

ÉPOCA IV

Junio 2019

Volumen 1, Número 9

DIRECTORIO

INFOEMPRESA es un órgano de difusión técnica y ética para los negocios y el patrimonio personal. Distribución digital gratuita mediante solicitud a

[CONTACTO](#)

DIRECTOR Y EDITOR:

Jorge Santamaría

[CONTACTO](#)

CONSEJO EDITORIAL:

Sonia Briones H

Sara A. Santamaría G

Miguel A. Ávila M

Luis Ávila M

Israel Ramírez

Roberto Gómez

REDACCIÓN:

Yumiko López

DISEÑO:

IMAVI Publicidad

www.imavipublicidad.com.mx

Estimado lector:

Este boletín tiene el propósito de informar cuestiones técnicas contables, financieras, de derecho, éticas, económicas o informáticas, o bien una combinación de tales cuestiones, solo con la idea de sembrar en los interesados ideas generales. Es gratuito dirigido al público en general, pero de manera alguna se recomienda tomar decisiones con base en esta información. Será mejor siempre consultar a su asesor especialista para adentrarse en cualquiera de los temas aquí expuestos. No obstante, cualquier duda, comentario o aclaración será bien recibida [CONTACTO](#)

Síguenos



TEMA 1

ELEMENTOS PARA LA FORMACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO.

PRIMERA PARTE.

Por: Jorge Santamaría García



En 2019, el salario diario integrado tiene varias nuevas vertientes de importancia para las partes en una relación de trabajo, por ello, identificar los elementos que lo integran y las variables que pueden influir en la determinación de ese dato económico resulta primordial para el cálculo de las diversas prestaciones a las que tiene derecho un trabajador, en sus diversas modalidades de trabajos estándar o especializados así como para establecer la base de las cuotas obrero–patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, que trascienden tanto para el trabajador por sus derechos acumulados en esos ramos de seguridad cuanto al patrón por sus responsabilidades fiscales y eventualmente penales por las omisiones constituyan la descripción de un delito. En estos comentarios no se agotan todas las posibilidades y necesidades de análisis para cumplir con el objetivo de identificar los elementos tradicionales y nuevos del salario diario integrado conforme a las disposiciones vigentes en 2019. Se trata de un verdadero atisbo. Cada elemento tradicional y cada elemento nuevo y la interacción entre ambos, generan factores de cálculo a veces un tanto confusos. Contribuimos en alguna medida al esclarecimiento de estos aspectos o, cuando menos, a la localización de los problemas de interpretación. En este artículo hacemos una primera auscultación de los factores que influyen en la formación del Salario Diario Integrado; seguiremos publicando reflexiones al respecto para dar una orientación al inicio del estudio de este importante concepto labora y fiscal.

Utilizaremos siguientes siglas en este escrito: LFT. Ley Federal del Trabajo. SDI. Salario Diario Integrado. Art. Artículo. Rgto. Reglamento. IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social. INFONAVIT. Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

SALARIO DIARIO INTEGRADO

El salario diario integrado SDI, es un concepto fundamental en la relación de trabajo. La cuota diaria de un salario sea por día, por hora, por tarea, por obra o cualquier otra modalidad de determinación, no es suficientemente reveladora del elemento más objetivo y material de la relación laboral pues acompañando a esta parte del salario hay multitud de prestaciones económicas que pueden arreglar el patrón y el trabajador para cubrir la remuneración por el servicio que ponga este último a disposición del patrón. El propio Art. 84 de la LFT hace la integración de todo aquello que siendo salario no está presente diariamente, sino por diversas circunstancias se calcula y se paga en diversos momentos del periodo de la relación laboral. Las prestaciones que se calculan con base en el salario de cuota diaria son también salario por ello es que dicho Art. 84 define que a la cuota diaria deben sumarse las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Aunque las otras prestaciones que no constituyen la cuota diaria se pagan en diversas épocas, puede ser estimado cómo puede ser integrado a un cálculo por día, como se verá más adelante.

