

321309

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

23

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



LOS SALARIOS VENCIDOS EN CONTRA DE LA PRODUCTIVIDAD MEXICANA

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
MAGALI RANFERI OLIVER HERNANDEZ

ASESOR DE LA TESIS:
LIC. JOSE EMILIO HERNANDEZ YAÑEZ.
CED. PROFESIONAL No. 1725484

MEXICO, D.F.

28/1/73

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



DEDICATORIAS

**A DIOS por darme el placer de vivir
y la alegría de compartir este instante
con todos mis seres queridos.**

**A MI MADRE por su cariño,
comprensión y dulzura. Y por
sus consejos que me han
ayudado a vivir cada día.**

**A MI PADRE por inculcarme el amor
y la responsabilidad al trabajo y sus
sacrificios, por darnos lo mejor.**

**A MI MAMA RAMONA por
darme su paciencia y cariño.
"Gracias" por consentirme
siempre.**

**A MIS HERMANOS por todos los
valores que cada uno de ellos me
a fomentado.**

**A MIS CUÑADOS por el apoyo
y la confianza que me han
brindado. A ti Toño te
agradezco el dedicarme tu
tiempo para terminar este
trabajo.**

A MIS SOBRINOS por la alegría que le han dado a mi vida, esperando que esto les sirva de aliento en su vida.

A MIS AMIGAS por su amistad sincera y por compartir cada momento de nuestra carrera universitaria.

A MIGUEL ANGEL por su comprensión y cariño. Gracias por estar conmigo en todo momento.

A LIC. EMILIO HERNÁNDEZ YÁÑEZ por darme su experiencia y señalarme el camino y los pasos para culminar esta investigación

A MIS MAESTROS por todos sus conocimientos, y por el amor que le tienen a la docencia.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

i

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES.

1

1.1 Denominación del Derecho del Trabajo.

2

1.1.1 El problema de la denominación.

2

1.1.2 Derecho Industrial.

2

1.1.3 Derecho Obrero.

3

1.1.4 Derecho del Trabajo.

4

1.1.5 Derecho Laboral.

5

1.1.6 Derecho Social.

6

1.2 Concepto del Derecho del Trabajo.

8

1.2.1 El trabajo como objeto del Derecho del Trabajo

11

1.2.2 El trabajo como base de relaciones sociales.

11

1.3 Fuentes del Derecho del Trabajo.

12

1.3.1 Las Fuentes especiales del Derecho del Trabajo.

21

1.4 Principios que rigen la materia del trabajo.

24

1.4.1 El trabajo como un derecho y un deber social.

26

1.4.2 La libertad de trabajo.

27

1.4.3 La igualdad en el trabajo.

28

1.4.4 La estabilidad en el empleo.	29
1.4.5 La dignidad humana y una existencia decorosa.	30

CAPÍTULO II SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

	32
2.1 El Trabajador.	33
2.1.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores.	37
2.2 El Patrón.	39
2.2.1 Obligaciones de los patrones.	40
2.3 La relación de trabajo	59
2.3.1 Los elementos de la relación de trabajo..	61
2.3.2 Rescisión de la relación individual del trabajo.	63
2.3.2.1 Causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón como para el trabajador	66
2.3.2.2 El aviso de rescisión de la relación de trabajo.	81
2.3.3 Terminación de la relación de trabajo.	82
2.3.4 Los derechos de reinstalación y el pago de una indemnización de la relación de trabajo.	85

CAPÍTULO III LA PRODUCTIVIDAD Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1 Concepto de productividad.	93
--------------------------------	----

3.2 La productividad y la relación de trabajo.	97
3.2.1 Las condiciones de trabajo.	98
3.2.2 Tiempo de trabajo y periodo de descanso.	101
3.2.3 La remuneración.	102
3.2.4 La capacitación.	103
3.2.5 Fortalecimiento de las relaciones de trabajo.	106
3.2.6 El capital en la relación de trabajo.	107
3.2.7 La participación del Estado.	108
3.3 La productividad causa fundamental del desarrollo	110
CAPÍTULO IV LOS SALARIOS VENCIDOS	120
4.1. El salario.	121
4.1.1 Las características fundamentales del salario.	125
4.1.2 .Normas protectoras del salario	135
4.2 Indemnizaciones	137
4.3 Los salarios vencidos.	138
4.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931	139
4.5 La Ley Federal del Trabajo de 1970	145
4.6 El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.	150
4.7 Los salarios vencidos y la reinstalación	153

4.8. El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	155
4.9. Los salarios vencidos y la productividad	159
CONCLUSIONES.	171
BIBLIOGRAFÍA.	176

México ha sido un país que ha sufrido cambios importantes y trascendentales en toda su historia, y ha obtenido varios logros que ayudaron ser a México un país independiente, soberano y regido por sus propias leyes.

En su aspecto laboral, ha tenido beneficios y triunfos importantes, que han ayudado al trabajador mexicano a conseguir como sus primeros frutos, la creación de leyes que regularan las relaciones de trabajo, que tuvieran como fin principal la protección de su jornada, de sus salarios y gozaran de un trato humanitario.

Con la creación de estas leyes el trabajador dejó de ser considerado como un esclavo mejorándose la economía de todos los habitantes del país, ya sean patrones o trabajadores. Trabajadores que obtuvieron mejor trato de los patrones y alcanzando una mejor condición de vida.

Con el transcurso del tiempo, el Derecho que regula las relaciones de trabajo se le ha nombrado de diferentes maneras, como son: Derecho del trabajo, Derecho laboral, Derecho industrial y Derecho obrero entre otros, por lo que es necesario conocer su denominación, su concepto, sus principales fuentes y principios que rigen este Derecho; que se menciona en el capítulo I. Ya que la economía de nuestro país se basa, en un gran porcentaje, en el trabajo. En la manera que se regule y norme todo lo relacionado al trabajo, será la forma en que crezca, se detenga o retroceda la economía del país.

Por lo tanto el capítulo II contempla, el estudio de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, al igual que todos sus derechos, obligaciones y prohibiciones que les otorga la Ley. De la misma manera el conocer y estudiar todos los elementos que encierra la relación de trabajo ayudará a comprender la situación de los salarios vencidos.

Conocer el concepto de productividad al igual que todos sus factores, permitirá al trabajador desarrollar su actividad con calidad, pues el conocimiento de este concepto, le hará saber los beneficios que puede tener al unir los resultados de ésta con todas las condiciones de trabajo, durante y después de su jornada, tanto para él como para su familia. Lo cual forma parte del capítulo III.

La Ley Federal del Trabajo que actualmente rige las relaciones laborales, fue promulgada en el año de 1931, y tuvo modificaciones hasta 1970. Por lo que es necesario que al inicio de un nuevo siglo, esta ley cuente con cambios que regulen las relaciones de trabajo de estos tiempos y fomente la productividad.

Considero necesaria la modificación de algunos de los artículos de Ley Federal del Trabajo, para que se encuentre actualizada y permita ingresar al país un desarrollo y progreso total, por medio de la productividad, que es el factor que promueve y fortalece la riqueza de una nación, sin que se olvide contemplar el buen trato que todo ser humano merece.

Entre todos los artículos que deben sufrir un cambio, sin duda alguna es el segundo párrafo del artículo 48 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en lo

relativo a los Salarios Vencidos, porque el pago de estos salarios que condena las autoridades laborales cuando se trata de despido injustificado, perjudican y entorpecen el crecimiento de la productividad mexicana, y a su vez la economía del país, ya que la realización del pago de estos salarios trae como consecuencia la afectación en las condiciones de trabajo, el desempleo y el cierre de la empresa. De lo cual mencionare en el capítulo IV.

Es así que el objetivo principal de esta tesis, es proponer la derogación del segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al pago de los salarios vencidos, ya que estos perjudican la productividad y el progreso del país.

La hipótesis de la presente investigación, es la reforma del segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que traerá como consecuencias el avance productivo e industrial en la economía mexicana, ya que al no existir el pago de estos salarios, se obtendrá un mejor impulso industrial al mejorar las condiciones existentes de la relación de trabajo, para beneficio del trabajador eficaz y no a personas que no tienen una participación en la productividad y economía del país.

De esta forma es necesario que México cuente con una Ley Federal del Trabajo que promueva y estimule los medios necesarios para fortalecer las relaciones de trabajo, otorgando garantías a los trabajadores activos; y no darles beneficios económicos a trabajadores inactivos.

CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES

1.1 Denominación del Derecho del Trabajo

1.1.1 El Problema de la Denominación

La naturaleza de esta disciplina tiene como característica la expansividad, es decir, la tendencia a abarcar un mayor número de acontecimientos y relaciones con otras ramas del derecho. Ocasionando el problema de encontrar una denominación adecuada, existiendo la necesidad de resolver cual es el término más apropiado para designarla.

Entre las denominaciones más usuales se pueden mencionar las siguientes: Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho del Trabajo, Derecho Laboral y Derecho Social.

1.1.2 Derecho Industrial

En la historia del derecho se revela que el primer nombre con que se bautizó a nuestra rama jurídica, fue el de legislación industrial, su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de la industria.

La palabra industria se limita sólo a la industria en sí, quedando excluidas las relaciones de trabajo en empresas comerciales, agrícolas y con mayor razón en el servicio doméstico, tomándose en cuenta más al empresario que al trabajador, ya que se observa más a la propiedad industrial que al empleado.

Así que este término fue descartado porque resulta demasiado restringido, como hemos visto sólo contempla a la industria, olvidándose totalmente de la actividad mercantil y agrícola. Acogiendo materias ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales que actualmente son objeto del Derecho Mercantil.

Surgió con la finalidad de obtener leyes protectoras para el trabajador, pero únicamente para el trabajo desarrollado en la industria. Su objetivo principal radica en atender todas las necesidades del trabajador industrial.

1.1.3 Derecho Obrero

Tomando en consideración que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto principal de su estudio.

El obrerismo fue el movimiento a favor de la mejoría y la dignificación del Estado económico y social del proletariado, que reivindica sus derechos y la valoración justa de su trabajo como el elemento importante de la producción. Así se fue desarrollando una Legislación obrera que regulara todas las relación que existían dentro del trabajo.

La designación del derecho obrero, resulta deficiente porque sólo abarca el trabajo desarrollado por el trabajador de fábrica, comúnmente llamado obrero. Olvidándose del trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo intelectual, y sólo se enfoca por aquella persona que utiliza su esfuerzo manual o físico.

La definición del derecho obrero se basa expresamente en el sujeto de la

relación laboral y no a su actividad. Por lo que ese sujeto llamado obrero, es el hombre que trabaja en forma subordinada. Así que la Legislación esta dirigida a rodearse de los derechos fundamentales que se le otorgan a la persona que trabaja en esa forma, ya que históricamente el obrero de la industria, fue el que luchó por obtener las primeras normas protectoras a su trabajo.

Por lo que el trabajo puede ser el resultado de una subordinación personal, en donde se tiene una espontánea y libre decisión. El derecho obrero regula la actividad de una persona que trabaja dependientemente de otra. Las otras formas jurídicas de la actividad humana se reducen a simples obligaciones de hacer o no hacer y como tales las regula las otras normas del derecho.

El maestro Castorena define al derecho obrero “Como el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quien la presta y de quien las reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encarga de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.”¹

Es así que las normas del derecho obrero se aplican a los obreros y patronos, para respetar los derechos de ambos. Y si para mejorar y defender esos derechos se asocian las entidades, se constituyen también como sujetos del derecho obrero.

1.1.4 Derecho del Trabajo

Es la denominación más apropiada para esta disciplina, porque se engloba todo el

¹ Jesús Castorena, *Manual de Derecho Obrero*, p. 5

fenómeno del trabajo, y se consignan todas las relaciones laborales. El concepto Derecho del Trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según lo señala el artículo 123, en su apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Esta denominación la han adoptado entre otros los siguientes juristas mexicanos: Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, Baltazar Cavazos, Muñoz Ramón, entre otros.

Este último autor define al derecho del trabajo “como el conjunto de normas que estructura el trabajo subordinado y que lo regulan, ordenado hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”²

El Derecho del Trabajo existe como disciplina jurídica a partir de la evolución industrial.

1.1.5 Derecho Laboral

La expresión de derecho laboral es equivalente al significado del derecho del trabajo, ya que el término laboral se califica como lo perteneciente o lo relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Así que la definición que proporcionan los diccionarios de la lengua española en cuanto a laboral, labor y laborar encierran el término trabajo.

² Roberto Muñoz Ramón. *Derecho del Trabajo*, p.60

Por esta razón, desde hace mucho tiempo, se han venido utilizando como sinónimos estos términos en el Derecho de Trabajo. Pero la palabra laboral se utiliza como calificativo.

Por lo que al encontrar algunas diferencias entre trabajo y labor. Se puede decir que el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende al segundo, incluyendo todos los trabajos, siempre y cuando sean laborales.

1.1.6 Derecho Social

Este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles como: García Oviedo.

El derecho social llega a comprender entre otras disciplinas perfectamente delineadas, el Derecho Agrario y la Seguridad social; es considerado como una rama independientemente del Derecho Público y el Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.

Por su parte el Tratadista Español García Oviedo manifiesta que el Derecho Social “No busca determinar el régimen de relaciones que derivan de las necesidades de la producción económica con fines de protección al obrero, ni es el contrato de trabajo por vasta que esta materia sea el único objeto de su atención. Así que se debe tratar los problemas de vivienda, economía y de las instituciones de ahorro y de asistencias mutua. Que existan al margen de las relaciones entre el capital y el trabajo que no dejan de ser instituciones interesantísimas, creadas y fomentadas por el estado con miras de protección a las clases necesitadas.”³

³ Carlos García Oviedo, *Tratado Elemental del Derecho Social*, p.6 y 7.

Ahora bien, el término de Derecho Social es más usado en España, pues el carácter de su contenido y su finalidad, como se ha visto en la definición de García Oviedo, surge con la necesidad de resolver el problema social debido al nacimiento de la industria. Por otra parte, el Derecho Social se refiere a la clase que integra a la sociedad; la clase proletaria, así que el derecho social toma bajo su protección, no sólo a las clases que viven sometidas a una dependencia económica, sino a todos los seres económicamente débiles.

La Carta Americana de Garantías Sociales de 1948, manifiesta que los principios básicos en el Derecho Social de los países americanos, es la función social del trabajo y la protección de la persona humana como trabajador, al proporcionar garantías para todos los trabajadores manuales y no manuales, así como igualdad de salarios para igual trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La autora Lemus Rayas menciona que “El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho, que en la actualidad se conoce como Derecho Social, ya que su protección es la clase trabajadora, protección que repercute en la familia y a la vez en la sociedad; por lo que este derecho va encaminado a regular las relaciones entre patrones y trabajadores, desde sus ámbitos laborales, familiares y sociales.”⁴

La denominación que adopto para definir este derecho, por ser para mí la más conveniente; es el Derecho del Trabajo, ya que su principal regulación es el trabajo, sea cual sea la labor realizada, como se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 párrafo Segundo “Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” Y en la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos se establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a sus

⁴ Patricia Lemus Rayas, *Derecho del Trabajo*, p. XIII.

disposiciones, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo. Por lo que es más conveniente que la actividad del trabajador sea regulada por el propio Derecho del Trabajo y no por un Derecho Social, Obrero o Industrial que tienen fines de estudio diferentes o limitados en cuanto al sujeto que presta sus servicios de manera subordinada. Ahora bien tanto el Derecho Obrero como el Derecho Laboral tendrán en la mayor parte, las mismas finalidades que el Derecho del Trabajo, lo único que los diferencia, es el cómo cada una de estas denominaciones llama al sujeto principal de la relación laboral, el trabajador.

1.2. Concepto del Derecho del Trabajo

Para poder iniciar el estudio de una disciplina y brindar una definición que sirva de guía para esta investigación, deben tomarse en cuenta los siguientes elementos; los fines, los sujetos, el objeto y la relación laboral.

Conforme a los fines que debe realizar el Derecho de Trabajo, se encuentran las siguientes definiciones:

Para el maestro de la Cueva “los fines de este Derecho que se ocupa primero de la satisfacción de las necesidades materiales del hombre, para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad.”⁵

Para Trueba Urbina “el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que

⁵ Mario de la Cueva, *El Derecho mexicano del trabajo*, p. 84 y 85

viven de su esfuerzo material o intelectual, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana.”⁶

En esta definición se omite al sujeto, sea patrón o trabajador cuyos derechos se consagran a la Legislación del Trabajo. Haciendo énfasis al estudio de los fines que tiene el Derecho del Trabajo, olvidándose de regular la relación que une a estos dos sujetos.

Para estos autores la definición del Derecho del Trabajo deberá ir de acuerdo con los propios fines. Por lo que es más importante la finalidad en sí, que los sujetos que puedan intervenir en esa relación, así que el fin primordial del Derecho del Trabajo es el satisfacer las necesidades del propio trabajador, sin importar cómo se relacionen éstos.

De acuerdo con los sujetos del Derecho del Trabajo este se define como: el conjunto de todas las normas jurídicas que regulan la situación de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo, sea como trabajador o patrón, y de las personas que la Ley asimila como patrones, en la relación de trabajo.

Este concepto reviste mayor importancia en el sujeto de la relación del trabajo, como lo es el trabajador o patrón, cualquiera que sea el nombre que reciban éstos. Sin importar cual sea el fin primordial de esta relación. Simplemente se estudiará a las personas que intervienen directa o indirectamente en la relación de trabajo, pues de ellas dependerá la finalidad del Derecho del Trabajo.

Dentro de las definiciones que atienden al objeto de la relación laboral se mencionan las siguientes:

⁶ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del trabajo*. p.135

Rafael Caldera concibe al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”⁷

En esta definición no se hace referencia a los fines del Derecho del Trabajo, ni a los sujetos que intervienen en la relación laboral, de tal manera que se presenta a la disciplina sólo como un sistema regulador de las relaciones de trabajo. Atendiendo solamente el objeto principal del Derecho del Trabajo, que es en sí el trabajo, independientemente de la forma en que se realice éste.

La mayor parte de definiciones del Derecho del Trabajo, que consideran a la relación laboral para proporcionar su significado, vinculan a la relación con otro elemento como puede ser su objeto, su fin o bien el sujeto. En cuanto a su fin, el derecho del trabajo es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones jurídicas, derivadas de una prestación subordinada y retribuida de la actividad humana.

Para Pérez Botija “es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”⁸ Esta definición relaciona al sujeto como a la relación laboral.

Por su parte Cabanellas define al Derecho Laboral como “aquél que tiene por finalidad principal la regulación jurídica entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo, subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las

⁷ Rafael Caldera, *Derecho del Trabajo*, p. 77

⁸ Pérez Botija Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, p. 4

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁹

1.2.1 El trabajo como objeto del Derecho del Trabajo

El Derecho es considerado como objeto de una ciencia, la ciencia del Derecho que nos permitirá ubicar al Derecho del Trabajo.

La definición de trabajo ayudará a entender el objeto de la rama del Derecho, ya que solamente se regula el trabajo subordinado, o sea el que se presta por una persona en favor de otra, mediante el pago del salario, olvidándose del trabajo impuesto por una autoridad o todo trabajo libre. Así que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral.

1.2.2 El trabajo como base De las relaciones sociales

Las relaciones sociales se pueden encontrar de diferentes maneras:

La primera son las relaciones que existen con otras personas, éstas se dan fundamentalmente entre el empleador y el trabajador. Precisamente la relación de trabajo es el vínculo substancial de nuestra disciplina y se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente será una persona física: el trabajador y la otra será una persona física o moral: el patrón.

Una segunda relación se da con los grupos sociales; las relaciones del trabajo con los demás miembros del grupo social, o bien, una relación derivada de

⁹ Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral*, p. 164

ese grupo con otro distinto.

Por ejemplo se regulan las relaciones entre el trabajador y el sindicato de trabajadores, ya que nacen obligaciones y derechos recíprocos; pero al mismo tiempo se regulan las relaciones de los grupos sociales entre sí, como lo son las federaciones y confederaciones sindicales.

Una tercer relación se da con el Estado. De acuerdo con el Derecho Mexicano, el Estado puede intervenir en esas relaciones de la siguiente manera:

a.- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado o bien a través de organismos descentralizados como el Instituto Mexicano del Seguro Social, o de participación estatal, como Petróleos Mexicanos, o como socio de empresas mercantiles como la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

c.- Como órgano fiscalizador de las relaciones obrero patronales, particularmente en el campo de previsión social, como órgano administrativo de conciliación en los conflictos laborales individuales y colectivos.

1.3 Fuentes del Derecho del Trabajo

La denominación genérica de la palabra fuente, sea formal, real, histórica o material tiene la idea de origen o principio de algo.

La palabra fuente se deriva del latín Fons, Fontis, y su acepción significa el manantial de agua que brota de la tierra.

En un sentido filosófico, la palabra fuente dignifica la facultad eminente en el

hombre social, donde debe estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico.

Dentro de la Teoría jurídica, por fuentes del derecho se refiere a la voluntad creadora de normas jurídicas, como el acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestar las normas mismas.

Las fuentes formales en el Derecho común son:

La Ley.

La Costumbre.

La Jurisprudencia.

La Doctrina.

Los Principios Generales del Derecho.

La Equidad.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que los casos no previstos en dicha Ley y sus reglamentos, se resolverían de acuerdo con la costumbre o el uso, o en su defecto, por los principios que se derivaran de dicha Ley; por los del Derecho común siempre y cuando no la contrariaran; y por la equidad.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que “A falta de disposiciones expresas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Las fuentes formales en el Derecho del Trabajo son principalmente:

1.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, norma fundamental creada por el Congreso Constituyente de 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Esto significa que no podrá establecerse en ninguna relación laboral una condición inferior señalada en el artículo 123 que son conocidas como garantías sociales.

Es así que la Ley, fuente formal por excelencia del derecho común, pierde su primacía en el Derecho del Trabajo, ya que en esta disciplina se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la Ley se encuentra la costumbre o la jurisprudencia que otorguen mayores beneficios a los obreros.

Conforme al artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, menciona disposiciones sobre el trabajo, al contemplar que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder un año en perjuicio del trabajador. Por otro lado establece que la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En el artículo 32 de Nuestra Carta Magna se consagran derechos a los

mexicanos, ya que serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y empleos, cargos o comisiones del gobierno.

En el artículo 73 Constitucional en su fracción X menciona que el Congreso tiene la facultad para expedir leyes reglamentarias al trabajo.

Principalmente el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el fundamento y el origen a la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo; ya que en él se consagran las expresiones más importantes que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora para lograr el justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también se establecen derechos de la clase patronal, así se puede mencionar que el inciso b) del apartado A del artículo 123 Constitucional, reconoce en forma indirecta el derecho del capital a percibir un interés razonable y poder reinvertir las utilidades; la fracción XVI permite a los patrones constituir sindicatos o asociaciones para defender sus intereses; la fracción XVII consagra el derecho patronal para efectuar paros. De acuerdo a la fracción XIX limita esa facultad de establecer paros ya que solamente serán lícitos cuando exista exceso de producción, con el fin de mantener un precio costeable. Por otro lado la fracción XXII concede el derecho al patrón de no reinstalar al trabajador mediante una indemnización.

2.- La Ley Federal del Trabajo dentro de nuestro sistema jurídico, constituye una norma reglamentaria de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Federal del Trabajo, según lo determina su artículo primero, es de

observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A y B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo señala las fuentes formales del Derecho del Trabajo, y menciona como fuentes supletorias de este Derecho a los Principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, a los Principios Generales del Derecho, a los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Jurisprudencia, a la Costumbre y a la Equidad.

Este artículo señala un orden jerárquico en las normas de trabajo. Y el principio fundamental que regula la materia laboral es el de que serán aplicables, en primer término, las normas más favorables al trabajador, independientemente de su jerarquía.

En materia laboral, la situación jerárquica de las normas jurídicas se presenta en forma distinta que las demás ramas del Derecho, en el vértice de la pirámide habrá de colocarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como norma fundamental, e inmediatamente a un mismo nivel, la Ley Federal del Trabajo y Los tratados Internacionales; y por último los Reglamentos de la Ley.

La razón por la que se da esta alteración se encuentra en que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo y los reglamentos constituyen el mínimo de beneficios otorgados a la clase trabajadora, toda disposición que implique una mejoría en los mismos, cualesquiera que sea su naturaleza u origen será aplicable.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, deberá ser entendido en razón de

que para dar una resolución a los conflictos laborales, habrán de ser tomadas en consideración las normas de Derecho escrito, cualquiera que sea su rango: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Reglamentaria y Tratados Internacionales. Estas normas deberán ser integradas mediante la analogía, los Principios Generales que deriven de las normas escritas del Derecho del Trabajo, los Principios Generales del Derecho a que se refiere el artículo 14 Constitucional, los Principios de Justicia Social inmersos en el artículo 123 Constitucional y la Jurisprudencia.

Conforme al texto legal del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, las fuentes del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- I.- La Ley
- II.- La analogía
- III.- Los Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo
- IV.- Los Principios Generales del Derecho
- V.- Los Principios de Justicia Social derivadas del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- VI.- La Jurisprudencia
- VII.- La Costumbre
- VIII.- La Equidad

Como fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo son:

- 1.-El Contrato Colectivo de Trabajo
- 2.-El Contrato Ley
- 3.-El Reglamento Interior de Trabajo
- 4.-El Laudo Constitutivo Colectivo

I.- La Ley; como anteriormente se señala la ley principal es la Carta Magna de nuestro País. Posteriormente encontramos la Ley Federal del Trabajo, basada en el artículo 123 Constitucional.

II.- La analogía no es considerada en sí norma jurídica, sino sólo un instrumento para crearla; y se debe entender como un fenómeno de igualdad esencial entre dos situaciones, una prevista y la otra no prevista por la Ley. El juzgador, ante la laguna de la Ley; y advirtiendo la existencia de una norma que regula un caso semejante, en una que establece una norma nueva en apoyo en la norma conocida, se utiliza para establecer razones concretas sobre la Ley, con el fin de llenar vacíos o lagunas en la Legislación Laboral, consistiendo en aplicar una forma que prevea un caso semejante al que se intenta regular; y para el cual no existan disposiciones expresas originando así una nueva Ley.

