomo III, agosto de 2021, Página 2396.

66. Tesis Aislada I.11o.T.44 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 77, agosto de 2020, Tomo VI, página 6239.
67. Tesis Aislada XXVII.3o.24 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo III, febrero de 2016, Página 2083.
68. Tesis Aislada VI.2o.T.6 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, marzo de 2002, Página 1457.
69. Tesis Aislada XIX.1o.5 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo III, febrero de 2015, Página 2857.
70. Tesis Aislada I.16o.T.2 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, octubre de 2015, Página 4094.
71. Reglamento Interno del Tribunal de Conciliación y Arbitraje (en el Estado de Michoacán).
68. Ley 25 (De 14 de diciembre de 1990) Por la cual se adoptan medidas en las entidades gubernamentales tendientes a proteger la Democracia y el Orden Constitucional, (Panamá).

### c) Cibergrafía

69. Alemán Téllez, Irela Francyleth y Espinoza Aguilar, Ariatne Valeska, *Evolución jurídica de la institución del salario y los derechos laborales colectivos en Nicaragua, hasta 2006*, [en línea], consultado: 18:15 horas del 25 de abril del año 2025, disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/35143006.pdf>.
70. Alipio Jiménez, Bladimir, Entrevista concedida a Xavier García Escobedo como parte del desarrollo de la investigación de campo de la tesis *Los Efectos de las Medidas Regresivas en los Derechos Humanos Laborales Burocráticos: Análisis de la Eficacia de la Reducción de los Salarios Caídos en la Impartición de Justicia Pronta y Expedita en Michoacán*, disponible en: [https://drive.google.com/file/d/19aqAwI3bhJSqfsEtav0kS8MDszQMC5t9/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/19aqAwI3bhJSqfsEtav0kS8MDszQMC5t9/view?usp=drive_link).
71. Becerril, Andrea, *Tribunales laborales, con el mayor rezago en el país: STPS*, [en línea], consultado: 11:35 horas del 03 de febrero del año 2025, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2016/09/05/politica/004n1pol>.

72. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, *Diario de los debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos*, [en línea], consultado: 20:15 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://cronica.diputados.gob.mx/DDEbates/34/1er/Extra/19310522.html>.
73. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Demanda ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Integrantes de la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Contraloría General de la República (Caso 12.357) Contra la República de Perú*, [en línea], consultado: 13:06 horas del 28 de julio del año 2025, disponible en: <https://cidh.oas.org/demandas/12.357%20Contraloria%20General%20Peru%201%20abril%202008%20ESP.pdf>.
74. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Derechos de las niñas, niños y adolescentes*, en: Derechos Humanos, consultado: 10:35 horas del 14 de noviembre del año 2024, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derechos-de-las-ninas-ninos-y-adolescentes>.
75. Congreso Constituyente, *Diario de los debates del Congreso Constituyente*, [en línea], consultado: 21:15 horas del 01 de julio del año 2024, disponible en:  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD\\_Constituyente.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/DD_Constituyente.pdf)  
página 905.
76. Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, *Decreto El Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo Decreta: Número 561*, [en línea], consultado: 21:06 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocReforma.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FIqwMcuLU1ze9DBMiMWFb7idUOE14jMYUD8zMaNEmcfmaqjIB5IEW0CGVK04qfi+b6YNiyanknsphyK4gPRFJT3kRSIYLaC0ba6m6>.
77. Congreso de la Unión, *Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, [en línea], consultado: 20:01 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en:

[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_089\\_19dic78\\_ima.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_089_19dic78_ima.pdf).

78. Congreso de la Unión, *Decreto por el que se reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo*, [en línea], consultado: 20:23 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocReforma.aspx?q=zw5MOSozA+qP6ay2rw204feMmXLmEalgmP9g44qVUnLTCq43AxO0Z04xLnnB13FYKZkn8rSj+WGKW9eSZfJw4v9NOi/WkPUhN52F3fJ0+H1d7X0V2Eep8eahooeV5jkk>.
79. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación: 30 de noviembre de 2012*, [en línea], consultado: 20:36 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=8DUuz+Xoi2iAgoAMy8hzo9veClrwClyDmlk98IJYvS05MVWiOdm/eihVnqQe2EN/s5HfnMRP0S6mTSHKMIMA==>.
80. Congreso de la Unión, *Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de las modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI inciso a) del artículo 123 constitucional*, [en línea], consultado: 20:29 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocReforma.aspx?q=zw5MOSozA+qP6ay2rw204feMmXLmEalgmP9g44qVUnJpDMbgEX6yt66UZmHrR+75vv/LRpghGRO+njfd9jTeSJTlp2B4zPP3+grt4DHmuMehwXp6jv9rE30CriblI31w>.
81. Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) Vs. Perú*, [en línea], consultado: 12:03 horas del 28 de julio del año 2025, disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/acevedobuendia.pdf>.
82. Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Sentencias*, en: Corte Interamericana de Derechos Humanos, consultado: 13:15 horas del 26 de julio del año 2025, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/casos\\_sentencias.cfm](https://www.corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm).



83. De Paz González, Isaac y Macías Sandoval, María del Refugio, *La Justiciabilidad de los Derechos Sociales. Altibajos de su Interpretación Constitucional en México*, [en línea], disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/13899/15159>, pp. 50 a 52.
84. Espinosa Hios, José Guillermo, “El principio de progresividad y no regresividad laboral en el cambio jurisprudencial: examen del beneficio de incremento pensional por persona a cargo”, en: *Opinión Jurídica*, Colombia, volumen 20, número 42, julio-diciembre de 2021, consultado: 15:30 horas del 25 de enero del año 2024, disponible en: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a7>.
85. García Díaz, Bernardo, *La huelga de Río Blanco. 110 aniversario*, [en línea], consultado: 00:57 horas del 20 de mayo del año 2025, disponible en: <https://youtu.be/9th4X5ltU84?si=nVfa9OUFHU3YW6hu>, (minuto 40:20 en adelante).
86. García Ramírez, S. (1968). “Tres textos precursores en el constitucionalismo social”, en: *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, consultado: 23:50 horas del 2 de abril del año 2025, disponible en: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.1968.2.568>.
87. Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, *Exposición de Motivos*, [en línea], consultado: 21:13 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocProcLeg.aspx?q=rKPW0KzeZh2/lptWhvCgtNfxmIJ7FIqwMcuLU1ze9DAjNIJq/HtfRfxLixRKD2qIMk5OJz3DQSdnQyqR28asFwv8qdJzapN0hMu68xiZHhbA8s8MWIK0xDL/qPuJbvAl8WFhzY3jhGKrGR1WRanouNpZg/2pqZYXkmS6G67NUyg=>.
88. Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, [Iniciativa] “Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, en: *Gaceta Parlamentaria*, México, año XIV, número 3218-II, 10 de marzo de 2011, consultado: 20:49 horas del 15 de septiembre del año 2025, disponible en:

<https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2011/mar/20110310-II.html#Iniciativa5>.

89. Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, *Programa Del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación*, [en línea], consultado: 01:15 horas del 20 de mayo del año 2025, disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>.
90. Laynez Potisek, Javier, *Voto particular que formula el ministro Javier Laynez Potisek en la acción de inconstitucionalidad 89/2018*, en: Acción de Inconstitucionalidad 89/2018, consultado: 16:50 horas del 25 de junio del año 2025, disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/juridica/votos/2018/17381.doc>.
91. Long Saborío, Soraya, *Aciertos y desaciertos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Caso Ley 25)*, [en línea], consultado: 10:16 horas del 25 de julio del año 2025, disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24252.pdf>.
92. Morelos Pavón y Pérez, José María Teclo, *Sentimientos de la Nación*, [en línea], consultado 20:00 horas del 19 de mayo del año 2025, disponible en: <https://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/263/1/images/Independencia11.pdf>.
93. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *La salud mental es un derecho humano*, en: Artículos, consultado: 12:20 horas del 15 de noviembre del año 2024, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/stories/2018/05/mental-health-human-right>.
94. Organización de Estados Americanos, Departamento de Derecho Internacional, *A-52: Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo de San Salvador"*, [en línea], consultado: 18:55 horas del 24 de diciembre del año 2024, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>.
95. Organización de los Estados Americanos, *A52: Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos*

- Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador"*, [en línea], consultado: 11:37 horas del 28 de julio del año 2025, disponible en: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos4a.htm>.
96. Organización Internacional del Trabajo, *Acerca de la OIT*, [en línea], consultado: 21:45 horas del 3 de enero del año 2025, disponible en: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>.
97. Quintana P., Valente, "Salarios caídos, la polémica", en: *Comunidad para la investigación y el estudio laboral y ocupacional (CIELO)*, consultado: 17:24 horas del 25 de enero del año 2024, disponible en: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/04/valente\\_n4\\_2016\\_def.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/04/valente_n4_2016_def.pdf).
98. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acción de Inconstitucionalidad 32/2013*, [en línea], disponible en: [https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2013/19/3\\_158488\\_3081.doc](https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2013/19/3_158488_3081.doc), pp. 72 a 93.
99. Poder Judicial del Estado de Michoacán, *Justicia Laboral*, [en línea], consultado: 20:17 horas del 17 de septiembre del año 2025, disponible en: <https://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/web/micrositios/laboral/justiciaLaboral.aspx>.
100. Ribera Carbó, Anna, *Conferencia la huelga de Cananea. 110 aniversario*, [en línea], consultado: 23:00 horas del 19 de mayo del año 2025, disponible en: <https://youtu.be/QZ2Zz0vKc6c?si=hw4WwrbAXuIBYL2C>, (minuto 48:28 en adelante).
101. Velázquez, Javier, *Nueva administración municipal iniciará con deuda de 290 mdp*, [en línea], consultado: 17:00 horas del 25 de junio del año 2025, disponible en: <https://oem.com.mx/elsoldemorelia/local/nueva-administracion-municipal-iniciara-con-deuda-de-290-mdp-13310911>.

## ANEXOS

- a) Respuesta dada por el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Michoacán, con sede en Morelia a la solicitud de información realizada.

Morelia, Michoacán, a 17 de junio de 2025

**LIC. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO.**  
**PRESENTE.**

En atención a su escrito presentado el trece de junio de dos mil veinticinco, identificado como "ATENTA SOLICITUD DE INFORMACIÓN", relacionado con su investigación titulada "LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁTICOS: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA", y con fundamento en el artículo 6º, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 126 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, me permito hacer de su conocimiento la siguiente información:

1. El número de juicios ordinarios laborales que se encuentran en trámite a la fecha de presentación de su escrito es de 118 asuntos.
2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2022 que se encuentran en trámite a la fecha de presentación de su escrito es de 0 (cero) asuntos debido a que este Tribunal inició funciones en el año 2023.
3. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2023 que se encuentran en trámite a la fecha de presentación de su escrito es de 2 asuntos.
4. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2024 que se encuentran en trámite a la fecha de presentación de su escrito es de 19 asuntos.
5. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2025 que se encuentran en trámite a la fecha de presentación de su escrito es de 69 asuntos.
6. La duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025) es de un aproximado de 3 a 4 meses; lo que, desde luego, puede variar dependiendo las circunstancias particulares que cada asunto puede llegar a tener durante su tramitación, tales como el número de demandados, su domicilio y otras circunstancias.