1. Contrato y comunicaciones escritas que demuestran la relación económica laboral.



En la fuente documental tradicional de la identificación del salario y sus conceptos integradores lo es por la propia naturaleza de la relación laboral, el escrito en que consten las condiciones de trabajo, que puede ser el contrato individual o colectivo, o ambos. Se suma a este documento principal el Rgto. Interior de Trabajo, las comunicaciones

personales o colectivas de parte del patrón para conceder prestaciones económicas a los trabajadores y, al ritmo vertiginoso de esta Era digital, se debe considerar el correo electrónico y las redes sociales que cada vez sustituyen más a los documentos físicos. Como quiera que sea, en tales medios de comunicación desde el papel hasta el WhatsApp y otros medios digitales, reside el verdadero contrato de trabajo que debe ser interpretado tanto global y como contextualmente.

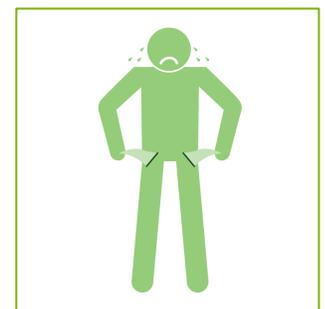
2. Pagos a la muerte del trabajador.



Aunque parece obvio, no debe existir confusión sobre lo que es el salario y las prestaciones que solo se generan a la muerte del trabajador, tampoco considerar que todo flujo de efectivo que tenga como origen la relación de trabajo, es salario. Ello requiere un cuidadoso trabajo de análisis para determinar cuáles pagos sí son para el trabajador y cuáles se destinen a sus beneficiarios a la muerte de aquél. El SDI puede ser desvirtuado si no se hace una debida discriminación de la naturaleza de los pagos, en especial cuando se realizan a favor de los beneficiarios manifestados por el trabajador en los términos del artículo 25 – X de la LFT, fracción que se adicionó en 2019.

3. Renuncia de prestaciones de los trabajadores.

El principio de irrenunciabilidad de los trabajadores a sus prestaciones influye directamente en la permanencia de los elementos para el cálculo del SDI, pues toda prestación económica que derive de los servicios prestados, podría ser parte integradora del SDI y, conforme a las limitaciones que se establecen en el Art. 33 de la LFT es nula toda renuncia tanto de los salarios devengados como de las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador, siempre que deriven de los servicios prestados. Esta circunstancia responde sin duda a lo que en términos de los elementos de la relación del trabajo entre patrón y trabajador, en este



caso el salario, que es un elemento objetivo, es cuantificable y se constituye por partidas medidas en valor económico.

4. Trabajadores a prueba.



No hay diferencia para evaluar el SDI en el caso de trabajadores que estén en periodo de prueba conforme lo regula el Art. 39 – A de la LFT. A estos trabajadores que podrían estar una relación laboral transitoria, se les debe fijar igualmente en un contrato de trabajo de esta categoría (a prueba) y sus demás condiciones de trabajo, lo que incluye cualquier concepto que complemente económicamente la percepción por sus servicios. En este tipo de contratos de trabajo (en especial) el costo de la capacitación y el adiestramiento que sirve de base para la permanencia, sin embargo son gastos patronales que no constituyen prestaciones por los servicios y por lo tanto no se trata de salario.