Así que en la aplicación de analogía en la norma, deberá cuidarse su sentido para no perder su finalidad en el derecho del trabajo, lo que significa que el empleo de la norma no habrá de servir para restringir los beneficios del trabajo.

III.- Los Principios Generales, tanto del Derecho como de la Justicia Social, que derivan del artículo 123 Constitucional, como normas que habrán de tomarse en consideración a falta de disposición expresa y de la Ley y Tratados. El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo anteriormente transcrito, hace una triple clasificación de la fuente formal, respecto de los Principios Generales, ya sean del Derecho o de la Justicia social.

IV.- Los Principios Generales del Derecho son comunes a todas las ramas jurídicas, orientado a un determinado sistema jurídico. Los Principios Generales del Derecho deben entender todas las fuentes materiales o substanciales que ayudan al

juzgador a dictar una resolución justa.

VI.- Las normas jurisprudenciales en materia del trabajo se compilan en un apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

La Jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en pleno, por conducto de sus salas, o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuitos.

De acuerdo al concepto de Ignacio Burgoa “la Jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas, uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especial y determinado que surgen en un cierto número de casos concreto semejante que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente se señale la Ley.”¹⁰

Desde el punto de vista de las funciones que desempeñan las tesis Jurisprudenciales emanadas de la sala del trabajo, éstas se clasifican en tres grupos:

a.- Las Confirmatorias son aquellas que ratifican lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo.

b.- Las Interpretativas son aquellas que desentrañan el significado de las disposiciones legales.

¹⁰ Burgoa Ignacio, *El Juicio de Amparo*, p.821

c.- Las Complementarias son las que han surgido como supletorias en las omisiones y deficiencias por la Ley.

Es así que la Jurisprudencia reviste mayor importancia como fuente formal del Derecho del Trabajo, pues es obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la Legislación Laboral no tiene previstos, así que la Jurisprudencia permite resolver de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento Legal estatuido.

VII.- Las normas consuetudinarias en materia de trabajo se encuentran íntimamente vinculadas al origen y evolución del Derecho del Trabajo.

Anteriormente las relaciones laborales se regulaban ante la carencia de una ley escrita, conforme a las costumbres generalmente aceptadas, facilitando el advenimiento y el desarrollo de nuestra rama jurídica.

La Costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por el sujeto como jurídicamente obligatoria.

El sistema jurídico laboral vigente en nuestro país en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, sólo reconoce a la costumbre como una fuente formal supletoria cuando dispone que, a falta de disposición expresa en el Derecho escrito, se tomará en consideración la costumbre.

Por lo tanto la Costumbre en sí misma, es una de las fuentes formales generales de gran importancia en el Derecho del Trabajo, pero sólo si tiene su aplicación un beneficio a los trabajadores, y ante la posibilidad de que exista una Ley que otorgue a los trabajadores menores beneficios que la costumbre.

Para que pueda tener aplicación la Costumbre en el Derecho del Trabajo, es necesario que reúna dos requisitos como en el Derecho Común: que se de la repetición constante de un acto y que sea obligatorio.

Así que para que se considere que existe una costumbre de empresa, cuya prueba le corresponde desde luego al trabajador, no basta que por una sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que se siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrón.

VIII.- La Equidad, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados y considerando a la justicia como el género y a la equidad como la especie.

La Equidad es considerada como fuente supletoria, aquella que constituye la fuerza suprema para la integración del Derecho del Trabajo, porque su esencia consiste en el mandamiento al Juez para ser indulgente con las cosas humanas, y mirar la intención de las normas laborales que es la justicia social colocándola siempre por encima de los bienes materiales.

Por lo que la Equidad es la parte primordial de la justicia y tiene como fin la mejor aplicación de la Ley. Así que la Equidad sirve para corregir las desigualdades al aplicar la Ley general o integrarla a cada caso, siendo la responsabilidad inmediata de los Tribunales de Justicia su debida aplicación en función con la justicia.

1.3.1 Las Fuentes Especiales del Derecho del Trabajo

Como se ha establecido, en las fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo se

encuentran al Contrato Colectivo de Trabajo, al Contrato - Ley, al Reglamento Interior de Trabajo y a La Sentencia Colectiva.

1.- El Contrato Colectivo conforme a lo que dispone el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Por lo que este contrato se vuelve un instrumento fundamental en el Derecho del Trabajo, con el objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo, así que todas las estipulaciones que se pacten en el mismo, se extienden a los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado, salvo a los empleados de confianza si se exceptúan expresamente.

El Contrato Colectivo como fuente especial del Derecho del Trabajo se encuentra por encima de la Ley, ya que ésta se limita a consagrar principios y derechos mínimos para los trabajadores siendo el fin del Contrato Colectivo otorgar más derechos a los trabajadores los que otorga la Legislación Laboral.

2.- Contrato Ley; también se denomina contrato colectivo obligatorio, con esta figura se conceden a los trabajadores mayores prestaciones y beneficios, que la Ley Federal del Trabajo e inclusive que el propio contrato colectivo les otorga.

Señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 que el “ Contrato Ley es el convenio celebrado, entre uno o varios sindicatos trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe

prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

3.- El Reglamento Interior de Trabajo no crea disposiciones que otorguen beneficios a los trabajadores, sino que crea disposiciones cuya función sea facilitar el trabajo.

Así que el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define al Reglamento Interior de Trabajo, como “el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.”

Por lo tanto el reglamento no puede concebirse en sí como un acto que crea una norma de derecho nueva, ya que en él no se introducen más o menos beneficios para los trabajadores que la propia Ley, en cambio precisa la manera como deben cumplirse las Leyes para una mejor realización en cuanto a su propia finalidad.

José Dávalos nos menciona que “el Reglamento Interior de Trabajo no es una fuente formal especial en sentido estricto; no crea nuevos beneficios para los trabajadores, sólo facilita la observancia de las normas y especifica el desarrollo de los trabajos. Sin embargo, eventualmente actúa como fuente, pues en ocasiones se incluyen en este instrumento jurídico más derechos.”¹¹

4.- El Laudo Constitutivo Colectivo, las Sentencias Colectivas, son resoluciones emanadas de los Tribunales del Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y tiene como consecuencias el establecimiento de nuevas condiciones de

¹¹ José, Dávalos, *Tópicos Laborales*. P. 38

trabajo, de manera semejante a lo que se hace por conducto de una Ley.

El Laudo Constitutivo Colectivo es la sentencia que resuelve el fondo de un conflicto colectivo de naturaleza económica dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Sentencia Colectiva es la que se pronuncia por dichas Autoridades del Trabajo; y es considerada como fuente especial del Derecho del Trabajo, ya que mediante ella, se crean nuevas condiciones de trabajo que substituyen a las que no pudieran substituir y que dieran origen a un conflicto económico - social.

Dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se pueden reducir a los trabajadores los beneficios adquiridos, que tienen como límite la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, ya que conceden los mínimos derechos.

1.4 Principios que rigen la materia del trabajo

El Derecho del Trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructuras filosóficas, éticas y jurídicas que, de una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Los principios del Derecho del Trabajo, son aquellos principios de la política jurídico laboral, que aparecen expresos o tácitamente, consagrados en las normas laborales.

Los principios del Derecho del Trabajo mexicano solamente pueden ser aquellos que se encuentran vinculados al ordenamiento jurídico laboral positivo de nuestro país. Estos principios se pueden clasificar en dos categorías, Constitucionales

y Ordinarios. Los primeros son aquellos que están reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los segundos son los admitidos en las Leyes Ordinarias. Es así que la Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, primordialmente los expresados en el artículo 123 Constitucional, que buscan el equilibrio de las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo.

Una de las funciones de las normas de trabajo es la búsqueda del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, consagrada en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, bajo este sentido las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la Justicia social en las relaciones obrero-patronales.

La justicia social busca el equilibrio y la armonía entre el capital y el trabajo estando íntimamente vinculado el bien común.

Trueba Urbina indica que la idea de la justicia social “no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendiéndose a la socialización de los bienes de producción.”¹²

La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, en favor del trabajador o de la sociedad.

¹² Alberto Trueba Urbina, *Ibid.* p.258

1.4.1 El trabajo como un Derecho y un Deber Social.

Su antecedente proviene de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá Colombia; firmada el 30 de abril de 1948 por Mario de la Cueva representando a México, siendo ratificado por nuestro país el 23 de Noviembre del mismo año, por Decreto publicado en el Diario Oficial del 13 de enero de 1949. El maestro de la Cueva siendo miembro de la delegación mexicana propuso el texto del artículo 29 b) en donde se señala que “el trabajo es un derecho y un deber social, no será considerado como un artículo de comercio, reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.”¹³

Es así que existe el derecho a adquirir un empleo y el derecho a conservarlo. Esto dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Por lo que el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan.

Por lo tanto la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto; y por eso el trabajo es un deber, así que la sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

Este principio está reconocido expresamente en el párrafo primero del artículo 123 Constitucional “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” y

¹³ *Diario Oficial, del 13 de enero de 1949.*

el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajo, “es un derecho y un deber sociales”, sin duda su meta es garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable, puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

El Derecho de Trabajo, en su artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo tiene dos formas de manifestarse; en primer término el derecho a adquirir un empleo; y como segundo término, el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo, más adelante me referiré a él.

1.4.2. La Libertad de Trabajo

Este principio fue reconocido en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, en su artículo 4, (ahora artículo 5) y significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricciones que la licitud, plasmada en dicho artículo “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito”.

Es así que todo individuo tiene el derecho de dedicarse al trabajo que más le convenga para el logro de su bienestar y el de su familia, siempre y cuando no sea ilícito. La licitud dependerá de que el hecho no sea contrario a las buenas costumbres o a las normas del orden público.

Esta disposición también está expuesta en la Ley; y adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

Por lo que Ignacio Burgoa manifiesta que “esta garantía contribuye a la felicidad humana..., y generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que más esté de acuerdo con su idiosincrasia, con sus inclinaciones naturales e innatas..., Por lo que la libertad de trabajo se concibe como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales..., es la manera indispensable para el logro de su felicidad o bienestar.”¹⁴

En la relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial del trabajador, así que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, así mismo en esta relación de trabajo la libertad del hombre no puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo exigiendo respeto para las libertades de quien lo presta, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad.

1.4.3. La Igualdad en el Trabajo.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación estrecha, que la igualdad y la libertad no puede existir solas, es decir, la igualdad no nace en donde falta libertad, ambas son principios fundamentales que constituyen la razón de ser del Derecho Laboral.

El principio de igualdad se puede dividir en dos:

I.- Para trabajo igual salario igual. Este postulado está previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado A

¹⁴ Ignacio Burgoa, *Las Garantías Individuales*, p.311.

fracción VII; y determina que “Para todo trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3 y 56 enmarca la igualdad en las condiciones de trabajo, pues en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por Ley, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios y trabajos, sin que en ellas puedan influir distinciones por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo dispone que a trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones iguales, deberá corresponder salario igual.

II.- Para trabajo igual prestaciones iguales.

Este principio se sustenta bajo las mismas direcciones que la anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario, sino también a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

1.4.4. La Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo es creada en la Asamblea Magna de 1917, sin algún otro precedente en otras Legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista.

El tema de la estabilidad en el empleo o trabajo cobra importancia en la vida económica de un país, ya que es el fundamento para el desarrollo de cualquier

economía nacional, al asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores; pues de esta forma se incrementará la economía del país.

La finalidad de este principio es proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tenga una permanencia duradera. Y al mismo tiempo sustenta los demás principios de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber social.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa. Es absoluta en el caso previsto en el concepto: “ El trabajador no podrá ser separado sin motivo alguno”. Es relativa, cuando en determinados casos “ el patrón puede separar al trabajador sin que éste tenga la posibilidad de reinstalarlo, por medio de la indemnización”.

La estabilidad en el trabajo es el principio que otorga el carácter permanente a la relación del trabajo, y su disolución dependerá de la voluntad del trabajador y excepcionalmente la del patrón. Así que este principio es el creador de un derecho para el trabajador y un deber para el patrón.

El principio de la estabilidad en el trabajo, es el vigilar el presente y futuro de la vida del trabajador, en la adversidad y en la vejez, con el objetivo de proporcionarle una seguridad social. Y al mismo tiempo adquirir derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo que de otra manera no podrían nacer.

1.4.5 La dignidad humana y una existencia decorosa.

El párrafo primero del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, así que la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el

primero es que, es un ser idéntico a los demás de tal suerte que el trabajador tiene el derecho de ser tratado con las mismas consideraciones que cualquier persona que rodea al empresario.

En el Derecho del Trabajo una de las finalidades es otorgar a los trabajadores una existencia o nivel económico decoroso, es así que el párrafo primero del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Y esa existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer necesidades y proveer una educación básica, preparación técnica o universitaria a sus hijos a fin de obtener una cultura, de manera que él como su familia pueda desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

Este principio es protegido mediante la institución del salario mínimo, ya que el salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

CAPÍTULO II
SUJETOS DE LA RELACIÓN
LABORAL

El hombre es la base de la sociedad, cuya existencia determina las comunidades sociales. Es de él donde nace el derecho, y para él su aplicación. Así que el hombre para cubrir la necesidad de comer y vestir, tuvo que servir a otras personas, por lo que vendió su fuerza de trabajo a otra que le pagará por sus servicios. Es así en donde nace la relación de una persona con otra referente al trabajo. En tanto se fue desarrollando esta relación se determinaron los nombres de los sujetos que intervienen en ella. De tal manera que se entiende como trabajador a la persona que presta un servicio a otra, y por patrón a la persona que recibe los servicios del trabajador mediante el pago de un salario.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan especial atención en esta investigación es el trabajador y el patrón. Las normas del Derecho del Trabajo deben reposar en el principio de la igualdad entre las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia alguna, entre el patrón y trabajador.

2.1 El trabajador

Con el paso del tiempo a la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado, como a nuestra materia, de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, empleado, y la de trabajador que es el término más acogido tanto por la Doctrina como por la propia Legislación. Sin embargo la misma Ley utiliza el término de obrero en la fracción VII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo. Al determinar

que no producirá efecto legal la estipulación que establece, un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

Por su parte Néstor de Buen cita a Ludovico Barass como uno de los autores que encuentran “diferencias entre empleado y obrero:

a.- Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual.

b.- El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado es pagado por mes.

c.- Hay especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por los obreros, mientras que otras actividades son casi exclusivas de empleados.

d.- El empleado tiene funciones de “colaboración” en relación de subordinación con el empleador; y el obrero no se encuentra en esa condición.”¹⁵

La Legislación en materia de trabajo define en su artículo 8° al trabajador como aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. De esta definición que nos proporciona la Ley sobresalen los siguientes elementos:

1.- El trabajador será siempre una persona física, no podrá ser una persona moral la que pueda intervenir en la relación de trabajo como trabajador.

El trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues

¹⁵ Néstor de Buen Lozano, *Ibid* p.492-493

como persona física no puede ser titular de los intereses y derechos colectivos.

2.- La prestación del servicio. Esa persona física ha de prestar su servicio a otra persona física o moral, no necesariamente se requiere una persona física o constituida como moral, para que pueda emplear a un trabajador.

3.- El servicio ha de ser en forma personal. El servicio deberá ser realizado por él mismo y no por conducto de otra persona, de otra manera si el servicio se proporciona por otra persona estaremos en la figura del intermediario. El servicio debe realizarse de manera personal y directa a quien lo ha contratado, esto sirve para garantizar el vínculo inmediato del trabajador con el patrón; y para evitar que se oculte o se niegue la relación de trabajo.

Los principales efectos de la prestación de los servicios son el nacimiento de la relación de trabajo y la aplicación automática de la Ley Federal del Trabajo en beneficio del trabajador.

Néstor de Buen menciona que “lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios, sino que lo hace por conducto de otras personas necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene naturaleza laboral”.¹⁶

4.- El servicio ha de ser de manera subordinada. La prestación del servicio deberá ser en forma subordinada, y debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

¹⁶ Néstor de Buen Lozano, *Ibid* p.490-491

Para José Dávalos la subordinación “Implica por parte del patrón, o de sus representantes, la facultad jurídica de mando y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia. La Facultad de mando que tiene el patrón deberá ser en el trabajo pactado y durante las horas de trabajo.”¹⁷

La subordinación, es una relación jurídica de poder de autoridad en el patrón y de obediencia y sometimiento en el trabajador en cuanto al trabajo contratado.

Esta subordinación consiste en la obligación del trabajador de ejecutar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estará sometido en todo lo concerniente al trabajo. La subordinación es el derecho que se les otorga a los patrones de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo creyeran conveniente.

5.- La retribución. El trabajador deberá recibir un retribución por el trabajo prestado, si el trabajo no es remunerado no se podrá hablar plenamente de la existencia de la relación laboral, a consecuencia de lo que el artículo 20 se menciona, que la relación de trabajo se dará por el acto que le dé origen a una prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

A este respecto Mario de la Cueva sostiene que “la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario.”¹⁸

¹⁷ José Dávalos, *Derecho del Trabajo*, p.92

¹⁸ Mario de la Cueva, *op.cit.* 94

En la opinión de Dávalos la remuneración “no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador - patrón, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, este subsiste y, en todo caso, el no pago del salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido.”¹⁹

El pago del salario de los trabajadores, no es más que una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona a otra física o moral, por lo que debe ser suficiente para el sostenimiento del trabajador. La remuneración debe entonces permitir una vida decorosa con la que pueda mantener a su familia. Así que el salario recibido por su trabajo no ha de rendirle sólo lo estrictamente necesario para satisfacer sus necesidades fundamentales, si no que tiene que ser lo suficientemente abundante que le permita a él y a su familia la facilidad de distraerse y recrearse lícitamente y al mismo tiempo le permita ahorrar.

2.1.1 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Dentro de la Ley Federal del Trabajo uno de los principales objetivos o principios es la protección del trabajador. Por lo que se establecen derechos y obligaciones, ayudando al buen desarrollo de las relaciones de trabajo entre los patrones y trabajadores. A consecuencia el trabajador por su parte, debe prestar el trabajo con la eficacia e intensidad que le permiten sus fuerzas, absteniéndose de perjudicar en modo alguno a la empresa, asociándose a la tarea de producción legal; y no recurrir jamás a la violencia o a la fuerza para defender sus derechos. Entre las obligaciones de los trabajadores se descubre el interés y la preocupación de mantener la seguridad

¹⁹ José Dávalos *op.cit.*: 94

del propio trabajador y la de sus compañeros, al establecer medidas obligatorias para alcanzar el buen desarrollo de las actividades laborales, así como la salud e integridad física y mental del trabajador.

Los derechos y obligaciones de los trabajadores se encuentran consignados en el título cuarto del capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

Las obligaciones que deberá cumplir el trabajador se enumeran en el artículo 134 de la Ley en Materia .De las cuales deberá observar las medidas preventivas e higiénicas que las autoridades y el patrón indiquen para la seguridad y protección de él y de sus compañeros; y dará aviso o prestará auxilio inmediato cuando exista un peligro que atente la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. De igual manera deberá someterse a los exámenes médicos para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, y si ésta existiera deberá comunicarla de forma inmediata al patrón desde el momento en que tenga conocimiento de ella.

Su trabajo deberá realizarlo con el esmero, intensidad y cuidado apropiado; en la forma, tiempo y lugar convenido, bajo la dirección del patrón o sus representantes, así como deberá restituir los materiales no usados, conservando en buen estado sus herramientas de trabajo. Cuando tenga la necesidad de faltar deberá de comunicar la causa que le impida asistir a su trabajo.

También tiene como obligación guardar todos los secretos administrativos, técnicos, comerciales y de fabricación de los productos que se elaboren en la empresa o bien del patrón.

Las prohibiciones de los trabajadores se encuentran consagradas en el artículo

135 de la Ley en cuestión.

Dentro de estas prohibiciones que tiene el trabajador son el ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de él, de sus compañeros, del establecimiento o lugar de trabajo; sustraer o utilizar las herramientas de trabajo, materia prima o elaborada, para fines distintos de su objeto; portar armas dentro de la empresa; presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante; (en caso de que exista prescripción médica deberá dar aviso al patrón antes de iniciar su servicio) Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón así como suspender las labores, hacer propagandas o colectas en la empresa.

2.2. El patrón

Al igual que el trabajador, a la persona que recibe los servicios de éste, se le ha nombrado de diferentes maneras para identificarlos, tales como: acreedor de trabajo, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario.

Sin embargo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 utiliza los términos de patrono, patrón, empresario. Así como la Ley Federal de Trabajo, utiliza los mismo términos además proporciona el concepto de patrón en su artículo 10 “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.” Anteriormente la Ley de 1931 en su artículo 4 conceptuaba al patrón como a la persona física o jurídica que empleara el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Baltazar Cabazos menciona al autor Sánchez Alvarado quien define al patrón “que es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”²⁰

De la definición que proporciona la Ley en su artículo 10 se desprenden los siguientes elementos:

1.- El patrón puede ser una persona física o moral, en este elemento el patrón puede ser una persona física o constituida legalmente como moral. Cualquiera que sea de estas dos formas tendrá los mismos derechos y obligaciones hacia sus trabajadores.

2.- Es quien recibe los servicios de uno o varios trabajadores. No importa tanto si la persona sea física o moral sino que deberá recibir los servicios del trabajador en una relación de subordinación.

2.2.1. Obligaciones de los Patrones

La reglamentación de las obligaciones y derechos recíprocos entre el patrón y trabajador tiende a realizar la justicia social, constituyendo la razón del derecho del trabajo. Al determinar derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, beneficiando al buen desarrollo y vida de esta relación, al equilibrar esos derechos y obligaciones.

Los patrones responden por todas las obligaciones correlativas constitucionales y legales del trabajo.

²⁰ Baltazar Cabazos Flores, *El nuevo Derecho del Trabajo mexicano*
p. 139

El patrón debe respetar la dignidad natural de su colaborador en la empresa, sin ver en él a un esclavo, al cumplir con el pago de un salario justo, y preocuparse no sólo por la salud física sino también por su integridad espiritual, por su condición actual y por la previsión de acontecimientos futuros que coloquen al trabajador o sus familiares en situaciones apremiantes, proporcionando de manera directa o indirecta soluciones para salir de ellas.

En la Ley Federal del Trabajo son múltiples las obligaciones que prescriben el buen trato que deben los patronos a sus trabajadores y a sus familiares tales como el acondicionamiento especial de los centros de trabajo para evitar riesgos profesionales, la entrega de medicamento para prevenir enfermedades tropicales o endémicas y/o, la prohibición de portar armas dentro de la empresa para evitar daños corporales a los trabajadores.

Las obligaciones patronales no se descargan con el pago de la retribución, que ni siquiera es la obligación fundamental, pues la asistencia y protección es una de las obligaciones principales del patrón, por lo que debe interesarse por la vida física del trabajador; y para este efecto instalará, de acuerdo con los principios de higiene; en fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que se deban ejecutar el trabajo, todas las medidas preventivas que se determinen, observando las que fijen los reglamentos para prevenir accidentes en el horario de labores, y pondrá a disposición de sus trabajadores medicinas y útiles indispensables para la atención de cualquier caso patológico y en aquellos lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, debiendo proporcionar los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar, así como la obligación de cuidar el nivel cultural del trabajador y de sus hijos.

Los deberes de asistencias van, desde la prohibición para las mujeres embarazadas de que ejecuten trabajos que exigen esfuerzos físicos considerables, hasta los seguros sociales por riesgo, invalidez y vejez, muerte y cesantía avanzada. A través de estas obligaciones del patrón, se engrandece la relación de trabajo y se realiza la armonía entre ambos.

El patrón tiene el deber de procurar el ejercicio de actividades cívicas como miembro de la sociedad. El trabajador debe intervenir en la política; y para esto necesita contar con el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y con el permiso para faltar a sus labores para el desempeño de cualquier comisión accidental o permanente que le confiera al patrón, la obligación de reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para establecimiento de los mercados, edificios para servicios municipales y centros recreativos, cuando el lugar de trabajo esté a una distancia menor de cinco kilómetros.

La Ley Federal del Trabajo señala expresamente en su título 4 capítulo I artículo 132 regula las obligaciones que deberán tener los patrones.

Es de suma importancia para el patrón así como para el trabajador, conocer cuales son sus obligaciones legales dentro de la relación de trabajo a fin de cumplir con las obligaciones para evitar conflictos y reclamaciones que afecten sus intereses económicos y la armonía que debe existir siempre en la relación de trabajo para el buen desempeño de las empresas.

Estas obligaciones generales que la Ley impone al patrón son tanto de carácter económico, laboral o político como sindical, humanitario educativo y sanitarias.

El fin primordial de conocer, respetar y cumplir estas obligaciones, es obtener

la confianza laboral para alcanzar el progreso, la productividad y la paz social.

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

Esta obligación es de carácter general, ya que obliga al cumplimiento tanto de las normas que emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como de la Ley, o bien de las que sean determinadas en los contratos e incluso de la propia costumbre; y se apliquen dependiendo de la naturaleza de las actividades a que se dedique la empresa. Por lo que el patrón tiene la obligación de acatar y cumplirlas. En ningún caso podrán contravenir a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuando el patrón no cumpla con las obligaciones señaladas a su cargo, se hará acreedor a las sanciones establecidas en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad laboral o penal que pueda corresponder.

El patrón deberá dar cumplimiento a las normas de trabajo dentro de su empresa o establecimiento, así como el de permitir las inspecciones correspondientes que realicen las autoridades de trabajo.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Las obligaciones de pagar el salario que según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe efectuarse en moneda de curso legal, no siendo permitido en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, al igual que las indemnizaciones que el trabajador tenga derecho.

Siempre que se preste un servicio personal subordinado se produce la relación de trabajo y debe existir la obligación de pagar un salario. Sin embargo, existe una excepción de pagar el salario, cuando se trata de la suspensión de la relación de trabajo.

