

Boletín Informativo

OCTUBRE DE 2015

Salarios caídos: reversa

El Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en una resolución importante y discutible, determinó recientemente que es inconstitucional lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 48, en el que se limita la acumulación o incremento de los salarios caídos en un juicio laboral, hasta por un periodo máximo de doce meses.

Este nuevo criterio, emitido recientemente por dicho Tribunal, plasmado en la resolución DT 116/2015, establece que lo dispuesto en el segundo párrafo del citado Artículo 48, es inconstitucional, y con ello nulo.

Con abundancia de análisis y de argumentos (69 hojas), mas orientados a nosotros los estudiosos del Derecho del Trabajo, los Magistrados del Tribunal determinan, por unanimidad de votos, que la reforma a esta norma, realizada en diciembre del 2012, atenta contra una serie de principios establecidos en la Constitución y en Tratados Internacionales signados por nuestro país, y que por ello, es inconstitucional y no aplicable.

El efecto de esta Tesis es que establece y determina que los salarios caídos deberán continuar incrementándose durante todo el tiempo en el que se litigue el juicio laboral, y si el Laudo o resolución definitiva es condenatoria, el empleador deberá pagar los salarios caídos desde el despido del trabajador o desde la rescisión realizada por el empleado, hasta el día del pago de estos.

Esta Tesis Jurisprudencial podrá conllevar que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como otros Tribunales Colegiados de Circuito, la adopten y determinen que dichos salarios caídos continuaran incrementándose, como una responsabilidad contingente (que puede o no concretarse), pero que si el empleador demandado pierde el juicio, se le condenará al pago de todos, hasta el momento del pago del Laudo condenatorio.

Esta situación y nuevas circunstancias, adversas para el empleador, conllevan un evidente incremento en el riesgo en los litigios laborales, pues su costo se

podría incrementar substancialmente. También es un revés a lo acordado entre los sectores productivos (empleadores, sindicatos, gobierno federal y Congreso) en la preparación de los cambios a la legislación laboral.

Adicionalmente, algo novedoso y digno de destacar, que también contiene la Tesis comentada, es que señala que si bien la larga duración de los juicios laborales puede ser atribuible a una ineficiencia gubernamental, como proveedora que debe ser de una justicia eficaz y pronta, el afectado, en este caso el empleador por la carga de los salarios caídos, puede reclamar los daños y perjuicios al propio Estado. Sobre ello, expresa lo siguiente:

De estimar el empleador que pagó en exceso los salarios caídos, dada la lentitud del juicio laboral, en todo caso debe demandar al Estado la reparación del daño, quien conforme al artículo 1º de la Carta Magna, es quien está obligado a reparar la violaciones a los derechos humanos, mas no hacerse pagar al trabajador o trabajadora, la parte débil, el retraso o lentitud de la resolución.

Esta percepción legal y criterio, abre toda una serie de posibilidades de litigar en contra del Estado para obtener la reparación del daño causado por la lentitud, ineficacia e ineficiencia del sistema de impartición de justicia laboral. Y con ello, tal vez, se logre también el mejoramiento operacional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Norma para Regular las Condiciones de Seguridad para el Acceso y Desarrollo de Actividades de Trabajadores con Discapacidad en los Centros de Trabajo

NOM-034-STPS-2015

Fue publicado en el Diario Oficial el 27 de octubre, para su difusión y comentarios, el proyecto de una nueva Norma Oficial Mexicana (NOM) aplicable en el medio laboral. El texto completo puede verse en dicha edición del DO.

El objetivo esta nueva NOM es el establecer las condiciones de seguridad en los centros de trabajo, para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad, así como para el acceso a estos y el desarrollo de actividades de personas con discapacidad.

Para tal propósito esta NOM establece obligaciones para el empleador y los elementos para la instrumentación respectiva.