5. Suspensión del pago del salario.

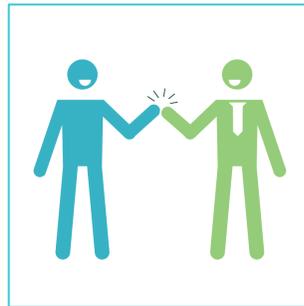
Como todas las excepciones de ley, no solo de la LFT sino en general cualquier ordenamiento jurídico que establezca una excepción a las reglas generales, no puede extenderse a otros casos en los cuales aparezcan los hechos que regula, sin aplicar similitudes o analogías. Así que cuando el Art. 42 de la LFT según su texto reformado el 1º de mayo de 2019 señala los



casos de suspensión de la relación laboral, a la vez debe ser suspendido el pago del salario. Este artículo establece casos como la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, durante los cuales el dado que la relación laboral queda suspendida, el principal elemento económico también, como lo es el salario. Estos y otros casos podrían prorrogarse indefinidamente y afectarán a los otros elementos de integración del salario si la cuota diaria no existe y tampoco la relación contractual patrón–trabajador, en esos períodos no deben calcularse las

prestaciones adicionales como la prima de antigüedad o el aguinaldo, cuyo cómputo depende de la efectiva relación laboral y por ende trasciende en el cálculo de la cuantía de el SDI. Este fenómeno temporario podría presentarse también en los casos de trabajadores temporales, por obra o tiempo determinado, cuando parte del período no cubra cuando menos un año.

6. Reinstalación y salarios.



Cuando sobrevenga despido injustificado sin que el patrón y trabajador lleguen a un acuerdo conciliatorio de reinstalación, hay tres posibles escenarios que pueden determinar la cuantía del SDI. Por una parte, si ocurre la reinstalación, simplemente los salarios siguieron corriendo y por lo tanto, el SDI seguirá devengándose sin mayor variación proveniente de este fenómeno.

Pero si la decisión del patrón es no reinstalar, entonces, procederá el pago de tres meses de salario, que como indemnización debe ser calculada con el SDI sin considerar el propio pago indemnizatorio, pues este no proviene de la prestación de servicios sino de la terminación de los mismos, en una interpretación literal del Art. 48 de la LFT, tomando en cuenta claro está que se hayan cumplido las disposiciones relativas a la conciliación establecidas en el Art. 684–A de la propia LFT. Otro aspecto dentro del mismo Art. 48 es la obligación del pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta doce meses. Tales salarios cuentan para el cómputo de los SDI aunque es obvio que la relación de trabajo no general el vínculo servicio–salario.

7. Intereses sobre salarios vencidos.

El Art. 48 de la LFT establece otro parámetro de pago al trabajador, precisamente cuando deja de serlo. Si resulta que el plazo de doce meses de salario acumulado durante el litigio llega a su tope, a partir de ahí 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. Esta parte de la indemnización se da en un periodo con dos características; uno, que durante este período adicional a los doce meses, ya no se está devengando salario, así que en los hechos, está suspendida la relación laboral sin que se genere derecho al pago de salario por parte del patrón al trabajador, pues el tope de los llamados salarios caídos se colmará en doce meses, a partir de los cuales se calcula un interés, pero no se paga diariamente o en periodos de salario, sino hasta el final del procedimiento litigioso, en el que de salir ganador el trabajador, tiene derecho a ese interés. La naturaleza de este ingreso no está ya ligada a la prestación del servicio y precisamente se debe pagar al final de un periodo máximo de quince meses, como lo señala el Art. 48 de la LFT, esto bajo la reforma del 1° de mayo de 2019.

8. Muerte del trabajador durante el conflicto judicial.



La regulación que hace el Art. 48 de la LFT en este sentido es demasiado general y trunca, pero ello no obsta para que sea sujeta de la interpretación favorable al trabajador, por ello sostenemos lo que sigue. Si durante el litigio en el que se discute el despido del trabajador éste dejara de existir, ya no computarán los salarios vencidos como parte del conflicto. La

legislación es omisa respecto de los intereses sobre salarios vencidos de doce meses, por lo que consideramos que ese interés es una prestación exlege, independiente, y deberá pagarse a los beneficiarios designados por el trabajador. Es obvio que tanto la acumulación de salarios vencidos como los propios intereses ya devengados no pagados, no tienen naturaleza de salario desde la muerte del trabajador, pues aunque estos conceptos se paguen a sus deudos, no son por la prestación de un servicios, sino una situación de indemnización por la suspensión de los mismos