Cuando el patrón pague cantidades inferiores al importe del salario mínimo general, será acreedor a las sanciones de prisión que señala el artículo 1004 en relación con el 992 de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufra los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Esta disposición tiene un mayor interés para el patrón que para el trabajador, pues al proporcionar los útiles de trabajo se hará para la mejor ejecución del mismo, evitando perjudicar a la empresa, pues la productividad y rendimiento será el adecuado. Así mismo el patrón no podrá exigir indemnización por el desgaste ocasionado en los instrumentos de trabajo, por la simple razón de que se utilizan para el beneficio de su empresa y por lo tanto tendrá la obligación de restituirlos cuando éstos se encuentren deteriorados.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de

indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Es obligación del patrón tener en el centro de trabajo un lugar o local destinado para guardar las herramientas de trabajo, con el objeto de cuidar dichas herramientas. También se podrá destinar ese lugar para los objetos personales del trabajador, pues cuando en la empresa existe la obligación de utilizar un uniforme el trabajador tendrá un lugar seguro para guardar sus pertenencias. Llevar un registro de las herramientas con especificaciones de cada una de ellas, aunque no lo solicite el trabajador servirá para ambas partes; evitándose conflictos internos.

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

Esta obligación atiende a la salud y al bienestar del trabajador en la prestación de sus servicios, para garantizar el buen funcionamiento y rendición del trabajador.

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Es obligación de los patrones el tratar a los trabajadores con la consideración y el respeto debido. Apoyando el principio de dignidad establecido en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo. "el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta." Por lo tanto la falta de esta obligación se ve consignada como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. Otra finalidad de esta obligación es la de evitar el mal trato físico o

moral al trabajador pues al hacerlo se tendría un retroceso de los derechos ganados por él, pues luchó por dejar de ser esclavo, pues merece el respeto y consideraciones debidas.

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Es de extraordinaria importancia esta obligación del patrón, para demostrar que efectivamente se le ha pagado el salario al trabajador. Y es una garantía al trabajador de que el patrón deberá pagar ese salario estando informado de la cuantía y fecha para que, si es necesario, ejerza acciones que procedan; y al mismo tiempo el patrón tenga la posibilidad de comprobar lo que realmente gana y que efectivamente se le ha pagado. De ahí que de esta obligación nazcan las nóminas o recibos de pago.

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

El objetivo es hacer que el trabajador este debidamente informado de su tiempo de servicio, a fin de que pueda, en su caso, ejercer las acciones y reclamaciones a sus derechos y prestaciones que le correspondan de acuerdo con la ley; o a su contrato.

Otra finalidad de esta obligación es tener una constancia del trabajo que realizó en la empresa, pues ésta le servirá para demostrar en otro que realmente cuenta con las aptitudes o conocimientos de la labor que desempeñó durante un determinado tiempo; y que cuenta con la experiencia necesaria para ser acreedor al trabajo que solicita.

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto

en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

Esta obligación a cargo del patrón es de carácter político, por lo que deberá permitir a sus trabajadores lleven a cabo el ejercicio del sufragio en elecciones federales, estatales o municipales, permitiendo ausentarse de su jornada para realizar dicha actividad; ya que el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prescribe que las funciones electorales son de carácter obligatorio y gratuito.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

En sus relaciones frente a la organización profesional, es obligación de los patronos el permitir a los trabajadores que falten a su labor para que atiendan sus comisiones sindicales u oficiales, previo aviso. El patrón tiene la obligación de conceder el permiso para faltar a sus labores las veces que sean necesarias para desempeñar las actividades de su comisión, siempre y cuando no exceda de seis años,

con previo aviso y cuando no se interrumpan la buena marcha o funcionamiento de la empresa.

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definidas y las temporales que deban cubrirse.

Esta obligación tiene la finalidad de que el sindicato de la empresa conozca los puestos libres en la misma, para que sus miembros puedan ocuparlos; y el trabajador tenga la oportunidad de ir subiendo de puesto al igual que de salario; y le proporcione bienestar a su familia.

Esta obligación del patrón, es el derecho del trabajador de ir escalando puestos en la empresa, ya que al ir logrando estos ascensos se reflejara en un mejor nivel de vida de él y de su familia.

XII.- Establecer y sostener las escuelas “ Artículo 123 Constitucional ”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

Esta obligación es impuesta por el gobierno a razón de la preocupación por la carencia de educación que existía y existe en nuestro país, pero tendrá que ser adecuado a lo que disponga la Secretaría de Educación Pública, ayudando de esta manera a combatir la analfabetización de los trabajadores, por lo que al saber leer y escribir conocerán de los derechos y obligaciones a los que son acreedores.

XIII.- Colaborar con las Autoridades de Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los

trabajadores.

Esta obligación también es de carácter educativo; y el Estado hace que el patrón participe en la ayuda para alfabetización de los trabajadores, por la razón de que si se incrementa el nivel de educación en el país, se alcanzará un buen desarrollo de éste, a través de la mejor productividad de las empresas, pues ésta respaldará la economía del país.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando emplee más de cien trabajadores y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostenerse tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

Esta obligación también vigila la educación, pero solamente se hace obligatoria para aquellos patrones que tengan más de 100 trabajadores y menos de mil, y si tienen más de mil deberán ser tres becarios. Pero al mismo tiempo regula indirectamente al becario, pues si éste no aprovecha el estudio que le proporciona el patrón, tendrá el derecho de cancelar esa ayuda y brindarle oportunidad a otra persona que realmente demuestre las ganas y aptitudes de mejorar sus conocimientos.

En cuanto a la parte final de esta fracción (de que el trabajador que haya

terminado sus estudios deberá prestar sus servicios al patrón durante un año por lo menos) es muy difícil cumplirla pues a ninguna persona se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III-bis de este Título.

A través de esta obligación, que enfoca a capacitar y adiestrar al trabajador, se logra tanto la superación de él como su nivel de vida, reflejándose en el país una mejor producción, impulsando su desarrollo y progreso. Toda empresa tiene la obligación de impartir capacitación a su personal. Esta puede darse en horas de trabajo o fuera de ellas, como lo acuerden el patrón y el trabajador.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expida las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señale las propias autoridades.

Esta obligación lleva consigo el adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores. A través del cumplimiento de esta obligación, tanto el patrón como los trabajadores podrán desarrollar sus actividades con seguridad y efectividad, evitando riesgos de trabajo.

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

Es clara y amplia esta obligación sanitaria y de seguridad, teniendo Como finalidad proteger la salud y la integridad física de los trabajadores, así como la de proporcionarles oportunamente los primeros auxilios.

Para la seguridad, es primordial proteger el derecho de los trabajadores, cuidando su integridad física, mental y orgánica, así como preservar su salud y su vida en la prestación de sus servicios personales a los patrones subordinados.

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Esta obligación consiste en fijar en lugares estratégicos las principales normas de seguridad e higiene de la empresa, con el objeto de que el trabajador las conozca y sepa que hacer alguna eventualidad, así como las medidas que deberá cumplir diariamente para evitar riesgos de trabajo.

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

Esta disposición es también de carácter sanitaria y tiende a preservar la salud de los trabajadores; y la obligación del patrón se vera más arraigada cuando el trabajo se realice en lugares tropicales, pues debido al exceso del calor y, en su caso de arbustos, abundan diferentes tipos de insectos, y el grado de enfermedades o epidemias es mayor, por lo que se proporcionarán los medicamentos necesarios para la curación y prevención de las enfermedades existentes.

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

El patrón sólo tiene la obligación de proporcionar el terreno cuando en su centro de trabajo exceda de doscientos habitantes, entendiéndose como habitantes no solamente a los trabajadores si no a toda la familia que viva con él y necesite de los servicios de mercado, centro recreativos etc.

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

Siempre que se trate de centros rurales de trabajo; y medie la solicitud al respecto del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa, el patrón tiene que cumplir con la obligación de proporcionar un local, pero al mismo tiempo tiene el derecho de exigir el pago de una renta por el mismo, la que será

convenida libremente por éste y el sindicato, implicando una obligación para el patrón, pero al mismo tiempo un derecho que resulta justo.

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción VI.

Esta obligación será del patrón cuando en su empresa tenga celebrado un contrato de trabajo con el sindicato; y si en dicho contrato se encuentra estipulada la obligación de pagar las cuotas por partes de los trabajadores. El sindicato solicitará al patrón que se descuenta el importe de las cuotas.

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 fracción IV.

El artículo 110 dispone que los descuentos a los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en el caso de la fracción IV, que establece que los pagos de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, estarán permitidos siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, no excediendo del 30 por ciento del salario mínimo.

Para que pueda cumplir con esta obligación, el patrón deberá contar con el consentimiento expreso y libre del trabajador para poder realizar esta deducción.

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo

soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

El patrón tiene el deber de permitir y facilitar las inspecciones de las autoridades de trabajo, a las que les corresponde legalmente vigilar el debido cumplimiento de las normas de trabajo por parte de los patrones. Así mismo el patrón podrá exigir a los inspectores o autoridades que pretendan realizar alguna inspección o vigilancia, que se identifique plenamente, y de no hacerlo, podrán impedir que dicha inspección se lleve a cabo.

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

El patrón debe impulsar al trabajador a realizar actividades culturales y deportivas para el bien de su salud física y espiritual; ya que al fomentar el hábito del deporte entre sus trabajadores, éstos tendrán una distracción fuera de las horas de trabajo. Promoviéndose de esta manera la unión familiar.

XXVI Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

Las fracciones de estos artículos disponen que en el caso de que el trabajador haya obtenido un crédito otorgado por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores; y que sea establecido por el Ejecutivo, ya sea para la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios, el patrón deberá

descontar del salario del trabajador la cantidad correspondiente, siempre y cuando no exceda el porcentaje establecido en la Ley.

Para el cumplimiento de esta obligación el Gobierno crea el Fonacot, mediante un fideicomiso por decreto presidencial, de fecha 30 de abril de 1974. El patrón, a través de éste, tendrá la obligación de deducir las cantidades correspondientes.

XXVII proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezca los reglamentos.

Esta obligación se determina con la finalidad de cuidar el buen desarrollo del ser humano en la etapa de gestación, ayudando así a la conservación de la especie. Esto a través del cuidado de la salud de la mujer embarazada y la del producto, mediante normas que vigilen tal situación, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia; y sin que sufra algún perjuicio en su salario.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Para el cumplimiento de esta disposición, el patrón está obligado a participar en las comisiones que se establezcan. Esta participación de los patrones tiene un doble aspecto, pues integrará dichas comisiones y al mismo tiempo participará en su funcionamiento, estableciendo su punto de vista y defendiendo sus derechos.

El artículo 133 establece las prohibiciones que deberán acatar los patrones.

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

Como se ha venido estableciendo en el capítulo I de la Ley en materia, el artículo 3 manifiesta que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo o edad. Por lo tanto, esta prohibición se vincula con la disposición que establece que no deberán existir distinciones entre ellos por ningún motivo.

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

El patrón tendrá estrictamente prohibido obligar al trabajador a consumir algún producto que él elabore o venda, así como el comprar en algún lugar determinado; pues el trabajador, como miembro de la sociedad, es libre de adquirir los productos que satisfagan sus deseos donde el crea necesario.

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

El patrón no podrá exigir al trabajador dinero o aceptarlo, pues él tendrá el derecho de que por sus propios méritos y logros se le otorgue un ascenso o bien, si tiene las aptitudes del trabajo solicitado, que se le admita en él.

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura.

También tendrán la prohibición de obligar al trabajador de votar por algún partido en especial, pues el hacerlo contravendría a lo dispuesto en la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que el voto es libre y secreto. Esta misma disposición se comprende para la integración o retiro de un sindicato.

Como apoyo a estas disposiciones, encontramos lo establecido en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a nadie se puede obligar a formar o no, parte de un sindicato.

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

El patrón no podrá intervenir en la administración del sindicato, ya que su administración corresponderá solamente a los trabajadores a través de sus directivos, pues la finalidad de la constitución del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

La prohibición de que el patrón realice o autorice hacer algún tipo de colectas entre los trabajadores, tiene como finalidad evitar problemas de tipo económico o fraude.

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Esta disposición evita que el patrón realice un acto donde se establezcan normas que limiten los derechos otorgados por las Leyes o reglamentos a los trabajadores. Así que no producirán efecto legal alguno las disposiciones que

impliquen renuncia del trabajador a los derechos o prerrogativas que le otorgan las normas de trabajo.

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

Esta prohibición tiene vinculación con la fracción IV, pues al permitir que se realicen en el centro de trabajo propagandas de tipo político, de manera indirecta se ejercerá presión al trabajador para votar por un partido determinado, de la misma forma con la religión, al impulsarlo a pertenecer o profesar una religión determinada.

IX.- Emplear el sistema de "poner el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva dar ocupación.

Esta fracción se refiere a que el patrón tendrá prohibido señalar al trabajador para que no se le vuelva a dar trabajo, pues el simple señalamiento determinará circunstancias negativas para el trabajador, pues los comentarios del primero, serán en perjuicio del segundo.

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

El patrón tendrá prohibido usar armas en los establecimientos, pues el simple hecho de ver al patrón portando una da al trabajador una sensación de presión, temor o miedo para realizar sus actividades.

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Esta prohibición tiene la finalidad de que el patrón no falte el respeto a los trabajadores o que no se lo falten, pues al encontrarse en estado de embriaguez o bajo el influjo de un narcótico o droga, no tiene las facultades normales y tienden a faltar acatamiento de las órdenes dadas por él. Todo esto perjudicaría las relaciones de trabajo.

También en la Ley Federal del Trabajo se regulan otras figuras del patrón, como son los representantes, intermediarios, patrón sustituto, etc.

2.3 La relación de trabajo

La relación de trabajo es cualquier acto donde intervienen un trabajador y un patrón y exista una prestación de un trabajo subordinado.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por "Relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Conforme a lo estipulado en el artículo anterior, existen diversas formas para constituir una relación laboral. Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación, esto indica que puede existir una relación de trabajo sin que provenga de la celebración de un contrato. Por lo tanto es suficiente la prestación de un trabajo subordinado para que exista esta relación.

La relación individual de trabajo nace a partir del momento que el trabajador ingresa al empleo o comienza a desempeñar una actividad para otra persona, y por lo tanto tiene a su favor la protección de las normas de trabajo.

La relación de trabajo es reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo; y que comienza a tener vigencia desde el momento en que se presta, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

La Ley señala supuestos en donde la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, basta que se preste un trabajo subordinado. El contrato es nulo si se establece fuera de las condiciones de la Ley, o bien, si implica una renuncia a los derechos otorgados al trabajador

Otro supuesto es aquél donde el trabajador presta un servicio personal subordinado con el consentimiento del patrón. A esto se le puede decir que su origen depende de una situación de hecho. Esto se encuentra regulado en el artículo 21, que establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

El Maestro Mario de la Cueva establece algunas “consecuencias de la relación de trabajo:

a.- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;

b.- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c.- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y

efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo;

d.- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a las que se da el nombre de relación de trabajo.”²¹

2.3.1 Los Elementos de la Relación de Trabajo

Los elementos de la relación de trabajo son los datos que la componen, es decir sus partes integrantes, sin las cuales no pueden existir. Para poder analizar a los elementos de la relación de trabajo volveremos a transcribir el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

I.- Deberán existir dos personas, una de las cuales tendrá el carácter de trabajador y la otra de patrón.

Si no existe el primer elemento que es la presencia de un trabajador y un patrón; el segundo elemento que es, la relación de trabajo, no podrá darse pues esta condición consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra. El contrato individual de trabajo, es aquel en que una persona se obliga a otra a un trabajo personal subordinado. Por lo tanto una persona que presta un servicio personal a otra está bajo la protección de la Legislación Laboral.

II.- Una prestación de trabajo subordinado.

²¹ Mario de la Cueva; *Ibid.* p 187-188.

Las distintas actividades del hombre son regidas por diversas ramas del Derecho. Es así que este elemento nos ayudará a establecer si la prestación de trabajo es regida por la Ley Federal del Trabajo, o si pertenece a otra rama del Derecho. Así que la Ley regula toda condición de trabajo subordinado.

En la Legislación de 1931, anterior los conceptos que se utilizaban para determinar la existencia de relación de trabajo, deberían de existir la dirección y la dependencia que ayudaran a determinar la relación de trabajo. Hoy en día, estos elementos quedaron desplazados al convertirse la subordinación como elemento central para comprender la relación laboral, en tanto la dirección técnica como la dependencia carecieron de validez. Por lo que la legislación actual únicamente contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 17 señalaba que “Contrato individual del trabajo es aquel en virtud el cual una persona se obliga a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.”

La Ley Federal del Trabajo de 1970 cambió el término “dirección y dependencia” por el de “subordinación”, para distinguir la relación de trabajo con otras ramas del Derecho, así la relación de trabajo se dará cuando se preste un trabajo subordinado a otra persona.

La subordinación consiste en la facultad del patrón para determinar los lineamientos, instrucciones y órdenes que crea conveniente para conseguir los objetivos de la empresa, por lo tanto el trabajador deberá cumplir con las obligaciones a él otorgadas.

Este elemento o característica de subordinación, consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que se relacione con el trabajo contratado. Si no existe este elemento no habrá relación laboral aunque se haga un trabajo personal y medie el pago de un importe efectivo como contraprestación por el servicio o trabajo prestado.

III.- El salario como forma de pago.

El salario también es un elemento para determinar la relación de trabajo, pero se podría decir que no es un elemento esencial, pues cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago será clasificada dentro de la relación de trabajo. Todas las características y elementos que conforman al salario se analizarán más adelante.

2.3.3 Rescisión de la Relación Individual de Trabajo.

Los principios que rigen la rescisión de las relaciones de trabajo, surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro para apoyar el principio de la estabilidad en el trabajo.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, dividió las causas justificadas de la disolución de las relaciones individuales de trabajo, causas de rescisión y causas de terminación.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo por cualquiera de las partes, cuando una de ellas incurre en una falta de sus obligaciones.

Por rescisión de la relación de trabajo debe entenderse la disolución de aquella, por voluntad de cualquiera de las partes ante el incumplimiento delicado y culpable de su contraparte.

Néstor de Buen entiende a la rescisión como “el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.”²²

Para el Doctor Miguel Borrell Navarro “la rescisión es la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación individual de trabajo válidamente celebrado a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón.”²³

Por su parte Dávalos menciona que “la rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

- a.- Es un acto unilateral; porque supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- b.- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponda ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- c.- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.”²⁴

²² Néstor de Buen Lozano *op.cit.*;593

²³ Dr. Miguel Borrell Navarro, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho mexicano del trabajo*, p.329

²⁴ José Dávalos, *Ibid.*, 140-141

La rescisión tiene como objetivo principal disolver las relaciones de trabajo. Dentro de esta institución encontramos el despido, que es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios. Por lo tanto también extingue la relación laboral y éste será justificado cuando se establezca por una causal determinada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; o injustificado si se da por el simple deseo del patrón de terminar la relación de trabajo.

La relación de trabajo una vez creada, es estable y sólo puede disolverse cuando una de las partes incurra en alguna de las causales de rescisión señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo IV, se regula la Rescisión de las Relaciones Individuales, estableciendo en su artículo 46 que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, determinado cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y para el trabajador.

Para que el patrón lleve a cabo la rescisión del contrato o relación de trabajo sin responsabilidad para él, deberán existir algunas de las causas que establece el artículo 47 y cumplir con los siguientes requisitos:

- La determinación del patrón de rescindir el contrato o la relación de trabajo al trabajador. Esta consiste en la separación física del trabajador del servicio o del trabajo que desempeñaba, ya que el trabajador no puede regresar o permanecer en sus labores cuando se le ha rescindido el contrato.

- Dar el aviso por escrito a que se refiere el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La sola falta de esta formalidad se considera que el despido es injustificado.

Las reformas de 1980 establecen que el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de las causas y fecha de su despido. Si éste se negara a recibirlo, el patrón deberá notificarlo por conducto de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

2.3.2.1 Causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón como para el trabajador

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, se encuentran enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

En esta fracción, por el engaño hacia el patrón, de aptitudes o conocimientos que el trabajador o su sindicato le hagan creer, se podrá rescindir el contrato, pero el despido deberá realizarse en un periodo no mayor de 30 días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Después de este periodo se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

Para que pueda proceder esta causal se requiere como elemento principal el engaño, entendiéndose como mentira o falsedad y si no existe éste no podrá ser rescindido. El engaño puede darse por cualquier medio, como pueden ser cartas de recomendación o certificados que el trabajador presente al solicitar el trabajo, en las que aparezcan aptitudes o capacidad que realmente no tiene; o bien por referencias, recomendaciones del sindicato o de terceros; o cuando lo hace bajo protesta de decir verdad que cuenta con la capacidad, experiencia y conocimientos de los cuales realmente carece para desempeñar el trabajo contratado.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, de bien, integridad y honradez en el obrar. Así que por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas. Existe Jurisprudencia que establece que:

“ Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua, de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.”
Amparo Directo 2910/79 José Enrique González Rubio Olán.

Las faltas de probidad y honradez deberán ocurrir dentro de las horas de labores, y hacia el patrón, familiares o personal directivo del patrón.

Las injurias como causa de rescisión no constituyen sólo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de ofender. Así que se debe entender como la actitud de querer insultar u ofender a una persona. Por lo tanto, es responsabilidad de las Juntas de Conciliación apreciar si las injurias llevan ése ánimo.

Los actos de violencia, amagos y malos tratamientos cometidos hacia las personas anteriormente escritas, serán causa de rescisión de las relaciones de trabajo, salvo que medie provocación o sea en defensa propia, ya que es difícil que se siga trabajando armónicamente cuando existe algún antecedente de falta de respeto hacia el patrón o al trabajador.

De acuerdo con los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la falta de probidad y honradez la constituye una gama de actos o hechos como son: la competencia desleal, disponer de dinero ajeno independientemente de su motivo, vender productos a un precio superior al autorizado, ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo, no rendir cuentas de las operaciones realizadas, abrir o leer sin permiso la correspondencia del patrón, dedicarse en horas de trabajo a menesteres ajenos al mismo, marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador, retirarse aunque sea momentáneamente de la oficina o taller de trabajo, antes de la hora de salida, dormir en horas laborales, leer el periódico o revistas en horas de trabajo, hacer uso del automóvil o camión de la empresa o patrón para actos personales del trabajador. También se agrega el caso en que el trabajador no realiza sus funciones con la intensidad y el esmero necesarios.

Los actos de violencia de los trabajadores como integrantes de las causas de despido pueden ser tanto físico como morales, es decir, cuando existe una agresión directa empleando la fuerza; y en el segundo supuesto expreso anuncio o amenazas

que contenga un peligro de perder la vida, la honra, la libertad o el patrimonio. Esta causal admite menos dudas en la doctrina que la causa anterior.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Al igual que en la fracción anterior, se mencionan los mismos de tipos de actos que realice un trabajador hacia un compañero. Queda sujeta a un condición de que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Para que esta causa pueda alegarse para rescindir el contrato, es necesario que se den dos circunstancias: una, que se realice la falta de probidad y honradez, las injurias, amagos y actos de violencia etc. y otra, que como consecuencia de dichos actos se altera la disciplina en el lugar donde se desempeña el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta causa tiene como objetivo el mantenimiento de las relaciones de trabajo en condiciones saludables para el buen desempeño del mismo, mediante el respeto permanente entre las partes.

Al Respecto la Jurisprudencia establece que:

“ Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que, por tal el motivo, se le despida justificadamente, ya que

no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia el patrón y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.” Amparo Directo 5090/80 Carlos López y Raúl A. Gallardo Raygadas.

La falta de probidad también constituye el hecho de disponer bienes del patrón, ameritando a una rescisión de la relación de trabajo.

Esta causal está sujeta a la condición de que los actos sean “graves” que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, pues al existir un acto ofensivo para cualquiera de las partes, existirá el sentimiento de rencor o venganza.

Esta causal exige además que sean graves que hagan imposible el cumplimiento normal de la relación de trabajo; y cuando se produce fuera del servicio, las causales motivadoras del despido son de mayor gravedad.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Esta causal se establece debido que con la mala conducta del trabajador se crea una pérdida en el patrimonio del patrón.

Para la integración de esta causal se requieren tres elementos: la intencionalidad del trabajador, que los daños se ocasionan en los bienes que se señalan y que se realicen durante su jornada de trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

En esta causal se menciona la negligencia como parte importante de la conducta del trabajador cuando realice un perjuicio en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Por negligencia se entiende descuido, omisión, falta de atención o aplicación, imprudencia o falta de diligencia en el desempeño contratado

Existe una vinculación entre esta causa y la anterior, con la obligación que tiene el trabajador de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan dado para ejercer su labor.

La Ley Federal del Trabajo señala perjuicios materiales, es decir, cuando hay un daño, menoscabo o deterioro en los bienes del patrón producidos intencionalmente por el trabajador, estaremos en presencia de esta causal, pues como consecuencia del daño o deterioro ocasionado se produce una lesión económica al patrón.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento, o de las personas que se encuentren en él.

Se da la rescisión de la relación laboral cuando el trabajador pone en riesgo la seguridad del lugar del trabajo, así como a las personas que se encuentran en él por una imprudencia o descuido.

Aunque no es necesario que se ocasionen perjuicios, daños físicos o económicos al patrón o empresa; sólo basta que se produzcan estas conductas o elementos sin necesidad de que sean graves ni reiterados, para que se integre o configure esta causal.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Los actos inmorales son los cometidos por el trabajador en contra de las buenas costumbres; y en el establecimiento o lugar de trabajo. Esta norma se complementa con el artículo 134 fracción VII de observar buenas costumbres durante el desempeño de sus labores.

Es importante conocer el término moral, aunque existan autores o personas que piensan que la moral puede cambiar dependiendo de la época o la persona que lo analice, pero en ella siempre se refleja la decencia y honradez como sus elementos principales.

Para el Dr. Miguel Borrell “la moral la concibe como la ciencia o la doctrina de la conducta y de las acciones humanas en orden de sus bondad o malicia o como el conjunto de normas que observa el hombre en sus relaciones con Dios, con la sociedad y con el mismo.”²⁵

Los tribunales del trabajo tendrán la obligación del estudio y apreciación de la aplicación adecuada de esta causal, tomando en consideración las circunstancias y características especiales que puedan concurrir en cada caso.

