



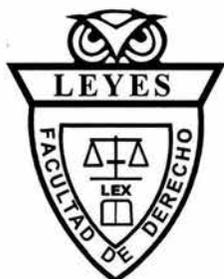
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS SALARIOS VENCIDOS EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL DE ACUERDO AL
ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA.**

T E S I S
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**
MARIA ALEJANDRA PINEDA SANTOS



ASESOR: LIC. PEDRO REYES MIRELES



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

2004



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: MA. ALEJANDRA PINEDA SANTOS, con número de cuenta 94569991, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS SALARIOS VENCIDOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL DE ACUERDO AL ARTICULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA, bajo la dirección del LIC. PEDRO ALFONSO REYES MIRELES, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ, en el oficio con fecha 6 de octubre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA Y PARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 28 de octubre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HERRERO ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

***“La recompensa no esta en el resultado,
sino en el esfuerzo realizado bajo la mirada
de Dios” (Gandhi)***

A Dios...
Gracias

*A mi Madre:
Amiga, compañera y cómplice,
por el apoyo, paciencia y sobre
todo porque con su amor y bondad
logro transmitirme sencillez y humildad,
gracias por haber creído
en mí...*

*A mi Padre:
Por haber terminado juntos este sueño y
ser esa gran persona quien me llena de orgullo,
al que tanto admiro y respeto, le agradezco
por ser mi guía y darme su amor...*

*A mis hermanas Gaby y Sonia:
Por su cariño, apoyo y sobre todo por vivir
con la esperanza de que nunca nos
abandone la unión que nuestros padres
han sembrado en nosotras, las amo....*

*A Natalia, gracias por ser esa luz que brilla en casa,
esperando que este esfuerzo le sirva de ejemplo para que
ella sea aun mejor...*

*Gracias por las bendiciones dadas día con
día, por creer en mí, por su bondad, por
transmitirme su fuerza y darme un
inmenso amor...*

A mis abuelitos.

*A mis tíos y primos, por hacerme saber
que siempre contare con su apoyo.*

*A mi Tía Angélica: Gracias por regalarme
su tiempo y guiarme en la realización de
este trabajo...*

*A Leticia Garduño, Gicela Galaviz, Claudia Flores, Daniel Sánchez,
Julio Camacho, Erik Cervantes, Sheyla Zamora, Rosa San Juan, Cuca,
Magdalena Barrón, Isela, Gustavo Martínez, Alfonso Gordillo,
Liliana García, Julio, Ramón, Lizbeth y Miguel,
Geno, Ana, Pablo, Ricardo, Genaro...*

*Gracias por permitirme ser parte de su vida
y contar con su amistad.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México
y la Facultad de Derecho, por ser mi segunda casa,
por haberme formado y permitirme ser uno de sus hijos
y ser parte de la comunidad universitaria.*

Infinitas gracias.

*A mi Asesor Lic. Pedro Reyes Mireles por
sus finas atenciones en la elaboración de
este trabajo.*

*A mis Maestros todos, por haber compartido
conmigo sus conocimientos, dentro de la Universidad.*

*Por las oportunidades brindadas y compartirme sus conocimientos
muchas gracias a:*

*Lic. Jorge Sánchez Magallán
Lic. Sergio Eduardo Topete Vergara
Lic. Eduardo Tena Reyes
Lic. Oscar Solís Arana
Lic. Raúl Ávila Fernández
Lic. Leticia Barrena
Lic. Raymundo García (+)
Lic. Alejandra Eliosa*

*A todas aquellas personas que me apoyaron y estuvieron
conmigo en la realización de este trabajo...*

...Muchas Gracias

INDICE

ANALISIS JURÍDICO DE LOS SALARIOS VENCIDOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL DE ACUERDO AL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO

	Pág.
1.1. CONSTITUCION DE 1824.	1
1.2. CONSTITUCION DE 1857.	6
1.3. CONSTITUCION DE 1917.	11
1.4. ARTÍCULO 123, APARTADO A, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.	21

CAPITULO SEGUNDO

APARATO CONCEPTUAL DE UNA RELACION DE TRABAJO

2.1. PATRON.	31
2.2. TRABAJADOR.	39
2.3. CONCEPTO DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.	44
2.3.1 OBRA DETERMINADA.	49
2.3.2 TIEMPO DETERMINADO.	51
2.3.3 TIEMPO INDETERMINADO.	58
2.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	61
2.4.1 CONCEPTO.	70
2.4.2 CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	73

	Pág.
2.4.3 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	78
A) SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.	84
B) SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.	86
2.4.4 CAUSAS DE LA SUSPENSION DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	89
2.4.5 CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	97
2.5. AUTORIDADES COMPETENTES EN UNA RELACION DE TRABAJO.	102
2.5.1 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	103
2.5.2 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	107

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS VENCIDOS

3.1. SALARIO.	118
3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS.	120
a) SALARIO MINIMO.	120
b) SALARIO VARIABLE.	123
c) SALARIO MIXTO.	124
d) SALARIO INTEGRAL.	125
e) SALARIO REMUNERADOR.	126
f) SALARIO FIJO.	128
g) SALARIOS VENCIDOS.	129

	Pág.
3.3 PROTECCIÓN Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.....	130
3.4 DESCUENTOS AUTORIZADOS DE LOS SALARIOS.....	132
3.5 COBRO DE LOS SALARIOS.....	133
3.6 NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS VENCIDOS.....	134
3.7 ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS 48 Y 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	139
3.8 APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA EJECUCION DE LOS SALARIOS VENCIDOS.....	152
3.8.1 LAUDO EMITIDO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	155
3.8.2 RESPONSABILIDAD DEL PATRON EN EL MOMENTO DE NEGARSE AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.....	160
3.8.3 EJECUCION DEL LAUDO CONDENANDO AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS.....	163
A) CONCILIACION ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES EN SALARIOS VENCIDOS.....	167
B) EMBARGO.....	168

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA PARA LA RAPIDEZ EN LA EJECUCION DEL LAUDO EMITIDO POR LA J.C Y A. CONDENANDO AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS DERIVADO DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO.

4.1 EXPOSICION DE MOTIVOS.....	178
4.2 PROPUESTA PARA LA RAPIDEZ EN LA EJECUCION DEL LAUDO EN EL COBRO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.....	181
4.2.1 DICTAR UN LAUDO CONDENATORIO AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS POR EL TIEMPO QUE DEBE DURAR EL PROCEDIMIENTO DE ACUERDO A LOS TÉRMINOS QUE MARCA LA LEY.....	185

Pág.

4.2.2 ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EVITAR EL RETRASO PROCESAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	196
CONCLUSIONES	205
BIBLIOGRAFIA.....	207
LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.....	210

INTRODUCCION

El principal propósito de esta tesis es analizar el cumplimiento del laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje en virtud de hacer cobrable los salarios caídos ya que estos tienen como objeto resarcir o reparar al trabajador el daño que se le ha causado por impedirle continuar prestando sus servicios, su procedencia pretende de que prospere un juicio.

Lo anterior procede cuando se reclama un despido o en su caso se haga valer la rescisión de un contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero si en el juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además de la acción intentada a que se le paguen salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Hoy en día las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen un excesivo rezago de trabajo y sin embargo el tratar de explicar este tema es algo que resulta muy difícil de cumplir toda vez que en la actualidad los conflictos laborales han ido creciendo cada vez mas por la falta de seriedad por parte de las empresas para el cumplimiento de contrato o simplemente de respetar la relación de trabajo con sus trabajadores, y aun más con el desempleo.

Es por esto que consideramos que las Juntas de conciliación y Arbitraje deben de tener una organización en la que se cumplan las disposiciones de la Ley

Federal del Trabajo principalmente en lo que concierne a los términos, a efecto de que se pueda cumplir con el laudo.

El derecho del trabajo ha ido evolucionando con el paso del tiempo a beneficio del trabajador, pero al mismo tiempo en las diferentes crisis económicas que hay en el país se provoca un fuerte desempleo, pero la crisis económica afecta de tal manera a las empresas que provoca un despido para los trabajadores, y por otro lado manera injusta despiden a los trabajadores por pretextos tontos que al final de la relación no cubren las prestaciones que por ley le corresponden a cada trabajador, y es aquí cuando el conflicto laboral se genera y porque dejar pasar el comentario de la manera de trabajar de las instituciones o autoridades encargadas de resolver los conflictos laborales que no respetan el mandato constitucional y por la ley de la materia con relación a cumplir con los términos establecidos en dichos preceptos.

Por otro lado lo que pretendemos con esta investigación es tratar de proponer una organización para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lleven acabo el procedimiento ordinario laboral y por consecuencia el laudo en los términos y condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se de cumplimiento del mismo de manera rápida y el trabajador no se quede con un laudo incobrable por consecuencia del retraso y la cifra a cobrar sea tan excesiva que el patrón no la pueda cubrir, y el trabajador se quede con un laudo favorable pero difícil de cobrar.

La presente investigación ha sido clasificada en diversos capítulos mismos que describimos brevemente.

El primero abarca antecedentes del derecho laboral, mencionando quienes son los precursores de esta evolución, y sobre todo la manera en que queda establecido en nuestra Constitución, por medio del artículo 123 Constitucional, precepto importante para el derecho del trabajo, así mismo la evolución de la Ley Federal del Trabajo.

El segundo hacemos mención a los conceptos establecidos dentro de la Ley Federal del Trabajo, mismos que son considerados importantes para la relación de trabajo, desde el momento en que se hace la contratación y que tipo de contratación es, así como el contrato que se hace con el trabajador y las causas de rescisión del mismo que se da para cada una de las partes en la relación laboral, no olvidando a las autoridades de trabajo que conocen del procedimiento ordinario laboral en caso de un conflicto de trabajo.

En el tercer capítulo mencionamos todo lo que relacionado al salario, desde su concepto hasta su clasificación incluyendo los salarios vencidos tema importante en esta investigación, haciendo a su vez un análisis de los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo relacionado a la ejecución de los salarios vencidos y la conciliación en los mismos.

El cuarto capítulo se propone dictar el laudo en los términos y disposiciones establecida por la ley a efecto de que se resuelva de manera pronta y expedita, así como proponer una organización a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que los juicios laborales se resuelvan en los términos y condiciones que la Ley establece.

Esperando que en un futuro el sistema del derecho laboral se cumpla como lo marca la ley, para beneficio de las partes en la relación de trabajo y sobre todo para que el trabajador pueda resarcir el daño causado con el despido injustificado y no llegar a un difícil cobro de laudo, atacando el problema para el cobro de los mismos, toda vez que existe un retraso procesal por parte de la Junta en el procedimiento, mismo que no le es imputable al patrón, pero que para el trabajador puede ser benéfico por la cantidad a cobrar, por lo que a su vez existe un desequilibrio procesal entre el trabajador y el patrón, con la resolución de un laudo condenatorio a favor del trabajador.

Es preciso que las autoridades del trabajo se den cuenta de la necesidad de terminar con el rezago de su trabajo cumpliendo con la ley que las regula para confianza y defensa del trabajador.

En esta tesitura, no me queda sino agradecer la atención con que espero sea aceptado este trabajo, pues en él dejo mi opinión y sobre todo la inquietud por un tema cuya importancia me parece problemática para el derecho laboral mexicano.

Esperando que en algún momento esta investigación sirva de apoyo para profesores y alumnos e investigadores de derecho laboral mexicano.

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

1.1 CONSTITUCIÓN DE 1824

En principio debemos dejar establecido que la constitución política de los Estado Unidos Mexicanos constituye la base del sistema jurídico Mexicano a través de sus reformas pretende lograr la difícil perfección que haga prevalecer derechos fundamentales de sus ciudadanos como lo es el derecho del trabajo es por ello que para dejar precisado su importancia aludiremos en este apartado a las generalidades de la constitución de 1824 en materia laboral.

Resulta interesante destacar que el 1° de Abril de 1824 comenzó el Congreso a discutir el Proyecto de Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos que con modificaciones fue aprobada por la asamblea el 3 de Octubre de 1824 con el título de Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Esta constitución estuvo en vigor hasta 1835 sin alteraciones hasta su abrogación, dicha constitución se inspiró en móviles políticos sin regular las garantías individuales, ni hacia referencia a los problemas sociales y económicos de México. Las diputaciones provinciales crearon un estado de ánimo especial en las provincias y principalmente en los hombres que manejaban la política local, de tal manera que durante los años que siguieron esos grupos hicieron oír su voz cuando a partir de 1821 se trataba de constituir la política de todo el país, ya que en este mismo año se consumó la Independencia de México, sin que precisará de

manera satisfactoria, cuál era la forma de Estado y de gobierno que fuera más conveniente al país.

De esta manera el autor Andrés Serra Rojas establece que "Al reunirse el primer congreso Constituyente, la vida política nacional estaba fuertemente centralizada y formábamos una forma política unitaria, este era el régimen que habíamos heredado de la Colonia y no un mosaico de entidades autónomas, sino de provincias mal configuradas e inestables en cuanto a su organización. La actitud hostil al imperio hace que Iturbide disuelva ese Congreso. El 12 de junio de 1823, el congreso expide el "Voto de Congreso" para asegurar el régimen federal, este importante documento de la organización política mexicana dice: "El soberano Congreso Constituyente en sesión extraordinaria de esta noche, ha tenido a bien acordar que el gobierno puede proceder a decir a las provincias *estar el voto de su soberanía por el sistema de república federal* y que no la ha declarado en virtud de haber decretado se forme convocatorias para un nuevo congreso que constituya a la Nación. Por meses después se reúne el Segundo Congreso Constituyente el 5 de Noviembre de 1823 el cual expide el Acta Constitutiva de la Federación Mexicana en 3 de Febrero de 1824, primera expresión constituyente del pueblo mexicano y luego la del 4 de octubre del mismo año la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, pero de estas no se puede decir que sean documentos políticos originales".¹

¹ SERRA ROJAS, Andrés. *Trayectoria del Estado Federal Mexicano*, décima edición, Porrúa, México, 1991, pp. 227, 233 y 235.

Al respecto Emilio Rabasa afirma que “Eran documentos que postulaban el federalismo con lo que se establece específicamente una nueva forma de gobierno; que estatuyen la soberanía nacional; que estipulan algunos derechos a favor del hombre y del ciudadano y que norman la división y el equilibrio de los poderes. A la consumación de la independencia, el plan de iguala y los tratados de Córdoba fijaron las bases muy generales en que habría de configurarse a la nueva nación independiente tal deseo de mantener los principios esenciales contenidos en ese plan y en aquellos tratados que se obligo en el primer acto de los constituyentes a aceptar las bases fundamentales cuando precisamente para resolver sobre eso habían sido convocados.”²

Cabe mencionar el criterio de ENRIQUE SÁNCHEZ BRINGAS, quien explica que “a partir de abril de 1824 el congreso constituyente discutió el proyecto de Constitución que fue aprobado el 4 de octubre de ese mismo año. Este documento es considerado como la primera constitución política de la nación y deriva puntualmente del Acta Constitutiva del 31 de Enero de 1824.”³

Sin embargo, es viable mencionar que aún cuando era un documento importante en todos los aspectos, es decir, político, religioso y social, que en dicha constitución omitieron estipular lo referente a lo social como lo menciona el

² RABASA, Emilio. O *Historia de las Constituciones Mexicanas*, segunda edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000, p.p. 16 y 17.