9. Indemnizaciones.

En el caso de despido injustificado y cuando la recisión de la relación laboral es a cargo del patrón, se pueden generar dos tipos de indemnizaciones a favor del trabajador, ambas reguladas por el Art. 50 de la LFT. 1) Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, consiste en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios; 2) al importe de seis meses de salario por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios el trabajador; 3) en el caso de tiempo indeterminado, la indemnización consiste en veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios el trabajador; 4) tres meses de salario, salario vencidos e intereses que regula el Art. 48 de la LFT, que ya hemos comentado en punto anterior. Como podrá observarse, estos importes de manera alguna pueden ser considerados salarios, pues carecen de la característica objetiva y subjetiva de que se haya prestación de servicios por parte del trabajador al patrón o la potencialidad de obtener tales servicios en un tiempo determinado llamado jornada de trabajo.



10. Omisión de salarios.



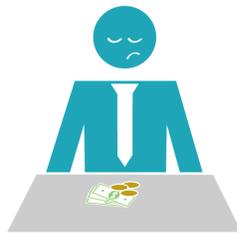
El no pago de salario sin razón legal, con causa de rescisión del trabajador a cargo del patrón, no elimina, por razones obvias, la obligación del pago del salario, conforme lo establece el Art. 51 de la LFT, pues finalmente se llegará a pagar ese importe por parte del patrón. El salario se devenga a pesar de la omisión. Así que este salario contará para la acumulación de elementos que determinan el DSI. Solo el devengo es suficiente para que sea ese elemento de cálculo, así debe interpretarse conforme al principio de interpretación favorable al trabajador.

11. La incapacidad permanente no laboral.

Esta situación prevista en el Art. 54 de la LFT, tiene efecto singular sobre la devengación del salario, cuando el trabajador deja de prestar servicios por incapacidad permanente decretada como no profesional. El pago de un mes de salario y doce días por año de servicios no constituye pago de salario sino que tienen carácter de pagos especiales por dejar de prestar el servicio el trabajador al patrón en las circunstancias de salud previstas en ley que ya no le permiten al empleado seguir en su actividad contratada. Pero si resulta que la relación de trabajo continúa porque el patrón y el trabajador acuerdan un cambio de actividad, según la nueva condición física o intelectual del trabajador, entonces ello propicia que no se paguen esas cantidades por la incapacidad permanente, aunque el SDI podría variar, conforme a la variación del trabajo y del salario, si es que esta última cambia conforme lo acuerden las partes.



12. Salario no remunerador.



Este concepto puede propiciar variaciones en el SDI en dos sentidos, en incremento o decremento. El salario remunerador es un derecho humano del trabajador, reconocido en la LFT así que el trabajador puede solicitar cuando el salario no sea acorde a las condiciones de trabajo o sea excesiva la jornada laboral o, incluso, cuando concurren circunstancias económicas que justifiquen la modificación. El Art. 57 de la LFT previene lo anterior, pero también la posibilidad que el patrón solicite esos ajustes, en los casos que se justifique. Ambas partes deben acudir a los tribunales del trabajo para lograr este reconocimiento y la variación del salario (o las condiciones de trabajo) según sea el interés de cada actor.

13. Prolongación del tiempo extraordinario.



Aunque por regla general las horas extras debe pagarlas el patrón al trabajador en un ciento por ciento más que el salario ordinario, cuando esta forma de trabajo se convierte en fija por la naturaleza del trabajo, se uniforma con el concepto salario dejando de ser extraordinario, en alguna medida. Obviamente esta conversión impacta en la formación y cálculo del SDI.