A ese respecto, se hace la precisión que dicha duración es teniendo en consideración desde el momento de la presentación de la demanda y hasta que en el asunto se emite la sentencia y/o acuerdo que da por concluido el asunto, dado que estadísticamente es hasta este último momento en mención en que se considera que un asunto se encontraba en trámite, dado que bajo ese parámetro es que se rinde la información estadística a la

1Mu0dFTKNrqyVBVF0mzgmgzB4y3Ce6Mw3x8UNUFPXk1Fc=

Dirección General del Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura Federal, por lo que en esos términos este Tribunal brinda la información solicitada.

Sin otro particular, se remite la información solicitada para los fines que académicamente correspondan. Asimismo, se ordena remitir la presente respuesta al correo electrónico señalado en el escrito que se contesta.

**Atentamente**

**Javier Pérez Santamaría**

*[Firmado electrónicamente]*

**Juez de Distrito del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos  
Individuales en el Estado de Michoacán, con sede en Morelia**

MuOdFTKNrqjVBV/F0mzgmbB4j3Ce6Mw3x8UNUFPXk1Fc=

Firmado por: JAVIER PEREZ SANTAMARIA  
No. serie: 641779741797001081599202748245712497442704858191  
Fecha: 17/06/2025 11:11:21.7810000 a. m.

- b) Respuesta dada por el Tribunal de Arbitraje en el Estado de Aguascalientes, a la solicitud de información realizada.



**TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO**

CC. Del Parque Avenida Adolfo López Mateos Oriente número 712, Interior 101,  
Zonza Centro, Barrio de la Purísima  
20000 Aguascalientes, Ags.



**Aguascalientes**  
Gente de trabajo y soluciones  
*El gigante de México*  
CONSTITUCIÓN DEL ESTADO 1902-2002

**OFICIO NÚMERO:** SGG/TAE/0982/2025  
**Asunto:** Contestación Solicitud Transparencia.  
Aguascalientes, Ags.; 19 de junio de 2025

**LIC. ELOISA CAMARILLO CALZADA**  
**TITULAR UNIDAD TRANSPARENCIA**

Por medio del presente y en atención a los oficios SGG/SGNDH/CA/100//2025 de fecha 16 de junio de 2025, recibido por este Tribunal de Arbitraje en la misma fecha, se da contestación a la solicitud de información con folio número 010052125000169, la cual se hace en los siguientes términos.

- I. El numero de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2024 y 2025.**  
En el año 2024 son 433 expedientes promovidos y actualmente del año 2025 son 569 expedientes promovidos.
- II. El numero de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2024 y 2025.**  
En el año 2024 son 118 expedientes promovidos por despido injustificado y actualmente del año 2025 son 68 expedientes promovidos por despido injustificado.
- III. Cual fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2024.**  
Respecto a los expedientes del año 2024 se concluyeron 19 expedientes promovidos por despido injustificado con una duración promedio de 2-3 meses.
- IV.Cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025).**  
Actualmente respecto a los expedientes del año 2025, se ha concluido 1 expediente promovido por despido injustificado, con una duración de 1 mes.
- V. Cual fue el numero de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.**  
Respecto a los juicios promovidos durante el año 2024 se presentaron 2 incidentes por la parte patronal.





## TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO



**Aguascalientes**  
Gente de trabajo y soluciones  
*El gigante de México*  
FUNDADO EN 1980

CC. Del Parque Avenida Adolfo López Mateos Oriente número 712, Interior 101,  
Zonza Centro, Barrio de la Purísima  
20000 Aguascalientes, Ags.

**VI. Cual fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.**

Respecto a los expedientes del año 2025 actualmente se han presentado 0 incidentes por la parte patronal.

**VII. Cual fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.**

Respecto a los expedientes del año 2024 se presentaron 6 incidentes por la parte trabajadora.

**VIII. Cual fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.**

Actualmente respecto a los expedientes del año 2025, se han presentado 0 incidentes por la parte patronal.

**IX. Cual es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicios que tienen como principal motivo el despido injustificado.**

Toda vez que existen distintos tipos de incidentes y/o recursos, así como diferente complejidad no se puede dar un tiempo en promedio para resolverlos.

Lo anterior con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones en materia de Transparencia y Acceso a la Información durante la presente Administración.

Me despido de Usted enviándole un cordial saludo.

**LIC. JORGE HUMBERTO RUIZ ESPARZA LOPEZ**  
**SECRETARIO GENERAL DEL H. TRIBUNAL DE ARBITRAJE**

|  |                                                                                  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------|
|  | Elaboró C. Carlos Rojas Vázquez<br>Auxiliar Jurídico H. Tribunal de<br>Arbitraje |
|--|----------------------------------------------------------------------------------|

- c) Respuesta dada por el Tribunal de Arbitraje del Estado de nuevo león, a la solicitud de información realizada.



Oficio: TAE\_A42/2025

Asunto: Contestación

**C. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO**

**PRESENTE.-**

Por medio del presente, y atención a la solicitud de información presentada en la Plataforma Nacional de Transparencia, con número de folio **191111525000008**, de fecha 12-doce de junio de 2025- dos mil veinticinco, asignada a este Tribunal de Arbitraje del Estado de Nuevo León, me permito dar respuesta a la información solicitada por el particular:

1. El número de juicios laborales promovidos durante los años 2024 y 2025.  
En el año 2024 se contabilizo un total de 303 juicios laborales  
Año 2025 del 01 de enero al 13 de junio van 154 juicios laborales
2. El número de juicios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2024 y 2025.  
Se aplica la misma respuesta de la primera pregunta:  
2024:303 juicios  
2025:154 juicios al 13 de junio
3. Cuál fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2024.  
Dos años aproximadamente
4. Cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025).  
Dos años aproximadamente
5. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.  
15 incidentes en promedio
6. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.  
8 incidentes en promedio



www.nl.gob.mx/es/tribunalarbitraje  
Edificio Elizondo Pérez, 5 de Mayo 525, Zona Centro, Monterrey, Nuevo León, CP 64000  
Tel. 81 2020 2921, 22, 23





7. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.  
18 incidentes en promedio
8. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.  
10 incidentes en promedio
9. Cuál es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicios que tienen como principal motivo el despido injustificado.  
Un mes aproximadamente

Por lo anteriormente expuesto, el presente sujeto obligado da respuesta a la solicitud de información presentada por el particular.

Sin más por el momento, quedo de usted.

Monterrey, Nuevo León; a 18 de junio de 2025

LIC. RODOLFO LUCIANO MARTÍNEZ GARZA  
SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO



[www.nl.gob.mx/es/tribunalarbitraje](http://www.nl.gob.mx/es/tribunalarbitraje)  
Edificio El Zonzo Páez, S de Mayo 525, Zona Centro, Monterrey, Nuevo León, CP 64000  
Tel. 81 2020 2921, 22, 23

d) Respuesta dada por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, a la solicitud de información realizada.



|            |                            |
|------------|----------------------------|
| ÁREA       | Unidad de Transparencia    |
| OFICIO No. | TAE/UT/ 1879 /2025         |
| ASUNTO     | Se proporciona información |

**C. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO.  
PRESENTE.**

En atención a la solicitud de información tramitada vía infomex-colima, registrada bajo el folio no. **060115025000007**, mediante la cual solicita información respecto a los juicios promovidos ante este Tribunal.

Al respecto, se informa que, si bien es cierto que atento a lo dispuesto por los artículos 5, 7 y 29 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima vigente, las dependencias públicas están obligadas a proporcionar la información pública solicitada de conformidad a la ley referida.

Sobre el particular, me permito comunicarle que LA OFICIAL DE PARTES, que es el área a cargo correspondiente a la información que solicitó, informó lo siguiente:

**En atención a su requerimiento relativo a la solicitud realizada por XAVIER GARCÍA ESCOBEDO que textualmente dice:**

1. El número de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2024 y 2025
2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2024 y 2025

Le informo que, una vez realizada la búsqueda en los archivos de este Tribunal, se encontró

1. Son 794 juicios ordinarios laborales
2. Son 307 juicios promovidos por despido injustificado

En espera de que la información proporcionada le sea de utilidad.

No obstante, lo anterior, le estamos proporcionando la información que está a nuestro alcance, ya que por el número tan extenso de expedientes que se maneja ante este Tribunal, resulta imposible darle la información tan detallada como usted lo solicita, sin embargo, a fin de atender a lo que la Ley de Transparencia y Acceso

**"2025, AÑO DEL BICENTENARIO DE MANZANILLO COMO PUERTO DE CABOTAJE Y ALTURA"**

Francisco Zarco #1460, Colonia Girasoles C.P. 28018, Colima, Colima; México. Tel(s) 312 312 9606 y 312 314 2530.

Se adjunta la evidencia de que la información proporcionada por el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima no fue proporcionada de acuerdo con lo solicitado.



Plataforma Nacional de Transparencia



12/06/2025 00:59:03 AM

ACUSE DE REGISTRO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Datos de registro de Solicitud de Información |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Fecha de impresión del acuse:                 | 12/06/2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Folio:                                        | 060115025000007                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nombre del solicitante:                       | Xavier García Escobedo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Correo electrónico del Solicitante:           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nombre representante legal:                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Modalidad de entrega:                         | Electrónico a través del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información de la PNT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Documentación anexa:                          | SOLICITUD DE INFORMACION SOBRE ESTADISTICA DE EXPEDIENTES LABORALES AL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFON COLIMA.pdf                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                               | LIC. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO, gestionando en cuanto estudiante de la Maestría en Derecho con Opción Terminal en Derecho Procesal Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con número de matrícula 1046858J y becario por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) con número de CVU 1325842; y señalando como medio para recibir notificaciones el correo electrónico institucional 1046858j@umich.mx y/o el correo personal xavier.ironx@gmail.com, así como el número de contacto el 4432632355, ante ustedes, por medio del presente escrito y con sumo respeto comparezco a exponer:<br>Que actualmente, y como parte de los estudios de posgrado en el programa anteriormente mencionado, me encuentro realizando la investigación intitulada "LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁTICOS: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA", por lo que, para el correcto desarrollo de la misma, me es necesario recopilar la información disponible en las instituciones públicas como lo es el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, y que es necesaria para proporcionar el debido sustento a la investigación de referencia. Lo anterior, debido a que las actividades jurisdiccionales del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima guardan relación directa con el tema central de la investigación a que he hecho referencia y se presume la existencia de la información que atentamente se solicita, atendiendo a sus facultades, competencias y funciones de acuerdo con el contenido del artículo 16 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.<br>En ese tenor, en términos de lo establecido en la fracción II del artículo 126 de la misma Ley General les solicito tengan a bien proporcionar al suscrito la siguiente información:<br>1. El número de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2024 y 2025.<br>2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2024 y 2025.<br>3. Cuál fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2024.<br>4. Cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025).<br>5. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.<br>6. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.<br>7. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.<br>8. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.<br>9. Cuál es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicios que tienen como principal motivo el despido injustificado.<br>Es necesario precisar que la modalidad de otorgamiento de acceso y/o de entrega de la información |
| Información solicitada:                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

12/06/2025 00:59:03 AM

## ACUSE DE REGISTRO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Información solicitada: | solicitada que se prefiere es por escrito, mediante la respuesta conducente que el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima en cuanto sujeto obligado determine para tal fin, en términos de la fracción III del artículo 126 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública vigente, pudiendo el Tribunal notificar al suscrito la respuesta dada por los medios descritos en el primer párrafo de este escrito. |
| Sujeto Obligado         | CH - Tribunal de Arbitraje y Escalafón (TAE)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

### Sección de plazos

|                                                                             |                |            |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|
| Entrega de la información pública de oficio:                                | 5 días hábiles | 19/06/2025 |
| Entrega de la información pública de otra naturaleza:                       | 8 días hábiles | 24/06/2025 |
| Requerimiento de información adicional que permita localizar lo solicitado: | 3 días hábiles | 17/06/2025 |
| Notificación de que la solicitud corresponde a otra dependencia:            | 3 días hábiles | 17/06/2025 |
| Notificación de ampliación del plazo:                                       | 8 días hábiles | 24/06/2025 |

### Datos de la solicitud

Fecha de inicio de trámite.