²⁵ Dr. Miguel Navarro Borell, *op.cit.*;342-343

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

En la Ley se obliga a los trabajadores a guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento, por razón del trabajo que desempeñen y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Se puede establecer la fidelidad que tiene el trabajador para con su patrón, esta causal tiene dos elementos que la integran, una, el trabajador deberá conocer los secretos de la empresa y otra que en consecuencia de ellos se provoquen perjuicios tendiendo el patrón la obligación legal de señalar y cuantificar éstos.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencias en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Esta causa se da cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique. Para evitar que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador den lugar al despido, éste debe avisar al patrón de la razón por la que no acudió a sus labores y si es posible, acreditarlas en, para probar que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo será justificada.

Las faltas se empezarán a contar a partir de la primera hasta la tercera vez en un lapso de treinta días, no es necesario que las faltas de asistencias del trabajador ocurran durante un sólo mes, sino que, para hacer el cómputo de ellas basta que sea en un lapso de treinta días.

El trabajador deberá tener más de tres faltas, es decir, se requieren cuatro faltas en un periodo de 30 días para que se integre esta causal. O en su caso más de 3 faltas y media cuando se trata de jornadas discontinuas, por tal motivo la falta de asistencia a una de estas etapas debe computarse como media falta.

Se entiende por faltas justificadas la inasistencia del trabajador a su trabajo por un impedimento legal o físico. Los imprevistos legales se establecen en el Ordenamiento Jurídico; por ejemplo la enfermedad contagiosa del trabajador, el arresto, el cumplimiento de servicios públicos, la incapacidad temporal etc; así también, se puede considerar un motivo material o físico que le impida asistir a sus labores, como la enfermedad grave, la necesidad de ir a recibir atención médica o la muerte de un familiar.

El trabajador tiene la obligación de avisar al patrón con posterioridad o cuando se reincorpore al trabajo, de la causa de su inasistencia.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

El trabajador tiene la obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando éstas sean relacionadas al trabajo contratado y dentro del horario laboral.

Es de especial importancia que la desobediencia del trabajador deberá realizarse durante las horas de trabajo, ya que si el trabajador se negara a adoptar una orden del patrón que no se refiera precisamente al trabajo contratado y dentro de las horas de servicio, éste puede rehusarse a cumplir sin que por ello sea despedido.

Referente a las causas justificadas que señala la Ley para desobedecer al patrón, puede ser, además de las mencionadas en la Ley, las que sean imposibles de realizar o si la orden implica un peligro para el trabajador o las personas que se encuentran dentro o fuera del establecimiento y no se podrá rescindir la relación laboral.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Esta causa busca evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades. Así como evitar que el patrón realice pagos e indemnizaciones por riesgo de trabajo.

La importancia de esta causal radica en la preservación de la vida, la integridad y la salud de los trabajadores, por lo que es necesario que se cumpla estrictamente con los procedimientos para cuidar la vida y la salud de él y de sus compañeros; y si no cumple con estas disposiciones, el patrón puede rescindirle su contrato.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

Con esta causa se busca evitar accidentes, ya que un trabajador en estado de ebriedad o bajo el influjo de algún narcótico no tiene la mejor capacidad física para desempeñarlo. El trabajador que se encuentre bajo el efecto de un narcótico o droga

enervante por prescripción medica tendrá la obligación de avisarle al patrón, para que éste tome las medidas pertinentes.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia a determinado que:

“ El hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad, pues su finalidad radica en que el trabajador no preste sus servicios o desarrolle sus labores en estado de ebriedad; esto es, que debe entenderse como causal de rescisión el hecho de que el trabajador llegue al centro de trabajo en estado de ebriedad o que en él ingiera bebidas alcohólicas, pues que con cualquiera de estas hipótesis se estaría afectando tanto la imagen del centro de trabajo como la seguridad del mismo.” Amparo directo 436/89 Jorge Villafranca Sánchez. 27 de marzo 1989.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Al trabajador que se le haya dictado sentencia ejecutoria que condene a una pena de prisión no podrá asistir a trabajar, pues se le privara de su libertad y no podrá realizar sus funciones de trabajo.

Se debe entender que se trata de una ejecutoria dictada en materia penal y que se trata de no una siempre ejecutoria es decir, aquella contra la cual no procede ya ningún recurso, una sentencia que haya quedado definitivamente firme porque ya se agotaron todos los recursos que procedían o bien por que no se interpusieron los mismos, quedando definitivamente firme la sentencia dictada, siendo indiferente a estos efectos la extinción o duración de la sanción impuesta al trabajador siempre que se le imponga de prisión.

En estos casos el patrón tendrá que esperar varios años, que es lo que puede durar un procedimiento penal, sin que pueda ejercitar la acción rescisoria del contrato

del trabajador sujeto aun proceso penal, pues tiene que esperar hasta que se le imponga pena de prisión mediante una sentencia ejecutoriada.

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Esta fracción se da por la imposibilidad del Legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan una causa de rescisión de las relaciones de trabajo.

Esto se refiere que las causales anteriormente escritas son meramente enunciativas y no limitativas, pero cuando se establece esta causal deberá existir una relación con algunas de las otras para determinar la analogía.

Las análogas se refieren a poder interpretar las causales de la ley durante una extinción a un caso no previsto en ella por razones de semejanzas, pero este nuevo caso deberá siempre revestir igual gravedad, además de ser similar a alguna de las 14 señaladas.

José Dávalos menciona que “no sólo por las causales contenidas en el precepto citado (refiriéndose al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo) puede ser despedido un trabajador, existen otras específicas de despido en los trabajados especiales; además, la enumeración de causales del artículo 47 es de carácter enunciativo y no limitativo, por lo que pueden darse otras hipótesis de despido, con tal de que sean análogas a las expresamente citadas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”²⁶

²⁶ José Dávalos, *Ibid.* p 65 y 66

De igual manera Cavazos menciona al Dr. Celestino Porte Petit que expresa “que la analogía consiste en ampliar una norma jurídica referente a un caso concreto, a otro semejante, no regulado por la Ley.”²⁷

Las Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, se encuentran reguladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y éstas son:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al prometerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Al igual que la causal del I del artículo 47 de la Ley en materia, será por el término de 30 días a partir de su contratación; y ésta la podrá establecer cuando el patrón ha determinado un trabajo diferente al que éste venía realizando o bien, las condiciones sean muy diferentes al contrato establecido.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Esta fracción se debe entender como engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador. La falta de probidad u honradez que realice el patrón será cuando incurra en el incumplimiento de las obligaciones a su cargo.

²⁷ Baltazar Cavazos Flores, *Ibid*, p. 281

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta causal se dará cuando el propio patrón o algunos de sus familiares realice actos de violencia o de cualquier otro tipo que se enumeran en la fracción anterior en contra del trabajador, pues como persona merece el respeto y las consideraciones debidas.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una grave causa de retiro, sin embargo, existen supuestos en los cuales la disminución del salario no lo implica, como lo es el caso en que el trabajador y el patrón convienen en la reducción de la jornada, consecuentemente se reduce el salario proporcionalmente.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

El trabajador puede rescindir el contrato de trabajo cuando el patrón deja de pagarle el salario que le corresponde, en la fecha y lugar convenido. Al respecto la Suprema Corte de Justicia establece que:

“ Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así se hizo, la rescisión, por tal

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

motivo, resulta improcedente.” Amparo Directo 702/75 Pedro Pérez Esteves y otros.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

Con ésta actitud el patrón pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto, el trabajador tiene todo derecho dar por terminada la relación de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

El patrón tiene la obligación de acatar todas las normas de higiene que se dicten para el ejercicio de su actividad, y si no las cumple pone en peligro la integridad física del trabajador y éste puede rescindir el contrato de trabajo invocando esta causal.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Esta causal está ligada íntimamente a la anterior, sólo que aquí se invoca la imprudencia o descuido del patrón.

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Al igual que existe ésta fracción en las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, se establece de igual forma para el trabajador, por las mismas circunstancias que se determinaron en la explicación requerida para esta fracción.

2.3.2.2. El aviso de Rescisión de la Relación de Trabajo.

Es indispensable que en toda rescisión de contrato de un trabajador, el patrón debe cumplir con lo estipulado en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se obliga al patrón a notificar al trabajador los motivos legales de la rescisión de su contrato.

Si el patrón no cumple con lo estipulado en dicho artículo, el despido se considera injustificado aunque exista causa legal para hacerlo.

Si por algún motivo el trabajador se negara a recibir el aviso de rescisión, el patrón tendrá la obligación, dentro de los primeros 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, de dar aviso a la Junta correspondiente de la situación proporcionando el domicilio del trabajador para que ésta a través del actuario, notifique de tal circunstancia al trabajador. Todo esto se hace a través del procedimiento paraprocesal voluntario señalado en el título quince, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo cuyo artículo 982 dispone que se tramitará conforme a lo dispuesto en la Ley por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre ambas partes.

La finalidad de este precepto tiene dos objetos; por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido que sirva para que el patrón pueda probar que el

despido fue justificado, por si el trabajador posteriormente demandara una indemnización por despido injustificado; y por otra parte, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual le permita en todo caso preparar una defensa si cree que el despido fue injustificado.

Si el patrón despide al trabajador y no entrega la constancia de su rescisión no podrá alegar en su defensa que tuvo una causa justificada para hacerlo, lo cual dará como resultado un despido injustificado y el trabajador podrá exigir la reinstalación o el pago de una indemnización.

2.3.3 Terminación de las Relaciones de Trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo tiene como efecto la extinción de las obligaciones de prestar el servicio por parte del trabajador; y de pagar el salario por parte del patrón, así como todas las obligaciones secundarias que deriven de dicha relación.

Para José Dávalos la terminación “es la disolución del vínculo laboral, por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de trabajadores y patrones, que hace imposible su continuación.”²⁸

La terminación se entiende como la disolución de las relaciones de trabajo por acuerdo mutuo de las partes o bien, por algún impedimento ajeno a su voluntad, que imposibilite la continuación de los servicios.

²⁸ José Dávalos, *Ibid.*, p. 89

La rescisión siempre se da por el incumplimiento de una de las partes en la relación laboral. En cambio la terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo, ya sea voluntaria o involuntariamente, como la muerte del trabajador o bien la terminación de la obra, el vencimiento del término, la terminación del capital, incapacidad física o mental del trabajador.

Conforme a lo estipulado en el Título segundo Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 53 establece que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

Para dar por terminada la relación de trabajo es necesario, el consentimiento de ambas partes para terminar relación de trabajo que los une, por lo que es válido y permitido por la Ley el terminar la relación de esta forma. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad que manifiesta el trabajador como el patrón por terminar el contrato o relación laboral existente entre los mismos.

Generalmente se hace mediante la renuncia a su trabajo, cargo o puesto por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa, la que debe pagarle todo lo que a él le corresponde de acuerdo a su contrato o la Ley.

II.- La muerte del trabajador.

Esta es una causa natural de terminar la relación de trabajo, pues el trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un servicio personal y subordinado. Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo

muere tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Se atienden los casos que se derivan de la celebración de un contrato por tiempo o por obra determinada, para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En cuanto a las minas la Ley permite la terminación de la relación laboral, cuando la mina carezca de minerales costeables lo cual es lógico y justo, pues se puede obligar al patrón a pagar salarios y seguir ocupando a trabajadores que ya no requiere.

Por lo tanto al no existir la materia de la relación de trabajo, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación de trabajo se da por terminada.

En todos estos casos de terminación legal de la relación de trabajo, deberá existir un contrato individual de trabajo donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo de su vigencia, así como las causas que lo motiven deberá llegarse al término de la obra del tiempo o inversión señalado, para producir la terminación de la relación de trabajo.

IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

El trabajador al encontrarse incapacitado, hace imposible el desempeño de la actividad encomendada. Es justo y resulta obvio que si el trabajador no puede física o

mentalmente prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones mentales, enfermedades o accidentes, la Ley establezca como causal procedente de terminación tales circunstancias. Sin embargo existe una excepción a esta hipótesis consignada en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que en ~~caso~~ de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental, o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si sólo es transitoria, estaríamos en el caso de la suspensión de la relación laboral y no en el de la terminación.

Los casos a que se refiere el artículo 434 son causas establecidas para dar por terminada las relaciones colectivas de trabajo.

2.3.4 Los Derechos de Reinstalación y el Pago de una Indemnización de la Relación de Trabajo.

La iniciativa de la disolución de la relación laboral puede ser por parte del trabajador o del patrón, según sea quien dé origen a la causa justificada de la disolución de la relación de trabajo, sea por terminación o rescisión por alguna de las partes que la hace valer sin incurrir en responsabilidad, observándose que la finalidad de la rescisión y de terminación es la misma, siendo un acto unilateral lo que pone fin a la relación laboral.

La Asamblea Constituyente para asegurar la estabilidad en el trabajo, dotó a los

trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos otorgados en los casos de despido; y con el derecho a la separación de trabajo con causa justificada por parte del patrón o del trabajador.

Por su parte, Patricia Lemus Rayas expresa que “La renuncia es la manifestación por parte del trabajador en la cual da a conocer al patrón su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo. Aquí la responsabilidad recae únicamente en el trabajador.”²⁹

Así mismo manifiesta que “el despido es una forma contraria a la renuncia, es la declaración del patrón mediante la cual hace saber al trabajador que se concluye la relación de trabajo o prescinde de sus servicios, sin motivo justificado, la responsabilidad recae exclusivamente en el patrón.”³⁰

El despido y la separación del trabajo son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; actos unilaterales realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrón, de tal manera que cuando tiene una injustificación dan lugar a responsabilidad laboral.

Consumado el despido o la separación del trabajo, se abre el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si es que el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoya el patrón para decidir el despido; y por lo tanto no existe el incumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo por parte del trabajador, y pedir ante la autoridad la reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiese dejado de percibir o el pago de una indemnización de 3 meses de salario. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo

²⁹ Patricia Lemus Rayas, *Ibid.* p. 86.

³⁰ Patricia Lemus Rayas, *Ibid.* p. 87.

por motivos imputables al patrón puede reclamar la misma indemnización de 3 meses, lo cual ambas partes podrán probar la razón de su dicho.

Las bases del sistema están contenidas en el artículo 123 fracción XXII, donde se estipula que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. Así mismo tendrá la obligación de indemnizarlo con el mismo importe cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él o de sus dependientes. Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 establece que 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 3 meses de salario. La reinstalación o la indemnización no son acciones contradictorias, sino el derecho de dos opciones Constitucionales otorgadas a los trabajadores de declarar injustificado el despido. La disposición Constitucional que otorga los derechos por despidos, menciona que el patrón estará obligado, a elección del trabajador, a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. El cumplimiento de las obligaciones del patrón es conocida como la reinstalación en el trabajo al trabajador y del pago de una indemnización equivalente de tres meses de salario como se determina Constitucionalmente. El derecho a la separación con causa justificada, tiene por objeto una indemnización de 3 meses de salario.

La palabra reinstalación significa acción y efecto de reinstalar, en tanto el concepto de reinstalar significa volver a instalar; así que instalar significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio en su lugar debido. Según éstas definiciones la reinstalación en el trabajo significa posesión en el empleo, por lo tanto el derecho de un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le

correspondan en la empresa, son derechos que no dependen de la voluntad del empresario y de los que el trabajador no puede ser desposeído.

Mario de la Cueva entiende por reinstalación “la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo.”³¹

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él. Este tiempo de alejamiento se computará en su antigüedad y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones de que no disfrutó.

El trabajador no podrá exigir en ningún momento que se le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización correspondiente, ni podrá tampoco cambiar la elección que hizo en determinado momento. Sin embargo estas acciones son de carácter alternativas, por lo que puede ejercitar la de reinstalación como elección principal y la de una indemnización para el caso que el patrón dé una negativa a la reinstalación pedida por el trabajador; si la pretensión procesal del trabajador es que la Junta declare que fue despedido sin justificación, hasta en tanto ésto suceda y se haga viable su opción, es decir, la ejecución misma del laudo, el obrero podrá decidir entre ser indemnizado en la forma apuntada o reinstalado en su empleo.

En la práctica el patrón es el que decide la suerte del trabajador despedido, ya que en el momento de la contestación de la demanda el patrón, con el simple hecho de negar el despido y ofrecer el empleo, se libera de la necesidad de probarlo si fue injustificadamente realizado, revirtiendo al trabajador la carga de la prueba. Al ofrecer

³¹ *Mario de la Cueva, op.cit.* 258.

el empleo y forzar a la reinstalación, el patrón logra que si el trabajador exige el pago de los salarios caídos deberá de comprobar también la injustificación de su despido, lo que en la realidad es muy difícil. Como en el caso anterior es muy probable que el regresar al trabajo, se le reprima o incluso que se le vuelva a despedir.

El ofrecimiento por parte del patrón del mismo trabajo y en las mismas condiciones en que venía desempeñando el trabajador, debe formularse sin cambiar o modificar la forma y términos en que se venía desempeñando, para que se considere formulado de buena fe y en efecto revierta la carga de la prueba del despido al trabajador.

La reinstalación no se podrá establecer en los siguientes casos como se establece en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Dando como excepción la obligación patronal de reinstalar a los trabajadores a cambio del pago de una indemnización especial:

1.- Trabajadores con una antigüedad menor de un año. Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, se tiene que pagar al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, 3 meses de salarios, los salarios vencidos y demás prestaciones contractuales y legales devengadas por el trabajador.

2.- Trabajadores que se encuentren en contacto directo e inmediato con el patrón, ya que por razón de que algunos trabajadores, por el carácter de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con el patrón. No es posible obligar a los patrones a convivir con ellos, por lo tanto la Junta tiene la responsabilidad de tomar en consideración las circunstancias del caso; y si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, sin que entre ellos surjan mayores inconvenientes.

3.- Trabajadores de confianza, ya que en razón de la naturaleza de sus funciones no se puede imponer al patrón que continúe teniendo a un trabajador que le ha perdido la confianza que un día depositó en él.

Aquí se presentan dos circunstancias. La primera, el patrón puede rescindir la relación si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 y artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo. La segunda, la fracción tercera del artículo 49 de la Ley en mención contempla otra circunstancia aún cuando no existe motivo de pérdida de la confianza: el patrón podrá negarse a reinstalar al trabajador mediante la indemnización.

4.- Trabajadores domésticos, por la naturaleza de la relación de trabajo, el patrón tiende a estar en contacto directo con el trabajador, y se pueden generar problemas de otra índole.

5.- Cuando se trate de trabajadores eventuales, el empresario en lugar de exponerse a los resultados de un juicio, esperará hasta el último día laboral que se determina en el contrato para liquidar al trabajador sin ninguna responsabilidad por él.

- La indemnización del trabajador injustificadamente comprende:

* Indemnización Constitucional, consistente en tres meses de salario con fundamento en el artículo 123 fracción XXI.

* La indemnización que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en 20 días por cada año de servicio prestados si la relación laboral fue por tiempo indeterminado.

Si la relación fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Si excediera de un año al importe igual de seis meses por el primer año, y de 20 días por cada uno de los años siguientes.

- * La prima de antigüedad que da derecho a 12 días por año de servicio, establecida en el artículo 162 de la Ley en materia.
- * La parte proporcional del pago de los días de vacaciones, según lo dispuesto por los artículos 76,78 y 81 de la Ley en mención.
- * El pago de la prima vacacional consistente en el 25% sobre los salarios que les corresponden durante el periodo de vacaciones según el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.
- * La parte proporcional del aguinaldo, conforme el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo.
- * Demás prestaciones a que tenga derecho según su contrato de Trabajo.

CAPÍTULO III
LA PRODUCTIVIDAD Y
LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1 Concepto de productividad

Para poder establecer la relación que existe entre la productividad y las relaciones laborales, es necesario que se conozca principalmente el concepto de productividad y sus principales características.

Como se establece en diferentes enciclopedias académicas, la productividad se define “como el resultado de la producción medida en valor, o en otras palabras, fertilidad en la producción.”³² Por lo tanto, producción significa “acción de producir; creación de objetos que satisfacen necesidades humanas.”³³ En los documentos oficiales la productividad es considerada como la cantidad de bienes o servicios producidos por unidades.

El profesor Moisés Gómez define a la producción “como toda actividad que realiza el hombre para satisfacer algunas de sus necesidades..., por lo que la producción nos proporciona todo lo que necesitamos para vivir...,y aquellos bienes que mejoren la calidad de la vida.”³⁴

La producción se registra en diversos sectores: a.- El sector primario; que se encuentra en contacto directo con la naturaleza y que comprende las actividades primarias, como son la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la pesca y la minería; b.- El sector secundario; que se dedica a la transformación de los productos naturales,

³² *Diccionario Enciclopédico Quillet P.217*

³³ *Idem.*

³⁴ *Moisés Gómez Granillo, Teoría Económica. p. 39*

o sea la planta industrial con todas sus ramificaciones (alimenticia, siderúrgica, química, textil, de la construcción, automotriz, etc.) y c.- El sector terciario; que comprende todos los servicios con la producción (transporte, comercio, administración, etc.)

Existen tres tipos de productividad:

1.- Productividad de la mano de obra, que se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos por cada trabajador en un periodo determinado, generalmente en una hora. Bajo este concepto, la productividad se concibe entre una relación de los elementos utilizados y los productos obtenidos. El indicador común en la productividad del trabajo lo constituye la medición que expresa el número de unidades de producto por hora - hombre empleada.

Al respecto Hernández Laos menciona al autor Andre Vicente que establece que “Es posible que la producción por hora-hombre aumente por una sustitución de mano de obra por capital. Puede aumentare también por mejora de administración en el funcionamiento de las empresas. También cabe la posibilidad de aumento porque la mano de obra sea más instruida, esté mejor adiestrada o sea más saludable. Hay certeza absoluta de que el aumento no es entera, ni necesariamente, debido a la mano de obra. En verdad, no podría deberse siquiera a la mano de obra. Son muchos los factores que están implicados en la explicación de los aumentos de la producción por hora-hombre.”³⁵

2.- Productividad del capital, que es la cantidad de bienes o servicios producidos por cada unidad del capital físico, (maquinaria, instalaciones y equipo) en

³⁵ Hernández Laos Enrique, *Evolución de la productividad de los factores en México*, p. 7

un periodo comprendido generalmente de un año.

3.- Productividad total de los factores, que es igual a la productividad de la mano de obra, más la productividad del capital, tomadas en cuenta ambas llegan a representar la participación de cada factor en el producto total.

Es así que la productividad respecto al trabajo individual, se interpreta como la relación entre el volumen de un trabajo concreto realizado y la capacidad potencial del trabajador, con respecto a la empresa o al sector; y se puede expresar como la relación entre el valor añadido y el costo de todos los componentes de la producción. Por ejemplo, una empresa o taller que se ocupa de un determinado producto. La productividad se define como la relación del producto existente en unidades físicas con respecto a horas de trabajo por individuo. A nivel nacional, la productividad se mide en la relación que existe entre el ingreso nacional y el gasto total.

Aunque la productividad pueda tener diferentes conceptos, para diferentes personas, el concepto más elemental o básico es siempre la relación que existe entre la cantidad, calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para ello.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-A nos establece que el patrón debe proporcionar la capacitación y el adiestramiento adecuado al trabajador para elevar el nivel de vida y la productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato y aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al intervenir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la aprobación de los programas sobre productividad, se involucra la participación del Estado, por lo

tanto la productividad nacional depende de fuerzas políticas, económicas, sociales y culturales en gran parte sometidas al control del Gobierno.

Existen tres niveles de organización del Estado, que guardan relación con la promoción de la productividad en la sociedad. El nivel superior se concentra en las políticas y marcos generales o nacionales. El nivel intermedio se ocupa de las metas y los mecanismos de la productividad que contribuyen a alcanzar los objetivos nacionales de desarrollo económico y social. El tercer nivel está constituido por empresas y grupos de empresas profesionales y trabajadores que analizan y ponen en práctica las mejoras. Estos tres tipos cuentan con medios de acción por parte de la administración pública, que incluye la explotación de las empresas públicas, inversiones públicas, la participación en los planes para promover la productividad, etc. La intervención indirecta del Estado incluye la difusión de la toma de conciencia con respecto a la productividad y de las actividades en la educación, capacitación y el apoyo a las instituciones y mecanismos institucionales para promover la productividad.

En general todas las organizaciones empresariales deben considerar y satisfacer los siguientes elementos para obtener una mejor productividad:

OBJETIVOS: Se deben tomar en cuenta todas las medidas y metas que se deben de alcanzar para una mayor producción eficaz.

EFICIENCIA: Indica el Grado de habilidad que se utiliza en los recursos para crear un producto útil y de buena calidad.

EFICACIA: El producto que se obtiene como resultado deberá ponerse en comparación con el producto diseñado, ya que éste deberá tener la eficiencia deseada

COMPARABILIDAD: Está es la forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo viene promoviendo desde hace muchos años un criterio progresista de la productividad, el cual se basa en la utilización eficaz y eficiente de todos los recursos como son el capital, la tierra, los materiales, la energía, la información y el tiempo, además del trabajo.

3.2 La productividad y la relación de trabajo.

Como se analizó en el punto anterior, el concepto de productividad engloba todos los factores que intervienen en la fabricación de un producto, bienes o servicios determinado, como son: El capital, la energía, la tierra, la maquinaria, las instalaciones, el equipo y principalmente el factor humano. En este último se toma en cuenta las relaciones de trabajo. Se analizará la relación que existe entre la productividad y todos los elementos de que consta en la relación laboral, como puede ser las condiciones de trabajo, el tiempo de trabajo y el periodo de descanso; la remuneración y la capacitación.

En la productividad del trabajo se concreta la influencia de un variado grupo de factores como son: la duración e intensidad de la jornada, los periodos de descanso, la capacidad adquisitiva de sus salarios, las condiciones físicas y ambientales en que el trabajo se realiza, los riesgos de trabajo, la seguridad en el empleo; y la forma de organización de los procesos productivos con que se cuenta. En todos estos factores se encuentran los principales elementos con que se define el medio laboral de cada empresa, así como las condiciones de trabajo que en ella se desenvuelven,

constituyendo un conjunto de elementos estrechamente vinculados entre sí. El trabajador percibe y vive su situación laboral con el reconocimiento de todos estos factores, pero no basta para una buena remuneración si falta previsión ante los riesgos de trabajo o si éste se realiza en lugares insalubres. Tampoco es suficiente mejorar tales condiciones si no se consideran y reconocen los valores asociados a su participación, iniciativa, capacidad y motivación en la producción.