³ SANCHEZ BRINGAS, Enrique. *Derecho Constitucional*, cuarta edición, Porrúa, México, 1995, p.89.

ignorando todas aquellas formulas sociales que Hidalgo y Morelos habían señalado ya como condición para el pleno desenvolvimiento del pueblo de México sino que se alejaba un tanto, aún, de los principios que garantizaban un mínimo de dignidad humana." Siguiendo lo anterior es prudente hacer notar que dado que la constitución en mención ignora las formula social de Morelos establecida en el punto duodécimo de su documento llamado *LOS SENTIMIENTOS DE LA NACION*, que menciona "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto."⁴

De lo antes dicho, se puede aseverar que a pesar de la profundidad del pensamiento social, dicha constitución dejo intocado el problema social, tan es así que el acta constitutiva de la Federación Mexicana se sintetizan algunos puntos como FORMA DE GOBIERNO Y RELIGION, DIVISION DE PODERES, GOBIERNO PARTICULAR DE LOS ESTADOS, PREVENCIONES GENERALES, DERECHOS DEL HOMBRE, VIGENCIA, en la que en los derechos del hombre hace referencia a "que la nación esta obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano" (art.30), y a perseverar la libertad de escribir, imprimir y publicar ideas políticas, sin previa censura.(Art.31.), En relación con la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, formada por siete

⁴ SAYEG HELU, Jorge. *Introducción a la Historia Constitucional de México*, tercera edición. PAC. México, 1986, p.29.

con la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, formada por siete títulos que contienen 171 artículos, sintetizados en: FORMA DE GOBIERNO, adoptadas en los Títulos I y II, Título III *Poder Legislativo*, Título IV, *Poder Ejecutivo*, Título V. *Poder Judicial*, Título VI *De los Estados de la Federación*, Título VII. *De la observancia, interpretación y reforma de la Constitución y Acta Constitutiva*.

Por otra parte conviene hacer referencia a los datos mencionados por el profesor Tena Ramírez en cuanto a que “esta constitución estuvo en vigor hasta 1835, misma que no podía ser revisada hasta el año 1830, disposición establecida en la misma constitución, aún cuando se propusieron reformas desde 1826 estas fueron reservadas hasta aquel año, pero ninguna llegaron a ser votadas por el congreso, por lo que la constitución de 1824 permaneció sin alteraciones hasta su abrogación”⁵

Por lo que nos lleva a la conclusión de que en dicha constitución no se tomaron en cuenta las condiciones de los ciudadanos, principalmente el punto de lo social, cuando el pueblo era explotado, ya que desde tiempo atrás la jornada de trabajo había aumentado hasta 18 horas, dos más que en los años de la Colonia, con un salario miserable que en vez de ayudarlos, se reducían por los precios de los artículos que necesitaban para sobrevivir, alimento, vestido, educación, etc, por tal motivo era necesario aplicar reformas en la Constitución.

⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México 1808-1995*, décimo novena edición, Porrúa, México, 1995, p. 154.

En una visión así resulta lógica la conclusión de que en relación con los puntos anteriores, nos damos cuenta de la evolución del derecho del trabajo, primero con la Constitución de 1824, no fue de gran importancia dejando atrás el pensamiento estipulado en los Sentimientos de la nación, dándole una gran importancia a la forma de Gobierno del país, aun cuando, con los problemas que cada individuo tuvo en la época de la Colonia, en la independencia con la abolición de la esclavitud, no se le dio gran interés, su importancia fue más política, que establecer garantías individuales que velarían por la mejoría del pueblo en sus condiciones de vida y del trabajo de los campesinos y obrero.

1.2 CONSTITUCIÓN DE 1857

Es importante destacar que en "1854 fue proclamado el plan de Ayutla encabezado por el general Florencio Villarreal, mediante el cual Santa Ana fue desplazado definitivamente del poder después de haber ocupado en once ocasiones la presidencia de la república.

Ahora bien, con relación a la constitución en mención, cabe señalar que esta carta estableció una estructura semejante a la constitución vigente destaca características como reglamentación de los derechos del gobernado, en especial el artículo primero, prototipo del individualismo que señala los derechos del hombre como la base y el objeto de las instituciones sociales por lo que todas las leyes y todas las autoridades debían respetar y sostener las garantías constitucionales, en el capítulo primero consagró las garantías de igualdad,

libertad, propiedad y seguridad jurídica y el procedimiento de suspensión de garantías en caso de emergencia, (artículo 1 al 29).

Pero para abordar este tema resulta conveniente hacer referencia a la revolución de Ayutla, misma que persiguió como objetivo fundamental derrocar a la dictadura de Santana con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre y una vez que Santana, se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en 1856-1857, expedida por D. JUAN ÁLVAREZ el 16 de Octubre de 1855 y dio por resultado la Constitución de 1917. Convocatoria que fue modificada posteriormente por decreto de Comonfort en el punto relativo a la sede del Congreso, éste se reunió en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 y al día siguiente llevó a cabo la apertura de sus sesiones. Entre los diversos problemas que agitaron y dividieron profundamente a la asamblea durante la discusión del proyecto, sobresale como característico de la época y por decisivo, el referente a si debía expedirse una nueva Constitución o restablecerse la de 1824.⁶

Siguiendo lo anterior es prudente hacer notar que el proyecto de la Comisión recogía en sus artículos 2º, 12, 14, 15 y 18 el máximo a que había podido llegar, en materia de reformas que afectaban al clero la mayoría progresista, dado que el tema de interés es el social, podemos hacer referencia sólo al artículo 12 del proyecto consignaba la libertad económica en materia del

⁶ ibidem, p.596

trabajo, " al establecer que nadie podía ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución determinada con su pleno y libre consentimiento; que ningún contrato ni promesa podía tener por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación de delito o voto religioso...", al respecto para algunos "parecieron demasiado absolutos los términos en que la comisión había concebido el artículo por el hecho de exigir cumplir el trabajo sin el pleno consentimiento de quien estuviere obligado a prestarlo, sin embargo Ignacio Ramírez quien defendía al trabajador manifestó: "Creo que generalmente cuando los hombres se niegan a trabajar tienen para ello algún motivo y no obran por puro capricho; que el artesano que no quiere concluir una obra, obra lo mismo que el abogado que no quiere concluir un pleito. Es cierto que a los Jornaleros se les anticipa dinero pero no por favorecerlos sino para esclavizarlos e imponerles un yugo abusando de su trabajo. Si la libertad no ha de ser una abstracción, si no ha de ser una entidad metafísica, es menester que el código fundamental proteja los derechos todos del ciudadano, y que en vez de un amo, no críe millones de amos, que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios"⁷

De lo antes dicho se puede aseverar que lo que se buscaba era proteger los intereses del individuo en bien del interés público, por lo que la nación vivía sofocada, ya que la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia, se trataba de aliviar de alguna forma la

⁷ Citado por SAYEG HELÚ, Jorge. *Introducción a la Historia Constitucional de México*, tercera edición, PAC, México, 1986, p87.

indignada situación de los trabajadores, proponiendo un salario de subsistencia, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, situación que no había sido tomada en cuenta en la Constitución anterior.

Por otra parte "Ponciano Arriaga, quien presidía la Comisión de Constitución encargada de elaborar el proyecto que sería sometido a consideración de la asamblea constituyente, trató de que el proyecto se enfrentara con los abusos de los propietarios. Por otra parte, el 12 de Diciembre de 1914 Carranza expidió en Veracruz las ideas de Arriaga, la comisión sólo aceptó las concretadas en el artículo 17 del Proyecto en las que se estipulaba que "la libertad de trabajo no podría ser coartada por los particulares a título de propietarios", pero aún después de varias objeciones, en la que se presentaban diferentes opiniones como la de Ignacio Ramírez refiriéndose al problema social con mayor fuerza, y como esas objeciones existieron otras, como la de Vallarta, Arizcorreta y Moreno, quien pidió se suprimiera la expresión "a título de propietarios". Arriaga aceptó modificarla pero Moreno insistió en que se introducirá un verdadero y espantoso comunismo que zará a la sociedad en sus cimientos. La comisión retiró el artículo y lo presentó modificado en la sesión del 11 de agosto, en el sentido de que la libertad de industria, comercio y trabajo no podría ser coartada por los particulares *sin forma de juicio* aún cuando sea a título de propietarios de sus tres consideraciones llaman la atención, la primera que consideraba injusto imponer los propietarios la carga de un juicio para menoscabar la libertad ajena y la tercera por cuanto al artículo parecía indicar que puede ser honesta en algunos casos de la ocupación ajena el artículo se declaró sin lugar a

votarlo y volvió a la comisión, para que finalmente el proyecto del artículo fue presentado con el mismo número 17 en la sesión del 18 de noviembre y se aprobó en sus términos sin discusión y por unanimidad para pasar a ser el artículo 4° de la Constitución de 1857.”⁸

“Ahora bien, en relación con lo anteriormente señalado es conveniente hacer referencia a que dicha constitución fue marcada con una línea individualista-liberal, misma que sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, esta se encuentra establecida en el artículo 4° de la misma constitución el cual establece que “todo hombre es libre para abrazar la profesión industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad”, de igual forma se establece en dicha constitución la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva, garantía consagrada en el artículo 5° de la constitución en mención que estipula “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede realizar convenios en que el hombre pacte su proscrición ó destierro.”

⁸ TENA RAMIREZ, Felipe. op. cit, p.604.

Puede concluirse entonces que el 5 de febrero de 1857, fue jurada la Constitución, primero por el Congreso integrado en esos momentos por más de 90 representantes, después por el presidente Comonfort, el 17 del mismo mes la asamblea constituyente clausuró sus sesiones y el 11 de marzo promulgó la Constitución.

No obstante con ello la Constitución de 1857 alude a una retribución por el trabajo elaborado, con pleno consentimiento del trabajador, es decir, ya se comenzaba a dar importancia al punto social en la constitución en mención, por el bienestar del jornalero, obrero o campesino, para así poder lograr tener una vida justa con la libertad de trabajo.

1.3 CONSTITUCIÓN DE 1917

Es dable mencionar que la Constitución Mexicana de 1917 es el fruto del primer movimiento social que vio el mundo en el siglo XX. Las necesidades y aspiraciones de los mexicanos estaban detenidas por la barrera de la reglamentación jurídica, el movimiento rompió con el pasado y llevó al pueblo a darse una constitución que estuviera de acuerdo con su manera de ser, vivir y pensar.

“Cabe recalcar que el 19 de febrero de 1913 al día siguiente de presentada la renuncia de Madero y Pino Suárez, el gobernador de Coahuila D. Venustiano Carranza promulgo el decreto de esa fecha por lo que la Legislatura desconocía a

Huerta, igual actitud adoptó la Legislatura de Sonora el 4 de Marzo. Los asesinatos de Madero y Pino Suárez seguidos por los de varios miembros de las cámaras estimularon los levantamientos de todo el país. La revolución contenida hasta entonces por el espíritu conciliador de Madero se presentaba a liquidar de una vez por todo el pasado sin titubeos ni contemplaciones. La revolución tomó el nombre de "Constitucionalista", porque se proponía restaurar el orden constitucional cuya ruptura se atribuía a Huerta. Los actos de Carranza realizados durante la etapa del movimiento armado contra Huerta se acomodaron a la denominación adoptada, de suerte que se sobrentendiera el designio de acatar la Constitución vigente que era la de 1857. Así los dos primeros documentos relativos a la rebelión, el decreto del 19 de Febrero expedido por la legislatura de Coahuila y la circular de Carranza de la misma fecha invocan respectivamente "el sostenimiento del orden constitucional en la República" y "la bandera de la legalidad para sostener al gobierno constituido". De las reuniones entonces habidas nació el pacto de Torreón, en el que a título de adiciones y reformas al Plan de Guadalupe se estipuló además de varias medidas políticas el bienestar de los obreros; a emancipar económicamente a los campesinos, haciendo una distribución equitativa de las tierras o por otros medios que tiendan a la resolución del problema agrario.

Aunque el pacto de Torreón no fue aprobado por Carranza, una de sus estipulaciones fue precursora de la Convención de jefes militares, que reunida en octubre 14 en la Ciudad de México por acuerdo del Primer Jefe se trasladó poco después a Aguascalientes donde designó presidente provisional a Eulalio

Gutiérrez lo que no aceptado por Carranza acabo por consumir la escisión que se iba a ventilar en los campos de batalla, entre este por una parte Villa y Zapata. Bajo la influencia alternativa o simultánea de Villa y Zapata la convención emigrante actuó en diversos lugares con diferentes titulares del poder ejecutivo. En Cuernavaca la Convención preparó en febrero 15 el programa revolucionario que abría de firmarse en Toluca el 24 de Agosto y cuyos 28 artículos introducían reformas sociales y políticas

Por otra parte, el 12 de Diciembre de 1914 Carranza expidió en Veracruz las adiciones al plan de Guadalupe en uno de cuyos considerandos expreso que la rebelión de Villa tenía "el propósito de frustrar el triunfo completo de la revolución, impidiendo el establecimiento de un Gobierno Preconstitucional que se ocupara de expedir y poner en vigor las reformas por las cuales ha venido luchando el país desde hace cuatro años", en su artículo 2 las Adiciones disponían que el primer jefe expediría y pondría en vigor, durante la lucha de todas las leyes encaminadas a restablecer la igualdad entre los mexicanos, entre las cuales se encuentra la legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias que es la que nos ocupa en el tema laboral."⁹

"Asimismo las reformas realizadas lo fueron durante el periodo llamado preconstitucional lo cual se consideró un suspenso la vigencia de la Constitución de 1957, pero que al mismo tiempo como su nombre lo indica era un periodo que

⁹ ibidem, p. 600, 603 y 604

precedía al retorno íntegro de la Constitucionalidad. En el año de 1916 vencida la fracción Villista y recluida la Zapatista en su región de origen había llegado el tiempo de restablecer el orden constitucional. Para ello habría varios caminos: la restauración lisa y llana de la Constitución de 1957, lo que obstruccionaría la reforma político-social ya iniciada; la revisión de la carta mediante el procedimiento por ella instituido, lo que demoraría o acaso menoscabaría aquella reforma; la reunión de un congreso constituyente encargado de reformar la Constitución de 1957 o de expedir una nueva.

Para la reforma de la Constitución Carranza expidió el día 14 de Septiembre de 1916, un Decreto de reformas del Plan de Guadalupe que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso Constituyente. El día 1 de Diciembre Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentado con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

Por tanto en los considerandos el autor del Decreto distinguió las reformas sociales, que por no afectar a la organización y funcionamiento de los poderes públicos podían ser expedidas y puestas en práctica desde luego sin inconveniente alguno como fueron promulgadas y ejecutadas inmediatamente las Leyes de Reforma. No se desconocía del decreto, el peligro de tocar la constitución de 1857, consagrada con el cariño del pueblo en la lucha y sufrimientos de muchos años como el símbolo de su soberanía y el baluarte de sus libertades, más para obviar este peligro se aseguro que con las reformas que

se proyectan no se trataba de fundar un gobierno absoluto, sino que se respetaría la forma de gobierno establecida.