De conformidad en lo dispuesto por el artículo 135 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima, su solicitud de acceso a información pública será atendida a partir del día 12/06/2025.

La solicitud recibida después de las 15.00 horas de un día hábil, se tendrá por recibida el día hábil siguiente.

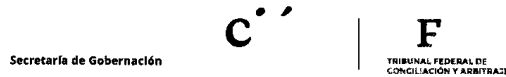
Las notificaciones y respuestas se les comunicará vía PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ya que fue el medio por el cual usted realizó la solicitud de información, para darle seguimiento, debe consultar la PLATAFORMA NACIONAL DE TRANSPARENCIA.

Si usted recibe una notificación de que se requiere más datos para atender su solicitud deber responder en un máximo de 10 días a partir de que se publique el sistema el requerimiento, en caso de no hacerlo su solicitud se dará por terminada.

En caso de incompetencia de la entidad pública a quien usted realizó la solicitud, deberá ingresar una nueva solicitud a otra entidad pública, ya que no se canalizan, sino que se desechan por no existir o contar en su poder con la información.

En caso de que el sistema no esté disponible, por favor repórtelo a cualquiera de los teléfonos 01 312 314 31 69 y 01 312 313 04 18.

e) Respuesta dada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a la solicitud de información realizada.



UNIDAD DE TRANSPARENCIA  
Oficio No. UT/1232/2025  
Asunto: Oficio de Respuesta  
Ciudad de México, 27 de junio de 2025

**SOLICITANTE DEL FOLIO 340029500003825**  
**P R E S E N T E.**

De conformidad con el Artículo 6, inciso A, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 41, fracción II y IV de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se recibió la solicitud de acceso a la información con número de folio **340029500003825** a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, el pasado doce de junio, mediante la cual quiere lo siguiente:

*(...) LIC. XAVIER GARCIA ESCOBEDO, gestionando en cuanto estudiante de la Maestría en Derecho con Opción Terminal en Derecho Procesal Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con número de matrícula 1046858J y becario por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) con número de CVU 1325842, y señalando como medio para recibir notificaciones el correo electrónico institucional 1046858j@umich.mx y/o el correo personal xavier.ironx@gmail.com, así como el número de contacto el 4432632355, ante ustedes, por medio del presente escrito y con sumo respeto comparezco a exponer: Que actualmente, y como parte de los estudios de posgrado en el programa anteriormente mencionado, me encuentro realizando la investigación intitulada "LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRATICOS: ANALISIS DE LA EFICACIA DE LA REDUCCION DE LOS SALARIOS CAIDOS EN LA IMPARTICION DE JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA", por lo que, para el correcto desarrollo de la misma, me es necesario recopilar la información disponible en las instituciones públicas como lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en adelante, el Tribunal), y que es necesaria para proporcionar el debido sustento a la investigación de referencia. Lo anterior, debido a que las actividades jurisdiccionales del Tribunal guardan relación directa con el tema central de la investigación a que he hecho referencia y se presume la existencia de la información que atentamente se solicita, atendiendo a sus facultades, competencias y funciones de acuerdo con el contenido del artículo 16 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. En ese tenor, en términos de lo establecido en la fracción II del artículo 126 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública les solicito tengan a bien proporcionar al suscrito la siguiente información:*

- 1. El número de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2024 y 2025.*
- 2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido durante los años 2024 y*

Diagonal 20 de noviembre #275, Colonia: Obrera, Alameda Central, Cuauhtémoc, CDMX C.P. 06800 Tel: (55) 50629700  
[www.tfca.gob.mx/](http://www.tfca.gob.mx/)

La  
Indígena

Página 1 de 4

2025.

3. *Cual fue la duracion en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2024.*

4. *Cual es la duracion en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025).*

5. *Cual fue el numero de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.*

6. *Cual fue el numero de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.*

7. *Cual fue el numero de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.*

8. *Cual fue el numero de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.*

9. *Cual es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicios que tienen como principal motivo el despido injustificado.*

*Es necesario precisar que la modalidad de otorgamiento de acceso y/o de entrega de la información solicitada que se prefiere es por escrito, mediante la respuesta conducente que el Tribunal en cuanto sujeto obligado determine para tal fin, en terminos de la fraccion III del articulo 126 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Informacion Publica vigente, pudiendo el Tribunal notificar al suscrito la respuesta dada por los medios descritos en el primer parrafo de este escrito.*

*(se redacta la presente solicitud sin tildes debido a que el sistema no me permite escribir correctamente). (...)”(Sic).*

*Modalidad preferente de entrega: Electrónica a través del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información de la PNT*

La **Dirección de Informática Jurídica** de este Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, comunica al solicitante que, me permito hacer de su conocimiento que, de acuerdo a la consulta electrónica en la base de datos del sistema de Control de Expedientes del TFCA, se localizo la siguiente información relacionada a los numerales de esta solicitud:

1. El numero de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2024 y 2025  
**11,731**
2. El numero de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2024 y 2025

**2024 no hay registro de juicios ordinarios laborales promovidos por injustificado 2025 2 expedientes activos de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado**

3. Cual fue la duración en promedio de los juicios laborales promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante 2024

**Cero sin cuantificar duración promedio por tramite**

4. Cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025)

**Cero Activos sin cuantificar duración promedio por tramite**

5. Cual fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.

**2024 no hay**

6. Cua fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.

**2025 no hay**

7. Cual fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2024.

**2024 no hay**

8. Cual fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.

**2025 no hay**

9. Cual es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicos que tienen como principal motivo el despido injustificado.

**Aproximadamente 2 años (Recursos de Revisión)**

Secretaría de Gobernación

aci'

TRIBUNAL FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LCD.A. NORMA LETICIA CASTILLO LARA  
TITULAR DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA

jgguj/MTIH/JCCA

Año **5**  
La Mujer

Diagonal 20 de noviembre #275, Colonia: Obrera, Alcaldía: Cuauhtémoc, CDMX C.P. 06800 Tel: (55) 50629700  
[www.tfca.gob.mx/](http://www.tfca.gob.mx/)

Página 4 de 4



- f) Respuesta dada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, a la solicitud de información realizada.



F-11

ACUERDO DE INICIO

Morelia, Michoacán, a 01 de Julio del 2025.

Se tiene por recibida la solicitud de información, registrada en el SISAI 2.0, con folio número 160340825000013, presentada vía electrónica a través de dicho sistema por el C. Xavier García Escobedo, el día 12/ Junio / 2025, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, el cual reúne los requisitos de ley.

Gírense las comunicaciones correspondientes a las áreas de este organismo a efecto de realizar la búsqueda exhaustiva de la información solicitada en los archivos de la institución. Hecho lo cual, deberán remitir dentro del término de 2 días, un informe en donde indiquen si poseen la información en donde:

- a) Si es susceptible de ser liberada, deberá remitirla adjunta a su informe.
- b) Si por el contrario se considera información reservada o confidencial, deberá remitir acuerdo de reserva fundado y motivado para su aprobación por el comité de transparencia de esta entidad.

Así lo acordó la Lic. Raquel Mayra Bolaños Casas, en cuanto Responsable como Vice Coordinadora y Secretaria Técnica de la Unidad de la Atención a Solicitudes de Información en esta entidad, con fundamento en los artículos 74 y 77 y demás relativos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, así como de los numerales 59 y 61 del Reglamento de la Ley en comento.

Notifíquese por oficio a las áreas.

  
Lic. Raquel Mayra Bolaños Casas.  
Responsable de la Atención a Solicitudes de Información de la  
Unidad de Transparencia del  
Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán

F-14

#### ACUERDO DE RESPUESTA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Morelia, Michoacán, a 01 de Julio del 2025.

Vistas las constancias integradas por la solicitud de información presentada por el **C. Xavier García Escobedo**, el día 12/ Junio / 2025, registrada bajo el número de folio del SISAI 2.0 160340825000013, y habiendo revisado los registros públicos que obran en ésta entidad, y,

### RESULTANDO

**PRIMERO.** Mediante solicitud presentada por el **C. Xavier García Escobedo**, se requirió información consistente en:

**LIC. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO**, gestionando en cuanto estudiante de la Maestría en Derecho con Opción Terminal en Derecho Procesal Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con número de matrícula 1046858J y becario por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) con número de CVU 1325842; y señalando como medio para recibir notificaciones el correo electrónico institucional 1046858j@umich.mx y/o el correo personal [xavier.ironx@gmail.com](mailto:xavier.ironx@gmail.com), así como el domicilio ubicado en el número 2 de la calle B en la colonia Matamoros de esta ciudad de Morelia, Michoacán y como número de contacto el 4432632355, ante ustedes, por medio del presente escrito y con sumo respeto comparezco a exponer:

En ese tenor, en términos de lo establecido en la fracción II del artículo 126 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública les solicito tengan a bien proporcionar al suscrito la siguiente información:

1. El número de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.
2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.
3. Cuál fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2017.

4. Cuál fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2018.
5. Cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025).
6. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2017.
7. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2018.
8. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.
9. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2017.
10. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2018.
11. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.
12. Cuál es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicios que tienen como principal motivo el despido injustificado.

**SEGUNDO.** Substanciado el procedimiento administrativo interno al que están sujetas las solicitudes de información, conforme a lo establecido por los numerales 64 a 83 y demás relativos de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos personales del Estado de Michoacán de Ocampo; y localizada la información solicitada, se procedió a su análisis, con el objeto de determinar si es susceptible de ser entregada, o se encuentra en los casos de restricción previstos en los artículos 84 a 104 del citado ordenamiento, y,

## CONSIDERANDO

**PRIMERO.** Que este Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, es competente para conocer de las solicitudes de información registradas en la Plataforma Nacional de Transparencia INFOMEX MICHOACÁN relativas a las dependencias y entidades gubernamentales, tal y como lo establecen la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios y por lo tanto, el titular de esta Entidad es competente también para emitir los acuerdos correspondientes, de conformidad con lo establecido por el artículo 126 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

**SEGUNDO.** Analizada la solicitud de información presentada por el petionario, y los registros públicos que posee al respecto esta Entidad, se determina que la información que ha sido solicitada **SI** es competencia de este Tribunal.

Por lo anterior, se

## RESUELVE:

**PRIMERO.** Esta entidad **SI** es competente para conocer de la solicitud presentada.

**SEGUNDO.** Hágase saber al petionario que en términos del artículo 135 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, cuenta con el plazo de 15 días hábiles para interponer recurso de revisión.