El entorno laboral del trabajador está conformado por diversos factores que favorecen ó limitan su esfuerzo productivo; además de una remuneración adecuada, las condiciones en las que el factor humano realiza sus funciones: así como el medio ambiente social y económico en que se desenvuelven el trabajador y su familia influyen decisivamente en la productividad. Estas condiciones no han recibido la debida atención, pues el trabajador tiene que enfrentar un entorno social en muchos casos desfavorables para realizar su trabajo, tales como tiempo excesivo en el transporte, deficientes condiciones de vivienda, insuficientes oportunidades a la recreación, siendo éstos los problemas más comunes a los que se enfrenta.

Cualquier intento por elevar la productividad debe reconocer la necesidad de mejorar las condiciones vida de los trabajadores. No obstante del esfuerzo realizado durante las últimas décadas, se han acentuado las diferencias sociales. La población trabajadora carece de buena alimentación, salud y vivienda, por lo que tiene menos rendimiento en la escuela y en el medio laboral.

3.2.1 Las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo y las condiciones de vida del trabajador influyen de manera directa en su potencial productivo. Si son adecuadas favorecen a su

rendimiento, propician la colaboración en la producción y estimulan las actitudes positivas del propio trabajador, por el contrario; las condiciones de vida y de trabajo adversas limitan su posibilidad de contribución al esfuerzo productivo, reduciendo las perspectivas de un bienestar, frenando así el progreso de la empresa y la generación de riqueza de la sociedad.

Dentro de las buenas condiciones de trabajo debemos encontrar una seguridad e higiene adecuadas en la empresa, que le permitan al trabajador desarrollar de manera satisfactoria y productiva su actividad. Las normas de seguridad e higiene son importantes porque tienden a preservar su vida, su integridad física y mental. En cambio las instalaciones inadecuadas, la falta de mantenimiento a la maquinaria, un equipo y herramientas en mala calidad, la insuficiencia de equipos de protección, así como la insalubridad en los centros de trabajo, no sólo dificultan la actividad productiva sino que provocan riesgos que se traducen en lesiones y enfermedades humanas y de recursos económicos.

La seguridad social es otro de los elementos fundamentales en las relaciones de trabajo que apoyan el potencial productivo, al proporcionar al trabajador la certeza de que él y su familia están protegidos ante la incapacidad derivada de los riesgos del trabajo y el retiro a la edad avanzada. En la medida en que los servicios proporcionados sean oportunos y de buena calidad; y las prestaciones económicas sean suficientes para cubrir sus necesidades con decoro, podrá concentrar su atención en el trabajo y aumentará su productividad. Por otra parte las condiciones generales en que viva el trabajador, una habitación digna y saludable, un nivel de nutrición adecuado, un transporte eficiente, posibilidades de acceso al descanso efectivo, a la recreación y a la cultura, estimularán sus condiciones físicas y mentales para favorecer el nivel productivo.

La calidad de la vivienda que habitan los trabajadores se vincula fuertemente a sus condiciones de trabajo; y repercuten de manera importante en la realización de sus tareas. Si el trabajador vive aseado y en lugares salubres, no perderá capacidad productiva y tendrá las condiciones óptimas para no ser objeto de riesgos. Un servicio eficiente de transporte permitirá al trabajador iniciar su jornada en buenas condiciones físicas y anímicas; y propiciará el desarrollo de su potencial productivo. Si el transporte es insuficiente, incómodo y de difícil acceso, el trabajador sufrirá un desgaste que afecte igualmente su capacidad. Los problemas relacionados con las condiciones de trabajo y su interacción con múltiples elementos que rebasan el ámbito de la unidad productiva, nos obliga a reflexionar sobre la magnitud y la complejidad del esfuerzo requerido para transformar e incrementar tanto su potencialidad productiva, como su bienestar.

La contribución de los recursos humanos a la productividad, reclama una necesidad al mejoramiento de las condiciones en que se realiza el trabajo; tales como la importancia de mejorar las condiciones que determinan la seguridad física del trabajador, las que influyen en su salud, las que contribuyen a crear un clima favorable al desempeño de su función; entre ellas la estabilidad en el empleo, la intensidad de la jornada laboral y las que repercuten en la vida del trabajador y su familia. El trabajo se plantea como un medio digno para satisfacer el nivel de vida y como un elemento para la realización personal.

Como determinantes fundamentales de los niveles de productividad deben considerarse los mismos elementos que en el aparato productivo: la tecnología, las condiciones físicas y ambientales en que el trabajo se realiza, las formas de organización del trabajo y el clima de las relaciones laborales, los niveles de remuneración que condicionan a su vez un bienestar de él y de su familia; los elementos de seguridad social que le protegen en la enfermedad y en la pérdida

eventual de capacidad para la vida productiva, la duración e intensidad de la jornada de trabajo y de los periodos de descanso; la recreación, el deporte y la cultura, las condiciones de vivienda y la disponibilidad de servicios de transporte que no prolonguen excesivamente su jornada.

3.2.2 Tiempo de trabajo y periodo de descanso.

Entre los aspectos que históricamente han sido motivos de particular atención, al estudiar las condiciones de trabajo y la influencia que éstas ejercen en la productividad; se encuentran el tiempo de trabajo y su relación con los periodos de descanso que requiere el trabajador, tanto para la dura participación de su esfuerzo productivo, como para disfrutar de periodos de descanso que le permitan el disfrute de su tiempo libre, como para la satisfacción de otras necesidades humanas, entre las que se pueden considera la recreación, la cultura y la vida familiar y social.

Tanto las Organizaciones Nacionales como las Internacionales recomiendan la reducción de la jornada diaria o semanal que el trabajador pueda tener en las diversas clases de industria y empresas, ya que permite que éste tenga mayor rendimiento en las empresas, elevando así su productividad.

La duración e intensidad de la jornada y la naturaleza de las tareas cuando no están organizadas, pueden determinar un bajo aprovechamiento del potencial productivo de los recursos. La falta de descanso o cuidado preventivo en las tareas de gran intensidad, de esfuerzo físico o mental, la ampliación excesiva de la jornada, así como una extenuante rutina laboral, son elementos primordiales que deterioran el crecimiento adecuado de la productividad.

Las nuevas formas de organización del trabajo consideran la importancia de mejorar las condiciones de éste, sobre todo de una adecuada distribución de la jornada y del tiempo de descanso como un medio para estimular la participación del trabajador y de contribución al mejoramiento de la productividad, a través de una mejor calidad de vida en el trabajo, que ayude a la mejor realización personal fuera del ámbito laboral, no solamente tomado en cuenta desde la perspectiva de la productividad, sino desde un punto de vista humano, esto traerá consecuencias benéficas para todos.

3.2.3 La remuneración

Una remuneración adecuada para el trabajador, permite a la empresa visualizar opciones de progreso, constituyendo una motivación esencial para él; y al mismo tiempo robustece su lealtad a la empresa, estimula la realización de sus tareas y lo comprometen a la obtención de mejores rendimientos. Por lo que la remuneración al trabajo debe asegurar la satisfacción de las necesidades fundamentales del trabajador y su familia, además de hacerle sentir que la retribución recibida corresponde a la calidad y a la cantidad de los esfuerzos, que realiza durante la jornada semanal o quincenal.

Las remuneraciones al trabajo constituyen la fuente principal de sustento de la mayoría de los mexicanos. Significa para el trabajador la posibilidad de ascender mediante sus propios esfuerzos, tanto en el trabajo como en su vida social. Pues esto es parte fundamental de su nivel de vida y de sus dependientes, en el tiempo que él tiene de descanso para convivir y recrearse con su familia.

La relación que existe entre las remuneraciones al trabajo y la productividad, v

ventila dos objetivos esenciales; que en las remuneraciones exista un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y que garantice que las ganancias generadas dentro de éste, se reflejen adecuadamente en su contribución a la productividad y garanticen también la equidad indispensable en la distribución de los beneficios de ella.

La insuficiente motivación, participación y estímulo al trabajador, son limitaciones frecuentemente relacionadas con la carencia de programas de inducción de la productividad, la ausencia de otorgar una posibilidad de hacer una carrera en la empresa, las deficiencias en las condiciones de trabajo y los esquemas de remuneración que resultan altamente desvinculados con las ganancias de la productividad.

3.2.4 La capacitación

Uno de los factores que han impedido el desarrollo productivo y creativo de los recursos humanos, es la capacitación en el trabajo, elemento principal del proceso económico que tiene una importancia central en el incremento de la productividad y que desempeña un papel decisivo en la estrategia de la productividad. Al elevar la capacidad, habilidad y aptitudes de la población para ampliar su participación en la actividad productiva y mejorar sus niveles de vida para la contribución eficiente de los recursos de la sociedad; se eleva la población económica o trabajadora en su participación en los procesos de producción al desarrollar su capacidad en la adaptación de los cambios tecnológicos que la misma sociedad va enfrentando.

La educación y la capacitación permanente de los recursos humanos y la modernización, constituyen cambios profundos en las estructuras productivas, en los esquemas de organización y la tecnología. La capacitación es un medio de

actualización, superación o readaptación de la fuerza de trabajo para incorporar la formación y desarrollo de una conciencia sobre productividad y calidad en todos los grupos y sectores empresariales; y propicia la formación de aptitudes y valores orientados a la estimulación de la creatividad y participación de los recursos naturales que contribuyen a la creación de un ambiente productivo.

El nivel intelectual de los trabajadores contribuye substancialmente al mejoramiento de la productividad, ya que entre más alto sea el nivel educativo, la fuerza de trabajo podrá tener mejores beneficios que deriven del crecimiento tecnológico beneficiando a las empresas, pues éstas podrán utilizar las habilidades, destreza, conocimientos y capacidad de sus trabajadores para incrementar la productividad y la calidad; por su parte el trabajador obtendrá como compensación a su participación, una mejor remuneración.

Los sectores productivos deben fomentar el desarrollo en los centros de educación y capacitación mediante la participación de su desempeño, en apoyo a los proyectos que permitan generar el progreso nacional. En tanto en la sociedad mexicana todavía se presenten necesidades y problemas de insuficiencia, el Estado y los particulares deberán resolverlos mediante soluciones tecnológicas apropiadas a nuestros problemas y a nuestras disponibilidades de recursos.

El sistema educativo no propicia en sus planes de estudio los conocimientos y aptitudes que fortalecen la capacitación, adiestramiento y formación profesional que un mexicano debe adquirir, pues la importancia de la productividad depende de la preparación de la población para incrementar su participación en la vida productiva, ya que al tener un mayor grado de escolaridad y de conocimientos, se pueden enfrentar con éxito los requerimientos del trabajo y elevar los niveles de vida.

Los conocimientos, habilidades y aptitudes para la vida productiva se adquieren a través de dos vías: la educación y el trabajo. La educación básica de los niveles de primaria y secundaria, debe proporcionar conocimientos e información indispensable para la vida productiva que sean suficientes para el desempeño de una ocupación específica. Por su parte el trabajador tiene la confianza y habilidad en una determinada ocupación por el tiempo que lleva realizando dicha actividad, mas no por tener una buena preparación académica.

La capacidad para el trabajo constituye, un elemento importante para mejorar la calidad de los servicios, por lo que el mejoramiento de la productividad constituye un elemento estratégico en la penetración del país al mercado mundial, implicando la incorporación de la tecnología, cambios en la organización de la producción, modificaciones en el diseño de los productos y la experimentación de nuevas formas de participación en los mercados.

El fortalecimiento al estímulo de la creatividad y la participación, incrementan el potencial productivo del trabajador, la capacitación y experiencia; pues genera que el trabajador incremente o busque la manera de ir escalando los niveles operativos, técnicos y directivos y, en general, dar a través de las remuneraciones el debido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, a la responsabilidad y al esfuerzo realizado por el trabajador.

La capacitación se ha entendido fundamentalmente como una etapa de corta duración en la preparación del trabajador para el desempeño de un puesto, pero aun son escasas las empresas que la asumen como una tarea permanente de actualización, motivación y superación profesional. En un gran número de casos, el trabajador o el ejecutivo adquieren a través de la experiencia los conocimientos indispensables para desempeñarse en una nueva posición.

3.2.5 Fortalecimiento de las relaciones de trabajo.

El fortalecimiento de las relaciones laborales estimula la cooperación y la participación en los centros de trabajo, esto implica que se deben aceptar a las organizaciones sindicales como participantes en el desarrollo de las empresas, exigiendo de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, con un propósito común que fomente la prosperidad del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa, para elevar la creatividad en el ámbito laboral.

El desarrollo en las empresas y centros de trabajo, beneficia las condiciones laborales de manera objetiva, elevando sus programas de calidad y de productividad con la experiencia y las ideas de todos los que participan en los procesos productivos. Esto puede ser también mediante un involucramiento de las comisiones mixtas o de otros grupos de trabajo que estén integrados con representantes de los trabajadores y de los empresarios, ya que su actuación no debe limitarse a cumplir una rutina, sino a analizar y proponer soluciones que ayuden a la capacitación, a la seguridad e higiene, los programas de motivación para los trabajadores y a los de desarrollo de las empresa.

El derecho a la formación y participación que tienen los trabajadores y sus organizaciones sindicales, tienden a fortalecer la comunicación y el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones; a fin de que los centros de trabajo puedan mantener o incrementar la generación de empleo mejorando las fuentes de ingresos de los trabajadores, ante las necesidades de competencia, en el cambio estructural y los avances tecnológicos.

3.2.6 El Capital en la relación de trabajo.

La producción no sólo es por la acción directa del hombre sobre la naturaleza, sino por el dominio de ésta, que ha sido posible por el empleo de instrumentos que sustituyen las limitaciones del ser humano. Esos medios pueden ser el capital.

El capital está conceptualizado como patrimonio, el cúmulo de todos los bienes que su propietario puede destinar a la obtención de lucro. En este caso se cataloga como capital social lo que se encuentra representado por: las mejoras hechas a la tierra, siempre que se conserve en cierta forma independiente de ella. los diques, las cercas y todo tipo de instalaciones. Todas las construcciones que sirven para la producción, tales como fábricas, talleres, granjas, establos, almacenes, caminos, vías férreas, etc. Los útiles, las máquinas y demás instrumentos de producción, el ganado de toda clase, las materias primas y los materiales en proceso, los productos acabados que se guardan en almacenes y bodegas con la finalidad de su venta posterior. Por último el dinero.

Respecto al significado del dinero como capital, el término fue empleado inicialmente por los hombres de negocios, pues con él hacían acrecentar su fortuna. Capital proviene del latín Capitales, derivado de Caput cabeza, que en sentido figurado significa lo principal o lo más importante.

Carlos Magaña menciona que “El concepto llegó a comprender también a los bienes que pueden adquirirse con determinada suma de dinero, dando lugar a las siguientes definiciones: a.) Capital es un conjunto de bienes o una suma de dinero que se destinan al fin de procurarse ingresos. B.) Capital es cualquier bien o conjunto de

bienes susceptibles de emplearse como medios de producción.³⁶

El capital es uno de los principales factores productivos. En virtud del que se posea, aumentará el volumen de bienes y servicios disponibles a un mayor volumen de producción. Por lo que el capital es todo recurso disponible para la satisfacción de las necesidades futuras de la comunidad.

La productividad en México se ve afectada por la lenta producción, el uso ineficiente del capital y el sencillo crecimiento de los factores asociados al mejoramiento de los recursos humanos, a la falta de innovación, de cambio tecnológico, o a los mayores niveles de eficiencia administrativa de éstos. Constituyen algunos de los rasgos fundamentales en la lenta evolución de la productividad en nuestro país en las últimas décadas.

Es importante el papel que desempeña el capital en los recursos humanos en la unión de los múltiples factores que intervienen en la productividad, pues al introducir mejores maquinarias y equipo tecnológico y enfatizar el desarrollo administrativo y organizacional, así como robustecer todas y cada una de las condiciones de trabajo, constituyen un punto esencial dentro de la estrategia general de modernización.

3.2.7 La participación del Estado

La administración pública desarrolla su actividad productiva mediante la fuerza del trabajo, en las prestaciones de los diversos servicios que constituyen su finalidad principal en diversos aspectos, las tareas que realizan los servidores públicos tienen una actividad económica tanto por lo que hace a los procesos, como a la forma de

³⁶ Carlos Magaña Silva, *Temas de Ciencias Sociales y Economía*, p.36.

no nada más implica la aplicación permanente de innovaciones técnicas, ni la translación de población de las actividades menos productivas a la más productivas, sino también por el ahorro y la inversión para proporcionar mayor cantidad y mejor calidad de máquinas a los trabajadores; y la capacitación a todos los que intervienen en el proceso productivo para que cada vez sean más eficientes.

El desarrollo económico depende de una acumulación cada vez mayor de máquinas, equipo e instalaciones nuevas o en buen estado, por lo que a mayor desarrollo habrá más productividad, es decir, más producción por hombre ocupado. Esto es que una mayor producción se refleja también en el poder de compra que tiene el trabajador por medio de su salario, por lo que los artículos producidos se miden en términos de hora salario que lleva su realización, por lo que el poder de compra de cada uno de los que intervienen en la producción depende del progreso técnico realizado en ella, ya que no puede haber mejoramiento del nivel de vida sin un crecimiento de la productividad. El único medio de que dispone la humanidad para vivir mejor materialmente, es producir mejor.

Una de las principales causas para incrementar la productividad, es la aplicación de un proceso científico en los medios de producción; con la base en que la producción con calidad, es el medio esencial que tiene humanidad para vivir en mejores condiciones. En tanto que el progreso científico origina un progreso técnico que traduce un aumento importante en la productividad. Es necesario la ayuda de un segundo requisito que aumente la productividad, este requisito es sin duda un cambio en la mentalidad de la población acerca de la producción.

Todos y cada uno de estos elementos que se relacionan con la producción traerán como beneficio, la creación de empleos a todos los mexicanos en edad de trabajar, combatiendo directamente la tasa de desempleo existente. Esto ayudaría a

incrementar de manera significativa a la productividad, pues dejaría de haber desempleo y ociosidad, mejorando substancialmente la distribución de ingresos y renovando el desarrollo económico del país.

Es necesario hacer más productivo al hombre, dándole en primer término un empleo y en segundo lugar una capacitación adecuada para desempeñar cada vez mejor la actividad encomendada, logrando una eficiencia productiva en donde puedan surgir nuevas formas o innovaciones tecnológicas de producción, que permitan ver reflejados sus cambios en un crecimiento del capital.

La evolución de la productividad se refleja en diferentes factores como son: el desarrollo de la ciencia y los descubrimientos, las mejoras en el sistema educativo, el mejoramiento en la eficacia de la dirección de empresas, la utilización más eficiente de los bienes de capital, las horas de trabajo y de descanso, una mano de obra altamente calificada y finalmente las motivaciones institucionales.

Las ganancias de productividad consisten en el ahorro de recursos, tanto de capital como de mano de obra, teniendo como resultado una mayor eficiencia en la mano de obra; una mayor y mejor utilización de las instalaciones, de las herramientas, de los edificios, de la maquinaria; una mejor organización y dirección de las actividades productivas y finalmente una mejor combinación de los factores de la producción. La combinación de estos resultados genera beneficios en la productividad.

Mediante la aplicación de técnicas de organización más efectivas; y la eficacia que se emplea en los medios de producción y capital, las características técnicas de la producción, que provoca reducciones en los costos productivos, se traducirá en un ahorro de personal, de equipo y aumento del capital.

Los beneficios que se derivan del aumento de la productividad son:

1.- La reducción del nivel de desperdicios de los recursos, es decir el mejor aprovechamiento de la mano de obra, del capital, de los energéticos, del equipo, de la maquinaria y de la materia prima.

2.- El aumento de trabajadores capacitados y especializados en determinada rama industrial.

3.- La obtención de productos con una mayor calidad, asegurando una vida más larga del producto realizado.

4.- Un mejor ambiente laboral, bajo mejores condiciones de trabajo y además con menos riesgos.

5.- La participación activa de los empresarios y de los trabajadores para lograr beneficios en ambos sectores.

6.- Una baja significativa en la tasa de desempleo en el país, proporcionado por el aumento en las ventas y la producción misma, gracias a los productos que han sido elaborados con calidad y a precios adecuados.

7.- La competitividad en el mercado externo, incrementándose así las exportaciones y la entrada del capital extranjero al país.

Así pues, si la preocupación general del país o de los empresarios es alcanzar un mayor desarrollo económico y elevar los niveles de bienestar de nuestra sociedad,

es importante la implementación de métodos más eficientes en los procesos de producción, que mejoren la productividad de las empresas y, por ende, las del país.

El aumento de la productividad consiste en utilizar los recursos naturales y materiales de manera más eficiente, a fin de producir las mayores riquezas posibles al menor costo real, para obtener una mayor productividad y ofrecer las posibilidades de elevar el nivel general de vida mediante lo siguiente:

a.- Mayores cantidades, tanto de bienes de consumo como de producción, a un costo y un precio menor.

b.- Mayores ingresos en todos los sectores de producción, tanto para el trabajador como para el empresario; y para el gobierno.

c.- Mejoras en las condiciones de vida y trabajo, incluyendo una menor duración de la jornada laboral.

En general, un refuerzo en las bases económicas del bienestar humano, con el fin de asegurar que el aumento de la productividad tenga consigo un nivel de vida más elevado y sin penumbras y, sobre todo un incremento importante en el capital. Este incremento del capital deberá ser distribuido equitativamente entre el capital fijo de producción, el trabajador y los consumidores.

El desarrollo económico que se alcance con la productividad, beneficiará a todos los miembros de la comunidad, sobre todo los trabajadores, en la forma en que se bonifique su rendimiento o colaboración en la productividad, pues el mejor medio de suministrarlo es una recompensa monetaria directamente proporcional al esfuerzo físico y mental realizado por el trabajador; reconociendo que la implementación de un

sistema de remuneración por rendimiento basado en la evaluación del trabajo, generalmente se considera como la forma más satisfactoria para el trabajador.

Los países bajos en niveles de productividad, se ven influenciados por los factores económicos que se presentan siempre con las siguientes características comunes: la falta de industrialización; que los obliga a depender en mayor o menor grado de un país extranjero para obtener gran parte de sus productos manufacturados, especialmente equipo de producción y, a veces de ciertas materias primas, pues la falta de capital disponible para el impulso del desarrollo industrial y la acumulación del mismo, son insuficientes para aumentar la capacidad de fabricación que se requiere para disminuir esa dependencia del extranjero; y crear mayores posibilidades de empleo que permitan mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos.

Para el fortalecimiento de la calidad y de la productividad, es necesario fortalecer las relaciones obrero patronales, para superar las situaciones de conflicto y orientar su creatividad dentro de un clima de mayor apertura y objetividad que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros del trabajo. Esto implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, como un propósito común para mejorar las relaciones del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa. Significa estrechar lazos de comunicación para beneficio del ámbito laboral y a su vez la productividad.

El crecimiento de la productividad del trabajo, trae consigo la elevación de la del capital, pues como es de suponerse en aquellas actividades donde se eleva sistemáticamente la productividad total de los factores, se elevan por lo general las productividades del capital y las de producción.

La productividad implica, un cambio significativo que permite a nuestra sociedad tanto en las empresas públicas, privadas o en el sector social, hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles con los que se cuenta, participar más activamente en la innovación y avances tecnológicos, abrir caminos a la población trabajadora para su activa y creativa participación en la actividad económica y sus frutos.

Una mejor distribución de los beneficios de la productividad incrementará la producción, debiendo para esto existir una participación equitativa entre todos los sectores que participan en la producción nacional como son: los empresarios, administradores, trabajadores, técnicos, agricultores, las organizaciones laborales, campesinas, empresariales, científicas, académicas, el gobierno y la propia sociedad.

Para el fortalecimiento de la productividad será necesaria la modernización de las estructuras organizativas en el entorno productivo, empresarial, sindical y gubernamental, con la ayuda de la superación y desarrollo de la administración, buenas condiciones del lugar del trabajo, motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores bajo una remuneración adecuada para fortalecer las relaciones laborales, propiciar la productividad y la calidad bajo el mejoramiento y modernización de la tecnología y la investigación.

La productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos, por lo que el trabajo es el elemento central de integración con los recursos físicos, el capital y la tecnología y, como tal, constituye un agente esencial en el proceso de cambio. Como consecuencia, en los centros de trabajo deberán crearse políticas orientadas a la superación de los recursos humanos que favorezcan la creación de un entorno de humanización en el trabajo; y promuevan la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el

trabajo individual como en equipo, la seguridad en el empleo y un ambiente laboral sano y digno.

La importancia de la productividad para aumentar el bienestar se reconoce ya universalmente. No existe una actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. La mayor parte del aumento del ingreso nacional, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra y la utilización correcta del capital. El mejoramiento de la productividad genera aumentos en los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. Por lo que la productividad es fuente de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida.

Se reconoce que los cambios de la productividad tienen influencia en los fenómenos sociales y económicos, como son el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, la mejoría de pagos a la Nación, el aumento de las actividades recreativas.

La productividad determina el grado de competitividad internacional de los productos de un país, un país con una baja productividad produce inflación, un comercio negativo y una tasa alta de crecimiento y desempleo. Estos factores como son la pobreza, el desempleo y la baja productividad sólo se pueden romper mediante el aumento de la productividad. Por lo que una mayor productividad nacional significa crear un mejor equilibrio entre las estructuras económicas sociales y políticas de la Nación, esto influye en el ambiente social educativo, político y cultural del individuo y de la sociedad.

La productividad se debe medir para contribuir a un análisis de la eficacia y la eficiencia, para estimular el mejoramiento del funcionamiento de la empresa y por lo

tanto de la productividad del trabajo. Esto sirve para efectuar comparaciones entre países, o empresas del mismo país con el fin de detectar los factores que ayudan al crecimiento económico. Por tal motivo, una medición de la productividad debe figurar entre las prioridades de un director de empresa, para alcanzar un equilibrio entre la productividad, los beneficios y los precios.