Por consiguiente el 30 de Noviembre el Congreso eligió su mesa directiva, el 1° de diciembre entregó el Primer Jefe su "proyecto de Constitución Reformada", dicho proyecto fue aceptada en casi la totalidad de las innovaciones que respecto a la Constitución de 1857 proponía en punto a organización política. El proyecto de Carranza no tocaba la parte de la Constitución de 1857 que en su texto primitivo o a través de las Leyes de Reforma, regulaba las relaciones del Estado con la Iglesia, el Constituyente fue más allá modificando en sentido radical los artículos relativos del proyecto. Los espectaculares debates del artículo 3° sobre libertad de enseñanza y del 129 y después 130 sobre materia religiosa. La obra original y propia de la asamblea de Querétaro consistió en las trascendentales novedades que se introdujeron en las materias obrera y agraria. En las adiciones del diciembre de 14 al Plan de Guadalupe, Carranza había planteado la reforma social y en las leyes que a continuación en Veracruz había abordado su ejecución.

Así entendido la convocatoria para un congreso Constituyente se justificó en el decreto respectivo, no por la necesidad de llevar a la Constitución la reforma social, sino sólo las reformas de índole política. Así se explica que en el proyecto de Constitución la cuestión social apenas se hubiera tocado.

Cabe mencionar que en su discurso Carranza recordó su promesa anterior hecha al reformar el plan de Guadalupe de conservar intacto el espíritu liberal de

la Constitución de 1857. Con relación al problema social señalo que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después “todas las instituciones del Progreso Social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores con la limitación del número de horas y trabajo de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso. En realidad el proyecto de reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores salvo una adición al artículo 5º, que establecía que “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.”¹⁰

“En afirmación a lo anterior nos encontramos con que El artículo sólo contenía en materia laboral, con relación al de la Carta de 57, la escasa innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo e impedir que en el se renunciarán a los derechos civiles o políticos, la comisión presidida por Múgica presento modificado el artículo ampliando tímidamente la protección al trabajador mediante el párrafo final que decía “La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres”¹¹

¹⁰ CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*, décimo segunda edición, Porrúa, México, 2000, p.95

¹¹ TENA RAMIREZ, Felipe, op. cit., p. 813.

A este respecto se hicieron diferentes críticas por un lado JARA defendió el dictamen presentado y que los juristas y los tratadistas podrían encontrar ridículo consignar en una constitución la Jornada máxima de trabajo pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba. Nuestra Constitución de 1857 por establecer principios generales había resultado como comúnmente se dijo “un traje de luces para un pueblo mexicano”, agregó que el establecimiento de la Jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías y que la Constitución de pretendía hacer “como telegrama, como si costase mil francos cada palabra su transmisión, no señores, yo estimo que es más noble sacrificar a la humanidad, salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque señores hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro”.¹² VICTORIA manifestó su inconformidad tanto con el artículo de Carranza como con el del dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero; quería que la Constitución se dieran bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia Laboral. ZAVALA pensó que era el momento oportuno para hacer justicia a la clase trabajadora y recordó que los obreros habían sido el factor principal de triunfo del movimiento social.

“De esta manera encontramos que en la sesión del 26 de diciembre, impugnó por primera vez el dictamen, por no resolver en toda su amplitud el problema planteado, en la sesión del siguiente día continuó el debate, y en la del

¹² MÉXICO, CONGRESO CONSTITUYENTE, (1916-1917) *Diario de Debates del Congreso Constituyente, Tl. 1916-1917*, México, 2000, p.978.

28 los diputados renovadores Cravioto y Macías, fundaron la necesidad de extender mucho más allá el artículo 5to las garantías del obrero dedicándoles todo un título de la Constitución. Cravioto dijo, al pedir que se retirarán del artículo 5° las cuestiones obreras para presentarlas con toda amplitud en un artículo especial, Monzón y Mújica defendieron el dictamen, el diputado Manjares, introdujo una moción suspensiva, manifestó que hasta hoy las iniciativas presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo, pedía que se concediera un capítulo especial a la materia y proponía que una comisión lo estudiara y lo presentara a la Asamblea. Tal fue la base que sirvió para las discusiones privadas en que participaron varios diputados y que se desarrollaran durante los 10 primeros días del mes de Enero de 1917. Como resultado de las misma el día 13 de Enero los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso en forma de título VI de la Constitución y con el rubro "Del Trabajo" precedido de una exposición de motivos redactada por Macías"¹³.

Por otra parte afirma el reconocido autor JOSE DAVALOS establece que entre las ideas importantes de la exposición de motivos se encuentran: "1) el Estado tiene derecho a intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna, 2) la consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa, 3) por la desigualdad de los medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos laborales mejor que la

¹³ CARPIZO, Jorge, op. cit., .105.

justicia ordinaria es la conciliación, 4) el derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones, 5) que para terminar con la cadena de esclavitud de padres e hijos, se declaraban extinguidas las deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador, 6) se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador.”¹⁴

“No obstante con ello la iniciativa pasa a la comisión de Constitución que la acogió con pocas modificaciones a las que se agregaron otras no substanciales cuando el dictamen fue discutido en la sesión del 23 de Enero y aprobado por la unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el art. 123 de la Constitución.

Como se menciona en líneas anteriores el diputado Manjarrez apoya el dictamen en el que manifiesta “que en el discurso siguiente lo pronuncio Manjarrez, quien fue el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un capítulo en todo un título de la norma fundamental, afirmo que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos”.¹⁵

“Aunado a esto en el Diario de Debates se menciona que el mismo Manjarrez en su discurso en un arranque lírico dijo “a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mi no

¹⁴ DAVALOS, José, Un nuevo artículo 123 sin apartados, tercera edición, Porrúa, México, 1998, p.88.

¹⁵CARPIZO, Jorge, op. cit. p.84.

me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y los demás no los tengamos en cuenta" discurso con el que termina diciendo que "si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios"¹⁶

Puede concluirse entonces que a nueva constitución inauguró el constitucionalismo social al definir diversos ordenamientos, como son la educación básica gratuita, laica y obligatoria, la rectoría económica del Estado y el dominio de la nación sobre los recursos naturales, entre otros, pero el de más interés con relación a la materia laboral, es el de la reforma laboral que estableció a favor de los trabajadores condiciones mínimas para el desempeño del trabajo, derecho de sindicato y seguridad social, (artículo 123).

¹⁶ DIARIO DE DEBATES TI, op. cit. p.986.

Por otra parte en la constitución de 1917 ya toma en cuenta los puntos laborales para mejorar las condiciones de vida para los jornaleros, creando leyes y apartados especiales para la defensa de la clase obrera, tomando en cuenta su jornada de trabajo, salario, duración de trabajo en el que ya alude dicha constitución a un contrato de trabajo, superando la idea de que pueda existir una igualdad y la libertad de las partes se puedan encontrar en este contrato, por lo que una lucha constante que nos conlleva a la realización del artículo 123 Constitucional, que aún después de mucho, se consigue proteger las condiciones del trabajador.

1.4 ARTÍCULO 123, APARTADO “A” DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

“Para abordar este tema resulta conveniente referir que en el decreto de 19 de Enero de 1915 Venustiano Carranza manifestó que las garantías consagradas por la Constitución de 1957 en materia de trabajo y que resultaban indispensables para la conservación y desarrollo adecuado del trabajo y el correlativo progreso nacional habían sido letra muerta ante la dolorosa realidad de la esclavitud por medio del trabajo la que se transmitía de padres a hijos en distintas regiones del país.

Por lo que el 17 de febrero de 1915 el gobierno Constitucionalista firmo un pacto con la llamada casa del obrero mundial en virtud del cual el gobierno Constitucionalista se comprometió “a mejorar por medio de leyes apropiadas la

condición de los trabajadores expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias.

Con base en las consideraciones anteriores se llega a la conclusión de que lo que se buscaba era realizar reformas para mejorar el ámbito económico y social. Gracias al Congreso Constituyente de 1916-1917 habían encontrado un buen número de diputados fieles a las causas populares, los intereses del pueblo se pudieron imponer a los de las fuerzas conservadoras, después de varias propuestas para que se destinara un apartado de nuestra Constitución a la Consagración de los derechos Sociales, se dio como resultado de las ideas y propuestas que se hicieron valer, se puede decir que el artículo 123, además de establecer las bases necesarias para la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores define una política gubernamental en materia laboral que se integra como medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la Ley en materia de trabajo, la justicia en las relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de la producción la ampliación y mejoramiento de los sistemas de bienestar y la maximización del empleo".¹⁷

Sin embargo, Macías manifestó que Carranza tenía especial interés por el problema laboral que Manuel Rojas y él habían formulado leyes de trabajo; propuso que Pastor Rouaix formará las bases generales del nuevo artículo para lo cual le entregaría las leyes laborales que habían elaborado. En la última sesión

¹⁷ CUADERNO DEL DERECHO DEL TRABAJO, *Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985, p.25.

sobre el artículo 5°; la presidencia no nombró a la comisión especial que redactaría en el título sobre el trabajo, sin embargo, esto no trajo consigo consecuencias trágicas, por el acuerdo tácito que existió, en que el señor Rouaix en unión de Macías dirigiera la comisión. Rouaix invitó al Licenciado José Inocente Lugo (Jefe de la Dirección del trabajo de la Secretaría de Fomento, quien no fue diputado Constituyente) y a Rafael L. de los Ríos (su secretario particular) para colaborar en la formación del capítulo sobre el trabajo. Lugo aportó los estudios que sobre la materia había hecho la dirección a su cargo. Con estos estudios, con las leyes redactadas por Macías y Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura de nuestro artículo 123. El artículo sobre trabajo que presentó la comisión de Puntos Constitucionales es el mismo que el presentado por Rouaix, Macías, etcétera, con algunas modificaciones. Al proyecto presentado por Rouaix, la comisión dictaminadora, a más de suprimirle los párrafos, les agrego otros, lo cual completo las ideas y las mejoró. La Comisión denominó al título VI "Del trabajo y la Previsión Social" y cambió el encabezado del artículo 123, la batalla estaba ganada, la idea de incluir en la Constitución una reglamentación laboral como mínimo indispensable para asegurar el nivel de vida del trabajador, era ya una realidad. La fecha señalada para discutirse fue el 25 de enero pero Victoria pidió que se discutiese a continuación de la lectura del mencionado artículo (23 de Enero). Palvacini y Calderón apoyaron la iniciativa de Victoria y el Congreso aprobó que el título VI se empezara a discutir en esa sesión del 23. Como ya se había acordado anteriormente el artículo 123 y el 5°. Se votaron al mismo tiempo. Fueron aprobados por unanimidad (163 diputados estaban presentes). Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los

oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente los hombres libres están constituidos los grandes pueblos."¹⁸

No obstante con ello se puede afirmar que en el artículo 123 Constitucional se plasmaron las decisiones políticas y jurídicas fundamentales que se han adoptado para regular las relaciones de trabajo a partir de reconocimiento de que el trabajo no es un artículo del comercio sino un derecho y un deber social. Por otra parte los principios consagrados en este artículo no representan, de manera alguna todo aquello a que el trabajador tiene derecho sino tan sólo las bases fundamentales sobre las cuales deben de regularse las condiciones de trabajo. Es por ello que el artículo 123 viene a significarse por ser una norma programática de gobierno que obliga a que en la medida en que las circunstancias lo permitan se garantice a los trabajadores mejores condiciones de vida.

En efecto, como resultado de los trabajos del Congreso Constituyente, nuestra Ley Suprema abandonó la concepción clásica de la empresa, según la cual esta es el producto de la unión accidental del capital, trabajo y administración para considerarla como una comunidad de trabajo no accidental, como un organismo protector a las personas que la integran; es decir a una empresa fundada en la contratación individual, en la cual las condiciones de trabajo eran dictadas por los patrones exclusivamente.

¹⁸ CARPIZO, Jorge. op. cit. pp. 87,91y 93

Es importante recalcar que el texto original del artículo 123 tan sólo aprobaba a los trabajadores contratados por los particulares – hoy apartado A – y por lo mismo quedaban marginados de su órbita protectora y tutelar quienes presentaban sus servicios al Estado. Con el propósito de salvar esta diferencia, en 1960 se adiciono el apartado B, que fija las normas laborales rectoras de las relaciones entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito federal y sus trabajadores”¹⁹

“En virtud de que el ambiente empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió entre lo más destacado: la Ley de Relaciones Familiares, la Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria del 6 de Enero de 1915, y en relación a esto podemos mencionar que en Yucatán el general Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia del trabajo; la del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la ley del trabajo del 11 de diciembre de 1915, este último ordenamiento contenía algunos principios que luego se incorporaron al artículo 123 constitucional, reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; Estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y regulo el trabajo de menores y mujeres la higiene y seguridad de las fábricas y los riesgos de trabajo.

¹⁹ Cuadernos del Derecho del Trabajo, op. cit. pp.19-30

En afirmación a lo anterior el reconocido autor JORGE CARPIZO señala que Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia, justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres, y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

Resulta interesante destacar que el primer texto del artículo 123 respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores a su aprobación. Se encuentran reflejadas en el texto original las corrientes de la época, nacidas durante el proceso revolucionario, el constituyente de Querétaro lo elaboró con gran pasión y con espíritu abierto al porvenir, prueba de ello es que de las 30 fracciones con que contó en 1917 el artículo 123 Constitucional, 16 de ellas no han sido objeto de modificación alguna sin que por ello hayan perdido aplicabilidad.

Asimismo durante los 12 años siguientes a la aprobación de la Declaración de los derechos sociales el texto original se conservó intacto, fue hasta el 6 de Septiembre de 1929 cuando publicaron las primeras reformas, a partir de ese momento el artículo 123 ha sido objeto de 37 modificaciones.

La magna obra que creó el Constituyente de 1917 en materia social, fue pionera en su género, solemos enorgullecernos de ella en el ámbito internacional, sin embargo, con el transcurso del tiempo han ido apareciendo diversos fenómenos del trabajo no comprendidos por la norma constitucional. Es evidente que el hecho de que todos los trabajadores considerados en el texto original del

artículo 123 constitucional formaban un universo, el constituyente quiso regularlos de manera uniforme sin distinciones de ninguna especie.”²⁰

El criterio comentado por el maestro Mario de la Cueva dice: “el derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona no para quedar simplemente registrado con ese título en forma legal sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”²¹

“Se establece que la visión del artículo 123 constitucional por el momento histórico en que se da se constituye en una respuesta al descontento social que se patente a través de la lucha armada de principios de siglo. En lo que se refiere a la materia de trabajo el Proyecto de Constitución de Carranza era muy pobre fueron los diputados obreros quienes reflejando el sentir de sus representados, expusieron luego de un interesantísimo debate, la necesidad de reunir en un título específico todos los aspectos relativos al trabajo. La virtud principal del texto original del artículo 123 constitucional además de resultar una medida de justicia,

²⁰ DAVALOS, José. op. cit. pp. 9, 15 y 20

²¹ CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, décimo sexta edición, Porrúa, México, 1999, p45.

fue la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo la unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados constituyentes. Los constituyentes de Querétaro pese a su profundo espíritu visionario no contemplaron y no tienen porque hacerlo, todas las relaciones laborales por existir, por ejemplo no previnieron la regulación específica de los Servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las universidades, etc.