**TERCERO.** Notifíquese a la solicitante vía plataforma nacional de transparencia, vía Infomex Michoacán y/o vía estrados electrónicos a través del portal [http://laip.michoacan.gob.mx/acceso/muestra\\_solicitudes.jsp](http://laip.michoacan.gob.mx/acceso/muestra_solicitudes.jsp)

Así lo acordó y firma la Lic. Raquel Mayra Bolaños Casas, en cuanto Responsable como Vice Coordinadora y Secretaria Técnica de la Unidad de la Atención a Solicitudes de Información del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán, conforme a lo dispuesto por los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo en relación con el numeral 126 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo.



Lic. Raquel Mayra Bolaños Casas.  
Responsable de la Atención a Solicitudes de Información de la  
Unidad de Transparencia del  
Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán

F-18

Oficio N° TCAEM/UT/13/2025  
ASUNTO: Respuesta a solicitud de Oficio  
Morelia, Michoacán, a 01 de Julio del 2025.

Con fundamento legal en los artículos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 64, 65, 66, 67, y 68 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo y en atención a la solicitud de información presentada con fecha 27/ Mayo / 2025, registrada bajo el folio del SISAI 2.0 160340825000013, relativa a:

LIC. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO, gestionando en cuanto estudiante de la Maestría en Derecho con Opción Terminal en Derecho Procesal Constitucional de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con número de matrícula 1046858J y becario por la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) con número de CVU 1325842; y señalando como medio para recibir notificaciones el correo electrónico institucional 1046858j@umich.mx y/o el correo personal [xavier.ironx@gmail.com](mailto:xavier.ironx@gmail.com), así como el domicilio ubicado en el número 2 de la calle B en la colonia Matamoros de esta ciudad de Morelia, Michoacán y como número de contacto el 4432632355, ante ustedes, por medio del presente escrito y con sumo respeto comparezco a exponer:

En ese tenor, en términos de lo establecido en la fracción II del artículo 126 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública les solicito tengan a bien proporcionar al suscrito la siguiente información:

1. El número de juicios ordinarios laborales promovidos durante los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.
2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado durante los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.
3. Cuál fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2017.
4. Cuál fue la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado y que concluyeron durante el año 2018.

5. Cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado en la actualidad (año 2025).
6. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2017.
7. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2018.
8. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte patronal dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.
9. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2017.
10. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2018.
11. Cuál fue el número de incidentes y/o recursos interpuestos por la parte trabajadora dentro de los juicios que tuvieron como principal motivo el despido injustificado, durante el año 2025.
12. Cuál es actualmente el tiempo, en promedio, en que se resuelve un incidente y/o recurso promovido dentro de los juicios que tienen como principal motivo el despido injustificado.

Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán se declaró **COMPETENTE** y procedió al análisis de los registros públicos que posee, por lo que se emite las siguientes respuestas:

**RESPUESTA.- RESPECTO A LA PREGUNTA NUMERO 1.- LOS DATOS QUE TENEMOS EN ESTE TRIBUNAL SON LOS SIGUIENTES:**

2011 = 391  
2012 = 1460  
2013 = 640  
2014 = 620  
2015 = 1497  
2016 = 953  
2017 = 912

2018 = 1456  
2019 = 894  
2020 = 531  
2021 = 1032  
2022 = 1244  
2023 = 2421  
2024 = 1334  
2025 = 372 A LA FECHA.

DE LA PREGUNTA 2 DOS EN ADELANTE, HACEMOS DE SU CONOCIMIENTO QUE NO CONTAMOS CON LOS DATOS QUE SOLICITA, YA QUE DEBIDO A LA EXCESIVA CARGA DE TRABAJO CON LA QUE CUENTA ESTE TRIBUNAL, NO LLEVAMOS ESAS ESTADISTICAS, NI TENEMOS EL REGISTRO DE LOS EXPEDIENTES SEPARADOS POR CONCEPTOS: ( DESPIDO INJUSTIFICADO, DURACION DE LOS JUICIOS, INCIDENTES PROMOVIDOS EN CADA EXPEDIENTE, TIEMPO DE RESOLUCION DE LOS INCIDENTES, ETC. )

ATENTAMENTE

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Raquel Mayra Bolaños Casas.  
Responsable de la Atención a Solicitudes de Información de la  
Unidad de Transparencia del  
Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán.



g) Respuesta dada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, a la solicitud de información realizada.



Gobierno del Estado  
de Michoacán de Ocampo

Dependencia Junta Local de Conciliación y Arbitraje del  
Estado de Michoacán

Sub - dependencia

Oficina Unidad de Transparencia

No. de oficio JLCA/191/2025

Expediente

Asunto: Respuesta solicitud de información

"50 Aniversario de los Santuarios de la Mariposa Monarca"

Morelia, Michoacán, a 09 de julio de 2025.

**C. XAVIER GARCÍA ESCOBEDO.**  
**P R E S E N T E.**

Con fundamento legal en los artículos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 64, 65, 66, 67 y 68 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo y en atención a la solicitud de información presentada con 12/06/2025 a las 20:44:18 horas. Registrada bajo el folio 161282225000008, correspondiente el sistema SISAI de la Plataforma Nacional de Transparencia relativa a:

Véase anexo 1

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en virtud de ser un tribunal administrativo que imparte justicia laboral en los términos de la competencia que le atribuye el artículo 123 Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables, se declara **COMPETENTE**, por lo que se emite la siguiente respuesta:

- 1. El número de juicios ordinarios laborales que se encuentran en trámite actualmente: **17,553**
- 2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado que se encuentran en trámite actualmente: **16,817**
- 3. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2011 que se encuentran en trámite actualmente: **287**
- 4. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2012 que se encuentran en trámite actualmente: **498**.
- 5. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2013 que se encuentran en trámite actualmente: **726**.

Al contestar este oficio, citarse los datos contenidos en el cuadro del ángulo superior derecho.



Gobierno del Estado  
de Michoacán de Ocampo

Dependencia Junta Local de Conciliación y Arbitraje del  
Estado de Michoacán

Sub-dependencia

Oficina Unidad de Transparencia

No. de oficio JLCA/191/2025

Expediente

Asunto: Respuesta solicitud de información

### "50 Aniversario de los Santuarios de la Mariposa Monarca"

- 6. Tomando como inicio de un juicio la presentación de la demanda y como final el archivo definitivo del mismo, ¿cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado que concluyen en la actualidad (año 2025) ? :  
**es de 2 años.**

Sin más por el momento, esperamos que la información le sea de utilidad, saludos  
cordiales.

**ATENTAMENTE**

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION  
TITULAR DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA DE LA  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE DEL ESTADO  
**LIC. DANIEL GUZMÁN MONTOYA**

Al contestar este oficio, citense los datos contenidos en el cuadro del ángulo superior derecho.

- h) Respuesta dada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la solicitud de información realizada.



**JUNTA ESPECIAL NUMERO TREINTA DE LA  
FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

OFICIO: 3500

ASUNTO: Se contesta solicitud de información

Morelia, Michoacán a 09 de julio de 2025

Lic. María del Rosario Díaz Aguilar.  
Operadora de la Unidad de Transparencia de la JFCA.  
P r e s e n t e.

Me refiero a su correo electrónico a través del cual hace del conocimiento la solicitud de información pública con folio **340022000002825**, mediante la cual, una persona requiere la siguiente información:

*Descripción de la solicitud:*

*De la junta de conciliación y del tribunal de arbitraje, pido la siguiente información: 1. El número de juicios ordinarios laborales que se encuentran en trámite actualmente.*

*2. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado que se encuentran en trámite actualmente.*

*3. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2011 que se encuentran en trámite actualmente.*

*4. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2012 que se encuentran en trámite actualmente.*

*5. El número de juicios ordinarios laborales promovidos por despido injustificado en el año 2013 que se encuentran en trámite actualmente.*

*6. Tomando como inicio de un juicio la presentación de la demanda y como final el archivo definitivo del mismo, ¿cuál es la duración en promedio de los juicios promovidos por despido injustificado que concluyen en la actualidad (año 2025).*

Al respecto, me permito hacer de su conocimiento las siguientes consideraciones fácticas y jurídicas.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con una Plataforma Tecnológica integrada por diversos módulos que simplifican el seguimiento y desahogo de las



**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena

Calle Patzimba 343, Colonia Vista Bella, C.P. 58090, Morelia, Michoacán. Tel: 443-315-9586 v 443-316-6028 Ext: 73150 v 73151. [www.oob.mx/jfca](http://www.oob.mx/jfca)



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**JFCA**  
JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE



actuaciones que se presentan en los juicios tramitados en cada una de las Juntas Especiales; entre las aplicaciones tecnológicas referidas se encuentra el "Módulo de Control de Archivo", en el cual se pueden visualizar los datos de las demandas presentadas en las Juntas Especiales, como lo son:

- Junta Especial que de acuerdo con su la competencia corresponda.
- Número de expediente.
- Nombre del actor.
- Demandado.
- **Concepto y subconcepto (prestación reclamada en el escrito inicial de demanda).**
- Etapa procesal que guarda cada expediente.

Cabe precisar que la herramienta informática en cuestión contiene diferentes rubros, como lo son los de "CONCEPTO" y "SUBCONCEPTO", los cuales contienen un listado de opciones predefinidas que tienen como fundamento aquellas acciones y prestaciones más recurrentes contempladas en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Ley de Seguridad Social que en términos de la competencia de este Tribunal Federal corresponda aplicar, y que deben de ser registradas al momento de ingresar los datos de una demanda.

Para mayor ilustración, se inserta las capturas de pantallas de los conceptos existentes en el Módulo de Control de Archivo de la JFCA:

| Seleccione el Concepto -                            |                                                      |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Acoso Laboral                                       | Nulidad de Convenio                                  |
| Ajuste de Pensión Jubilatoria                       | Otros                                                |
| Ajuste de Pensiones                                 | Pago de Prestaciones                                 |
| Capacitación y Adiestramiento                       | Pago de Prestaciones Extra legales                   |
| Cláusula 43 del CCT del IMSS y SNTSS                | Pago de Prestaciones Legales                         |
| Condiciones de Trabajo                              | Pago de Subsidios por Accidente de Trabajo           |
| Cuántia Menor a Tres Meses de Salario               | Pago de Subsidios por Enfermedad de Trabajo          |
| Declaración de Beneficiarios                        | Pago de Subsidios por Enfermedad General             |
| Devolución de aportaciones                          | Pensión de Cesantía en Edad Avanzada                 |
| Diferencias de Pensión Jubilatoria                  | Pensión de Orfandad                                  |
| Discriminación                                      | Pensión de Vejez                                     |
| Incapacidad Parcial Perm. por Accidente de Trabajo  | Pensión de Viudez                                    |
| Incapacidad Parcial Perm. por Enfermedad de Trabajo | Pensión por Ascendencia                              |
| Incapacidad Total Perm. por Accidente de Trabajo    | Pensión por Invalidez                                |
| Incapacidad Total Perm. por Enfermedad de Trabajo   | Preferencia de Derechos                              |
| Indemnización Constitucional                        | Prorroga de Contrato                                 |
| Indemnización por Muerte                            | Reconocimiento de Antigüedad                         |
| Jubilación                                          | Reinstalación                                        |
| Liberación de hipoteca y/o cancelación de crédito   | Reparto de Utilidades                                |
| - Seleccione el Concepto -                          | Rescisión de la Relación Laboral Imputable al Patron |



**2025**  
Año de  
**La Mujer**  
**Indígena**

Calle Patzimba 343, Colonia Vista Bella, C.P. 58090, Morelia, Michoacán. Tel: 443-315-9586 y 443-316-6028 Ext: 73150 y 73151. [www.stps.mx/jfca](http://www.stps.mx/jfca)



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**JFCA**  
JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE



De la información desplegada, se aprecia que dentro del catálogo de CONCEPTOS Y SUBCONCEPTOS contemplados en el Módulo de Control de Archivo se encuentra aquel referente a *indemnización constitucional*,

Ello, en parte a que las demandas en donde se promueva ante esta Junta Especial tal situación no es tan recurrente como aquellas que se encuentran en el listado citado con anterioridad, sino que la misma deriva, de manera casuística e impredecible, de alguna otra acción o pretensión, sin que el hecho de no contar con un mecanismo estadístico institucional que dé cuenta de la información solicitada por el particular incida negativamente en la labor sustancial de este Tribunal jurisdiccional.