Las unidades productivas enfrentan hoy un cambio continuo y constante de los mercados los que sólo pueden responder mediante la tecnología, una forma adecuada de la organización del trabajo; que les permita anticipar y reaccionar con rapidez ante tales cambios, de ahí que sea indispensable la consideración de la supervivencia económica de procesos de modernización, que hagan posible el desarrollo económico.

El desarrollo y la modernización nacionales deben conjugar en su estrategia a la estabilidad, la productividad y la competitividad de los elementos necesarios para propiciar una buena y sana economía, para una gran competencia internacional.

Para el mejoramiento en la productividad de las empresas y de la economía en general, deberá considerarse como elemento principal la formación de los recursos humanos, elevando así las condiciones de trabajo.

El papel de la productividad en el ámbito social, se apoya en el incremento de ella para impulsar el mejoramiento social. Se trata de aprovechar el potencial productivo de los mexicanos para la elevación de sus propias condiciones de vida, lo que a su vez contribuirá hacia su realización social y personal.

El mejoramiento de la productividad constituye un elemento estratégico para la penetración del país en el mercado mundial, implicando la incorporación a la tecnología, cambios en la organización de la producción, modificación en el diseño

de los productos y la experimentación de nuevas formas de participación en los mercados.

CAPÍTULO IV
LOS SALARIOS VENCIDOS

4.1 El salario

De la misma manera que se analizó el concepto de Derecho del Trabajo, se estudiará al salario; al cual la Legislación nombra de diversas formas como son: salario, sueldo, jornal, retribución, etc. Expresiones que se utilizan para determinar diferentes tipos de trabajo como por ejemplo, para los obreros el salario, el sueldo para los empleados, el jornal para los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra. Todos estas expresiones tienen el mismo significado: el pago que hace el patrón al trabajador por el producto obtenido.

En la relación de trabajo, el salario es uno de los elementos para constituir la relación laboral, pues como se establece en el Capítulo segundo, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona que se entiende por relación de trabajo cualquier acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Y al mismo tiempo se menciona que la obligación principal del patrón hacia el trabajador es el pago de una retribución por el trabajo proporcionado.

Por lo que el salario es un punto fundamental del Derecho del Trabajo, que integra en la relación laboral el objeto directo, constituyéndolo como uno de los elementos necesarios para la existencia de la relación de trabajo. Social y económicamente el salario es el fin directo que el trabajador se propone a recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

El salario puede tener diferentes tipos de significados para la economía, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según sea el

punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc. Por ejemplo, para el liberalismo el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y a su familia.

Según Carlos Marx, visto superficialmente, el salario se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga al trabajador por una determinada cantidad de trabajo.

Desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite ser suficiente, al trabajador para el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico, que es el que interesa, el salario se entiende como objeto directo de la obligación en una relación de trabajo.

Mario de la Cueva define al salario de la siguiente manera “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”³⁷

Patricia Lemus Rayas establece que el salario “será aquel que pague el patrón al trabajador por motivo de su trabajo para lo cual fue contratado.”³⁸

Dávalos menciona que en un concepto amplio, “el salario expresa un deber ser sin límites, debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y

³⁷ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, p. 297

³⁸ Patricia Lemus Rayas, *Derecho del Trabajo*, p. 37

su familia.”³⁹

Constitucionalmente, el salario se encuentra consagrado bajo el principio que sostiene que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución; y sin su pleno consentimiento”. Asimismo, el salario debe satisfacer las necesidades de las más diversas índoles del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

En la Ley Federal del Trabajo vigente en México desde 1970, en el artículo 82, se ha establecido como concepto del salario: una retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo, aparte de brindar una definición expresa: una obligación del patrón hacia su trabajador. En un sentido social, se expresa en el artículo 3; que exige que a cambio del trabajo se proporcione un nivel de vida económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5, prescribe que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución”. Esa retribución es conocida como el salario. Y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 dispone, entre otras cosas, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El salario es considerado como un instrumento de justicia social; y al mismo tiempo se clasifica como una contraprestación dada por el patrón al trabajador por el servicio prestado.

³⁹ José Dávalos, *Derecho del Trabajo*, P. 201.

En la definición del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra una condición: que es el pago que se le da por su trabajo, es lo que le da identidad al concepto de salario, el que siempre debe conservar una equivalencia con el trabajo contratado, ya que si el trabajador no proporciona el servicio al patrón, éste no tendrá la obligación de pagar el salario, pues el artículo menciona que “es el pago que se le da por su trabajo” y es lo que le da fuerza al concepto de salario, así que siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar salario.

La naturaleza jurídica del salario resulta un problema complejo, por lo que en su connotación Legal (artículo 82) le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia Ley contempla, en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar, pues aún sin trabajo hay que pagar el salario, como son: los séptimos días de descanso, vacaciones, licencias con sueldo, licencias por el embarazo y maternidad, etc. En esa virtud entender al salario como derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar equivocado.

En ocasiones la relación laboral no implica la obligación de pagar el salario. Como se establece en los casos que menciona el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, como suspensión de la relación laboral, suspendiéndose la obligación de prestar el servicio y pagar el salario.

Por otra parte no se puede entender al salario como el objeto de una obligación patronal, pues como anteriormente se menciona, habrá ocasiones en que el trabajador, por causas que le sean imputables a él, no labore y el patrón tenga que pagar el salario. Por esta idea, Néstor de Buen entiende al salario “como un efecto accesorio

no indispensable de la relación de trabajo⁴⁰.

Sin embargo, existen autores que determinan que el salario es una obligación recíproca, ya que es el elemento esencial de la relación de trabajo, en donde el patrón debe pagar al trabajador por sus servicios y, al mismo tiempo, puede exigir la contraprestación del trabajador, que es la obligación de proporcionar al patrón sus servicios.

4.1.1 Las Características fundamentales del salario

Dentro de las características principales que se encuentran en el salario están:

A.- el salario debe ser remunerador.

Se entiende de diferentes maneras el concepto de salario remunerado, por una parte puede ser entendido como aquél que es pagado en proporción a la cantidad y calidad del servicio; y por otra, es la justa retribución para los trabajadores de mayor categoría, pues éstos trabajan más y tienen mayores obligaciones, por consiguiente, busca la finalidad de establecer el equilibrio entre el servicio prestado y su retribución.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, por remunerador se dispone que es aquel que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para promover la educación obligatoria de sus hijos.

⁴⁰ Néstor de Buen, *Ibid.*, p.

Principalmente, el artículo 85 establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Por lo que nuestro ordenamiento busca realizar el principio de igualdad tratando sin preferencias a los trabajadores, pero a la vez, aplica un criterio objetivo para medir el trabajo. Según la importancia, cantidad y calidad del trabajo será la retribución, sin que se afecte este principio de igualdad.

Así mismo, el artículo 85 se complementa con los artículos 5 y 86 de La misma Ley Federal del Trabajo, mencionando que el salario deber de ser remunerador, esto es, proporcional al tiempo trabajado. El primer artículo dispone que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, cuando trabaje la jornada legal máxima, (de 8 horas, 7 ½ horas y 7 horas, según sea el caso, diurna, mixta y nocturna respectivamente). El segundo artículo menciona que todo trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales tendrán el salario igual. Por lo que si el trabajador labora una jornada inferior, deberá cubrirse el salario mínimo, debiendo ser proporcional al tiempo laborado.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia en su jurisprudencia no. 274 consagra al salario remunerador en los siguientes términos:

“Cuando la energía de trabajo sea mayor o cuando se requiera conocimientos especiales, la remuneración debe ser también mayor. Los distintos trabajos dentro de una empresa exigen diversos salarios y a medida que el trabajo se hace más técnico debe aumentarse el salario. El salario remunerador es también, como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de la empresa. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y, sin embargo, con el tiempo, llegar a ser injusto; será

entonces preciso variarlo, lo que es una consecuencia de la naturaleza de la relación del trabajo. La decisión sobre si un salario es o no remunerador compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disponerlo así el inciso "B", de la fracción XXVII del artículo 123. Y de la misma manera cuando hubiere duda sobre el monto del salario son las Juntas las que deben establecerlo" cuarta sala, amparo directo 6811/59 16 de marzo de 1962..

Ahora bien, de acuerdo con la Carta Magna, el salario deberá ser remunerador, conforme a lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, Inciso B; que engloba las condiciones que serán nulas aunque se hubiesen estipulado expresamente, cuando se fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es así que con fundamento en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la facultad de intervenir cuando el trabajador lo solicite, para la modificación del salario que no sea remunerado, por lo que las condiciones de trabajo y el salario es una condición primordial, ya que deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que por:

"Salario remunerador de acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que un trabajador demande señalando el importe de la misma, esto, no imposibilita a las Juntas para fijar una mayor, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador". Cuarta sala, quinta época, tomo V. Tesis 487.

Así que el salario remunerador se determinará para cada caso concreto, sólo mediante el análisis de todas y cada unas de las circunstancias que concurren, tanto

humanas como técnicas o económicas, lo que a su vez ayudará a las Juntas de Conciliación a determinar el salario remunerador.

B.- el salario debe ser, por lo menos, equivalente al mínimo.

Ningún trabajador puede recibir o pactar un salario inferior al mínimo, cuando trabaje una jornada legal máxima.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 90, que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Con la aplicación del salario mínimo, lo que Ley pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia, por lo que se establece que deberá ser suficiente en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Euquerio Guerrero menciona que “En materia de salarios mínimos, es necesario tomar en cuenta los siguientes principios básicos:

1.- Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos:

2.- Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos y ;

3.- Las condiciones económicas generales de la región y del país, pues solamente en la conjugación de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un

desquiciamiento de la economía.»⁴¹

Para la fijación del salario, nuestro ordenamiento establece que éste se podrá precisar por el libre acuerdo entre el trabajador y el patrón, imponiendo, sin embargo, un conjunto de limitaciones tutelares del trabajo a la voluntad de aquéllos.

Una limitación es la mencionada en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo que, como anteriormente se establece, menciona que la fijación del salario no podrá ser inferior al mínimo fijado por la ley. Así que no puede pactarse una cantidad que sea inferior al mínimo; cuando menos debe ser el mínimo. Sin embargo no encontramos disposición alguna que contenga el máximo del salario, salvo los casos que se traten de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

C.- el salario debe ser suficiente.

Otra de las características fundamentales del salario es que debe ser suficiente.

Dentro del Régimen Legal encontramos que los legisladores, de una u otra manera, vigilan el bienestar del trabajador, por lo que establecen en distintos artículos, como en el segundo párrafo del artículo tercero, se menciona que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para establecer si el salario es suficiente o no, la Legislación divide al país en zonas geográficas o especialidades, atendiendo a valoraciones estadísticas que ayuden

⁴¹Euquerio Guerrero, *Derecho del Trabajo*, p. 190

a determinar el costo de la vida en un Estado, encontrando así que los organismos calificados podrán establecer los salarios mínimos de cada zona.

Los salarios mínimos que determinen las autoridades deberán ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural; y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

D.- el salario debe ser determinado o determinable.

El salario se podrá determinar en cualquier forma: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, etc. En cualquiera de éstas formas tanto el patrón como el trabajador deberán estar de acuerdo y este último deberá saber de antemano el tipo de salario que se le pague.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo es el que rige los tipos de salario que regula la Ley.

1.- Por unidad de tiempo. El pago será igual al que reciba un trabajador normal que haya laborado ocho horas durante la jornada diurna, 7 1/2 horas la mixta y 7 horas la nocturna, es decir, que dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos; ya que esta es la cantidad menor que reciba el trabajador por los servicios prestados durante su jornada de trabajo.

2.- Por unidad de obra. Habitualmente a este tipo de trabajo se le conoce como destajo, palabra que deriva de destajar y significa ajustar y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa. Así que se determina el salario por unidad de obra y no por el tiempo que se toma en la producción de las utilidades, sino por el número

producido, importando el resultado. Colocando un precio por cada bien que se produce.

Nuestra Ley precisa que cuando el salario sea fijado en base a unidad de obra, habrá de especificarse lo siguiente:

a.- La naturaleza de la obra.

b.- la cantidad y calidad del material.

c.- El estado de la herramienta y los útiles que el patrón proporcione para tal efecto, y.

d.- El tiempo que habrá de facilitarlos al trabajador, sin que se pueda exigir pago alguno por el desgaste que los instrumentos sufran a consecuencia del trabajo.

3.- Por comisión. En el salario a comisión se encuentra una semejanza al salario por unidad de obra, pues en éste se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas, constituyendo así el salario que deberá recibir el trabajador.

El salario a comisión es aquél en donde la retribución se mide en función de los productos o servicios de que el trabajador vende o coloca. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 286, menciona que este salario puede comprender una prima sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos.

4.- A precio alzado. Esta forma del salario ya no es utilizada con frecuencia, pero sigue la misma forma de pago que establece el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo. "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de

acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario de tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”.

La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos. Y debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

5.- De cualquier otra manera.

Esto significa que el salario puede determinarse de cualquier manera que el trabajador y el patrón determinen, sin embargo también se sujetará a lo ordenado en el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que nunca será menor al mínimo.

E.- Debe cubrirse periódicamente.

El pago del salario está sometido por disposiciones precisas, que se determinan en la Ley. Los pagos pueden realizarse semanal, quincenal o mensualmente.

El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurriera mayor número de días para que éste cubra sus gastos elementales.

De acuerdo con la fracción VII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, se dispone que no producirán efecto legal las estipulaciones escritas o verbales que contengan un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros. El artículo 88 de la misma Ley, establece una periodicidad igual de pago para el

mismo tipo de trabajadores, sin embargo menciona un tiempo de quince días para los que no realicen un trabajo manual. Y excepcionalmente el salario puede pagarse mensualmente, como en el trabajo a comisión, en donde se paga al ritmo en el que los clientes efectúan el suyo.

Desde luego que, en este último caso, las partes pueden convenir en hacer los pagos semanales o quincenales, pues lo que persigue el legislador es que los plazos para efectuarlos no sean mayores de los máximos establecidos.

Encontramos otro tipo de características que pueden ser complementarias al salario y por lo tanto se deben tomar en cuenta, como son:

1.- El trabajador debe saber el monto de su salario. Conforme al artículo 25 fracción VI; el monto y la forma de pago deberán estipularse por escrito, estableciendo las condiciones de trabajo. En cuanto a su forma, ya se analizó que los tipos de pago se pueden precisar por tiempo, por unidad de obra o destajo, por comisión, a precio alzado, etc. Pero en todos estos casos se deberán estipular las bases sobre las cuales se determinará. Si el trabajador y el patrón no estipulan el monto del salario, éste se tomará como el mínimo vigente en el área geográfica de que se trate, en caso de un conflicto en que haya que hacer cuantificaciones.

2.- El lugar de pago. En cuanto al lugar del pago, La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 108 que el pago debe ser realizado en el centro de trabajo, es decir, en el lugar donde el trabajador preste sus servicios; además el pago debe efectuarse precisamente en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. El día podrá ser fijado por convenio entre el trabajador y el patrón.

Es costumbre de las grandes empresas, que el pago del salario se realice en el centro principal del trabajo, aún cuando se labore en dependencias cercanas al mismo.

3.- El salario debe cubrirse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, pues así lo establece el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta disposición tiene su origen en la fracción X del apartado A del artículo 123 Constitucional que prácticamente reproduce La Ley Federal del Trabajo.

El Salario debe pagarse preferentemente en moneda de curso legal según lo establecido por el artículo citado, sin embargo las prestaciones que recibe el trabajador también puede cubrirse en especie, es decir , en mercancía o servicio, esto es el salario integrado, según lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley en materia, al determinar los elementos que integran el salario, señalando expresamente los pagos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo. En el artículo 102 de la misma Ley, se determina que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia; y razonablemente proporcionadas al salario que se le pague en efectivo.

Se puede establecer o pagar el salario tanto en efectivo como en especie. Ambas formas se componen de bienes y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.

El salario integrado, desde el punto de vista de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece su Jurisprudencia:

“Integración del salario. De conformidad con lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidio de energía eléctrica y gas doméstico, aun cuando no exista convenio expreso al respecto”. octava época, tomo V, Tribunal Colegiado de Circuito, Tesis 904.

Por lo que el salario se integra con la prestación en efectivo y en especie, de ahí que se usen frecuentemente los términos salario en efectivo y salario en especie; o bien prestaciones en efectivo y en especie. Partiendo de estas denominaciones, el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal; el salario en especie es el que se compone de todos los bienes distintos a la moneda y de los servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

Por otra parte, el salario integral, de acuerdo con el artículo 89, se utilizará para calcular el pago de las indemnizaciones, tomando como base el que corresponda al día en que nazca ese derecho.

4.1.2 Normas Protectoras del Salario.

Dentro de las normas protectoras del salario encontramos que el patrón tiene las siguientes obligaciones.

- 1.- Deberá pagar salarios en efectivo y en moneda de curso legal, prohibiéndose

que sea cubierto mediante cualquier otra forma que pudiera substituirlo.

2.- Pagar el salario en el lugar de trabajo, prohibiéndose el realizarlo en cantinas, bares o lugares de recreo, salvo que éstos fueran los centros de labores (Artículo 123, Apartado A, Fracción XXVII, inciso D de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En relación con los artículos 5° Fracción VIII y 116 de la Ley Federal del Trabajo), estos artículos mencionan de manera general los beneficios de los trabajadores al establecer las prohibiciones de realizar los pagos en establecimientos de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar, etc. Esta prohibición abarca la zona comprendida en un radio de 4 Kilómetros alrededor del centro de trabajo, cuando estuviese ubicado fuera de las poblaciones.

3.- El patrón deberá realizar el pago directamente al trabajador y sólo en caso de que éste se encuentre incapacitado, podrá pagársele a su apoderado, quien deberá acreditarlo mediante carta poder firmada por dos testigos.

4.- No podrá retener el salario por concepto de multas según lo establecido por el artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo, así como no podrá ser objeto de compensación alguna (artículo 105 de la misma Ley), o descuentos (artículo 110 de la Ley de Trabajo). De tal suerte, se prohíbe la imposición de todo tipo de multas, cualquiera que sea su causa o concepto. Consecuentemente, no podrá multarse al trabajador por ningún motivo o causa, pero sí podrá descontarse de su salario, el importe de las pérdidas o averías que sufran los bienes de la empresa o las herramientas laborales, causadas por culpa del trabajador.

Es así que ningún trabajador puede ser privado de su salario, sino por resolución firme dictada por autoridad judicial competente, y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

4.2 Indemnizaciones

Dentro de las indemnizaciones laborales, es necesario conocer el salario que percibe el trabajador para que se pueda establecer el monto de la misma, por lo tanto hay que conocer el salario que debe tomarse como base para el pago de las indemnizaciones a las que puede tener derecho un trabajador. El salario que se tomará en cuenta es el de la fecha en que dio origen a la indemnización; y el salario de base será el del día en que nace el derecho a la indemnización. En el salario base están incluidas todas las prestaciones en la parte proporcional a las que tenga derecho el trabajador.

Dependiendo de la forma de pago, el salario base será el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización. La última regla se refiere a los salarios que se fijan por semana o por mes, casos en los cuales se dividirá entre siete o entre treinta para determinar el salario diario.

Así que para el cálculo de las liquidaciones, se tomará como base el salario que corresponde a la fecha que nazca el derecho a la indemnización del trabajador. Se incluirá, por consiguiente, el pago de cuota diaria y las demás prestaciones que comprende el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

En los casos de retribución variable, se tomará en cuenta el salario diario para el cálculo como resultado del promedio de las percepciones recibidas en los treinta días trabajados efectivamente, antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento, según lo establecido en el Artículo 89 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

4.3 Los salario vencidos.

Los salarios vencidos o caídos, se encuentran regulados en el capítulo cuarto de la rescisión de las relaciones de trabajo, segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. En donde se establece “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.”

Es así que los salarios vencidos, según el párrafo anterior, se entiende que son los que recibe el trabajador por todo el tiempo que dure el juicio laboral, siempre y cuando el patrón haya sido el responsable del despido.

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, a los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se complemente el Laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

Para José Dávalos, los salarios vencidos es un aspecto importante dentro de las consecuencias del despido; y menciona que no se puede decir con rigor que se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y éste no ha sido realizado.

4.4. La Ley Federal del Trabajo de 1931

El 12 de mayo de 1931 se elabora el proyecto de La Ley Federal del Trabajo, formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; aprobado por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio y el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Sr. Aarón Sáenz.

Dentro de los principales fines del proyecto se encuentran:

1.- En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social; y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

2.- Se consignan las disposiciones que tienen el objeto de proteger el salario contra los abusos del patrón, reglamentándose la forma, lugar y periodicidad de los pagos. Se protege igualmente el salario contra los acreedores del obrero, estableciéndose la cantidad; y contra los acreedores del patrón, consignándose la preferencia que el pago del salario tendrá, en caso de quiebra, sobre los demás créditos. Por último, se establecen reglas para fijar el salario mínimo del que deben disfrutar todos los trabajadores.

El Presidente Pascual Ortiz Rubio elabora el proyecto de la Ley Federal del Trabajo el 7 de agosto de año de 1931, que fue enviado y recibido el 12 de marzo de ese mismo año, firmado por él y por el Sr. Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Aarón Sáenz. Y por la Secretaría de la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión XXIV Legislatura, año primero, periodo extraordinario, sección III num.42.

El oficio enviado a esta XXIV Legislatura del Senado, menciona que la Ley Federal del Trabajo fue formulada por la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo y aprobado por el C. Presidente de la República en acuerdo colectivo.

El proyecto de La Ley Federal del Trabajo se encuentra dividido en once títulos, algunos de los cuales se subdivide a su vez en los capítulos. Los siete primeros títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la Ley; y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos de los principios contenidos en la misma y a las autoridades encargadas para hacerla cumplir.

Así mismo, en este oficio el Presidente Ortiz Rubio explica que el proyecto es en cumplimiento indispensable del programa político que se ha propuesto desarrollar durante su gestión presidencial, expresando que la expedición de la Ley Federal del Trabajo creará seguridad para los obreros y patrones, significando la posibilidad de abrir inversiones y desarrollar nuevas fuentes de trabajo, haciendo posible un ambiente de comodidad social y de tranquilidad espiritual para las clases trabajadoras; y a la vez estimulando actividades honestas y apegadas a la Ley, para obtener el desarrollo integral y armónico de la nación.

Se menciona la suspensión del contrato de trabajo por causa mayor, y que tal suspensión no deberá confundirse con la coacción de todos los patrones para influir sobre condiciones infrahumanas o un medio de hacer presión sobre los trabajadores para obligarlos a aceptar nuevas condiciones de trabajo; por lo que todas estas condiciones estarán consideradas ilícitas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la terminación del contrato de trabajo se enumeran tanto los hechos normales de dar fin al contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, como

aquellas 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. A esta última forma de terminar el contrato se le conoce como rescisión.

Entre las causas que justificadamente dan fin al contrato de trabajo, se señala en este proyecto de Ley, la implantación de maquinaria o de nuevo procedimiento de trabajo. Sin embargo, teniéndose en cuenta que el patrón en la mayoría de los casos resultará beneficiado con el perfeccionamiento técnico que reduce el costo de producción, se le obliga a dar una compensación al trabajador separado de un mes de salario.

De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que, tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; las que harán efectivos sus Laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia, si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su empleo y el patrón se resiste a cumplirla, o por aplicación de los principios del derecho común cuando, la obligación se transforma en pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

El presidente Pascual Ortiz Rubio y el Secretario Aáron Saénz mencionan “que No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto todos los problemas que puedan surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todos las aspiraciones ni contentado todos los intereses. En toda otra clase social, a lo más que se puede aspirar, es dar la solución que presente el menor número de inconvenientes. Por lo más, se debe tener presente que la leyes, después de promulgadas, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de

manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes a los que en el presente no se les puede dar satisfacción".⁴²

En el Diario de Debates del día 10 de agosto del año de 1931, el Senado de la República establece los preceptos por los que se ha de regir el debate de la Ley de Trabajo.

Por lo que la Honorable Asamblea de Senadores siguieron paso a paso el desarrollo del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, pues es de suma importancia para la vida económica del país, ya que habla de reglamentar en una forma estable las relaciones entre el capital y el trabajo como factores indispensables para la producción económica nacional. Contando también con la aprobación del Sr. Presidente de la República en acuerdos colectivos celebrados con los Ciudadanos Secretarios de Estados y con sus principales colaboradores, designados especialmente para la conclusión de este proyecto.

Con el proyecto de la Ley Federal del Trabajo, se ventilaron resultados que beneficiaron al capital en lo relacionado con los derechos que constitucionalmente le corresponde, puesto que quedaron consignadas normas a las que habrán de sujetarse las relaciones de trabajo, se dieron a conocer los derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón. En tanto el trabajador tendrá una seguridad jurídica, al quedar la clase trabajadora libre de las trabas y de las actividades ilícitas de sus patrones, por lo que la Ley Federal de Trabajo se apreció como la conquista del trabajador.

El proyecto de la Ley de 1931, se limitó a establecer las reglas que habrían de regir las relaciones entre el capital y el trabajo, así como los cuatro elementos

⁴² *Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, p. 10*

indispensables que en ese entonces el Senado de la República debía contener toda Legislación Obrera: el contrato colectivo de trabajo, la organización sindical, el derecho de huelga y la jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

A juicio de las Comisiones de Trabajo que subscribieron el proyecto de la Ley aprobado por la Cámara de Diputados, éste responde a los objetivos de ese momento, pero es preciso y accesible que conforme a los intereses de los ciudadanos mexicanos, se establezca el derecho de perfeccionar en el futuro, conforme lo exijan las circunstancias económicas de la nación, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Respecto a la clase patronal, en el Senado de la República es tomada en cuenta como la persona perversa que es guiada generalmente por un espíritu egoísta, pues escatima en contra de la clase trabajadora que los Senadores buscan proteger, ya que los patrones no respetan todos aquellos beneficios o todos aquellos derechos que la revolución le ha concedido al trabajador.