Tomando en consideración que al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común. Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar imperativa e irrenunciable, son tutelares porque tienen por objeto proteger una clase social determinada, son imperativas porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral la que pierde así estrictamente su naturaleza contractual y son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general pueden clasificarse en los grupos siguientes: 1. - Normas tutelares del trabajador individual, 2. - Normas tutelares de las mujeres y los menores, 3. - Normas tutelares de derechos colectivos, 4. - Normas sobre previsión social, 5. - Normas sobre jurisdicción del trabajo.

Otro elemento distintivo lo constituye el hecho de que, de manera genérica, los sujetos de esta relación laboral están en posibilidad de actuar basándose en una verdadera conciencia de clase la cual lo conduce a pugnar por conseguir lo que más convenga a sus intereses: los trabajadores por más y mejores prestaciones y la garantía de que serán respetadas a costa del desembolso que esto significa para los patrones y éstos por obtener el más alto rendimiento en su capital invertido a consecuencia de una mayor productividad derivada a su vez del óptimo aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan.²²

En el Apartado "A", la persona que establece una empresa persigue la finalidad al menos en la mayoría de los casos, de obtener luego del proceso de producción o distribución del bien o servicio del que se trate el mayor beneficio económico posible. Las relaciones laborales en este marco jurídico se caracterizan aun cuando sean en forma relativa, por el libre juego en el que entran los factores de la producción sujetándose a las leyes de la oferta y la demanda.

Hechas las anteriores consideraciones podemos entender que las funciones del Derecho del Trabajo para designar la contribución que el ordenamiento laboral han aportado en nuestra vida social de acuerdo a las tres distintas constituciones que hemos mencionado. En los comienzos de estas leyes fundamentales no hemos encontrado que puede hablarse de una finalidad Institucional, es decir, la finalidad de proteger al trabajador, en la evolución del Derecho del trabajo se alteran periodos de transformación, en este supuesto existe una transformación

²² Citado por DAVALOS, José. op. cit. pp. 41, 42 y 44.

acelerada que poco a poco y en ocasiones no lleva a una calma después de las reformas que se han hecho a las constituciones analizadas, y que en el ordenamiento laboral parece que ha alcanzado una estabilidad para la defensa del trabajador.

En los comienzos de estas leyes fundamentales no hemos encontrado que puede hablarse de una finalidad Institucional, es decir, la finalidad de proteger al trabajador, en la evolución del Derecho del Trabajo se alteran periodos de transformación, en este supuesto existe una transformación acelerada que poco a poco y en ocasiones nos lleva a una calma después de las reformas que se han hecho a las constituciones analizadas y que en el ordenamiento laboral parece que ha alcanzado una estabilidad para la defensa del trabajador.

Nadie puede poner en duda que en momentos difíciles como el que actualmente atraviesa nuestro país, aumentar los índices de productividad es vital para aumentar una frágil y titubeante economía; que en el centro de este impulso aparece el trabajo y que esta es una preocupación primaria del Estado Mexicano. Tal vez este no esté, en este momento en posibilidad de garantizar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que en su vida diaria tiene el actual problema económico; lo que si puede asegurar a los trabajadores ahora, y no como una medida compensatoria, sino de franca justicia, es la igualdad de trato a toda la clase trabajadora en los ordenamientos del trabajo, a partir de la Constitución.

CAPÍTULO SEGUNDO

APARATO CONCEPTUAL DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

El interés de tocar la conceptualización de los sujetos y elementos que nos conllevan a una relación de trabajo, es determinar todo aquello que implica y desprende las modalidades de la relación laboral, en virtud de que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, de la que se ha ido reconociendo los derechos del trabajador, derechos que necesitan ir conforme a la ley tomando en cuenta la opinión de las partes, es decir las condiciones patrón-trabajador, por lo que consideramos que deben de tomarse en cuenta los puntos más importantes para el nacimiento y la terminación de la relación de trabajo, no dejando a un lado la importancia de las autoridades competentes en el caso de que alguna de las partes incumpla con la ley de la materia.

2.1 PATRÓN

Como punto de partida, se dirá que por patrón la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 estipula que "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", nos encontramos que en dicho artículo se menciona una *prestación de un servicio*, pero en este caso el beneficio es para el patrón.

De este concepto legal se encuentran dos elementos, el primero; ***puede ser el patrón persona física o moral***, el segundo; ***quien recibe los servicios del trabajador es el patrón***, al respecto el profesor José Davalos establece que "por lo que hace al primer elemento, resulta que para la legislación laboral es indistinto que tratándose de una persona moral, esta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación".

A diferencia de la ley de 1931, misma que destaco en su artículo cuarto que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", en este apartado nos encontramos que la ley en mención establecía la existencia de un contrato con el que se obligaba un trabajo subordinado.* La diferencia radica en que la ley actual, establece que si no existe un contrato de trabajo no afecta la existencia del vínculo laboral y por tanto este tiene validez, tema que será explicado en líneas posteriores.

Atendiendo a esto, el maestro Sánchez Alvarado define al *patrón*, como "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro los servicios materiales,

* Sobre el tema que nos ocupa es importante señalar que se entiende por subordinación, "significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. El artículo 134 en su fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, refuerza lo anteriormente señalado, cuando establece que "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán **subordinados** en todo lo concerniente al trabajo". (DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, 4º Ed. Edit. Porrúa, México, 1992, p.92.) La Ley DE 1931, entendió la subordinación como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida.

intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".²³ Sobre esta definición existen autores como Davalos, Cavazos, por mencionar algunos, que difieren de su punto de vista, en virtud de que los servicios pueden ser de ambos géneros, ya que existen trabajos que aún siendo materiales conllevan lo intelectual, y es algo con lo que estamos de acuerdo, porque si bien es cierto que cuando a un trabajador se le asigna su puesto, es porque sabe lo que va hacer y tienen las facultades para realizarlo, es decir, cuenta con el entendimiento para cumplir con su trabajo, de lo contrario no sería contratado.

Por otro lado, el reconocido autor Nestor de Buen, refiere que "*patrón*, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución"²⁴

Queda claro entonces, que nosotros consideramos *patrón* a aquella persona física o moral que contrata los servicios de otra, por otra parte, es importante señalar que el patrón no es sólo el que ya se ha mencionado, sino también existe la figura del Representante del patrón, Intermediario y la substitución patronal.

En este orden de ideas, cuando el patrón es una persona moral no puede realizar las actividades que realiza la persona física, y es aquí donde nos encontramos con la figura del Representante del patrón. Para abundar en el tema,

²³ Ibidem. p.28

²⁴ DE BUEN, Nestor. *Derecho del Trabajo*, décimo tercera edición, Porrúa, p.60

el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece *“los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan a sus relaciones con los trabajadores”*, al respecto el reconocido autor Mario de la Cueva, señala “ que la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido innecesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico, obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos; el artículo 11 rompió una vez más los principios del derecho civil dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo”²⁵

Así mismo, es importante mencionar que el artículo 134 en su Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo estipula, que:

“Son Obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante...”

De lo anterior entendemos que la disyuntiva “o”, nos lleva a concluir que en ausencia del patrón, aún en el caso de que sea persona física y exista un representante, el trabajador esta obligado a recibir indicaciones de éste, para la realización de sus labores, y en el supuesto de que sea una persona moral, está tiene que estar a cargo de un representante, que pueden ser los que ya se han

²⁵ CUEVA, Mario de la, op. cit, p. 159.

señalado en el artículo 11, por lo que dicho precepto obliga al trabajador a cumplir con las instrucciones establecidas por el representante del patrón.

Por otra parte, por Intermediario, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 12 "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón"

El artículo 13 de la misma ley, establece "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Al respecto, José Davalos señala, "que la intermediación consiste en que una persona conviene con otra para que se presente a trabajar en determinada empresa ó establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Desde el momento en que empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal. La fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional expresa que "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales bolsas de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular". El mismo concepto está expresado en el artículo 14, fracción II de la ley: "Los

intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”, cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario, en caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13). Con la disposición anterior la Ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podrían manifestarse contra los derechos de los trabajadores”.²⁶

En la concepción del autor Mario de la Cueva, en relación con lo estipulado por la Ley; “considera que esta marca el inicio de la prestación del trabajo, como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa a la situación jurídica objetiva que se creó. De ahí la razón del artículo 14 antes mencionado, del que brotan principios fundamentales como el mencionado en su frac. II. Que dice que “los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores” es una aplicación del mandato constitucional que previene que “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos”.²⁷

²⁶ DAVALOS, José. op. cit., p. 100.

²⁷ CUEVA, Mario de la. op. cit, p. 161.

De lo hasta ahora expuesto, consideramos al intermediario como aquella persona que se encuentra entre el patrón y el trabajador, y que interviene en la contratación y vigilancia de otra persona que preste sus servicios.

Por lo que respecta a la Substitución Patronal, en su artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 41.- “La substitución del patrón no afectará las relaciones del trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores”.

“Sin el aviso, que se menciona en el precepto anterior, los trabajadores podrán considerar como patrón al anterior y no correrá el término de seis meses

de obligación solidaria. El precepto contiene como supuestos; a) la sustitución no afecta las condiciones de trabajo, b) el sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones que se derivan de las relaciones de trabajo anteriores a la fecha de sustitución, c) para que el término pueda correr y vencer, es necesario que se haya dado aviso por escrito al Sindicato o a los trabajadores. De esta forma se consagra la permanencia de los trabajadores y la vigencia de los beneficios que deriven de la contratación o de la costumbre".²⁸

"La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de la empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo. Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro. La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera hubiese la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores, el patrón sustituto argumentaría

²⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1997, p.155.

que él no había adquirido antes de la substitución ninguna obligación con los trabajadores y, por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores”.²⁹

Con lo anterior, no damos cuenta que esta figura es una de tantas en la que la Ley otorga a los trabajadores el beneficio de hacerles conocer de cualquier cambio que sé de en el centro de trabajo, como los de esta naturaleza, para no dejarlo en estado de indefensión.

2.2 TRABAJADOR

Es importante señalar ahora, la figura del trabajador, puesto que es uno de los sujetos de la relación de trabajo, comenzamos por señalar que “las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no puede ni existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.

La ley de 1931 destacó que “trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos y una asociación podían ser *trabajadores*, cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es

²⁹ DAVALOS, José. op. cit, p.102.

la Ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica podía ser sujeto de la relación de trabajo, en cambio la Ley vigente dice en su artículo 8°:

Artículo 8. - Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Con acierto a nuestra ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no-diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agrego que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Nuestra Ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de empleados, refiriéndose a los trabajadores de oficina, no hay base legal para establecer esa diferencia".³⁰

³⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1995, p.31

De este modo el autor Dionisio J. Kaye, manifiesta que “en la definición estipulada en el artículo mencionado, se trata, pues, de una persona individualmente considerada que por si misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa, (subordinación) que quien recibe los servicios tiene sobre el que los presta, una facultad de mando en lo que al trabajo contratado se refiere y el que presta los servicios tiene un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio; de no reunirse ambas características, o sea que el servicio se preste personalmente y en forma subordinada, se estará en presencia de otras figuras reguladas por el derecho común como puede ser el caso del Mandato Civil, que aún cuando es personal, no existe subordinación, toda vez que el mandatario obra por cuenta del mandante, hecho que sucede también en la Comisión Mercantil o cuando una sociedad presta un servicio, estándose en este último caso en presencia de un contrato de obra civil y no laboral, toda vez que ni es personal ni es subordinado.

A la figura del trabajador podemos hacerle, para efectos de estudio la siguiente clasificación:

- a) **Trabajador no sindicalizado.**- Persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.

b) **Trabajador sindicalizado.**- Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.

c) **Trabajador de Confianza.**- Una figura que ha sido interpretada por todos los sectores es la que se refiere al trabajador de confianza, el artículo 9º de la Ley dispone que esta categoría no depende de la designación que se dé al puesto, sino a las funciones que desempeñe al trabajador considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tengan el carácter de general en la empresa o establecimiento o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

d) **Representantes del patrón.**- Personas físicas que prestan a otras físicas o morales un trabajo personal subordinado, en labores de dirección y administración con carácter general y que obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores; así encontramos a los trabajadores que realizan funciones de confianza, son representantes del patrón, con lo anterior no se quiere decir que todo trabajador de confianza sea forzosamente representante del patrón, como son los casos de los trabajadores que realizan funciones generales de inspección, vigilancia y fiscalización, mismos que en ningún caso pueden representar al patrón".³¹

³¹ KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Themis, México, 1995, p.p. 37 y 38.

“Cambio que implica que únicamente la persona física, esto es el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley. La legislación que nos rige, se aparto de su precursora en tres aspectos que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un *contrato de trabajo*, y en cambio la ley nueva es suficiente el hecho de la *prestación de trabajo* para que se aplique automáticamente e imperativamente el estatuto laboral”³²

En esta misma línea, “de la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo en vigor, los elementos que podemos desprender de este precepto son; a) el trabajador tiene que ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la prestación de un trabajo personal subordinado. Como ya comentamos en líneas anteriores, la subordinación constituye el alimento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Por consiguiente, el término *empleado*, se considera igual, exactamente igual, para los efectos de la ley laboral, que al término de *trabajador*. Con la

³² CUEVA, Mario de la. op. cit, pp. 152,153 y 154.

nueva ley el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario. Como breve explicación, señalaremos que el trabajador "temporal" es el que "sustituye" a otro por un lapso determinado, el trabajador de "temporada" es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos que un trabajador de planta, el trabajador llamado "eventual" no es el que como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios "eventualmente" sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa".³³

Cabe recalcar, que la ley no hace ningún distingo entre hombres y mujeres ya que el artículo 4° de la Constitución ha dispuesto que "El varón y la mujer son iguales ante la Ley". Sin embargo por razones debidas a su naturaleza, se han dado en él TITULO QUINTO, disposiciones sobre el trabajo de las mujeres.

2.3 CONCEPTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es importante analizar ahora, lo referente a la relación individual de trabajo, misma que nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, la ley federal del trabajo estipula en su artículo 20 lo siguiente:

³³CAVAZOS FLORES, Baltazar, Causales de Despido, tercera edición, Trillas, México 1992,p.p. 78 y 79.

Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

“De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a) *Elementos Subjetivos*

- Trabajador
- Patrón

b) *Elementos objetivos.*

- Prestación de un trabajo personal subordinado
- Pago de un salario
- El elemento “subordinación” subsiste en la jurisprudencia

como la nota característica de la relación laboral. Puede verse la siguiente jurisprudencia integrada en el Segundo Tribunal Colegiado del cuarto circuito:

Relación Laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud del

cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO
CIRCUITO**

Amparo Directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de Febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús Fausto Macareno.

Así la Jurisprudencia, parece indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato integran los presupuestos de validez. La capacidad de las partes, la falta de forma del acto que de origen a la relación y aún la ilicitud de ésta".³⁴

Cabe precisar, "que los contratos están en crisis ya que lo que verdaderamente importa en el ámbito laboral es la relación de trabajo. Nuestra legislación laboral se refiere a la relación de trabajo como a la relación laboral, el contrato de trabajo se perfecciona desde el momento mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido; la relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

³⁴ BUEN, Nestor de. op. cit, pp.44 y 45.