Los elementos conceptuales y operacionales de la NOM, de manera resumida, son los siguientes:

- a) La elaboración de un análisis de compatibilidad de los trabajadores con discapacidad, con el puesto de trabajo que ocupen.
- b) Considerar en el programa de seguridad y salud en el trabajo, que se elabore para el centro de trabajo, las medidas de control técnicas o administrativas para minimizar o eliminar los riesgos.
- c) Precisa la obligación de colocar señalización visual, auditiva y/o táctil que permitan el desplazamiento y estancia segura en el interior del centro de trabajo.
- d) Señala que se cuente con el plan de atención a emergencias, con la finalidad de contar con procedimientos de alertamiento, instrucciones para actuar en caso de emergencia, ubicación de las rutas de evacuación, salidas y escaleras de emergencia, zonas de menor riesgo y puntos de reunión, entre otros, en los que se considere a los trabajadores con discapacidad.
- e) Proporcionar capacitación a los trabajadores con discapacidad, en la cual considere los riesgos específicos a que puede estar expuesto en su lugar de trabajo y en las áreas contiguas durante el desempeño de sus actividades, las acciones y medidas preventivas instauradas a fin de minimizar o eliminar los riesgos, el contenido del plan de atención a emergencias y la manera en que participara en su ejecución.
- f) El proyecto contiene los capítulos relacionados con las unidades de verificación y el procedimiento para la evaluación de la conformidad como elemento que servirán para acreditar el cumplimiento de la norma y los elementos que se solicitaran para tal fin.

Principales obligaciones del empleador

El proyecto de NOM establece, entre otras, las siguientes:

1. Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador, de conformidad con lo que establece la misma Norma.
2. Disponer de las instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, en su caso, los ajustes, a fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles;

facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar, con base en lo que prevé la Norma.

En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad, cuando las escaleras o rampas presenten dificultades durante su desplazamiento.

3. Contar con instalaciones que permitan el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, considerar en su caso a los perros guía, hasta el lugar donde sea atendida, según lo establezca el patrón, cuando el centro de trabajo tenga más de 50 trabajadores.

4. Establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas que se deben instrumentar en el centro de trabajo, dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la Norma Oficial Mexicana NOM- 030-STPS-2009, para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad, considerando, además, para cada puesto y lugar de trabajo:

- a) La discapacidad de cada trabajador.
- b) El área del puesto de trabajo.
- c) Los riesgos específicos asociados con la discapacidad de los trabajadores.
- d) Las medidas de control técnicas o administrativas existentes, así como la evaluación de su efectividad.
- e) En su caso, las medidas de control adicionales que el patrón determine implementar para minimizar los riesgos.

5. Instalar en las áreas del centro de trabajo que lo requieran, las señalizaciones para el desplazamiento, la estadía y las acciones a seguir en caso de emergencia, según corresponda, de acuerdo con la discapacidad de los trabajadores, conforme a lo señalado en la NOM-026-STPS-2008.

6. Contar con un plan de atención a emergencias, de acuerdo con lo previsto la Norma.

7. Informar a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos, las medidas de seguridad y las acciones a seguir en caso de emergencia.

8. Capacitar a los trabajadores con discapacidad para su desarrollo en el puesto de trabajo y actuación en caso de emergencia.

9. Exhibir a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, la información y documentación que la presente norma le obligue a elaborar o poseer.

Esta NOM regirá en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, o en aquellos que cuenten al menos con un trabajador con discapacidad.

Como podrán observar de su estudio completo nuestros clientes y amigos, esta NOM establece una serie de condiciones, circunstancias y obligaciones adicionales y difíciles de cumplir, especialmente para la pequeña empresa, lo que un posible efecto será, lamentablemente, reducir la intención de contratar a personas con algún discapacidad física, por el costo aparejado que conllevará y la adicional inversión de tiempo en su administración.

Es este uno de los casos y ejemplos de que con la intención de proteger a un grupo de personas, se les puede terminar afectando...

Es importante destacar que el proyecto se emite para que los interesados, dentro de los sesenta días naturales siguientes a la fecha de publicación, que fue el 27 de octubre, presenten comentarios al *Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo*, en sus oficinas sitas en Av. Reforma 93, piso 14, Colonia. Tabacalera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06030, México, D. F., o al correo electrónico dgsst@stps.gob.mx

Reiteramos que por las limitaciones de espacio en una publicación como esta, no es posible profundizar en los temas tratados. Para ello, estamos siempre listos y disponibles para proporcionar más información, interpretación y asesoría legal y operacional a nuestros clientes