Aunado a ello, el artículo 22 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dispone que, además de las facultades y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo les confiere, corresponde a las presidentas o presidentes de Junta Especial, entre otras funciones:

- Conocer, resolver y vigilar los asuntos que se ventilen en la Junta Especial a su cargo, tomando las medidas necesarias para lograr la mayor economía de tiempo, concentración y sencillez del proceso.
- Organizar y dirigir el procedimiento individual en la Junta Especial a su cargo, así como evaluar el desempeño del personal adscrito a la misma.
- Cuidar del buen funcionamiento de la Junta Especial a su cargo.

Bajo esa tesitura, el artículo referido concede a las y los presidentes un margen de actuación para que generen e implementen aquellas medidas tendentes al buen funcionamiento de las Juntas Especiales a su cargo, sin que ello implique la generación de controles y registros estadísticos con el grado de detalle solicitado por el particular.

Lo anterior se afirma tomando en cuenta que, cada mes, las Juntas Especiales que conforman este Tribunal rinden un informe a la Dirección de Evaluación y Archivo, que es el área encargada de integrar y evaluar la información de los resultados obtenidos por las demás áreas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de compilar y sistematizar la información institucional de dicho Tribunal, a fin de cumplir con las obligaciones en materia de rendición de cuentas; sin embargo, la información requerida por el solicitante en el presente punto no conforma alguno de los rubros que integra el informe mensual de labores.

Para mayor ilustración, la información estadística de la JFCA puede ser consultada en el Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia (SIPOT), al cual podrá ingresar desde



**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena

Calle Patzimba 343, Colonia Vista Bella, C.P. 58090, Morelia, Michoacán. Tel: 443-315-9586 y 443-316-6028 Ext: 73150 y 73151. [www.ooh.mx/jfca](http://www.ooh.mx/jfca)



link:

<https://consultapublicamx.inai.org.mx/web/faces/view/consultaPublica.xhtml#inicio>

seleccionar la fracción XXX de las obligaciones en contenidas en el artículo 70 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, correspondiente a "Las Estadísticas que generen en cumplimiento a sus facultades"; o bien, directamente en el siguiente vínculo electrónico: [https://repositorio.stps.gob.mx/JFCA/Documentos%20compartidos/30\\_Fracc\\_XXX](https://repositorio.stps.gob.mx/JFCA/Documentos%20compartidos/30_Fracc_XXX), donde podrá consultar los informes denominados "I-CARPETA DE DIRECCIÓN-..." del mes y año del que desee conocer información.

Lo hasta aquí revelado pone de manifiesto que no prevalece una condición de exigencia normativa impuesta por la Ley Federal del Trabajo, ni el Reglamento Interior de la JFCA que lleve a esta Junta Especial a detonar su quehacer hacia los extremos de la particularidad que en el plano estadístico pretende el solicitante; a saber, generar mecanismos estadísticos en donde se asienten aquellos expedientes en los que obren, sino, por el contrario, una precisión general en ese ámbito, con lo que, dicho sea de paso, se cuenta de manera suficiente.

En consecuencia, resultan aplicables los criterios 03/17 y 07/17 emitidos por el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, mismos que a la letra refieren:

#### **Criterio 03/17**

*No existe obligación de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de acceso a la información. Los artículos 129 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 130, párrafo cuarto, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señalan que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre. Por lo anterior, los sujetos obligados deben garantizar el derecho de acceso a la información del particular, proporcionando la información con la que cuentan en el formato en que la misma obre en sus archivos; sin necesidad de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de información.*

#### **Criterio 07/17**

*Casos en los que no es necesario que el Comité de Transparencia confirme formalmente la inexistencia de la información. La Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen el procedimiento que deben seguir los sujetos obligados cuando la información solicitada no se encuentre en sus archivos; el cual implica, entre otras cosas, que el Comité de*



**Trabajo**  
Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social



**JFCA**  
JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACIÓN  
Y ARBITRAJE



*Transparencia confirme la inexistencia manifestada por las áreas competentes que hubiesen realizado la búsqueda de la información. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que no se advierta obligación alguna de los sujetos obligados para contar con la información, derivado del análisis a la normativa aplicable a la materia de la solicitud; y además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que ésta debe obrar en sus archivos, no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la información.*

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.



**LIC. VÍCTOR T. OJEDA BOHORQUEZ**  
**PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO 30**  
**DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

VOB\*jms



**2025**  
Año de  
La Mujer  
Indígena

Calle Patzimba 343, Colonia Vista Bella, C.P. 58090, Morelia, Michoacán. Tel: 443-315-9586 y 443-316-6028 Ext: 73150 y 73151. [www.oob.mx/jfca](http://www.oob.mx/jfca)

- i) Cuadro referente al control de constitucionalidad y convencionalidad *ex officio* reconocido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro de la resolución del expediente Varios 912/2010.

| <b>Modelo general de control de constitucionalidad y convencionalidad</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                              |                                                                                                                                 |                              |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Tipo de control</b>                                                    | <b>Órgano y medios de control</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Fundamento constitucional</b>                                                             | <b>Posible Resultado</b>                                                                                                        | <b>Forma</b>                 |
| <b><u>Concentrado:</u></b>                                                | Poder Judicial de la Federación (tribunales de amparo):<br>a) Controversias Constitucionales y Acciones de Inconstitucionalidad.<br>b) Amparo Indirecto<br>c) Amparo Directo                                                                                                                   | 105, fracciones I y II<br>103, 107, fracción VII<br>103, 107, fracción IX                    | Declaración de inconstitucionalidad con efectos generales o interpartes.<br>No hay declaratoria de inconstitucionalidad         | Directa                      |
| <b><u>Control por determinación constitucional específica:</u></b>        | a) Tribunal Electoral en Juicio de revisión constitucional electoral de actos o resoluciones definitivos y firmes de las autoridades electorales locales en organización y calificación de comicios o controversias en los mismos<br>b) Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación | Art. 41, fracción VI, 99, párrafo 6o.<br>99, párrafo 6o.                                     | No hay declaración de inconstitucionalidad, sólo inaplicación                                                                   | Directa incidental*          |
| <b><u>Difuso:</u></b>                                                     | a) Resto de los tribunales<br>a. Federales: Juzgados de Distrito y Tribunales Unitarios de proceso federal y Tribunales Administrativos<br>b. Locales: Judiciales, administrativos y electorales                                                                                               | 1o., 133, 104 y derechos humanos en tratados<br>1o., 133, 116 y derechos humanos en tratados | No hay declaración de inconstitucionalidad, sólo inaplicación                                                                   | Incidental*                  |
| <b><u>Interpretación más favorable:</u></b>                               | Todas las autoridades del Estado mexicano                                                                                                                                                                                                                                                      | Artículo 1o. y derechos humanos en tratados                                                  | Solamente interpretación aplicando la norma más favorable a las personas sin inaplicación o declaración de inconstitucionalidad | Fundamentación y motivación. |



## APÉNDICES

- a) Muestra de la encuesta realizada a personas litigantes que se especializan en materia burocrática local en el Estado de Michoacán.



MAESTRÍA EN DERECHO  
OPCIÓN TERMINAL EN PROCESAL CONSTITUCIONAL  
CUARTO SEMESTRE

TÍTULO DE TESIS: "LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS  
LABORALES BUROCRÁTICOS: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS  
CAÍDOS EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA"  
ALUMNO: XAVIER GARCÍA ESCOBEDO. MATRÍCULA: 1046858J.  
DIRECTOR DE TESIS: DR. SERGIO CARMELO DOMÍNGUEZ MOTA. CVU (SECIHTI): 1325842.



### ENCUESTA

**Objetivo del cuestionario:** Mediante la aplicación del presente cuestionario se pretende conocer el impacto que ha tenido la reducción de los salarios caídos en la impartición de justicia pronta y expedita para los trabajadores burócratas, como consecuencia de la reforma publicada el 18 de septiembre 2018 a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios.

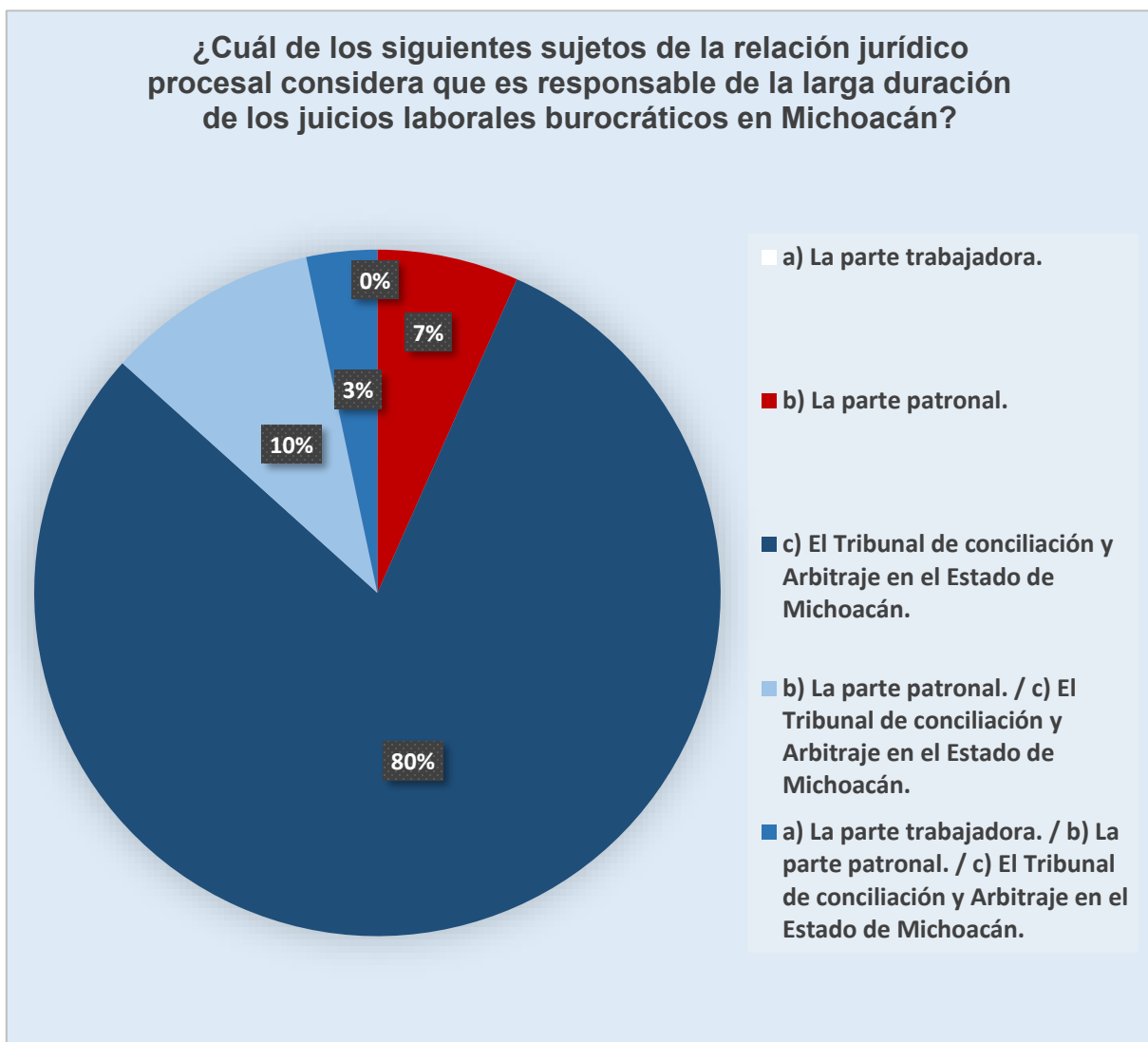
**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas y elija o plasme, según sea el caso, las respuestas que usted considere más adecuadas. La inclusión de su nombre es opcional.