En consecuencia podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral y que esta implica la presunción de existencia de un contrato aunque sea de naturaleza verbal, la relación laboral es sinalagmática, ya que supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, pues la retribución convenida, llamada salario forma parte de su esencia; es conmutativa pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración”.³⁵

Sin embargo, “la forma más común es la del contrato, pero también basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aún cuando se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito, es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber un contrato y nunca darse la relación laboral.

De este modo, es suficiente con que sé de la relación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo. El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades

³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar, op. cit, pp. 22 y 23.

sino el trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo”³⁶

En cuanto a la duración de la relación de trabajo el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Art. 35. - Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

De lo estipulado en artículo que se menciona encontramos que las relaciones de trabajo se clasifican en:

- a) Para obra determinada
- b) Por tiempo determinado
- c) Por tiempo indeterminado

En este orden de ideas, de acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de

³⁶ DAVALOS, José. op. cit, p.105.

un contrato por tiempo indeterminado. Sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

2.3.1 OBRA DETERMINADA

Es importante tener presente que, este tipo de contratos “sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra como por ejemplo cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, para la reparación de las instalaciones hidráulicas de una empresa, etcétera. En estos casos deberá precisarse con toda exactitud en que consisten las obras a realizar y el término aunque sea probable de su duración. También debe tenerse en cuenta que los contratos individuales de trabajo por obra determinada no se prorrogan, pues al terminar la obra termina el contrato y si el patrón desea conservar al trabajador para continuar utilizando sus servicios no es procedente la prórroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato individual del trabajo”.³⁷

En la concepción del autor, de Buen, establece que el concepto de “obra determinada” es ajeno a la idea de modalidad en realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al exigirse éste, cese en sus efectos la relación. La modalidad juega normalmente en función de las partes. La determinación de la obra, en los contratos que estamos examinando, depende también su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo

³⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano, sexta edición, Sista, México, 1994., p.161.

cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes domina la vigencia de la relación”, precisamente por eso en el artículo 39 se señala:

Art. 39. - Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por lo que, “este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido en el artículo 36 que dice:

Art. 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza

Cabe mencionar, “que en realidad el concepto de ‘obra determinada’, no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de tiempo determinado, como ejemplo del contrato que analizamos en este capítulo podrá ser: el patrón “A” contrata al trabajador “B” para que le construya un cuarto adicional a una casa. En la especie la relación perdurará mientras subsista el

objeto posible elemento esencial del negocio jurídico. Al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial dejará de existir el negocio jurídico”.³⁸

En este tipo de contratos debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe precisarse el mismo, la fecha probable de entrega. Concluyendo así, que este tipo de contratos son excepciones de la duración indefinida de los contratos de trabajo que es el espíritu de nuestra ley, y en tales condiciones solo puede celebrarse éste tipo de contratos cuando la obra que se va a ejecutar así lo exija, y debe de manifestarse expresamente en dicho contrato tal circunstancia.

2.3.2 TIEMPO DETERMINADO

En otro orden de ideas “esta forma de contrato obedece, sin duda, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo el inicio, sino el momento en el que habrá de desaparecer. Los patrones tanto en la codificación civil como en la laboral, lucharon por establecer esta limitación, los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitará su duración.

³⁸ BUEN, Nestor de. op. cit, pp. 60 y 61.

Sobre este aspecto, la ley Federal del Trabajo condiciona en su artículo 37:

Art. 37. - El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II Cuando tenga por objeto substituir temporalmente al trabajador; y

III En los demás casos previstos por esta Ley.

Generalmente, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración: durante algunas temporadas se incrementan ventas en las negociaciones comerciales, como sucede cada fin de año; la naturaleza de los servicios implica la posibilidad de celebración de un contrato sólo por los meses en que dicho aumento en las ventas se produce.

En cambio, en el supuesto de la fracción segunda, un trabajador solicita licencia, o si la relación de trabajo se suspende e incluso cuando se rescinde dicha relación, puede ser substituido temporalmente, ya para esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En esta forma la plaza es respetada y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores. Esto no podrá aplicarse al trabajador rescindido que demande su indemnización. Dicho contrato esta sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

Por lo que hace, a la fracción tercera, de los otros casos que determina la ley para la posibilidad de contratación por tiempo determinado, se refiere fundamentalmente a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38, además contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño el puesto. Si vencido el término subsiste la materia del trabajo que le dio origen, la relación laboral, se prorrogará por tiempo necesario que dure dicha circunstancia, principio que igualmente se reproduce para el contrato por obra determinada. (En los demás casos previstos por la Ley como por ejemplo, los casos señalados en los artículos 193,195, fracción IV y 305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones).

Hay que tener presente que a diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes como son el plazo y la condición cuando la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo".³⁹

Entendiendo así las cosas, "si la duración depende solamente del transcurso del tiempo en el punto antes mencionado del trabajo de temporada, estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación este sujeta a un acontecimiento de una realización

³⁹ DAVALOS, José. op. cit, p.119.

incierto que regrese o no un trabajador con licencia. Como quiera que sea él y no importando la calificación que merezcan en estos contratos la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición salvo que subsista la materia del trabajo en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario. Es importante señalar que en el documento que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso notar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo 37 anteriormente descrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido”.⁴⁰

“Se subraya que teniendo en cuenta el alto importe de las indemnizaciones que tiene que pagar el patrón en caso de conflictos con los trabajadores contratados por tiempo determinado, es recomendable que se evite hasta donde sea posible la elaboración de este tipo de contratos individuales de trabajo. 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, tres meses de salarios, los salarios vencidos y demás prestaciones contractuales y legales devengadas por el trabajador.

Si la relación excede de un año, deberá pagársele una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada

⁴⁰ BUEN. Nestor de. op. cit., pp. 62 y 63.

uno de los años siguientes, además de los tres meses por concepto de indemnización y los salarios vencidos.

La ley se fundamenta para señalar estas altas indemnizaciones a favor del trabajador que habiendo sido contratado por tiempo determinado se le rescinde su contrato, en los gastos, molestias y perjuicios que indudablemente se le ocasionan al trabajador, cuando ha ajustado sus planes de vida a un contrato por tiempo determinado, previamente fijado en el contrato Individual de Trabajo, muchas veces teniendo que mudarse del lugar de su residencia, y después, súbitamente, por determinación sólo del patrón se le rescinde su contrato.

Así la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido con respecto al contrato de trabajo por tiempo determinado, "que este carece de validez para los efectos de su terminación, sino se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que

por sólo llegar la fecha indicada en el contrato, termina éste sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado al término”.

De lo anteriormente señalado, es importante citar el artículo 39 de la Ley.

Art. 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por otra parte, es importante mencionar el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Art. 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

De lo estipulado en el artículo que se menciona encontramos que algunos distinguidos autores, critican esta disposición por considerarla equivocada, aduciendo que si se interpreta a contrario sensu, se tendría que concluir que los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo que es falso, dicen, porque a nadie se le puede obligar a trabajar ni por un minuto sin su pleno consentimiento.

Es importante reconocer que a nadie se le puede obligar a trabajar en contra de su voluntad, también es válido considerar que si el trabajador asumió contractualmente la obligación de prestar un trabajo debe cumplirla, pues de lo contrario, es causa justificada para la renuncia o rescisión es evidente que el trabajador le causaría al patrón un verdadero perjuicio, sin posibilidad de reparación ya que no podría siquiera exigirle una indemnización, por lo que nos parece más justa y equitativa esta disposición, que tiende a evitar esta responsabilidad del trabajador en perjuicio del patrón, que debe contar, por lo menos, con un mínimo de seguridad en cuanto al cumplimiento del término de los servicios que el trabajador se comprometió a prestarle, no parece razonable el plazo de Un año que señala la Ley, para el cumplimiento de su obligación laboral".⁴¹

Concluyendo así, que de acuerdo a lo previsto por el artículo 37 de la Ley Laboral, y en general puede celebrarse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Luego entonces, siendo el espíritu de la Ley la estabilidad en el empleo, requiere que se precise el motivo de la temporalidad de la contratación, ya que dicha temporalidad va en contra del espíritu mencionado, motivo por el cual son también prohibidos los "contratos a prueba". La naturaleza del contrato se refiere en éste contexto a que la temporalidad vaya implícita con el objeto mismo del trabajo, como podrían ser los típicos trabajadores contratados para una

⁴¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit, pp. 162 y 163.

feria, una exposición o para una cosecha de que se trate. Ahora bien, la fracción II del artículo en comento, se refiere al "Trabajo Interino", siendo este el que sufre a uno o varios trabajadores que por razones de vacaciones, incapacidad, enfermedad contagiosa, desempeño de puestos de elección popular o alguna de otras causales de suspensión de la relación de trabajo contenidas en el artículo 42 de la Ley, tienen que ausentarse temporalmente del empleo, y son los trabajadores interinos los que también suplen. En estos casos a los que se refiere la fracción anteriormente comentada, debiéndose señalar en el contrato respectivo la causa de la temporalidad, por ello, se proponen para su uso las diferentes alternativas.

2.3.3 TIEMPO INDETERMINADO

Es conveniente señalar, que este tipo de contrato constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley. Lo anterior se puede observar en lo dispuesto por el artículo 35 que establece:

Art. 35. - Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado.

"El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual del trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber, se trata

de un contrato individual del trabajo, por regla general la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda, por otra parte en el principio de la estabilidad. Si esta es absoluta, el principio tendrá la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.

Que es el tipo de contrato que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación del servicio el trabajador tiene la posibilidad salvo los casos expresamente señalados en la Ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales”.⁴²

“Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad ya hemos dicho que son importantes, si la estabilidad del empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto el contrato sería por tiempo indeterminado, pero si dicha estabilidad es relativa, esto es, con limitaciones el contrato se hace eco de esas circunstancias.

⁴² Idem.

A este respecto, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo estipula:

Art. 49. - El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar incurrir en el supuesto del artículo 32 en el sentido de que "el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que

en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"; al respecto el artículo 40 dispone que: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

Así también, el trabajador puede, unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser la renuncia. Otra posibilidad es que el trabajador, sin justificación, deje de asistir o realizar sus labores, aun cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo en un periodo de treinta días".⁴³

Podemos concluir, que este contrato, por tiempo Indeterminado, en general, es el más común, pues como ya hemos mencionado el espíritu de la Ley laboral es "la estabilidad en el empleo", y en tales condiciones en éste contrato es lo que satisface plenamente dicho espíritu legislativo, ya que siendo por tiempo indefinido, aunque pueda terminar por cualquiera de las causales previstas, no se está estableciendo ningún término de duración fijo al celebrarlo.

2.4 CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Para abordar este tema, resulta conveniente referir que el contrato de trabajo tiene su origen en el derecho civil y se encuentra regulado en el código

⁴³ DAVALOS, José. op. cit, p.117.

correspondiente del cual han derivado una serie de contratos de diferente naturaleza: civiles, mercantiles, laborales, etcétera.

Resulta interesante destacar, "que el contrato se puede definir como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear y modificar derechos y obligaciones. Asimismo, es importante señalar, que para que exista el contrato, es preciso que se den dos elementos necesarios el **consentimiento** y el **objeto**; si falta alguno de ellos, no existirá los derechos y las obligaciones que de él derivan.

Se dice que el primer elemento, que es el **consentimiento**, se da cuando hay un acuerdo de voluntades sobre lo que va a constituir el contrato, es decir el objeto. Para que surtan los efectos de un contrato es necesario que las partes que van a intervenir en él, manifiesten estar de acuerdo en los derechos y en las obligaciones que van a contraer con la celebración del contrato: si una de las partes no está de acuerdo con alguna obligación o derechos, no existirá contrato y por consiguiente no habrá ninguna consecuencia. Un contrato es valido cuando al momento de otorgar el consentimiento no existieron vicios de voluntad, como son error, dolo, violencia (física o moral) o lesión, y cuando el consentimiento se ha manifestado en la forma establecida por la Ley.

El segundo elemento, es el **objeto**, consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Para que un contrato sea válido, es necesario que el objeto o el fin de éste sea lícito. La naturaleza de

un contrato no depende del nombre que se le adjudique, sino de la forma en que se va a ejecutar su objeto, ya que se dan casos en que la gente piensa que no existe contrato de trabajo y que por consiguiente no hay relación de trabajo, porque al personal se le paga por honorarios o porque se tiene celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales; pero la forma en que se ejecuta el objeto del contrato implica una subordinación; por tanto, estamos frente a un elemento característico de una relación de trabajo y por ende frente a las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, del Seguro Social y el Infonavit, entre otras”.⁴⁴

“Podemos considerar al Contrato Individual del Trabajo como un contrato sui-generis, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación de servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el

⁴⁴ CERVANTES NIETO, Hector. *Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo*, segunda edición, ISEF, México, 1998, pp. 13,14 y 15.

beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica. Asimismo podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador”.⁴⁵

Hay que tener presente, “que si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales. La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o a un supuesto”.⁴⁶

Por esto, “todo contrato requiere de un acuerdo de voluntades para que tenga validez, y una vez que se perfecciona obliga a las partes contratantes a su más estricto cumplimiento, así como a aceptar todas las consecuencias que se deriven de él, partiendo de la buena fe y de la equidad y atendiendo a la máxima romana: *Pacta sunt servanda*, que quiere decir: “los contratos se hicieron para cumplirse”.

Así también, en el contrato individual del trabajo se encuentran los elementos de validez que son los siguientes:

⁴⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit., p.154.

⁴⁶ DAVALOS, José. op. cit, p.108.

- a) La capacidad
- b) El libre albedrío
- c) La licitud en el objeto
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente.

La capacidad: en la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto a la primera, en la fracción III del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. En rigor esta limitación agregada a la ley reglamentaria constituye una capacidad de goce. En realidad pertenece a otra esfera, no solo jurídica sino de política educativa, principalmente. Es claro que, a pesar de la limitación de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años a ello contribuyen una parte, los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra. La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los 16 años, ello significa que los trabajadores de esa edad, podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la JCA, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 23, deben suplir su incapacidad.

Por otra parte, **el libre albedrío**, significa, de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento. En el contrato individual del trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del art. 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales, la solución de rescisión y no de nulidad planteada por la Ley es como antes advertimos, técnicamente defectuosa. Presupuesto, al que el profesor Davalos lo menciona en su obra *DERECHO DEL TRABAJO I*, como Ausencia de vicios en el consentimiento.

La **licitud en el objeto**, está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Particularmente en el artículo 5º se mencionan las principales causas de ilicitud. A lo que el profesor Davalos, hace mención en la obra referida que existen otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son el artículo 133 y 135 que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores respectivamente.

La **forma**, de todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el artículo 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción

que en nuestro concepto no se justifica".⁴⁷ Precepto del que haremos mención en líneas posteriores.