Dentro del mismo concepto de pago de horas extraordinarias, se presenta un fenómeno económico-laboral cuando las horas extraordinarias de trabajo rebasan el máximo permitido en la LFT, entendido como tres horas por tres días, máximo, semanalmente. Este límite puede ser trasgredido en los hechos, por lo que el Art. 68 de la LFT señala, pero no en contra de la voluntad del trabajador, sino en acuerdo con él. En este caso el Art. 68 de la LFT señala que a partir de que se rebasen las nueve horas límite obligatorias de horas extras, el pago del salario será en 200% más. Nos parece que la naturaleza de las horas extras “normales” y las “adicionales” que requieren acuerdo entre patrón y trabajador, es la misma, así que también constituyen parte de los elementos necesarios para cuantificar el SDI.

14. Vacaciones.

El hecho de que el trabajador disfrute periodos de descanso, no suspende la relación de trabajo. Dentro del SDI deben contemplarse los días de vacaciones como jornada normal de trabajo, complementada con la prima vacacional. El Art. 69 de la LFT señala que durante el periodo de vacaciones el trabajador debe disfrutar el goce del salario íntegro.



15. Trabajo en domingo.



La programación semanal de un día de descanso no necesariamente debe ser en domingo. De hecho para algunos trabajos especiales como el transporte aéreo, la industria turística o algunas actividades industriales de alto riesgo, en los cuales no se puede suspender el servicio o la producción ningún día de la semana, así que ello obliga a que se pacte entre trabajadores y patrones un sistema de descanso semanal diferente, de tal forma que en forma intermitente o en forma permanente, se deba trabajar en día domingo. Ello lo regula el Art. 71 de la LFT en cuanto una remuneración especial compensatoria del “sacrificio” de trabajar en domingo, con un veinticinco por ciento, por lo menos, es decir podría ser más. Este porcentaje se aplica sobre el salario de días ordinarios de trabajo que correspondan a cada domingo trabajado. Mientras esta partida se pague debe constituir parte de los elementos para la determinación del SDI.

16. Trabajo de ciertos días de la semana o para varios patrones.

El Art. 72 de la LFT previene el pago de los días de descanso solo en el caso de que contractualmente el trabajador sólo trabaje algunos días de la semana o que lo haga para varios patrones en una semana. Ese pago lo debe hacer cada patrón en forma proporcional a los días u horas trabajados para cada uno, en el período en el que se devenguen esos días de descanso. Este mecanismo genera un pago complementario sobre los salarios ordinarios que tiene una proporcionalidad directa con la parte que corresponde a cada día, a cada o patrón o en ambos factores, que debe formar parte del SDI.



17. Prohibición de trabajo en días de descanso.



Hay que aclarar que aunque ya comentamos que la LFT ordena que el cumplimiento de los días de descanso obligatorios puede compensarse con una prima (descanso del séptimo día) o se pague proporcionalmente a horas o patrones, ello no implica que el trabajador no tome sus descansos, los cuales son obligatorios, sino formas de disfrutar del descanso mediante un

sistema que se considera no común. No obstante, si el trabajador no descansa de manera alguna, perdiendo de alguna forma sus días u horas de descanso, el Art. 75 impone una sanción –indemnización a cargo del patrón, estableciendo (textualmente) que en estos casos “Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”. Aunque estas cantidades el trabajador no las obtiene por sus servicios sino como una verdadera indemnización, es un pago que sin duda participa de la naturaleza del salario y por ende debe formar parte de los elementos para construir el SDI. [INFOEMPRESA](#)

TEMA 2

EL ACCESO A LA JUSTICIA AMBIENTAL

Las nuevas políticas públicas para proteger el medio ambiente y preservar los recursos naturales: la fauna silvestre vs el debido proceso ¿disyuntiva realista?.

Por: Nileyda Tolentino

En los últimos años, el tema del Derecho Ambiental ha tenido relevancia mundial. Se ha vuelto muy común hablar de calentamiento global, deforestación, falta de agua, cambio climático, sequías, lluvia ácida, desastres naturales, extinción de especies, entre otras



calamidades producidas por el hombre la mayoría de ellas. En este breve artículo esbozamos algunas de las más importantes perspectivas de la materia de protección de las que se ocupa el Derecho Ambiental en México.