**Nombre (opcional):** Lic. Adriana Saucedo Torres

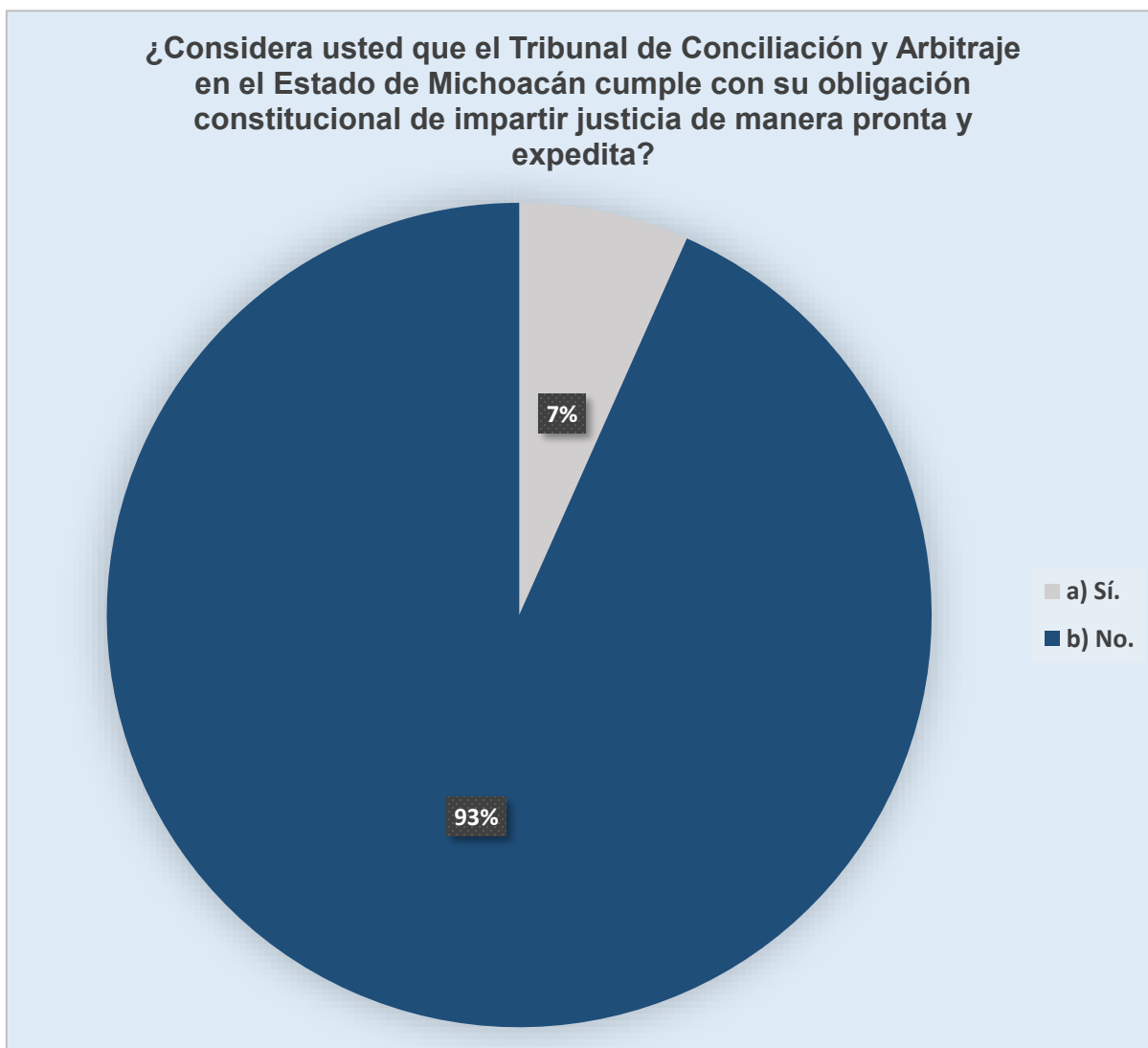
| Preguntas                                                                                                                                                                                                                          | Respuesta                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ¿Qué consecuencias considera usted que trajo la reducción de salarios caídos para el derecho a la impartición de justicia de los trabajadores al servicio del estado de Michoacán y de sus Municipios partir del año 2018?      | - Considero que se perjudica al trabajador y favorece al Patrón ya que los juicios son demasiado lento tardan algunos hasta 10 años y esto sob es en perjuicio del trabajador |
| 2. En materia laboral burocrática en Michoacán ¿Cuál ha sido el tiempo de duración más común de los juicios por despido injustificado de los que usted ha sido parte antes de la reforma legal sobre salarios caídos del año 2018? | a) Menos de doce meses.<br>b) Doce meses a dos años.<br>c) Tres a cinco años.<br>d) Seis a diez años.<br>e) Más de diez años.                                                 |
| 3. ¿Cuál ha sido el tiempo de duración más común de los juicios por despido injustificado de los que usted ha sido parte después de la reforma legal sobre salarios caídos del año 2018?                                           | a) Menos de doce meses.<br>b) Doce meses a dos años.<br>c) Tres a cinco años.<br>d) Más de cinco años.                                                                        |
| 4. ¿Considera que la restricción a 12 meses de salarios caídos más un interés mensual ha propiciado que los juicios se resuelvan más rápido?                                                                                       | a) Sí.<br>b) <del>No</del>                                                                                                                                                    |
| 5. ¿Considera usted que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán cumple con su obligación constitucional de impartir justicia de manera pronta y expedita?                                                | a) Sí.<br>b) <del>No</del>                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. ¿Cuál es su nivel de satisfacción respecto de la duración de los juicios laborales burocráticos en el estado de Michoacán?                                                                                                                                                  | a) Muy satisfecho/a.<br>b) Satisfecho/a.<br>c) Neutral.<br><del>d) Insatisfecho/a.</del><br>e) Muy insatisfecho/a.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 7. Tomando en cuenta que <u>1</u> es el <u>más</u> importante y <u>5</u> es el <u>menos</u> importante, <u>ordene, de mayor a menor importancia para usted</u> , las características que la impartición de justicia en materia laboral burocrática debería tener en Michoacán. | <del>4</del> Gratuita.<br><u>1</u> Pronta (rápida).<br><u>3</u> Expedita (sencilla).<br><u>5</u> Completa.<br><u>2</u> Imparcial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 8. ¿Cuál de los siguientes sujetos de la relación jurídico procesal considera que es responsable de la larga duración de los juicios laborales burocráticos en Michoacán?                                                                                                      | a) La parte trabajadora.<br>b) La parte patronal.<br><del>c) El Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán.</del>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 9. En una escala donde 1 es la mínima calificación y 5 es la máxima calificación, ¿cómo evalúa la calidad de la impartición de justicia laboral burocrática en el Estado de Michoacán en los siguientes aspectos?                                                              | <u>1</u> Duración de los juicios.<br><u>2</u> Complejidad de los juicios.<br><u>3</u> Imparcialidad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.<br><del>4</del> Capacidad técnica del personal del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.<br><u>5</u> Eficacia de las leyes laborales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 10. ¿Cuál de las siguientes opciones estima que es una opción eficaz para la reducir la duración de los juicios laborales a causa de un despido injustificado?                                                                                                                 | <del>a) Aportar más presupuesto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán para contratación y capacitación de personal.</del><br><del>b) La creación de más salas o sedes regionales del actual Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el resto del Estado de Michoacán.</del><br><del>c) Transferir la materia laboral burocrática al Poder Judicial del Estado de Michoacán (creación de Juzgados Burocráticos regionales).</del><br>d) Reducir aún más los salarios caídos que se puedan reclamar en los juicios promovidos por despido injustificado. |

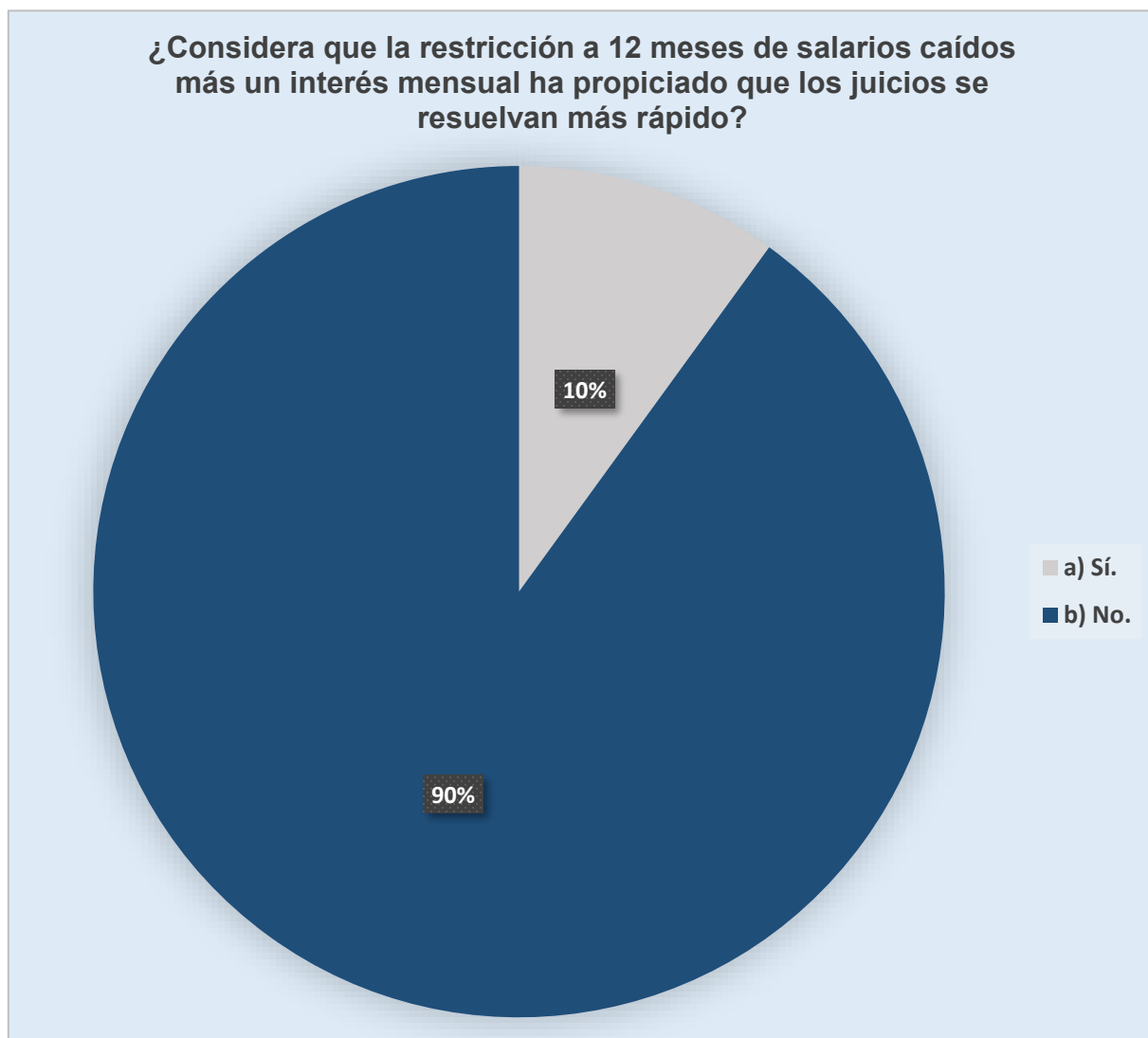
b) Representación gráfica de las respuestas dadas por las personas encuestadas a la pregunta número 8 (opción múltiple) de la encuesta realizada.