Por consiguiente, "además de los requisitos anteriormente señalados para la celebración del contrato, los **requisitos de eficacia**, dentro del contrato individual del trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo. Esto se pueda observar en los artículos 35, 36, 37 y 40 de la ley. Los requisitos de eficacia; son los siguientes:

a) *Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.* La prestación de servicios se debe sujetar a ciertas reglas, como las establecidas por el artículo 28 de la Ley. Parte de estas reglas se aplican en caso de que se presten servicios a más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador (artículo 30), dentro de la República.

b) *Interpretación de los contratos:* No obstante el texto del artículo 31 de la Ley en el sentido de que "**los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado...**", ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la

⁴⁷ BUEN, Nestor de. op. cit., pp. 50 y 51.

voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos o costumbres.

c) *Modificación de las relaciones individuales de trabajo*: la sustitución de algunos elementos o términos de una relación laboral, es lo que constituye su modificación. Esta modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: la sustitución del patrón.

Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será una modificación objetiva, cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 33 párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el convenio o contrato".⁴⁸

Es indudable, "que en el derecho laboral se dejará a la libre voluntad de las partes el establecimiento espontaneo de las condiciones de trabajo, el patrón tendría la tendencia de abusar del trabajador, por la misma razón natural de que

⁴⁸ DAVALOS, José. op. cit., pp.111 y 112.

el fuerte tiende siempre a abusar del más débil. En relación con el derecho civil, el derecho del trabajo es un derecho de excepción, un derecho protector de la clase trabajadora, a la que se le confieren derechos no renunciables, a fin de establecer un deseable equilibrio entre los factores de la producción. De esta suerte se previene que la falta de contrato escrito siempre imputable al patrón, y que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume siempre la existencia de un contrato de trabajo.

Cabe recalcar, que el contrato de trabajo se ha considerado por unos que es indispensable al iniciarse cualquier actividad laboral, que haya un acuerdo de voluntades. Para otros, que sostienen en contra de los anteriores (Contractualistas), que en el momento que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los derechos y obligaciones para las dos partes, siendo intrascendente que hayan celebrado o no contrato de trabajo, llamados anticontractualistas, lo fundamental es la relación de trabajo. Esta teoría también llamada relacionista, se considera que ha constituido uno de los aspectos más importantes en la batalla por la autonomía del Derecho del Trabajo. Las dos tesis, la contractualista y la anticontractualista o relacionista tienen quienes la sostienen. Al sostenerse una, se impugna la otra. El Lic. Euquerio Guerrero, señala: Coincidimos con Cabanellas al afirmar que si se pretende que puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia. Si sólo se aceptará la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un

contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa".⁴⁹

5.4.1 CONCEPTO

Hemos hablado de la importancia jurídica del Contrato Individual del Trabajo, por lo que toca hacer referencia a la conceptualización del mismo, y la Ley Federal del Trabajo define al contrato en el segundo párrafo del artículo 20 que a la letra dice:

Art. 20.- Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

De este concepto el maestro De Buen, "hace un análisis, del cual se desprenden las siguientes conclusiones:

- a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales), si de todas las maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario, (aún cuando

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. op. cit. pp.15, 16 y 17.

al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, comisión u honorario).

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo trascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo artículo 20 se precisa que la "prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva del trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando éste no haya generado la relación".⁵⁰

En esta misma línea, el autor Borrell Navarro define al contrato Individual del trabajo como: "Aquel en virtud del cual una persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".⁵¹ Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo.

El artículo 17 de la ley de 1931, que estuvo en vigor, hasta 1970, prevenía que el contrato individual del trabajo era "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal,

⁵⁰ BUEN, Nestor de. op. cit, pp. 43 y 44.

⁵¹ BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit, p.155.

mediante una retribución convenida". Los elementos de dicha definición, que integran su género próximo y diferencia específica eran:

- a) La existencia de un servicio personal;
- b) Bajo la dirección y dependencia de una persona; y
- c) Mediante una retribución convenida.

El servicio prestado tiene que ser siempre personal, ya que las personas morales, no pueden tener nunca jurídicamente hablando, el carácter de trabajadores, la dependencia económica y la dirección técnica constituían los elementos distintivos del contrato de trabajo, y se afirmaba que en donde había estos elementos, se encontraba necesariamente un contrato laboral, sin embargo dicha afirmación es incorrecta ya que bien se podía dar el caso de que existiera un contrato de trabajo sin que hubiera alguno de los elementos mencionado. Lo que verdaderamente distingue al contrato de trabajo de cualquier otro contrato en general, es el elemento de subordinación, que consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Y esta facultad tiene dos limitantes; a saber:

- a) La facultad de mandar debe referirse única y exclusivamente al trabajo estipulado; y
- b) El mandato sólo opera en horas de trabajo, es decir, durante la jornada pactada.

Concluyendo así, que el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera y que abre paso a todo cuanto a ella se refiere. En este documento se pactan todas las condiciones de trabajo, es muy importante ya que la Ley presume su existencia en todos los casos, de igual modo exige la formalidad de constar por escrito y la falta de dicha forma es imputable al patrón. Aunque el Derecho Laboral Mexicano se inclina por la duración indefinida del contrato de trabajo, por excepción, puede celebrarse por otros motivos y en tiempos diversos.

2.4.2 CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo menciona que, "cuando no exista contrato colectivo, las condiciones deben de hacerse constar por escrito, y que cada una de las partes deben conservar en ejemplar. Es muy importante señalar que a falta de este escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón no haber cumplido con esa formalidad".⁵²

De acuerdo con lo establecido por el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

Art. 24. - Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

⁵² CERVANTES NIETO, Hector. op. cit, p.23.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Esta disposición jurídica confirma la necesidad inexcusable, de la obligación, por conveniencia de ambas partes de que exista el contrato individual del trabajo, con el fin de hacer constar en él todas las condiciones mediante las cuales se presta el servicio dentro de la empresa.

De este modo, el artículo 25 de la Ley de la materia, establece:

Art. 25.- El escrito en que contenga las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

- VI. La forma y el monto del salario;**
- VII. El día y el lugar de pago de salario;**
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley; y**
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.**

“Es muy importante que queden debidamente establecidas las condiciones de trabajo, ya que el derecho laboral es un derecho social que va a proteger a la clase trabajadora, y por consiguiente, no opera en esta materia el principio de derecho de que: quien afirma está obligado a probar su dicho”.⁵³

“Las siete primeras fracciones del artículo en mención, otorgan plena validez a las razones expuestas en párrafos anteriores e indican, tal vez con algún pequeño desarrollo en cuanto a la mejor determinación de las características de la persona del trabajador, los datos que la empresa debe recabar para la precisión

⁵³ *Ibidem*, p.24.

de las condiciones de trabajo y aún para la forma del tratamiento individual que se dé al trabajador.

Sin embargo, la fracción VII rompe la armonía del artículo, porque el problema de la capacitación no es una característica de las relaciones individuales que deba constar en el contrato personal del trabajador, sino que es una disposición de aplicación general distinta a la individualidad de los trabajadores”.⁵⁴

En esta misma línea, el Dr. Miguel Borrell Navarro, “somete tanto el Contrato Individual del Trabajo como la relación de trabajo, obligan no sólo a lo expresamente pactado en ellos sino también a las consecuencias que sean conforme a las normas del trabajo, a la buena fe y a la equidad. No obstante estas disposiciones legales, en la práctica no es frecuente el ejercicio de los derechos y acciones que deriven de esta disposición legal, quizá por ser un tanto vagas e imprecisas”.⁵⁵

Así también, “el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a una serie de documentos que se deben conservar para así poder acreditar con ellos los extremos ya que en caso contrario y de llegar a existir un juicio laboral, si

⁵⁴ SOTO CERBON, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Trillas, México, 1992, p. 111.

⁵⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit, pp. 157, 158 y 159.

el patrón no acredita el pago y las condiciones de trabajo contratados, corre el riesgo si el trabajador basa sus reclamaciones en prestaciones superiores a las efectivamente contratadas, de ser condenado al pago de las mismas con base en las pretensiones del actor además sino acredita el pago de las prestaciones, no obstante que ya hubieran sido cubiertas también puede ser condenado a cubrirlas nuevamente. De ahí la importancia de tener debidamente elaborados los contratos con las condiciones de trabajo y los recibos de pago efectuados a los trabajadores de las prestaciones correspondientes.

Es muy conveniente ser cuidadoso cuando se establecen las condiciones de trabajo ya que estas no se pueden modificar en detrimento del trabajador, salvo que se solicite a la Junta de Conciliación y Arbitraje y que las circunstancias económicas así las justifiquen, ya que de lo contrario, si el patrón modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, como sería el cambiar o modificar el horario de trabajo o disminuir el salario, el trabajador podría dar por terminado el contrato individual por causas imputables al patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 fracción II del citado ordenamiento y reclamar por consiguiente el pago de una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados, salarios caídos y prima de antigüedad, razón por la cual es muy conveniente hacer un análisis detenido cuando se pretenda modificar una condición de trabajo y determinar si jurídicamente es válida, ya que de lo contrario se corre el riesgo de cubrir la citada indemnización.

Resulta interesante destacar, que lo necesario que es tener debidamente establecidas las condiciones de trabajo para evitar el pagar prestaciones superiores a las efectivamente pactadas con el trabajador, o ser condenado a pagar una prestación por no tener los elementos necesarios para acreditar las condiciones que realmente se pactaron o su pago, ya que la carga de la prueba le corresponde al patrón”.⁵⁶

5.4.3 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Es importante analizar, la estabilidad en el trabajo, en virtud de que para cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios es garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo, por lo que la estabilidad en el trabajo es un sector muy importante, y el profesor Mario de la Cueva dice “que apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el de vivir hoy el de la mañana inmediato, pero al nacer miro apasionadamente a la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro...”

⁵⁶ CERVANTES NIETO, Hector. op. cit., pp. 28 y 29.

Son muchas las consecuencias que emanan la estabilidad del trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

Por esto, la estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo 5º de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo está determinada en la ley.

Por su parte, Nestor de Buen menciona que la estabilidad en el empleo "debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando, que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural".⁵⁷

⁵⁷ DAVALOS, José. op. cit., pp.137 y 138.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo expone la institución de la rescisión de las relaciones de trabajo que a la letra dice:

Art. 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

“La rescisión es una institución jurídica que nace de la teoría de las obligaciones y concretamente lo que se refiere al incumplimiento de los contratos. Rescindir, significa, invalidar un contrato o una obligación. El criterio unánime de los tratadistas que la rescisión laboral opera como una disolución de las relaciones de trabajo, por causa de incumplimiento grave de las obligaciones de una de las partes, o sea que podemos hablar de la rescisión operada por el trabajador o de la rescisión aplicada por la empresa.

La figura de la rescisión en materia de trabajo, es un derecho potestativo que opera por decisión unilateral de cualquiera de las partes, y el fundamento de su justificación deberá operar en vía de excepción, si es que el trabajador decide impugnar la decisión tomada por la empresa, esta nunca podrá ejercitar esta acción para impugnar judicialmente en contra del trabajador su decisión de rescindir la relación laboral. La rescisión termina la relación jurídica laboral, aún

en el supuesto de que con base en el artículo 48 de la ley ante la rescisión operada por la empresa en contra del trabajador este último optará por ejercer la acción de reinstalación en el trabajo que desempeñaba, debemos afirmar que si obtuvieron laudo favorable, los efectos reinstalatorios y el pago de los salarios vencidos serían la consecuencia en contra de la empresa como una penalización por haber operado la rescisión sin una causal que la justificará”.⁵⁸

En la concepción del autor Dionisio Kaye, establece que “la rescisión, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrón”; por lo que es de suma importancia, para el empresario conocer las causas justificadas de rescisión, o sea, de los motivos por los cuales puede el patrón separar al trabajador y de los que permiten al trabajador separarse de la empresa. El trabajador o el patrón, podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, si la rescisión se motiva en las causales específicas que señala la ley”.⁵⁹

Por tanto, “la relación laboral entre trabajador y empresa, que ha sido incoada, a través de los requisitos a que se refiere los artículos 20 y 21, puede modificarse, de forma temporal o definitiva y dar como resultado que sus consecuencias naturales dejen de surtir efecto. El incumplimiento por alguna de

⁵⁸ SOTO CERBON, Juan. op. cit, pp.126.

⁵⁹ KAYE, Dionisio. op. cit, p. 300.

las partes, de las obligaciones contraídas por el contrato, da derecho a la otra rescindirlo, la Ley Federal del Trabajo concede este derecho, tanto al patrón como al trabajador para rescindir el contrato según lo podemos observar en el artículo 46 y 47.

Por lo que respecta a la rescisión decretada por el patrón necesitamos considerar, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador, en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

Estimamos por tanto, que tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aún cuando el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón, y por lo mismo, a él compete unilateralmente sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, repetimos en el caso máximo, se traduce en separación. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato. Tratándose de la rescisión laboral que es la que nos ocupa, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las

responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

A este respecto se subraya, la importancia que tiene para todos los patrones, de considerar detenidamente los diversos motivos que existen para rescindir el contrato de trabajo, no debe olvidarse que la habilidad obtenida por el obrero, como resultado de su entrenamiento que ha costado tiempo y dinero al patrón, se pierde cuando se separa aquél y hay que considerar el entrenamiento del nuevo trabajador que también implican erogaciones para el patrón, tiempo perdido experiencias frustradas, etcétera. Además para el trabajador constituyen los salarios que percibe su fuente principal de ingresos que son, además, el sustento de su familia, amén de la seguridad en el trabajo que es una de las metas, como ya dijimos a las que aspira la clase trabajadora".⁶⁰

Por tanto, los motivos de la rescisión los establecen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo en forma enunciativa, más no limitativa, esto es, señalan los más importantes pero no los únicos, de ahí que las últimas fracciones de ambos artículos establezcan que la rescisión de las relaciones de trabajo se producirá por causas análogas a las contenidas en la enumeración.

⁶⁰ GUERRERO, Euquerio. op. cit, p.p. 273 y 274.

A) SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

Al respecto “el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus quince fracciones señala las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es decir, señala en forma enunciativa las causas por las que el patrón esta legalmente autorizado para despedir justificadamente al trabajador. Por lo que el texto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contemplado dentro del Capítulo IV denominado “Rescisión de las Relaciones de Trabajo”.

Señaladas las causales que las empresas pueden aplicar para rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, también deben mencionarse los artículo 134 y 135, se refieren a las obligaciones de los trabajadores y las actitudes que tienen prohibidas en la relación de trabajo, respectivamente, por lo que es obvia la omisión en el artículo 47 al no especificar como causal rescisoria tanto el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores a que se refiere el artículo 134, como la violación de las prohibiciones del 135.

a) El artículo también señala la obligación de la empresa de “dar aviso escrito de la fecha y de la causa o causas de la rescisión”. Por lo que en un momento dado sería posible que formará parte de este aviso como causal rescisoria, el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 134 aludido en el párrafo anterior; sin embargo, el hecho de que no se refiera expresamente esa causal, sino que la fracción XV habla solamente de circunstancias “análogas y de igual

manera graves y de consecuencias semejantes", haría aventurado efectuar esa extensión, porque no se tiene la evidencia de que el incumplimiento de las mencionadas obligaciones pueda ser calificadas con tales características de analogía y de semejanza y lo mismo se afirma respecto de la violación de las prohibiciones del artículo 135".⁶¹

Es de vital importancia, "el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber; por una parte la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho lo cual permitirá al trabajador para su defensa.