Podríamos pensar que estos temas se tratan de simple moda o de algo de lo que se habla por popularidad, pero la realidad es que son temas importantes y que no parece que vayan a desaparecer en un futuro cercano.

Actualmente la sociedad se encuentra dividida en cuanto a opiniones de este tema. Hay personas que le están dando la importancia que es debida, procurando cambiar su actuar en favor del medio ambiente, pero existe también gran parte de la población a la que parece no preocuparle en absoluto la situación del planeta. Siguen tirando basura o consumiendo productos contaminantes de manera excesiva y con frecuencia pensando que el actuar de una sola persona no va a hacer el cambio, o que ¿Por qué tengo que ser yo y no los demás?.

El Derecho Ambiental.



Algunas naciones han ido implementando nuevas políticas públicas para proteger el medio ambiente y preservar los recursos naturales. Los Estados incluso han creado o modificado sus cuerpos normativos para lograr este objetivo, de ahí el surgimiento del Derecho Ambiental.

El Derecho Ambiental surge como un instrumento que ayuda a evitar, controlar y sancionar las actividades humanas que ocasionan el deterioro

ambiental; no obstante, una o varias leyes no lo hacen todo. El derecho también debe impulsar cambios de conducta y concientización del problema planetario del medio ambiente.

México, al encontrarse también en una crisis medio ambiental y a raíz de los tratados internacionales firmados por nuestro país en esta materia, se ha visto en la necesidad de implementar políticas públicas al respecto y crear ordenamientos e instituciones que garanticen el cuidado del medio ambiente. Como en muchos países, en el nuestro el Derecho Ambiental es una materia prácticamente nueva y en desarrollo. Falta trabajar mucho en

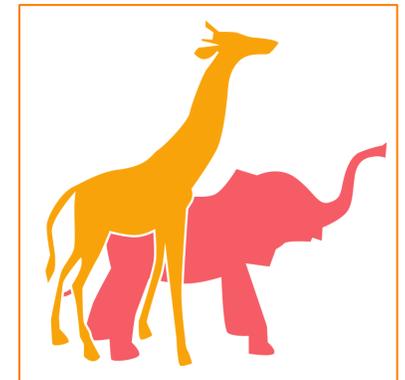
disposiciones y regulaciones de aplicación efectiva de límites al deterioro ambiental.

Pese a que México ha implementado diversas medidas en el ámbito de la protección al medio ambiente y los recursos naturales, no ha sido considerable el avance ni se han logrado los objetivos que se buscan en los tratados internacionales; las leyes y reglamentos existentes son soslayados, evadidos, pero también mal aplicados por las autoridades ambientales y mientras tanto los niveles de contaminación y desastres naturales han aumentado y no se ve una pronta solución.

La fauna silvestre.

Tomemos como ejemplo el cuidado de la fauna silvestre.

Nuestro privilegiado país en diversidad de fauna silvestre está amenazado continuamente. La inconsciencia y los afanes de dinero fácil hacen parecer que nosotros como mexicanos estamos empeñados en no procurar el cuidado de esa fauna endémica nacional. No



tenemos recato en afectar su hábitat natural. El “desarrollo urbano”, “la prosperidad”, la “creación de empleos” fomentan políticas o costumbres que directamente se afectan a las especies poniéndolas en peligro mediante su comercialización o de plano su extinción en aras de otros fines que se consideran superiores. Hemos adoptado una postura en la que creemos que por ser seres racionales y poder comunicarnos entre nosotros tenemos derecho de hacer lo que queramos con todas los demás seres vivientes de nuestro planeta.