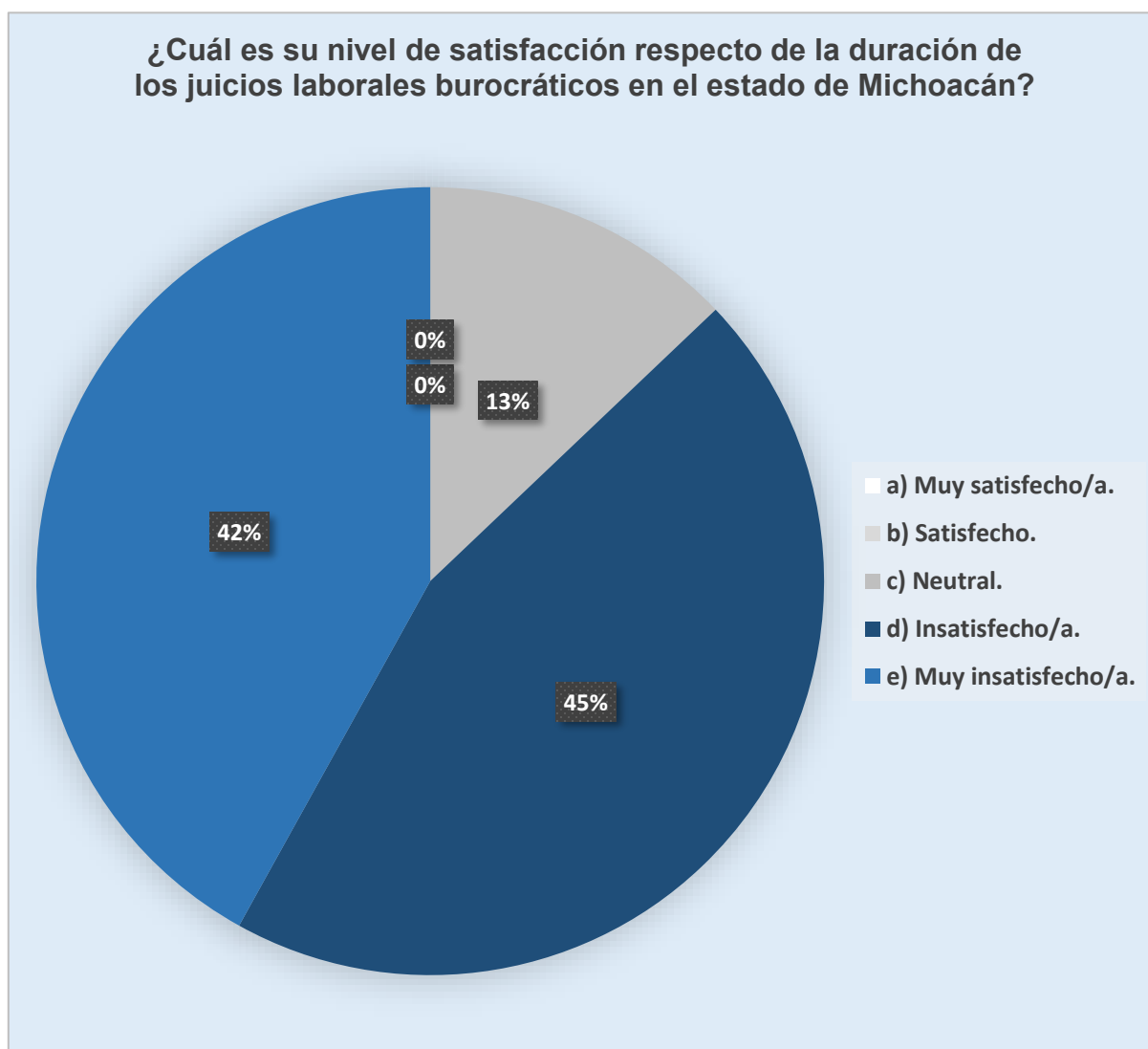
- c) Representación gráfica de las respuestas dadas por las personas encuestadas a la pregunta número 5 (cerrada/dicotómica) de la encuesta realizada.



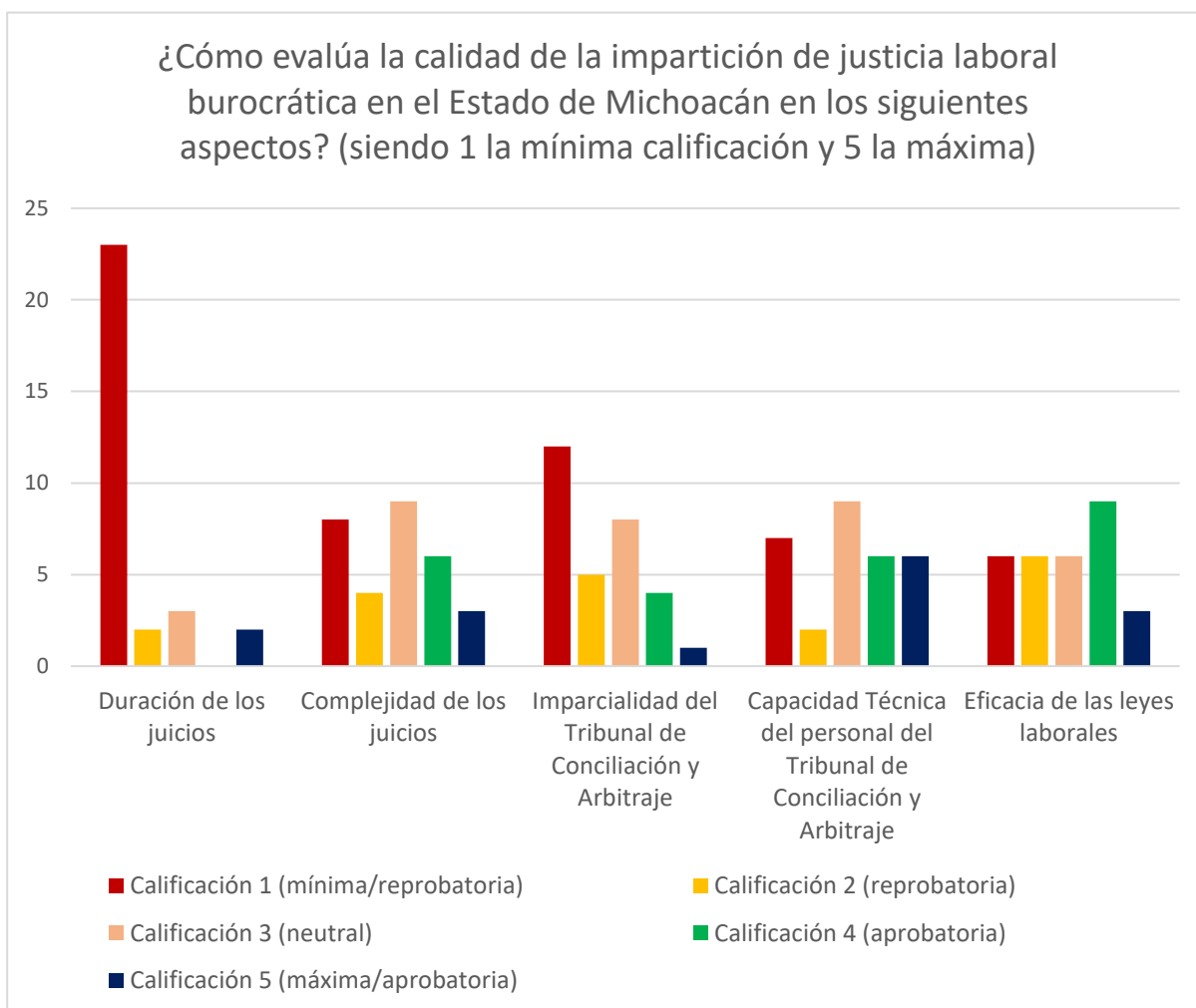
d) Representación gráfica de las respuestas dadas por las personas encuestadas a la pregunta número 4 (cerrada/dicotómica) de la encuesta realizada.