Además en caso de no observar el patrono dicha formalidad, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que tendrá como consecuencia que, si se prueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

Es dable mencionar, que la rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea de un hacer, como podría ser que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo o de una omisión, o sea

⁶¹ SOTO CERBON, Juan. op. cit., pp.128 y 129.

un no hacer, como es negarse al trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en tanto el laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral. Conforme al artículo 47, el aviso de rescisión debe de contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctimas de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas, de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción”.⁶²

B) SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

Como ya se menciona, la rescisión de las relaciones de trabajo puede darse tanto por el patrón, como se ha señalado al analizar el Artículo 47 de la Ley, como por el trabajador, quien también tiene derecho a rescindir la relación de trabajo sin

⁶² DAVALOS, José. op. cit, p.141.

responsabilidad para él, según lo establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

"En este último artículo, también se refiere a las causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que significa que el precepto de referencia no debe interpretarse restrictivamente por ser normativo, pues la propia ley considera incluidas en las causas rescisorias además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias en lo que la relación obrero-patronal se refiere, sean semejantes a las expresamente indicadas".⁶³

Del artículo en mención, por contrapartida a lo dispuesto por el artículo 47 se señala como causa de rescisión el que incurra el patrón, sus familiares o dependientes, en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea que estas faltas se cometan en el servicio como fuera de él. En este caso se requiere que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo. En todo caso los familiares del patrón, asesores o dependientes deberán actuar con autorización del patrón.

⁶³ KAYE, Dionisio. op. cit, p. 312.

“Siguiendo el mismo procedimiento del artículo 47, por lo que ve a la enumeración de las causas de rescisión que el patrón pueda hacer valer tratándose de aquellas que competen al trabajador, la fracción IX del artículo 51 se refiere a causas análogas a las establecidas a las anteriores fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que el trabajo se refiere.

La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, ya que para estos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones anteriormente mencionadas, sin embargo puede darse el caso de que algún trabajador quiera reclamar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo 51 por lo que el patrón debe invariablemente cuidar de no lesionar los derechos de los trabajadores, para no sufrir las consecuencias de su acto ilícito”.⁶⁴

Es así, al igual que el patrón, el trabajador tiene un mes para llevar acabo la rescisión de conformidad con lo dispuesto por el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo el cual corre a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de separación.

⁶⁴ GUERRERO, Euquerio. op. cit. p. 291.

2.4.4 CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Como se ha indicado en puntos anteriores, "la duración del contrato de trabajo, este se configura en dos aspectos principales; por tiempo indefinido, que es la regla general, y el que se limita a la duración de una obra conocido como contrato de obra determinada. En todos los casos puede presentarse circunstancias, que antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos, de esta situación vamos a ocuparnos en las siguientes líneas".⁶⁵

Es importante destacar, "que de las obligaciones principales que se derivan para el trabajador y el patrono, por virtud de la relación laboral se produce el efecto de prestar el servicio y pagar el salario, obligaciones que son permanentes, sin embargo en presencia de ciertas causas justificativas, es que se produce la figura jurídica laboral de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, que puede afectar a la relación individual o colectivas, por lo que aquí sólo se estudiará la que afecta a la relación individual del trabajo. La suspensión de la relación de trabajo: *Es la cesación temporal de las obligaciones de estar a la disposición del patrón y de pagar el salario, de trabajadores y patronos, por causas justificativas voluntarias o involuntarias y sin responsabilidad.*

⁶⁵ *Ibidem*, p.267.

El profesor Néstor de Buen, formula una clasificación de las causas de suspensión de la relación de trabajo, y las divide en: I. Involuntarias no imputables al trabajador; II. En involuntarias imputables al trabajador y III. Simplemente voluntarias.

I. Las involuntarias no imputables al trabajador las divide en a) Fortuitas; b) Por cumplimiento de obligaciones legales y c) Por cumplimiento de deberes político-sociales. Dentro de las fortuitas comprende las que tiene causa justificada derivada de 1. Enfermedad; 2. Riesgo de trabajo; 3. La fuerza mayor; 4. La privación de la libertad del trabajador, y 5. La maternidad. Por cumplimiento de obligaciones legales se justifica la suspensión por 1) El llamado a filas para integrarse el trabajador a la guardia Nacional o para cumplir con el Servicio Militar Nacional; 2) Designación del trabajador como representante para órganos tripartitos. Finalmente por cumplimiento de deberes político sociales, De buen Lozano encuentra la justificación de la suspensión; 1) Cuando el trabajador es llamado a integrar un jurado y cuando asuma un cargo consejil.

II. Respecto de las involuntarias imputables al trabajador se justifica la suspensión; por carecer el trabajador de documentos legales o reglamentarios para la prestación de servicio.

III. En cuanto a las simplemente voluntarias estas derivan: 1) De causas previstas en el contrato de trabajo; 2) En causas previstas en el contrato colectivo; 3) en causas sobrevenidas

durante la ejecución del contrato o la relación laboral y no previstas en las condiciones de trabajo, como en las licencias o permisos sin goce de sueldo; 4) Del desempeño de puestos de elección popular, y; 5) De la huelga estallada”.⁶⁶

De igual manera, es pertinente destacar, “que cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato Individual de trabajo, esto es la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario. Mario de la Cueva define a la Suspensión de la relación laboral como, “una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.⁶⁷

Por otra parte el artículo 42 de la Ley Federal del trabajo establece:

Art. 42. - Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

⁶⁶ OLVERA QUINTERO, Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, pp. 251 y 252.

⁶⁷ DAVALOS, José. op. cit, p.125.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en

las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Resulta así, "que todos los casos enumerados en esta disposición legal se refieren a conductas o situaciones originadas por el trabajador, aunque alguna de manera involuntaria, también pueden existir casos y situaciones que pudieran provenir de la empresa, sin embargo, no están contempladas en el artículo. Por ejemplo, una medida disciplinaria que decreta la empresa y que es sumamente frecuente, se lleva a efecto en la actualidad de forma parcialmente reglamentada y da lugar a abusos, de manera que su aplicación produce resultados negativos. Nos referimos a la suspensión en el trabajo con naturaleza de sanción que la empresa impone al trabajador. Y de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 423 en la fracción X, cumpliéndose con el requisito de estar previsto en el reglamento interior de trabajo de la empresa y existiendo el derecho de ser oído previamente y además, de que dicha medida no puede exceder de ocho días, el trabajador se encuentra inerte por falta de un presupuesto legal aplicable.

En este mismo sentido, podrá haber casos en los que como medida preventiva la empresa imponga al trabajador una suspensión de su trabajo, para no tener que llegar al despido por rescisión de su contrato aplicando algunas de

las cláusulas del artículo 47, pero esta eventualidad, para evitar injusticias, debería estar reglamentada en el artículo 42".⁶⁸

En la concepción del autor Borrell Navarro, "que establece que la suspensión de los efectos de la relación o contrato individual de trabajo, es otra de las contingencias a que esta expuesta la relación laboral. La suspensión está revestida del requisito de *temporalidad*, porque si no sería extinción o rescisión; suspende temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario.

Como ya mencionamos en el artículo 42 las causas de suspensión, el autor hace mención a otras cinco causales más que son:

- A) En caso de maternidad de la trabajadora según previene el artículo 170 en su fracción II; y
- B) En los casos de imposición de sanciones disciplinarias aplicadas a los trabajadores de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo.
- C) El estallamiento de la huelga en una empresa o centro de trabajo es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- D) También puede producirse la suspensión de las relaciones individuales de trabajo de origen contractual o

⁶⁸ SOTO CERBÓN, Juan. op. cit, p.125.

convencional con fundamento en los contratos-ley, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y en los estatutos sindicales, como son, las licencias, permisos y las sanciones disciplinarias impuestas por el sindicato o el patrón.

E) Y todas las causas de suspensión colectivas de las relaciones de trabajo señaladas en la Ley Laboral, las que necesariamente producen la suspensión Individual de Trabajo.

Cuando se produzca alguno de los acontecimientos que menciona el artículo 42 y los citados con anterioridad, los que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, la ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral, conservando viva ésta. Institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, pues protege al trabajador frente a contingencias, que de no existir la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, podrían esgrimirse como causales de rescisión del contrato individual o de la relación de trabajo".⁶⁹

De esta manera, "se esta defendiendo el principio de estabilidad, en el empleo que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo de originen. La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por

⁶⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit, p.165.

excepción, del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación. Le da al trabajador la certeza de poder vivir de su trabajo en el presente y en el futuro. La suspensión beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera en su contra, como la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, y que la suspensión sé de cómo medida disciplinaria.

Sin embargo, el patrón conforme a la Ley, en los casos de suspensión de la relación laboral, no estipula alguna obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas que originaron la suspensión, pero no sólo debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar esa suspensión, con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada sólo verbalmente y a quien después se le pueda rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas a su trabajo.

Asimismo, la duración de las causas convenidas de suspensión es muy variable, depende de la voluntad de las partes que las establecen. El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos. Lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos. La suspensión indefinida de un trabajador se considera como despido, toda vez que este se ve imposibilitado para prestar el servicio sin que exista causa legal para ello, la sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aun en el supuesto de que los hechos en que se funden resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato".⁷⁰

2.4.5 CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Cabe mencionar, que "también en este tema se encuentran aspectos individuales y colectivos, ocupándonos por ahora tan sólo de los primeros, las causas por las cuales procede la suspensión y la rescisión de los contratos laborales y analizados los motivos que en uno y otro caso, puede invocar el patrón o el trabajador, constituyen realmente faltas cometidas por cualquiera de las dos partes, que impide la continuación normal de la relación de trabajo. Y por lo que respecta a la terminación de dichos contratos, por algunos de los motivos que señala el artículo 53, motivos específicos, o sea que el precepto antes citado tiene el carácter de limitativa".⁷¹

"Las relaciones individuales de trabajo, como todas las relaciones jurídicas, son susceptibles de terminarse, suspenderse o rescindirse, términos que

⁷⁰ DAVALOS, José. op. cit, pp.126 y 133.

⁷¹ GUERRERO, Euquerio. op. cit, p.293.

usualmente han sido confundidos por lo ejecutivos de empresas dándoles la calidad de sinónimos siendo que tienen acepciones totalmente diferentes. Por terminación debemos entender en forma lisa y llana, la cesación definitiva de los efectos de la relación jurídica por causas no imputables a ninguna de las partes".⁷²

Por otra parte, "no debemos confundir la terminación con la rescisión de la relación del Contrato Individual del Trabajo, que es otra figura laboral, otra forma de concluir, extinguir o finiquitar dichas relaciones entre empresa y trabajadores. Generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas en los casos de rescisión. La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral".⁷³

Por tanto, "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho,

⁷² KAYE, Dionisio. op. cit, p. 297.

⁷³ BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit, p.167.

independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.⁷⁴

Haremos referencia a las causas de terminación señaladas en el artículo 53 de la ley de la materia que a la letra dice:

Art. 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULO 36,37 Y 38.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación de trabajo; y Los casos a que se refiere el artículo 434.

El D.R. Miguel Borrell Navarro, “establece que las causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atienda al número o a la voluntad de las personas intervinientes en la misma son:

1. “El mutuo consentimiento de las partes”. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o

⁷⁴ DAVALOS, José. op. cit, p.171.

determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos. Es la causal que más se utiliza en la práctica para dar por terminada una relación o Contrato Individual de Trabajo. Generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que apoyarse para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador. En estos casos se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador 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 le corresponde de acuerdo a su Contrato Individual de trabajo, la ley y en su caso, con lo dispuesto en el Contrato Colectivo o Contrato Ley.

2. "La muerte del trabajador". 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. En caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el artículo 501 de la ley de la materia y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones determinadas en la ley.

3. “La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38”. Tratándose de la explotación de minas cuando carezcan de minerales costeables o en la restauración de minas abandonadas o paralizadas cuando se señale un tiempo o una obra determinada o un capital también determinado. En todos estos casos de terminación legal de la relación laboral, deberá existir Contrato Individual de trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia, así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

4. La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la presentación del trabajo”. Es justo y resulta obvio, que si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la ley establezca como causal procedente de terminación tal circunstancia. En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si solo es transitoria, estaríamos en el caso de la “suspensión” de la relación laboral y no en el de la terminación.

5. También son causas de terminación de trabajo las relaciones de trabajo en los casos de terminación colectiva que se señala expresamente en el artículo 434 de la ley⁷⁵.

La Ley Federal del trabajo, contempla en forma dispersa otras causas de terminación de las relaciones de trabajo como son las que derivan de la implantación de nueva maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo; de la aplicación, al trabajador, de la cláusula de exclusión ordenada por el sindicato, es decir, el patrón deberá separar al trabajador de su empleo porque este ha dejado de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de la fuente de trabajo, porque el trabajador o el patrón se negó a aceptar el laudo que condene a reinstalar, por mencionar algunas, ya que solamente nos enfocamos a señalar en forma las contenidas por el artículo 53 de la ley de la materia.

2.5 AUTORIDADES COMPETENTES EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO

Para abordar este tema resulta conveniente referir que las autoridades del trabajo se rigen por el artículo 523 de la Ley Federal del trabajo en doce fracciones, de las cuales haremos mención solamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que son las autoridades competentes para la solución de los conflictos laborales entre los trabajadores y los patrones que se dan en una relación individual del trabajo.

⁷⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. pp. 167, 168,169.

2.5.1 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Resulta interesante destacar, "que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo data de 1931, cuando la primera Ley Federal del Trabajo la incluye en su título octavo destinado a regular a las autoridades del trabajo y su competencia. Se plantea desde entonces la posibilidad de la coexistencia de procuradores de trabajo de competencia local y federal, al conferirse al Ejecutivo de la Unión y a los Gobiernos de los Estados, la facultad de nombrar el número de procuradores que estimaren necesarios para defender los intereses de los asalariados. Al igual que la ley vigente, se disponía la gratuidad de los servicios prestados por la procuraduría, así como la obligación de las autoridades de proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus fines.

El artículo 410 de la ley de 1931 facultaba expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por conducto del secretario de trabajo y Previsión social de los Gobernadores de los Estados para hacer uso de las vías de apremio establecidas por la ley para el cumplimiento de los acuerdos dictados en el ejercicio de sus funciones. La Ley Federal del Trabajo de 1970 recoge en su Título undécimo lo relativo a las autoridades del trabajo y servicios sociales y en sus artículos 530 al 536 regula lo relativo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Es importante señalar, que en el proyecto de la ley la denominación del Título décimo primero era solamente de Autoridades de Trabajo, pero las Comisiones de Trabajo y de Estudios Legislativos en su dictamen conjunto sobre la iniciativa señalaron lo siguiente:

El Título undécimo tiene la denominación de "autoridades de trabajo", pero al señalarse cuáles son dichas autoridades se mencionan dos instituciones que no tienen tal carácter, sino que tienen a su cargo la prestación de servicios sociales a favor de la clase trabajadora.