En este sentido y respecto de la clase patronal, el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo menciona que “se siente lastimada y afectada en sus derechos con el proyecto de la Ley de Trabajo, pues el fin principal de la Secretaría como de la Ley, es proteger a nuestra clase trabajadora”⁴³, ya que el Gobierno que regía en esa época era de orientación revolucionaria y no podía prescindir de uno de los aspectos que más lo caracterizan y lo han caracterizado en los últimos años: la protección del sector débil, para fines políticos.

Se considera en el proyecto, que la clase patronal podrá verse afectada en más o en menos, en unos de sus privilegios o en algunos de sus provechos; pero a futuro tendrá también a nivelarse y a obtener beneficios que le otorga este proyecto.

⁴³ *Diario de Debates de la Cámara de Senadores de 1931, p.20*

El Licenciado Aarón Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo expresa su sentir de la Ley de Trabajo frente a la Cámara de Senadores.

“En las discusiones de esta Ley, se ha hablado de nuestra clase trabajadora, y es natural, la Revolución sabe que es la parte débil, que es un elemento que necesita del apoyo y del estímulo del Gobierno pero consideramos que también era indispensable establecer una situación de equilibrio, una situación de confianza, no en el sentido reaccionario sino que algunas gentes interesadamente han querido dar a estas palabras. Nosotros creemos que es necesario crear una situación de confianza para el desarrollo de las actividades de nuestro país, para el mejoramiento de nuestras clases trabajadoras, para el afianzamiento de sus derechos y conquistas y para capacitarlas a fin de que en el futuro puedan lograr nuevas prerrogativas, nuevos derechos y una situación social material y económica mejor que la que han disfrutado o puedan disfrutar en la actualidad.”⁴⁴

El artículo 48 de La Ley Federal del Trabajo vigente, estaba consagrado en el artículo 128 del proyecto de Ley, quedando plasmado en el Título segundo “Del Contrato del Trabajo”, Capítulo I “Del contrato Individual del Trabajo”, artículo 122 de La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así mismo en el Capítulo XII “de la rescisión de los contratos de trabajo”, se menciona en el artículo 122.- el patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas causas.... (mencionadas en el artículo 121). Si posteriormente no se comprueba la causa de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación y hasta que termine el plazo que esta Ley señala, en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente

⁴⁴ *Ibid* p.21

para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el Laudo no hubiera sido dictado dentro del plazo legal y hubiera necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 442, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.

4.5 La Ley Federal Del Trabajo de 1970

La iniciativa de la Ley Federal del Trabajo fue enviada por el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos de esa época. En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se mencionan tres momentos históricos.

El primero fue en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los Diputados expusieron la idea de los Derechos Sociales como un conjunto de Principios e Instituciones que aseguraran Constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales de la civilización y de la cultura.

El segundo fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 Constitucional; y se inició con la Legislación de los Estados, culminando con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El tercero está constituido por los treinta y siete años que acababa de cumplir la Ley Federal del Trabajo, trayendo consigo la armonía de sus principios e instituciones, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a

los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal autónomo. A lo largo de los treinta y siete años de vida, esta Ley tuvo consecuencia superiores a los previstos por el Legislador en 1931.

Por lo que la realidad social y económica que prevalecía en el año 1968 era muy distinta a la de 1931, pues apenas se esbozaban principios de una era de crecimiento y progreso, en tanto que en los días de los años 70, se acentuaba el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, que determinaron el progreso de la nación, por lo que era necesario asegurar todo ámbito de trabajo, mediante una participación justa de todos los beneficios de la economía.

El proyecto de esta Ley de 1970, tenía tendencia a conceder a los trabajadores beneficios que no se encontraban consignados en la Ley de 1931. Así que ya se veía que el gobierno debía contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción en todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción se aprovechen por todos y permitan a los hombres mejorar su nivel de vida. Así que el derecho es dinámico, y día con día deberá otorgar a los trabajadores nuevos beneficios en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

En el Diario de Debates de la Cámara de Senadores del día 27 de noviembre del 1969. El Senador Rafael Galván Maldonado expresa que "Se introduce, en cambio, un principio de capacitación y de aprendizaje pero aquí también nosotros consideramos la necesidad de que se registre como un antecedente Legislativo, como una exigencia de la parte obrera, que la cuestión relativa a la capacitación el aprendizaje tenga una

jerarquía mayor. Hace falta que México, que es un país en desarrollo, que es un país que debe multiplicar sus fuentes de trabajo, y sus aptitudes de trabajo, adopte un programa nacional de capacitación como si se tratara, por ejemplo, del servicio militar obligatorio. Todos los mexicanos, desde la escuela primaria, deben también comenzar a aprender para el trabajo, para la actividad productiva.”⁴⁵

Dentro de la Cámara de Diputados, en la segunda lectura del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran razonamiento que dan a conocer el punto de vista que se regía en el estudio y aprobación de esta Ley.

En el estudio y aprobación de la Ley del Trabajo los Diputados y Senadores, se enfocan a agredir al sector patronal del Distrito Federal, como hizo el Lic. Adrián Tiburcio González en el momento de su participación en el Cámara de Diputados:

“Señores Diputados, haré consideraciones de peso para darles un mentís a los que realmente siempre se llaman a robado: me refiero al sector patronal del Distrito Federal, que siempre se llora, que siempre pierde y que cada día se hacen más millonarios y quieren que los trabajadores se hagan más pobres, esa injusticia jamás la apoyaríamos en la Cámara. En la Cámara todo el que se diga buen mexicano tiene que apoyar la conquista de los trabajadores de México.”⁴⁶

Por su parte el Licenciado Carlos Sánchez Cárdenas menciona que “La razón por la cual hace falta una nueva Ley Federal del Trabajo, es una que he mencionado ya, que mencionaré hoy y también en el futuro, pues no me cansaré de hacerlo mientras el problema que entraña no sea resuelto. Es la siguiente: México se ha desarrollado, pero su desarrollo ha sido defectuoso; el desarrollo defectuoso del país

⁴⁵ *Diario de debates de la Cámara de Senadores de 1969*, p. 30

⁴⁶ *Diario de Debates de la Cámara de Senadores 1970*, P.17

que consiste, que se manifiesta en una injusticia distribución del ingreso, en una muy injusta distribución del ingreso, ha sido estimulado por falsas tesis y por una política económica inadecuada.”

Así como se establece en el comentario del Lic. Tiburcio González, existen más expresiones en contra del patrón, ya que uno de sus fines es desacreditar al sector patronal y ganar votos del sector débil, al hacer escuchar estas frases que tienen como objetivo desalentar a las empresas, entre ellos, festejan estas expresiones.

Sin embargo, no estudian ni proponen mejoras en la relación de trabajo; de cómo deberán ser modificadas para tener un fin directo de cordialidad; y que tanto el trabajador como el patrón, cumpliendo con sus obligaciones legales y contractuales, propicien una paz y desarrollo equilibrado con bases para el crecimiento tecnológico.

El Lic. Sánchez establece que “la nueva Ley Federal del Trabajo debe ser un instrumento seguro, serio, profundo del desarrollo y debe alcanzar, además, vigencia real. Porque el artículo 123 fue promulgada el 5 – fue aprobado y creo que la promulgación se produjo el primero de mayo – fue aprobado el 5 de febrero de 1917; pero muchos años después una buena parte de sus artículos y de sus incisos y de sus disposiciones no habían entrado en vigor y todavía hoy, en 1969, muchos de los puntos contenidos en el artículo 123 no están en vigencia y hay centenares de miles de trabajadores en México que no disfrutaban de los beneficios del artículo 123 Constitucional.”⁴⁷

La Ciudadana Diputada Gloria Rodríguez de Campos menciona que: “es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignado en la Ley vigente, pero conviene hacer

⁴⁷ *Ibid.* p. 89

notar, en primer lugar, que la Legislación del Trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tienen que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Más adelante se asienta: es norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos no pueden beneficiar a un solo grupo, sino debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permita a los hombres mejorar sus niveles de vida.⁴⁸

El Ciudadano Diputado Blas Chumacero Sánchez expresa lo siguiente: “La evolución del derecho del trabajo, el desarrollo económico e industrial que opera en nuestro país, como consecuencia lógica del avance tecnológico en la industria, en el comercio, en la agricultura y en los servicios, era indispensable un nuevo ordenamiento laboral que continúe tutelando a los trabajadores, ajustando los mandatos a los nuevos sistemas de producción en la pequeña, mediana y grande industria..... Una nueva Ley de contenido social avanzado y de que mejorando derechos y prestaciones satisfará aspiraciones económicas de los trabajadores y armonizará las relaciones entre el capital y el trabajo, estableciendo además el equilibrio económico en los factores de la producción”.⁴⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1970 busca conseguir un nuevo Derecho Procesal, evitando largos juicios, que hagan que los trabajadores pierdan tiempo, pues éste, si no se emplea en trabajo, hace que el trabajador vea una inseguridad en su

⁴⁸ *Ibid.* p. 60 y 61

⁴⁹ *Ibid.* p. 25 y 26

hogar, por lo que puede resultar contraproducente a la sociedad.

Así, dignificando el procedimiento para ambas partes, al rechazar tanto formulismo y otorgando la adecuada competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se aceleran los trámites para llegar a un Laudo satisfactorio.

Así como se establecen expresiones en contra del patrón, encontramos muchas a favor de los trabajadores, pues ellos son la clase que la Ley Federal del Trabajo debe proteger, pero no sobreproteger.

Así que el propósito de esta Ley de Federal del Trabajo de 1970, era reafirmar el progreso socioeconómico del país, mejorando las condiciones de vida de los trabajadores al fortalecer las relaciones de trabajo.

4.6 El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 48 establece que, *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.

Como se establece en el primer párrafo del artículo en mención, el trabajador puede solicitar ante la Junta de Conciliación, la reinstalación del puesto que venía

desarrollando o una indemnización de tres meses cuando haya sido despedido injustificadamente.

De igual forma el segundo párrafo del mismo artículo menciona que el patrón pagará al trabajador los salarios vencidos si no comprueba que el despido fue justificado, por lo que estos salarios serán la cantidad de todos los días que duró el juicio laboral.

El artículo 48 de Ley Federal del Trabajo, como se estableció proviene del artículo 122 de la Ley de 1931 que menciona:

El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior (121) no incurre 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 la 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 hubiera sido dictado dentro del plazo legal y hubiera necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542 de la Ley, el trabajador tendrá derecho a los salarios a que se refiere el artículo en mención.

Es así que, la Ley Federal del Trabajo se refiere indiscutiblemente a los casos en que viéndose despedido el trabajador por alguna o algunas causas injustificadas, es decir que la causa que originó el despido no se encuentra consagrada el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece las causas de rescisión de la relación laboral

sin responsabilidad del patrón, el trabajador ejercita la acción que le concede la Fracción XXII del artículo 123 Constitucional, que de acuerdo con este precepto el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, este podrá elegir el cumplimiento del contrato o una indemnización con el importe de tres meses de salario.

Por lo que si el trabajador acepta o pide su reinstalación al puesto que venia desempeñando, no tiene derecho al pago de los salarios vencidos, pero si por el contrario pide que se le indemnice con el importe de tres meses y si en el juicio correspondiente se decreta la responsabilidad al patrón, tendrá éste que pagar todos los salarios vencidos al trabajador por el tiempo que duró el juicio.

Ahora bien, este artículo choca con la razón de colocar en un plano de igualdad al trabajador como al patrón. Por lo que concierne a los salarios caídos, si el trabajador persigue la indemnización expresando su voluntad de no ocupar el puesto del que fue despedido, la realidad le es más favorable reclamar su indemnización que el reclamar su reinstalación.

Es así que, en la interpretación de la Ley, no hay motivo alguno que justifique el pago de los salarios caídos desde la fecha en que se presentó el despido hasta aquella en la que la Junta debe dictar resolución definitiva, en efecto el trabajador que demanda el pago de la indemnización Constitucional, admite directa o indirectamente la terminación de su contrato de trabajo, al no pedir al patrón que lo siga empleando, sino que pide que se le pague la indemnización Constitucional y por lo mismo no tiene justificación alguna el pago de los salarios caídos durante la tramitación del juicio, ya que es inadmisibile que el trabajador deba dedicar todo su tiempo y todas sus fuerzas a la atención de la tramitación del juicio que promovió; y que sigue como regla general por conducto de un abogado o un representante del sindicato, o simplemente, incluso, de cualquier persona.

La Asociación Nacional de Empleadores de la Industria Textil realizó un estudio de los salarios vencidos en el año de 1942, en donde menciona el comentario del licenciado de la Cueva, pues para él, el problema de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto, radica en los párrafos II y III del artículo 122 de la Ley, pues estos hablan de que si el patrón no justifica la causa que tuvo para separar al trabajador, estará obligado a pagar los salarios caídos desde la fecha de presentación de la reclamación hasta que termine el plazo señalado por la Junta para dictar el Laudo. Agrega que de éstos párrafos ha nacido el problema de saber si la condena al pago de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto procede en todas las acciones de despido; examinando los antecedentes históricos del artículo mencionado. Establece también que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fija la indemnización que corresponde por la separación injustificada, de manera que la aplicación del artículo 122 de la Ley, condena al pago de los 5 meses de salarios, por lo que los salarios caídos durante la tramitación del conflicto produce costas excesivas que no tienen razón de ser en materia de trabajo. Así como tampoco se justifica la esencia de la acción de reinstalación, como la Corte menciona esto deriva en la obligación de pagar los salarios caídos desde la prestación de la demanda hasta la reinstalación del trabajador.

4.7 Los salarios vencidos y la reinstalación

El pago de salarios caídos durante la tramitación de los juicios por reinstalación, es un problema que surgió en México al darse aplicación a la Norma Legal, en virtud de que un trabajador que se considera despedido sin causa justificada, puede optar por exigir 3 meses de indemnización o el cumplimiento del contrato, cuando esta norma se consignó en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el

artículo 123 fracción XXII introdujo en nuestra Ley una innovación, pues no se encuentra antecedente en ninguna de las Legislaciones que regían en el año de 1917, por lo que sólo consagra la terminación del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido por la voluntad de una de las partes, con el solo requisito de dar aviso con anticipación. Los empresarios de este modo podían dar por terminado legalmente el contrato de trabajo, violando las reglas de aviso previo y llevando a cabo un despido inmediato. Al hacerlo así, la responsabilidad de ellos se reducía al solo hecho del pago de daños y perjuicios por la falta de aviso que, como se ha indicado, consistía en los salarios correspondientes a los días del previo aviso. Excepcionalmente estas sanciones pecuniarias eran acompañadas de algunas otras, como el pago de una compensación adicional en proporción a los años de servicio, por ciertas categorías, o del pago de daños y perjuicios por abuso en la terminación del contrato. Pero en ningún caso se planteaba demanda por cumplimiento del contrato, o sea por pedir reinstalación en el puesto de que el trabajador había sido despedido.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 no pudo inspirarse en figuras jurídicas de otras Legislaciones porque éstas no existían, ya que en otras legislaciones se consagra el principio de que el contrato de trabajo sólo podía terminarse por ciertas causas específicas en la ley.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que no sólo consagró la institución de la terminación del contrato por voluntad de una de las partes, sino condenó también el contrato de trabajo por tiempo indefinido y estableció una disposición especial para los casos de despido sin causa justificada; o porque el trabajador ingresó a una asociación o sindicato, o tomó parte en una huelga lícita, en estas disposiciones implica para el patrón una obligación por incumplimiento de contrato al pago de daños al trabajador. Así introdujo la innovación de dar vida jurídica a una acción amplia y aprovechada con abuso por el trabajador despedido, al

pedir a su patrón el cumplimiento del contrato o el pago de una indemnización de 3 meses.

La innovación que introdujo el texto Constitucional que se viene invocando, al dar acciones a un trabajador que se cree despedido injustificadamente para reclamar el cumplimiento del contrato, ha permitido crear el problema de los salarios caídos durante la tramitación del juicio de reinstalación; y como consecuencia el de la interpretación del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, actualmente en el artículo 48 de la Ley vigente.

4.8 El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de los salarios vencidos o salarios caídos, éste último término es empleado en el lenguaje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, basándose para condenar al pago de estos salarios en el principio de que siempre que la Junta declare la injustificación del despido, o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo fue imputable al patrón; y condena a la reinstalación o el pago de una indemnización, teniendo el patrón el deber de pagar los salarios caídos en los términos propuestos por el artículo 48, 50 fracción III y 52, obligación que se extiende hasta la fecha en que se cumpla el Laudo de reinstalación o de la indemnización.

Por lo que Las Juntas sólo podrán condenar al patrón a los salarios caídos, cuando el actor lo exija en su demanda, pues de otro modo la Junta condenaría arbitrariamente a cubrir prestaciones que no fueron reclamadas.

Si bien es cierto que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el patrón no comprueba la causa de rescisión del contrato, el trabajador tendrá derecho al pago de los salarios vencidos; ello no implica que la Junta de Conciliación y Arbitraje esté obligada oficiosamente a condenar al patrón al pago de prestaciones no reclamadas, como lo son los salarios caídos, pues aún cuando ésta prestación es una consecuencia inmediata y directa de las acciones de despido o de rescisión del contrato por culpa del patrón, tal circunstancia no releva al trabajador de solicitar tal prestación, pues una cosa es que le asista el derecho y otra que lo ejercite.

Sin embargo, dentro de la jurisprudencia existe una contradicción al contemplar que en los conflictos laborales el trabajador tendrá derecho al pago de los salarios vencidos, cuando en su demanda reclame la reinstalación como la indemnización, aunque no los hubiere señalado expresamente en su demanda y solo manifestara el reclamo del pago de todas las prestaciones a que tuviera derecho.

Para establecer el monto de los salarios vencidos, se toma en cuenta la reclamación del actor, es decir, si el trabajador ejercita la acción de la reinstalación, se deben tomar en cuenta los aumentos al salario que hayan habido desde el momento del despido hasta el cumplimiento del laudo que condenó a la reinstalación, ya que debe entenderse que la relación laboral continuó como si nunca se hubiera interrumpido. El monto se cuantifica con base al sueldo percibido en la fecha de rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época, y el actor pretende que ésta relación laboral continué en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo.

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de reinstalación tiene su origen en el despido injustificado del trabajador; y su finalidad es la de que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactadas,

como si nunca se hubiera interrumpido el contrato; y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida esta relación de trabajo; por tanto, cuando en el curso del procedimiento respectivo la parte demandada ofrece reinstalar al actor y éste acepta, con apoyo en los artículos 837 y 838 de la Ley Federal del Trabajo la Junta, debe señalar fecha para que tenga lugar la reinstalación; y esa fecha es la que se debe tener en cuenta para determinar hasta cuándo deben cubrirse los salarios caídos, siempre y cuando en el laudo que se dicte se establezca la existencia del despido y la condena al pago de esos salarios, salvo que la reinstalación ordenada no se haya llevado a cabo por causa imputable al patrón, ya que en ese caso, los salarios caídos comprenderán hasta la fecha en que materialmente se efectúe dicha reinstalación.

En caso de que el demandado se allane a la reinstalación pedida por el trabajador, se debe condenar al pago de salarios vencidos desde la fecha del despido a la fecha del allanamiento, si frente a éste el trabajador no hace manifestación alguna. Igualmente se deberán tomar en cuenta los aumentos que haya tenido el salario durante todo el tiempo que subsista el procedimiento laboral y hasta el cumplimiento del laudo recaído en el mismo, ya que debe entenderse que la relación laboral continuó como si nunca se hubiera interrumpido.

En cambio, si el trabajador ejercita la acción de la indemnización no se toman en cuenta, para fijar el monto de los salarios vencidos, los aumentos que haya habido al salario durante la tramitación del procedimiento, toda vez que al ejercitar esta acción prefirió la ruptura de la relación de trabajo, la que tuvo lugar desde el momento del despido, siendo así que da por concluido el vínculo contractual y demandando el pago de la indemnización Constitucional, de tal forma que los salarios vencidos solicitados ya no tienen el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación de trabajo que continúa vigente, sino que adquiere el carácter de

indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto la aplicación del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, se toma como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.

Se establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que 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; por lo tanto, conforme a lo establecido en este precepto Legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma correlativa la prestación derivada correspondiente a los salarios vencidos.

Los salarios vencidos se generan hasta que se satisfaga la acción principal deducida, por que ésta se encuentra vinculada con la procedencia ejercitada y originada en el despido, por lo que si éste se tiene por probado así como injustificado, la acción ejercitada de los salarios resulta procedente, dado que el derecho al pago de una indemnización constitucional y los salarios vencidos constituyen una obligación jurídica.

Así que el derecho al pago de los salarios caídos, comprende desde la fecha de la separación del trabajador hasta la fecha en la cual el patrón cubre la indemnización y el pago de los salarios caídos que se haya generado, los cuales no se

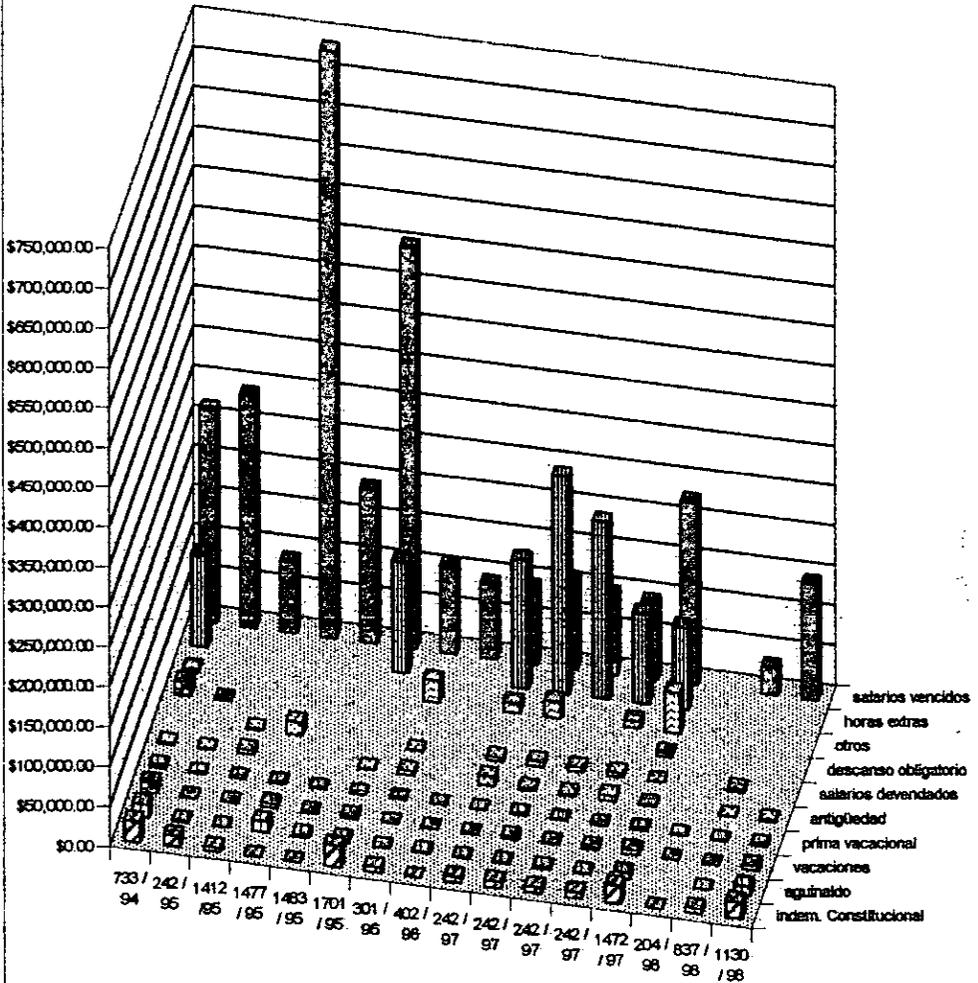
de trabajo, el periodo de descanso, la remuneración, la capacitación, la higiene y la seguridad. Todo esto constituye un conjunto completo de elementos que estrechamente vinculados entre sí elevan la productividad existente.

Las condiciones de trabajo y las condiciones de vida del trabajador influyen de manera directa en su potencial productivo. Si son adecuadas favorecen su rendimiento, proporcionan la colaboración en la productividad y estimulan las actitudes positivas del propio trabajador. Por el contrario, las condiciones de vida y de trabajo adversas limitan sus posibilidades de contribución al esfuerzo productivo, reduciendo las perspectivas de un bienestar, frenando así el progreso de la empresa y la generación de la riqueza.

Cuando el empresario satisface todos estos factores de productividad se incrementa su capital de inversión, los sueldos para los empleados y, lo más importante, se incrementa la productividad mexicana.

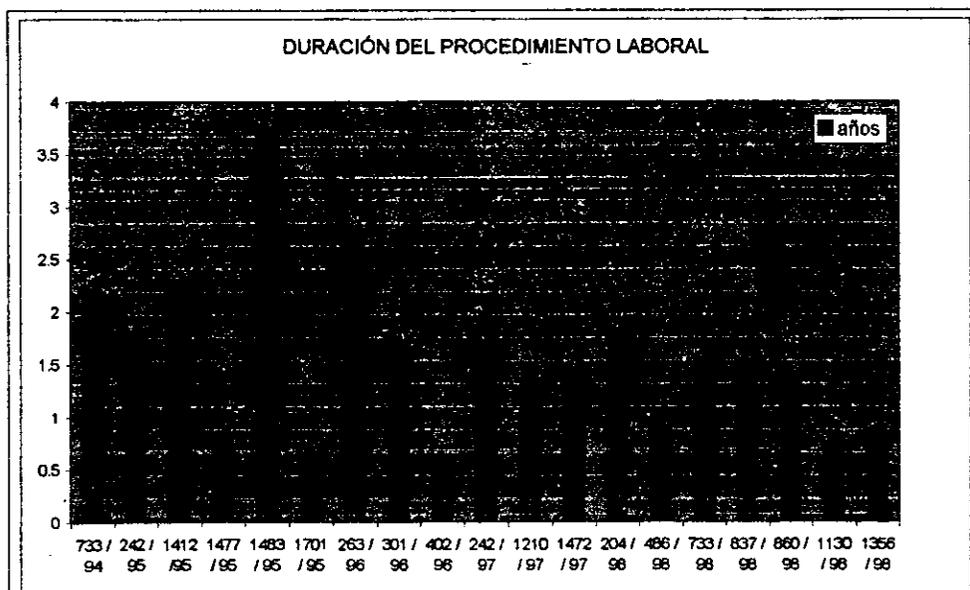
Conforme a la siguiente gráfica se establece que el pago de los salarios vencidos es mayor a la indemnización que solicitan en las demandas laborales como son: el pago de la indemnización Constitucional, el de antigüedad, el de vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, horas extras, días de descanso obligatorio entre otras. Es así que el pago de los salarios vencidos afecta no sólo a los intereses de los empresarios, sino a la economía del país. Por lo que es necesario que el patrón cuente con capital para invertirlo en maquinaria; y no se despilfarre el dinero en salarios que no proporcionan productividad alguna. Puesto que los salarios vencidos no ayudan a la inversión, por lo que su pago no trae consigo un beneficio para la economía del país.