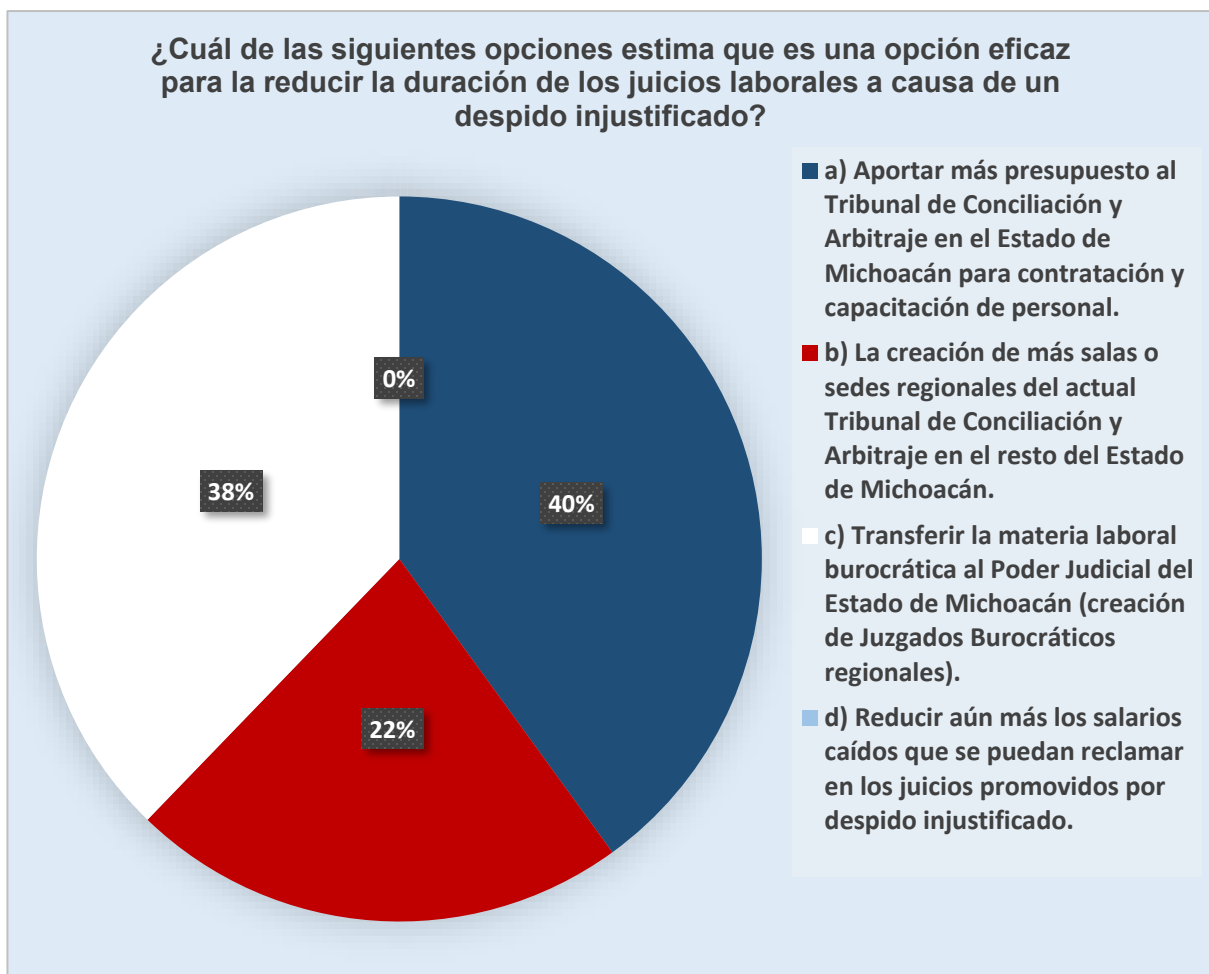
e) Representación gráfica de las respuestas dadas por las personas encuestadas a la pregunta número 6 (escala de Likert) de la encuesta realizada.



f) Representación gráfica de las respuestas dadas por las personas encuestadas a la pregunta número 9 (matricial) de la encuesta realizada.

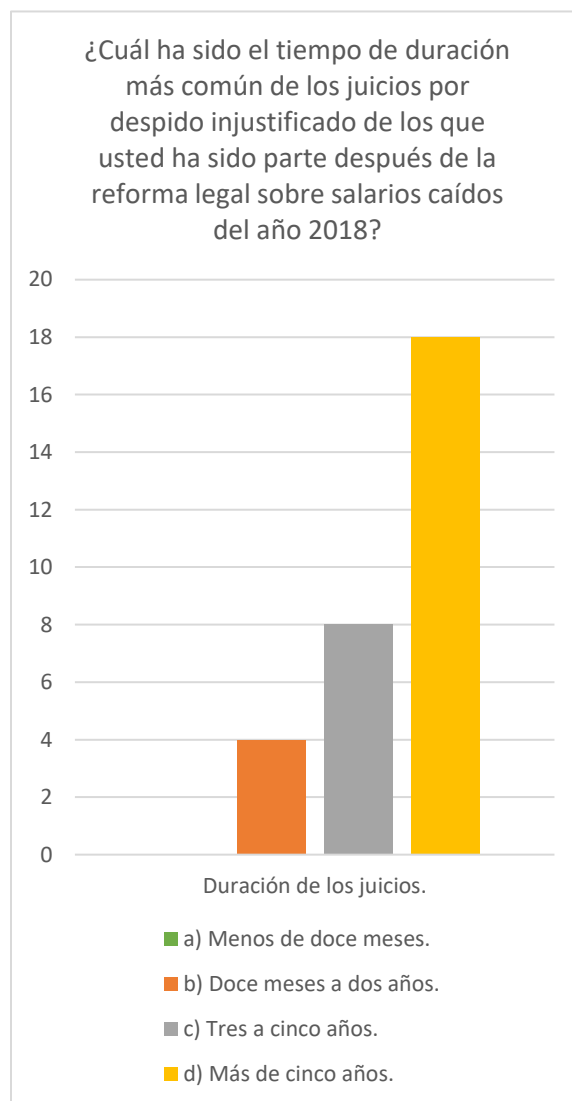
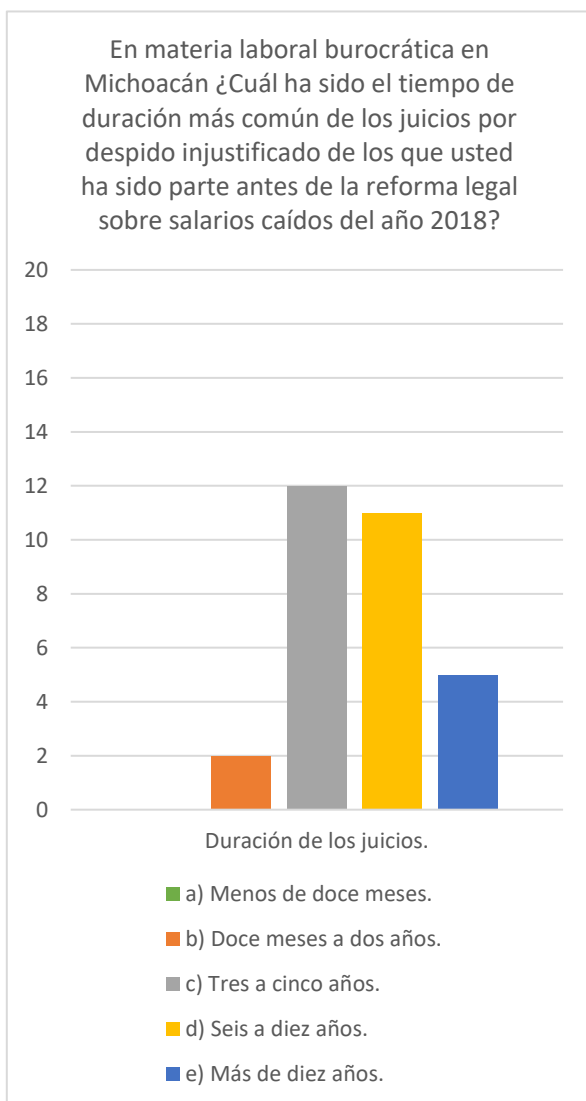


g) Representación gráfica de las respuestas dadas por las personas encuestadas a la pregunta número 10 (opción múltiple) de la encuesta realizada.





h) Representación gráfica comparativa de las respuestas dadas por las personas encuestadas a las preguntas número 2 y 3 (cerradas/opción múltiple) de la encuesta realizada.



# Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



A quien corresponda,

Por este medio, quien abajo firma, bajo protesta de decir verdad, declara lo siguiente:

- Que presenta para revisión de originalidad el manuscrito cuyos detalles se especifican abajo.
- Que todas las fuentes consultadas para la elaboración del manuscrito están debidamente identificadas dentro del cuerpo del texto, e incluidas en la lista de referencias.
- Que, en caso de haber usado un sistema de inteligencia artificial, en cualquier etapa del desarrollo de su trabajo, lo ha especificado en la tabla que se encuentra en este documento.
- Que conoce la normativa de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en particular los Incisos IX y XII del artículo 85, y los artículos 88 y 101 del Estatuto Universitario de la UMSNH, además del transitorio tercero del Reglamento General para los Estudios de Posgrado de la UMSNH.

## Datos del manuscrito que se presenta a revisión

|                                 |                                                                                                                                                                                                                    |                                                             |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <b>Programa educativo</b>       | Maestría en Derecho con Opción Terminal en Derecho Procesal Constitucional.                                                                                                                                        |                                                             |
| <b>Título del trabajo</b>       | LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁTICOS: ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS CAÍDOS EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA EN MICHOACÁN. |                                                             |
|                                 | <b>Nombre</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>Correo electrónico</b>                                   |
| <b>Autor/es</b>                 | Lic. Xavier García Escobedo                                                                                                                                                                                        | 1046858j@umich.mx                                           |
| <b>Director</b>                 | Dr. Sergio Carmelo Domínguez Mota                                                                                                                                                                                  | sergio.dominguez@umich.mx                                   |
| <b>Codirector</b>               | No aplica                                                                                                                                                                                                          | No aplica                                                   |
| <b>Coordinador del programa</b> | Dr. Héctor Chávez Gutiérrez                                                                                                                                                                                        | hector.chavez@umich.mx<br>y/o<br>jef.div.posg.fdcs@umich.mx |

## Uso de Inteligencia Artificial

| Rubro                      | Uso (sí/no) | Descripción |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Asistencia en la redacción | No          | No aplica.  |



# Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado  
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



| Uso de Inteligencia Artificial             |             |                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rubro                                      | Uso (sí/no) | Descripción                                                                                                                                                                 |
| Traducción al español                      | Sí          | Se utilizó la herramienta "Google Translate <sup>SM</sup> " de Google® de manera parcial como apoyo en la traducción únicamente del <i>Abstract</i> presentado en la Tesis. |
| Traducción a otra lengua                   | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |
| Revisión y corrección de estilo            | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |
| Análisis de datos                          | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |
| Búsqueda y organización de información     | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |
| Formateo de las referencias bibliográficas | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |
| Generación de contenido multimedia         | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |
| Otro                                       | No          | No aplica.                                                                                                                                                                  |

| Datos del solicitante |                                                  |
|-----------------------|--------------------------------------------------|
| Nombre y firma        | Xavier García Escobedo                           |
| Lugar y fecha         | Morelia, Michoacán a 14 de octubre del año 2025. |

| Rubro                      | Uso (sí/no) | Descripción |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Asistencia en la redacción | No          | No aplica.  |

# Xavier García Escobedo

## LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁTICOS ANÁLISI...

 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:514175614

Fecha de entrega

17 oct 2025, 8:27 a.m. GMT-6

Fecha de descarga

17 oct 2025, 8:51 a.m. GMT-6

Nombre del archivo

LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁT....pdf

Tamaño del archivo

7.9 MB

265 páginas

73.038 palabras

396.621 caracteres

# 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
47 caracteres sospechosos en N.º de páginas  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

# Xavier García Escobedo

## LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁTICOS ANÁLISI...

 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:514175614

Fecha de entrega

17 oct 2025, 8:27 a.m. GMT-6

Fecha de descarga

17 oct 2025, 8:48 a.m. GMT-6

Nombre del archivo

LOS EFECTOS DE LAS MEDIDAS REGRESIVAS EN LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BUROCRÁT....pdf

Tamaño del archivo

7.9 MB

265 páginas

73.038 palabras

396.621 caracteres

# 24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 16%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alerta de integridad para revisión



#### Texto oculto

47 caracteres sospechosos en N.º de páginas

El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.