La fauna silvestre está constituida por los animales que viven libremente fuera del control del hombre. Tienen su propio espacio y se desarrollan como están acostumbrados desde hace miles o millones de años. Dispone la Ley General de Vida Silvestre que es deber de todos los habitantes del país conservar la vida silvestre. Entre otras cosas prohíbe todo acto que implique la destrucción de dicha vida silvestre, en perjuicio de los intereses de la nación. Así, esta ley establece que quienes capturen especies silvestres deben entregar los ejemplares vivos al Gobierno Federal, para su aclimatación así como de los que se encuentren enfermos para investigar las causas de su padecimiento.

El objetivo elemental de la política nacional en materia de vida silvestre y su hábitat, es su conservación mediante la protección y la exigencia de

niveles óptimos de aprovechamiento sustentable, de modo que se logre promover y mantener la restauración de su diversidad así como incrementar el bienestar de los habitantes del país.

La Ley General de Vida Silvestre, deja en claro, que los propietarios y legítimos poseedores de predios donde se distribuye la vida silvestre, tendrán derecho a realizar su aprovechamiento sustentable y la obligación de contribuir a conservar su hábitat.

Incluso se considera que el manejo de ejemplares y poblaciones exóticas solo se podrá llevar a cabo en condiciones de confinamiento, de acuerdo con un plan de manejo que deberá ser previamente aprobado por la Secretaría del ramo, en el que se establezcan las condiciones de seguridad y contingencias, para evitar los efectos negativos, que los ejemplares y poblaciones exóticas pudieran tener para su conservación.

Perspectivas legales.



México cuenta con disposiciones efectivas tanto para la protección de la fauna silvestre como para el cuidado del medio ambiente en general pero, ¿realmente existe eficacia en cuanto al acceso de la justicia ambiental? ¿Si la ley prevé todos los supuestos y cuenta con las regulaciones necesarias, porqué hemos llegado al grado de ser un país en contingencia ambiental en esa materia y en el que cada vez se extinguen más

especies?

Para acceder a la justicia ambiental, hay varias perspectivas de protección del Derecho Ambiental en México que constituyen el camino de la protección de la fauna silvestre. Las perspectivas legales son las siguientes:

- **Perspectiva Constitucional:** La prevención y reparación del daño a la fauna silvestre se puede reclamar como principio constitucional conforme el procedimiento más relevante que establece nuestra Máxima Norma Jurídica: el juicio de Amparo regulado en los artículos 103° y 107°, agotando los recursos previos que existan para ello, en su caso.
- **Perspectiva Administrativa:** La protección al derecho humano a un medio ambiente sano corresponde al ejercicio de facultades de la

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, en el que se lleva a cabo un procedimiento administrativo seguido en forma de juicio que puede iniciar con una orden de inspección y terminar con una resolución que imponga una infracción o sanción administrativa.

- **Perspectiva Penal:** El Código Penal Federal tiene un apartado en específico que regula los delitos ambientales y la reparación del daño, estableciendo penas de privación de la libertad, independientemente de la reparación del daño causado a la fauna silvestre.

- **Perspectiva Civil:** Se puede estudiar desde el ámbito civil la responsabilidad por culpa complementada con la responsabilidad del riesgo creado; el daño ambiental puede dar lugar a una reparación individual del daño patrimonial sea porque se puedan restituir las cosas al estado en que tenían o con la indemnización por el pago de daños y perjuicios, así lo determina el Código Civil Federal.

A pesar de que varias materias regulan el daño ambiental prevé la Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente la perspectiva administrativa es la que tiene mejores efectos en la población pues cuenta con las armas amenazadoras de las infracciones y sanciones administrativas.

La infracción se equipara a una falta, contravención o incumplimiento de las obligaciones de hacer o no hacer de las personas físicas y las personas morales, violando las disposiciones contenidas en las leyes ambientales. La autoridad administrativa competente debe aplicar la sanción bajo el principio de legalidad, fundando y motivando la resolución o acto que la contenga, señalándose las razones particulares, circunstancias o motivos que dieron lugar a la contravención; y a su vez, conforme a la gravedad de esta última, la sanción pena o castigo debe ser proporcional.