COSTO TOTAL DE INDEMNIZACIONES POR EXPEDIENTE



Gráfica No. 1 Expedientes que cuentan con un Laudo condenatorio, para el patrón. Junta Local de Conciliación y Arbitraje número 4 del Distrito Federal. Expedientes 204/98, 837/98 y 1130/98 de la Junta número 1-bis.

Los salarios vencidos se empiezan a contar desde la fecha del despido hasta la fecha en que se llega a dar cumplimiento al Laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es así que los salarios caídos son todos los días en que dura el juicio laboral, sin la ayuda de la rapidez y agilidad de nuestras autoridades laborales de un procedimiento que debe tardar un mínimo de 6 a 8 meses, llega hasta 1 y 4 años o más, como se establece con la gráfica Número 2, por lo que los trabajadores que reciben el pago de los salarios correspondiente a los servicios que hubieren prestado durante todos los días laborales de varios años, sin haber prestado sus servicios, es decir, que el patrón está pagando un año o más al trabajador que no ha trabajado, que no se ha ganado ese dinero, que no ha ayudado al crecimiento económico de la empresa.



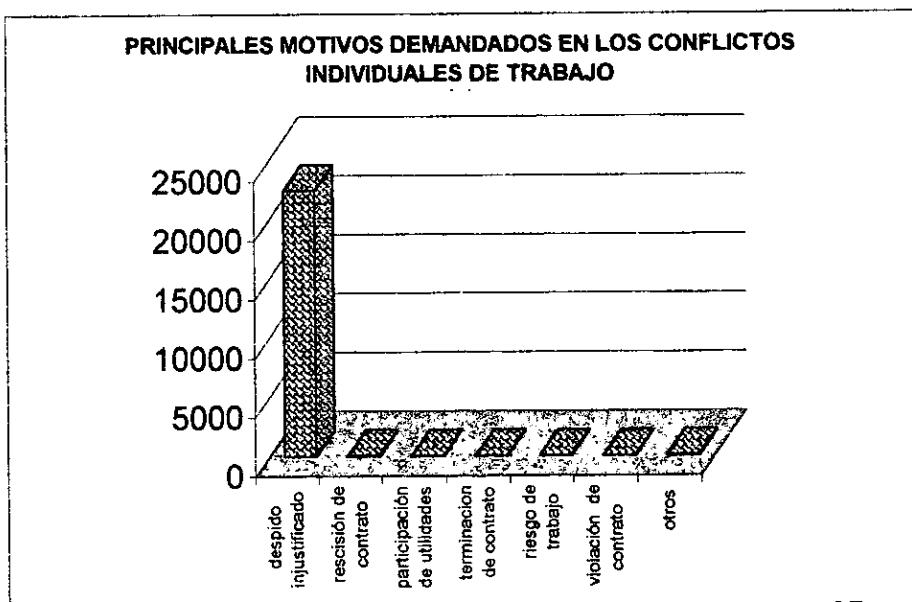
Gráfica No.2 Estos expedientes cuentan con un Laudo, sin embargo no han concluido en su totalidad. Junta Local de Conciliación y Arbitraje número 4 del Distrito Federal. Expedientes 263/96,1210/97,204/98,733/98,837/98,860/98,1130/98 y 1350/98 de la Junta número 1-bis.

Por lo que nuestra Ley de manera indirecta fomenta la inactividad del trabajador, ya que sin haber aplicado sus fuerzas para alguna actividad productiva recibe un beneficio económico. La generalidad de los trabajadores afirman que la Ley les concede el derecho de disfrutar un salario aún cuando la prestación del servicio no se realice o éste sea deficiente, lo que indudablemente trae un desequilibrio de la producción en la empresa y ésta a su vez, la baja productividad en el país.

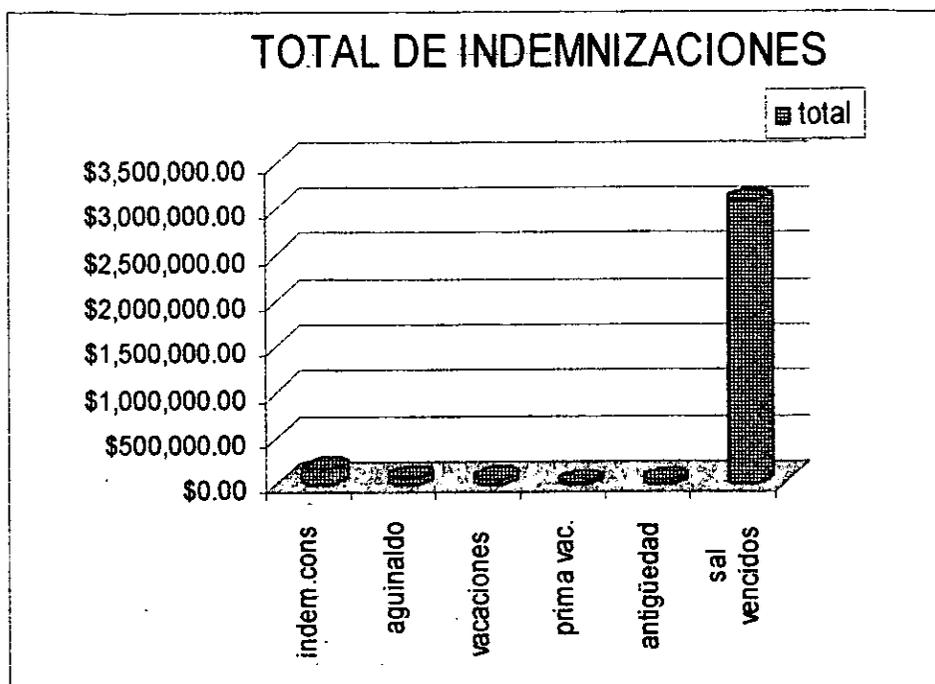
El pago que por salarios caídos que les hace su antiguo patrón no es una indemnización por algún daño que se le haya causado al trabajador, sino una ganancia y aprovechamiento de una legislación unilateral interpretada a favor exclusiva de la clase trabajadora. Si el trabajador se ha mantenido inactivo durante varios años, es indudable que ha adquirido el hábito de no trabajar y que su vida como productor se encuentra estancada. Por lo que el trabajador tiene fomentada la costumbre prolongada de no trabajar, además que las condenaciones de los salarios caídos son injustas y exorbitantes y corresponden a varios años improductivos que el patrón tiene la obligación de pagar, haya ganado o no el trabajador ese dinero, como por ejemplo los Laudos que condenan a la reinstalación del trabajador, en los Expedientes 1477/95, 1483/95, 402/96 tramitados ante la Junta Número cuatro de conciliación y arbitraje del Distrito Federal.

El pago de millares y decenas de millares de pesos de salarios vencidos a trabajadores en conflictos laborales, que reclaman en sus demandas la reinstalación o el pago de una indemnización por despido injustificado (gráfica número 3), resulta perjudicial en la imagen del país, pues refleja el temor de los inversionistas, ya sean nacionales o extranjeros, de confiar su capital para establecer cualquier empresa, pues en lugar de ser una fuente numerosa de ingresos, resulta una fuente de numerosos riesgos pecuniarios, entre ellos el pago de cantidades exorbitantes en caso de despido (gráfica número 4); si el patrón no prueba ante la Junta la justificación del mismo o

simplemente no cumplió con lo establecido por el artículo 47 en sus últimos párrafos que menciona el aviso de rescisión que deberá darse al trabajador para que no sea considerado como despido injustificado, ya que las Juntas al respecto son muy exigentes, ya que hay que comprobar todo lo contrario que el trabajador está demandando. El patrón sabe que en numerosos casos existen causas para despedir a un trabajador y sólo contará como prueba con los testimonios de los trabajadores y que estas pruebas, podrán ser o no estimadas por las autoridades del trabajo; y que se encontrará en la situación de mantener en su empleo a un trabajador que lo injurió, que no es competente o simplemente exponerse a una responsabilidad pecuniaria que independientemente de la indemnización Constitucional, constituye el pago de los salarios caídos durante la tramitación del juicio de reinstalación o de despido injustificado. La condena a este pago constituye un indiscutible freno para el progreso industrial del país y para el aumento de la producción.



Gráfica No. 3 "Principales motivos demandados en los conflictos individuales de trabajo" Anuario Estadístico del Distrito Federal, edición 1999, por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, p.132



Gráfica No. 4 Expedientes de la Junta local de Conciliación y Arbitraje número 1-bis y 4 del Distrito Federal. Para establecer las cantidades de los salarios vencidos se tomó como fecha base hasta el 30 de abril del 2000.

Al existir esta situación de los salarios vencidos, es necesario que el Honorable Congreso de la Unión derogue el párrafo II del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, a razón de no tener fundamento Constitucional alguno además de carecer de fundamento racional por su existencia, ya que como se ha estudiado, el salario es una retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo y en este sentido, el trabajador no ha empleado su fuerza para ganar el correspondiente salario, no es justo que el patrón tenga que pagar un salario a un trabajador que no ha laborado, que no ha sido productivo y que no ha generado ganancias para que de ahí se paguen sus salarios.

El salario es el pago que realiza el patrón al trabajador por el trabajo que realiza éste, ya sea por medio de la fuerza física o intelectual. El pago del salario al trabajador incrementa la productividad en el país, pues el trabajador lo utilizará para comer, vestir y demás fines de entretenimiento. Y con el gasto que realiza éste, entra en círculo de inversión es decir, ese dinero es productivo.

El salario es por definición la contrapartida del trabajo prestado con la energía del conocimiento y la actividad del trabajador aplicadas a la producción; el salario pagado por un trabajo NO prestado aún cuando la no prestación del servicio sea ajena a la voluntad del trabajador es un despilfarro, un gasto inútil y estéril. En resumen, pesan sobre los consumidores de los productos o usuarios de los servicios; en el gran balance de la producción del consumo de un país, pues ello incrementará los costos del producto o del servicio teniendo como resultado un daño indiscutible en la sociedad.

Por lo tanto propongo que conforme a los procedimientos de Ley, el Congreso de la Unión derogue el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con mi criterio y para efectos de esta tesis, éste quedaría de la siguiente manera: "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." Con la derogación del segundo párrafo no se le quita ningún derecho al trabajador, pues él puede seguir eligiendo por la reinstalación a su trabajo o simplemente la indemnización de tres meses de salario, cualquiera de las dos formas que el trabajador elija no lo perjudica, ya que si elige la reinstalación podrá seguir trabajando en la misma forma y condiciones que desempeñaba antes del despido, o si elige la indemnización de los tres meses, contará con el dinero necesario para vivir en el

tiempo que tarde en encontrar otro trabajo. En cualquiera de las dos formas que elija no dejará de ser productivo, pues en caso de la indemnización, su improductividad será temporal, debido a lo que tarde en colocarse en otro empleo. En cambio si el artículo 48 no sufre ninguna modificación y queda de la misma forma, el patrón por alguna razón no puede comprobar la causa de rescisión, el trabajador seguirá cobrando el pago de los salarios caídos, por lo que deja de ser improductivo por el tiempo que dure el juicio que condene al patrón, por lo tanto el trabajador no contará con los medios necesarios para vivir es decir, no tendrá dinero hasta que la Junta condene el pago.

Esto no beneficiará al patrón ni perjudicará al trabajador, sino ayudará a ambos y por lo tanto al país. Dentro de los procedimientos laborales ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje agilizará su tramitación, pues al no estar de por medio cantidades exorbitantes de los salarios vencidos, la parte actora, que por lo general es el trabajador, por medio de su abogado no tendrá motivo alguno para que se alargue el procedimiento, por ejemplo, en los expedientes 1477/ 95, 402/96 y 1130/ 98 tramitados ante la Junta cuatro de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal donde existen causas de las cuales se desprende que la parte actora entorpece el procedimiento. Como generalmente el trabajador no cuenta con dinero para pagar sus honorarios, pero si llegase a intervenir la única alternativa que tiene es aceptar el porcentaje que el abogado designe como resultado del laudo, es decir, éste cobra un porcentaje de lo que gane en el juicio, y no le será conveniente alargar dicho procedimiento.

Al quitar las artimañas de los abogados para que los laudos salgan más cuantiosos, las autoridades laborales tendrán tiempo de resolver con rapidez todos y cada uno de los procedimientos a su cargo. Por lo tanto, tendremos más agilidad por parte de nuestras autoridades laborales, ayudando así al trabajador para que éste tenga

una solución rápida en su conflicto y obtenga el pago oportuno de todas sus prestaciones conforme a la Ley; y el tiempo necesario de buscar otro empleo, pues dejará de estar asistiendo a las audiencias señaladas.

Los sectores, al contar con el capital necesario, deberán fomentar el desarrollo en los centros de trabajo, mediante la participación de su desempeño en apoyo de proyectos que permitan generar el progreso nacional.

En la sociedad mexicana existen problemas y necesidades, los cuales el Estado y los particulares deben resolver mediante soluciones tecnológicas apropiadas; y solamente serán resueltas mediante la participación del capital invertido en ello, ésto a su vez será beneficiado por el nivel productivo que alcancen las empresas mexicanas.

La productividad constituye el elemento fundamental para mejorar la calidad de los servicios y para la penetración del país en el mercado mundial, que implica la incorporación de la tecnología en cambios de organización, de la producción, en modificaciones en el diseño de los productos y de la participación en los mercados; ya que la causa fundamental del desarrollo, es la propia productividad. Es así que la aplicación de innovaciones técnicas, el ahorro y la inversión, proporcionan, un aumento y una mejoría de la maquinaria, en tanto que los trabajadores como los empresarios tendrán una mejor capitalización, pues ambos intervienen en el proceso productivo para que ésta resulte eficiente.

Las ganancias de productividad consisten en el ahorro de recursos tanto de capital como del resultado, una mayor eficiencia en la mano de obra, una mayor y mejor utilización de las instalaciones y de la herramienta en los edificios, en la maquinaria, una mejor organización y dirección de las actividades productivas y una mejor combinación de los factores de producción. La combinación de estos resultados

propicia el ahorro, y éste las ganancias de la productividad, que al mismo tiempo se podrán reinvertir.

La productividad es el medio para producir más y fortalecer la competitividad con el exterior, y para lograr un mejor reparto de la riqueza y aumentar los niveles de bienestar social. Es importante que los aumentos de productividad se distribuyan con equidad, para que trabajadores y empresarios estén igualmente motivados a incrementarlas, facilitando la obtención de mayores rendimientos en las empresas, que den lugar a una mejor calificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo. Logrando la calidad y competitividad de los productos mexicanos en los mercados nacionales e internacionales, se elevará la producción y existirá un mejor ingreso salarial para la clase trabajadora.

Todos estos aumentos en la producción son un factor fundamental el desarrollo económico y social de un país, ya que la producción permite, mediante el aprovechamiento óptimo de los recursos, una mayor generación de riquezas lo cual debe reflejarse necesariamente en el incremento y mejoramiento de los niveles de bienestar para los habitantes del país.

Aumentar la producción significa lisa y llanamente, incrementar la riqueza del país, y esto es bueno para todos. La producción se puede aumentar por dos vías: haciendo crecer la capacidad de los sujetos de la relación laboral o incrementando las fuentes de trabajo, lo que implica mayor cantidad de trabajadores, o bien, aumentando la productividad de la planta existente, mejorando los materiales y la eficiencia de la mano de obra.

Es necesario reformar y actualizar la Ley Federal del Trabajo, para llevar a México a un nivel competitivo con otros países; para que el inversionista mexicano o

extranjero coloque aquí su capital sin temor y con la de la confianza que le proporcione México.

CONCLUSIONES

México cuenta con una Ley Federal del Trabajo que necesita reformas inmediatas, que promuevan la productividad y economía del país, que estimule el crecimiento del capital para crear infraestructura adecuada y poco a poco abrir nuevas fuentes de trabajo, o simplemente para mejorar las condiciones de éste.

Ya que nuestras leyes vigentes encarecen el trabajo de una manera en donde el trabajador que se entrega a su labor no es bien remunerado sino por el contrario, cuando no trabaja tiene algunos privilegios, como son el pago de salarios vencidos y la lentitud con la que se resuelven los procedimientos laborales.

La Ley Federal del Trabajo constituye un freno de actualización y progreso para el país, condenando a los patrones al pago de los salarios vencidos, en los juicios laborales por causas de despido injustificado o por la reinstalación del trabajador, generando con esto la imposibilidad de invertir para generar nuevos empleos. En la forma en que se legisle el trabajo, será la forma en que crezca nuestra productividad, pues de ella depende considerablemente la vida económica del país.

Nuestra productividad, depende de la conciencia y responsabilidad de nuestros legisladores en el momento en que establezcan nuestra Ley, es por eso que actualmente deben contar con un criterio justo e igualitario, evitando que los patrones eroguen cuantiosas cantidades como el caso del pago de los salarios vencidos, sin que se viole algún derecho los trabajadores. Si no por el contrario se estimule y beneficie todas sus condiciones de trabajo.

La aplicación de la Ley ha provocado una sobreprotección al trabajador, que por alguna causa justa ha sido despedido, este promueve juicio por despido injustificado, buscando artimañas en la Ley para aprovecharse de ella, al encontrar medios para conseguir dinero sin trabajar, a través de juicios innecesarios que llegan a condenar al pago de los salarios caídos, afectando no solo al patrón demandado sino a toda la economía del país.

El pago de los salarios vencidos no tiene un fundamento estricto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que debe modificarse el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Digo que no hay fundamento, porque en el artículo 123 Constitucional, que es el artículo que le da vida y fuerza jurídica a la Ley Federal del Trabajo, no se establece que el patrón deba realizar un pago al trabajador por el tiempo que tarde el juicio laboral, solamente manifiesta la indemnización que el patrón debe realizar al trabajador por haberlo despedido; y que esta indemnización consta solamente del pago de 3 meses de salario, además de las responsabilidades que resulten del conflicto, y si los salarios caídos son considerados como una responsabilidad por haber despedido al trabajador ésta resulta ser muy costosa. De igual manera que no se encuentra fundamento en la Constitución Mexicana, no existen bases en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en donde se contempla el pago de estos salarios, por lo que no se encuentra el porqué o para qué de su existencia.

El pago de los salarios vencidos no significa una responsabilidad para el patrón por haber despedido al trabajador, significa una condena. Las responsabilidades que tenga el patrón serán al pago de todos los derechos al trabajador como son: la indemnización constitucional del pago de tres meses de salarios, vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc. Podrá ser también la reinstalación si es que la acepta o la pide el trabajador.

La condena al pago de salarios caídos representa una percepción cuantiosa para el trabajador, pero la cual no tiene derecho a recibir porque ya no laboró y no está siendo productivo, pues al estar en un juicio existe la posibilidad de que no se encuentre trabajado, ya que deberá asistir a las audiencias que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje señale para la resolución de sus procedimientos, sin embargo sí esta percibiendo un salario, tal vez no lo reciba en un pago semanal o quincenal, pero lo tendrá en una sola exhibición, por que aunque exista un convenio para realizarlo, el trabajador prefiere la totalidad en un solo pago, optando porque en dado caso, se le embarguen los bienes al patrón para hacerlo efectivo y así obtener su dinero.

En la actualidad no se cumple con lo que dispone la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo relativo a que la Ley Federal del Trabajo se regirá vigilando la productividad y economía del país, otorgándoles a los trabajadores capacitación y adiestramiento, entre otras cosas. Por el contrario, la condena del pago de salarios caídos representa pérdidas para el patrón y la imposibilidad de otorgar mejores condiciones de trabajo, que beneficie al trabajador, a su familia y al país.

El pago de salarios caídos representan para el patrón un detrimento en su patrimonio, además de un obstáculo para invertir, para renovar o comprar maquinaria, equipo de trabajo o mejorar las condiciones de éste.

El pago de los salarios vencidos no favorece las condiciones generales de trabajo ni estimulan las relaciones del mismo, aunque de ellas dependa la vida productiva del trabajador y su actividad positiva.

Es necesario que se derogue el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del trabajo, pues ésto traerá consecuencias favorables para el

aprovechamiento laboral del trabajador, así como para la productividad de las empresas y por consiguiente una buena relación y condiciones de trabajo, situaciones que fomentarán la cultura y la conciencia de producir más y mejor.

La modificación del artículo 48 brindará seguridad para todo inversionista, sea nacional o extranjero, que tenga el deseo de invertir en el país, al tener México una ley que proteja la productividad, economía, y mejores condiciones de trabajo, tanto para el sector empresarial como para los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTRUCTURA GENERAL DEL PROYECTO, 1968, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, p. 109.

LIBROS DE CONSULTA

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho mexicano del trabajo, Quinta edición, editorial Sista S.A DE C.V., México 1996, p.328

BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada y corregida, Cuarta edición, editorial Harla de México, México 1990, p. 225

BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Décima tercera edición, editorial Porrúa, México 1997, p.826

BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Vigésima octava edición, editorial Porrúa, México 1996, p. 311

CABALLENAS, Guillermo, Compendio del Derecho Laboral, Tercera edición, tomo I, Heliasta, Argentina, 1992, p. 827.

CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Segunda edición, editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1969, p.77

CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, editorial Didot, México D.F. 1984, p.117

CAVAZOS FLORES, Baltazar, El nuevo Derecho del Trabajo mexicano, editorial Trillas, México 1997, p.259.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Séptima edición, editorial Porrúa, México, 1997, p. 545.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I y II, editorial Porrúa, México 1999, p. p. 611.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Décima Sexta edición, Tomo I, editorial Porrúa, México 1999, p. 407.

GARCÍA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, Primera edición, Madrid 1934, P.6-7.

GOMEZ GRANILLO, Moisés, Teoría Económica, Novena edición, editorial Esfige, México 1992, p. 39

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima edición, editorial Porrúa, México 1998, p.247.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, Evolución de la productividad de los factores en México, Primera edición, editorial Centro Nacional de Productividad, México 1973.
Pag.96

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA ,
Anuario estadístico del Distrito Federal, México, 1999p. 138-158

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA ,
Información estadística sobre relaciones laborales de jurisdicción local., cuaderno No.
7, México, 1997

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA ,
Encuesta Nacional de empleo, México, 1996.

MAGAÑA SILVA, Carlos, Temas de Ciencias sociales y economía, editorial Porrúa,
México 1975, p. 45.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Primera edición, Tomo I, editorial
Porrúa, México 1976, p.60-126

PÉREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Sexta edición, editorial
Tecnos, Madrid 1960, p.7

SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos del Derecho del Trabajo, Primera edición,
editorial Porrúa, México 1994, p. 267.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Primera edición, editorial Mc.
Graw Hill Interamericana, México 1998, p.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Subsecretaría de, Lectura
sobre productividad, Tomo I y II, editorial Eón, México 1994, p. 150, 171.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Quinta
edición, México 1980,p.

PUBLICACIONES

El obrerismo Breve historia del movimiento sindical norteamericano, publicación del departamento de trabajo de los Estados Unidos Americanos

CARTA DE ORGANIZACIONES DE LOS ESTADOS AMERICANOS, 30 de abril 1948.

Estudio de los salarios Vencidos, por la Asociación Nacional de Empleados de la Industria Textil, México 1942, p. 50

BELMARES SÁNCHEZ, Javier, "Entrevista con el Dr. Baltazar Cavazos Flores", LABORAL, México, 2, 14, 1993, p.20-21.

BELMARES SÁNCHEZ, Javier, "Entrevista con el Dr. Néstor de Buen Lozano y el Lic. Carlos de Buen Unna, LABORAL, México, II, 21, 1994, p.12-21.

GÓMEZ HERNÁNDEZ, Luis, "Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo", LABORAL, México, IV, 67,1998, 104-106.

HERNÁNDEZ A, Ivan, "La capacidad y adiestramiento, fuente básica para elevar la calidad y productividad", LABORAL, México, II, 21, 1994, p.55-79.

HERNÁNDEZ Y RODRIGUEZ Sergio Javier, "Incrementos salariales por productividad", LABORAL, México, 2, 13, 1993, P. 82-85.

HERNÁNDEZ Y RODRIGUEZ, Sergio Javier, "Incrementos salariales por productividad" LABORAL, México, II, 21, 1994, p.75-79.

MARTÍN GRANADOS, María Antonieta, "Suspensión de las relaciones de Trabajo", LABORAL, México, IV, 38; 1995, p. 58-75.

RAMÍREZ HERNÁNDEZ, Francisco Javier, "La Previsión Social como factor determinante en la productividad" LABORAL, México, IV, 38, 1995, p. 11-41.

RAMÍREZ ROBLE, María Esther, "Convenios para el establecimiento de Bonos de productividad y calidad", LABORAL, México, II, 21, 1994, p.85-93.

REZA TROSINO, J. Carlos, "Marco Teórico y evolución de la capacidad en el mundo", LABORAL, México, II, 21, 1994, p.80-93.

SUÁREZ MEDRANO, Alfonso, "Qué Es, cómo medir e interpretar la productividad", LABORAL, VI, 63, 1997, p. 106-109.

VEGA RUGERIO, Javier, "La importancia de la selección de personal en la calidad y productividad", LABORAL, VI, 63, 1997, p. 112-115.

DICCIONARIOS

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET, Tomo VII, Editorial Argentina, México 1974, p. 217.