La Ley General de la Vida Silvestre establece infracciones que se pueden generar en este ámbito. Estas sanciones pueden ser: dar por terminado el ejercicio de algún derecho de una persona física o moral; dejar sin efecto la autorización, licencia o permiso que corresponda para la explotación, captura, aprovechamiento, utilización para ciertos fines de la vida silvestre, productos, partes o derivados; la clausura temporal o definitiva, total o parcial de las instalaciones o sitios donde se desarrollen las actividades que den lugar a la infracción; y el arresto administrativo hasta por 36 horas generalmente para quien no puede pagar la multa administrativa o por alguna desobediencia grave del infractor que impida la práctica de una diligencia de inspección o embargo.

Aun cuando se esté cometiendo una infracción grave, acaso irreparable, la ley cuenta con la facilidad para los infractores de que la multa y el arresto administrativo puedan ser conmutados por trabajos comunitarios en actividades de conservación al hábitat natural.

¿El debido proceso vs la justicia?

Recordamos el caso del aviario del Parque Ecológico de Puebla a cargo de un ambientalista y ornitólogo Martín Camacho, el cual fue acusado de maltrato animal en 2014, por lo que la PROFEPA Puebla ordenó el decomiso de 1200 especies que vivían en el lugar, al parecer esto se hizo sin los protocolos de seguridad, captura o incautación para los animales durante el traslado, lo que ocasionó la muerte de muchos de ellos.



Todo lo anterior derivó en un procedimiento largo, en el cual se interpuso el recurso de nulidad y posteriormente el juicio de amparo por lo que recientemente la Sala Especializada en Materia Ambiental y de Regulación a Nivel Federal, emitió el fallo a favor del ex director del Aviario, para que le sean devueltas las 1200 especies de las cuales se tienen registros de que son alrededor de 60 las únicas que sobreviven. Obviamente no se cumplió la teleología de la ley y resultó peor para las especies decomisadas y luego devueltas las pocas que quedaron.

Conforme a lo expuesto, se puede apreciar la ineficacia que existe en nuestras leyes ambientales, pues a pesar de que se supone se siguió el ordenamiento jurídico mediante el procedimiento efectivo para estos casos, actuando en contra de aquellos que afectan al medio ambiente y la fauna silvestre es la misma autoridad la que termina afectándolos; así, que por fallas del procedimiento, no se podrá tener la certeza jurídica de lo que pasó en la realidad.

Entonces, podemos decir que la ciudadanía ¿realmente tiene acceso a la justicia ambiental? Las leyes están, el procedimiento está, entonces ¿Por qué la autoridad no garantiza totalmente su aplicación de manera eficaz? Sin duda nos falta un largo camino por recorrer, tanto como ciudadanos a la hora de respetar las normas establecidas como de la autoridad para hacerlas cumplir efectiva y razonablemente.

El debido proceso es una protección constitucional; si se viola, el ciudadano tiene derecho a reclamarlo y los tribunales deben dejar todo

como si no hubiera pasado nada a pesar de que nos parezca que una persona es culpable; lo contrario es que a pesar de no haber cumplido el proceso debidamente por parte de las autoridades administrativas o judiciales, se condene a un inocente. Ese ha sido el gran reto de la justicia en México. En materia de cuidado de la fauna silvestre también se presenta este fenómeno jurídico que impacta la vida cotidiana.

[INFOEMPRESA](#)

¹ PROCESO. *Exoneran a ornitólogo perseguido por Moreno Valle.*
<https://www.proceso.com.mx/447909/exoneran-a-ornitologo-perseguido-moreno-valle>. Consultado 18 de junio de 2019.

Busca en nuestro próximo número:

- Urgente regularizar comprobantes fiscales falsos.
- Elementos para la formación del SDI - Segunda parte.