Posiblemente por esa razón la ley de 1970 ya no confiere a la Procuraduría la facultad de hacer uso de los medios de apremio establecidos, para hacer cumplir los acuerdos dictados en el ejercicio de sus funciones. En cambio incorpora los requisitos para ocupar el cargo de procurador general y para ser designados procuradores auxiliares. Es importante mencionar que el artículo 691 de la ley prevé que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna, pero si no están asesorados, la junta deberá solicitar la intervención de la Procuraduría y si se trata de menores de edad, la procuraduría deberá designarle un representante. Por otra parte el artículo 772, de la Ley, plantea dos hipótesis que involucran a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo: una que el trabajador este patrocinado por dicha institución; otra que si el trabajador no esta patrocinado por la procuraduría la junta le notificará para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción.

Sin embargo, en el ámbito federal opera la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se conserva su naturaleza jurídica del órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con autonomía técnica y administrativa, el cuerpo de apoyo colegiado de apoyo al cumplimiento de los fines de la procuraduría, como el Comité Técnico Consultivo, en el que se prevé la participación, por invitación, de representantes de las organizaciones de trabajadores y de colegios o academias del derecho del trabajo. Por lo que se refiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de carácter local, comenzando por el Distrito Federal en su gran mayoría son unidades administrativas del gobierno local, dependientes de las Secretarías, Subsecretarías o direcciones generales de trabajo⁷⁶.

Por consiguiente, "en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por mandato del artículo 123 Constitucional, las acciones del Estado tienden a proteger al trabajador como individuo y formando parte del grupo, como clase social. Esta protección la ordena la norma en el derecho individual, en el colectivo y en el procesal. Pero la protección de los trabajadores de pocos o nulos recursos económicos en el ejercicio de las acciones ante los patrones.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo regula a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los artículos del 530 al 536. La intervención de la Procuraduría en defensa del trabajador o de los sindicatos de los trabajadores,

⁷⁶ SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo, tercera edición, Trillas, México, 2001, pp.174, 175 y 176.

consiste en representarlos o asesorarlos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las condiciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, como se establece en la fracción I del artículo 530, los servicios que presta este instrumento jurídico son gratuitos.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una institución social creada por la legislación del trabajo, por separado y con funciones distintas a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los tribunales del trabajo son el canal idóneo para llevar un litigio en contra de la empresa. Tiene por objeto apoyar a los trabajadores y a sus sindicatos en el ejercicio de sus acciones, directamente ante el patrón o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La procuraduría es un órgano social creado por el legislador para no dejar al trabajador en la exigencia del cumplimiento de sus derechos.

Por lo que, la Procuraduría funciona en el ámbito Federal y Local, esto es, en cada Estado de la República. En el primer caso es una dependencia administrativa de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; en ámbito local dependen de las direcciones o departamentos del trabajo y previsión social, de los gobiernos de los estados.

Ocurre sin embargo, que como funciones de la Procuraduría señaladas en la Ley Federal del Trabajo, están las de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo,

interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o del sindicato; proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno".⁷⁷

Puede concluirse entonces, diciendo que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo esta integrada por un Procurador General, y Procuradores Auxiliares, nombrados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Gobernadores del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo anterior se fundamenta en el artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo.

2.5.1 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Cabe señalar en principio, que el Derecho Mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de Justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación. Atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales.

⁷⁷ DAVALOS, José. Tópicos Laborales, tercera edición, Porrúa, México, 2000, p.390.

Por lo que el artículo 523 de la Ley de la materia establece:

Art. 523. La aplicación de las normas de trabajo compete; en sus respectivas jurisdicciones;

I...

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

X. A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

“Las funciones de las Juntas de Conciliación son:

- Procurar, ante todo, un arreglo conciliatorio.
- Recibir pruebas de las partes en conflicto, en particular aquellas que pretendan que sean desahogadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de no haber conciliación.
- Conocer a las partes un término de diez días hábiles para el ofrecimiento de pruebas.
- Cumplimentar exhortos y practicar diligencias ordenadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrono, empresa o establecimiento que no pague salario mínimo a sus trabajadores o deje de pagarles salario.
- Recibir toda demanda que le sea presentada y tramitarla de inmediato, según corresponda.

- Aprobar los convenios que presenten las partes”.⁷⁸

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

En otro orden de ideas, podemos mencionar que las Juntas Federales de Conciliación, “tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía, las JFC, tiene por objeto favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

En principio, las JFC deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que le asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sin embargo la importancia y el volumen de los conflictos no ameritan el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una junta accidental. El artículo 592, establece que “No funcionarán estas Juntas den lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Dichas juntas se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma

⁷⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Derecho del Trabajo Asalariado*, UNAM, México, 2000, pp. 57 y 58.

Secretaría. Las Juntas Federales de Conciliación accidentales se llevarán acabo cada vez que sea necesario.

Por consiguiente, el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo determina las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación permanentes y accidentales, no se establece una separación tajante entre "facultades" y "obligaciones", estas funciones pueden clasificarse en:

- 1. De Conciliación. En virtud de ellas las Juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos conciliatorios.***
- 2. De instrucción. Las juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores y patronos juzguen convenientes rendir ante ellas. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de pruebas deberán remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial y sino, a la JFCA.***
- 3. De Tramitación. Las juntas deben de recibir las demandas que le sean presentadas y remitirlas a la junta especial o a la JECA y cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas federales o locales de conciliación y las federales y locales de conciliación y arbitraje.***
- 4. De arbitraje. Deben de resolver en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.***

5. De denuncia social. Se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores. Y las demás que confieran la Ley”.⁷⁹

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.

“Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, sin embargo no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. A las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación.

Por tanto, las juntas Locales de Conciliación se encuentran limitada a su circunscripción y son, por lo mismo, las reglas de competencia establecidas en la propia ley las que determinan en su situación controversial cuál debe ser la que conozca de un determinado conflicto. Esto lo resuelve la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de cada entidad, conforme a las normas estrictas, para evitar actuaciones indebidas”.⁸⁰

⁷⁹ BUEN, Nestor de. op. cit, p.

⁸⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. op. cit, p. 57.

JUNTAS FEDERALRES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se sustenta en los lineamientos establecidos en el artículo 123, apartado "A", Fracción XX de la Constitución y su reglamentación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en el primer apartado se establece:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

Partiendo de que, "la JFCA, es un Tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, y de las ramas industriales, servicios y empresas señaladas en el artículo 123 fracción XXXI, Apartado "A" de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo. (JFCA) el primer precepto establece la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos enunciados en este precepto constitucional haciendo notar que en virtud de varias reformas del mismo, se ha ido ampliando las competencias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje atendiendo a criterios pragmáticos basados en la importancia que fueron adquiriendo las nuevas ramas industriales incorporadas a la competencia federal, por lo que se refiere al segundo precepto, el artículo 527

de la Ley reglamentario de la fracción XXXI constitucional, especifica también los asuntos de competencia federal.

Con base a la esencia y espíritu del Artículo 123, nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Congreso Constituyente de Querétaro del año de 1917. El 17 de septiembre de 1927, el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles firmó el decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publicado el 23 del mismo mes y año del Diario Oficial de la Federación.

Sin embargo, el Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su artículo 2º establece; “La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros, y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones”.*

“Estas Juntas conocen y resuelven en la actualidad los conflictos de trabajo de todas las ramas de la Industria y de las actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne. Cualquier trabajador o grupo de trabajadores que deseen interponer sus reclamaciones ante la Junta Federal instalada en esta Ciudad de México, podrán hacerlo con absoluta

* Apuntes Inéditos de la JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL. Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documentación.

libertad sin demeritarse su competencia legal para el conocimiento y resolución del conflicto laboral.

Asimismo, la Junta Federal actúa tanto en pleno como en juntas especiales a las cuales se les ha asignado un conjunto de materias respecto de las que tendrán competencia y facultades legales para la tramitación de los juicios laborales que a esas materias corresponda. En algunas de ellas, dada la naturaleza y número de conflictos que deben tramitar, estas juntas conocen exclusivamente las relacionadas con una determinada actividad”.⁸¹

Máxime si se toma en cuenta, que “a esta autoridad le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Por tanto, se integrará con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Cuando un conflicto afecte a una o más ramas de la

⁸¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. op. cit. p. 59.

Industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la Industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades de trabajo y del capital podrá establecer Juntas Especiales fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos y con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones".⁸²

La Junta funciona en Pleno y con 67 Juntas Especiales que se encuentran distribuidas: 22 en la Ciudad de México y 45 en las entidades federativas.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Ahora bien, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están reguladas por la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 621 al 624. El artículo 621 establece que "Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución

⁸² TENA SUCK, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*, Trillas, México, 1997, pp. 66 y 67.

de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El autor Rafael Tena Suck menciona que "Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. Funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".⁸³

Asentado lo anterior, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se compone de: El Pleno, el Presidente Titular, la Secretaria Particular, la Coordinación de Asesores, la Secretaria General de Acuerdos, las Juntas Especiales, la Secretaria Auxiliar de Huelgas, la Secretaria Auxiliar de Contratos Colectivos, la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, Secretaria de Auxiliar de Registro de Actualización Sindical, la Secretaria Auxiliar de Amparos, la Secretaria Auxiliar de Conciliadores, Unidad Jurídica de Oficialía de Partes, Unidad Jurídica de Peritos, Unidad Jurídica de Quejas, la Coordinación General Administrativa, la

⁸³ *Ibidem*, pp. 70 y 71.

coordinación de recursos materiales y Servicios Generales, la Coordinación de Recursos Humanos, la Coordinación de Recursos Financieros.

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SALARIOS VENCIDOS.

3.1 SALARIO

En puntos anteriores hicimos mención al contrato Individual del trabajo y a la relación laboral, así como al patrón y al trabajador, vimos que el nexo que los une es la subordinación, sin embargo, "toca analizar la obligación del patrón correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea el pago de una retribución, misma que se le aplican diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos las han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra".⁸⁴

Partiendo de que "el salario proviene del latín y de la palabra *sal*, al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado, el artículo 5º de la Constitución de la República prescribe que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la *justa retribución*", y la ley laboral en su artículo tercero, dispone entre otras cosas, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Ambos dispositivos legales,

⁸⁴ GUERRERO, Euquerio. op. cit. p.165

sin mencionarlo directamente se refieren al salario reconociéndole y estableciendo su verdadera naturaleza, jerarquía y alcance".⁸⁵

“La palabra sueldo o salario quiere decir la paga: el pago, viene de soldata que era la retribución que se daba a los legionarios romanos, en el movimiento obrero en el siglo XIX, los primeros reclamos de los trabajadores fueron por lograr la reducción de las jornadas y elevar los salarios; no es causal por ello, que también las normas jurídicas que los gobiernos, presionados por los empresarios, contenidos hasta en códigos penales, con la pretensión de frenar la inconformidad de los trabajadores y evitar las huelgas, por ser de las más sentidas preocupaciones, pasaran en el artículo 123 Constitucional a ser de las primeras decisiones sociales fundamentales en materia de trabajo. Desde luego el salario no es una contraprestación: tú me das trabajo, yo te doy salario, la relación laboral implica obligaciones recíprocas del trabajador y el patrón, dentro de ellas prestar el trabajo y pagar el salario respectivamente, precisamente porque la subordinación es el deber de obediencia del trabajador y el poder o facultad de mando del patrón, en relación con el servicio objeto de la relación, pero no necesariamente el salario es producto del trabajo real y efectivamente prestado, habida cuenta de que en repetidas circunstancias, no hay prestación efectiva de los trabajos, por ejemplo cuando se interrumpen las labores por falta de materia prima, caso en que sigue prevaleciendo la subordinación”.⁸⁶

⁸⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. op. cit. p.97.

⁸⁶ OLVERA QUINTERO, Jorge. op. cit. p.190.

Resulta interesante destacar, que el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo V correspondiente al Salario, conceptualiza:

Art. 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Como comentario a este artículo, podemos mencionar que "es un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Esta definición nos determina que desde el punto de vista económico, el salario va directamente relacionado con el precio de uno de los factores productivos que es el trabajo humano".⁸⁷

3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS

a) SALARIO MÍNIMO

En este orden de ideas, "al hablar de salario en general, el principio que rige la materia se refiere a la proporcionalidad que debe haber entre la labor por

⁸⁷ KAYE, Dionisio. op. cit. p.249.

desarrollar, objeto del contrato y la cantidad de dinero que pagará el patrón. En el caso del *salario mínimo*, este principio cambia pues lo que se pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia. La Constitución en su artículo 123, fracción VI, dispuso que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica y en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Por otro lado el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Art. 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo 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.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Ocurre sin embargo que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la Industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales, los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la Industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial, considerado dentro de cada zona económica.

En materia de salarios mínimos, los principios básicos que es necesario tomar en cuenta son los siguientes:

- 1º Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;
- 2º Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos, y,
- 3º Las condiciones económicas generales de la región y del país, pues solamente con la conjunción 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".⁸⁸

b) SALARIO VARIABLE

Generalmente, "los trabajadores están obligados a Ejecutar el trabajo en la intensidad cuidado y esmero y apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, pero tratándose del salario variable, independientemente de lo anterior guarda una estrecha relación con el rendimiento del trabajador. La segunda parte del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: Cuando el trabajo se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Por lo que respecta al pago de prestaciones en el caso de salario variable la Ley tiene una enorme laguna, pues nada nos dice al respecto, sin embargo la Corte ha señalado, que por analogía debe aplicarse el artículo 89 de la Ley y

⁸⁸ GUERRERO, Euquerio. op. cit. pp. 186, 187, 188, 189 y 190.

pagar de acuerdo con el promedio de los últimos treinta días efectivamente trabajados”.⁸⁹

“En el caso de salario por unidad de obra, el salario base equivaldrá al promedio de las prestaciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si durante ese lapso hubo un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento, como lo establece el artículo 89 de la ley de la materia”.⁹⁰

c) SALARIO MIXTO

Con relación a “el salario mixto se integra por una parte fija y otra variable y sigue, en lo general las reglas del salario variable. Aunque este tipo de salario puede estipularse en cualquier tipo de trabajo, es muy frecuente encontrarlo en el caso de agentes de ventas en que se pacta un salario base y una comisión.

Es pertinente aclarar, que en este supuesto el salario es la suma de los dos conceptos y no como suele creerse, únicamente el salario base. Así pues todas las prestaciones como aguinaldo, vacaciones, etc., tendrán que pagarse tomando como base el total percibido por los trabajadores”.⁹¹

⁸⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *Condiciones de Trabajo*, segunda edición, PAC, México, 1992, p.82.

⁹⁰ DAVALOS, José. op. cit. p.211.

⁹¹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. op. cit. p. 83.

d) SALARIO INTEGRAL

Sobre este aspecto considerando, que "del concepto de salario, que anteriormente señalamos, se desprende que formará parte del salario el cumulo de percepciones que deriven de las condiciones de trabajo, esto es, los pagos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones ordinarias como premios, primas, comisiones, aguinaldo, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador. De lo anterior es factible clasificar las percepciones en efectivo y percepciones en especie. Las primeras corresponden al pago que se haga al trabajador en moneda de curso legal, las percepciones en especie, consisten en satisfactores que pueden ser bienes o servicios recibidos por el trabajador, como despensas, usos de automóvil, seguros, membresías, etcétera el cumulo de percepciones de susceptibles de valorarse, de tal manera que la suma de ellas da como resultado el salario real o integrado del trabajador y con el cual deberán ser pagadas las indemnizaciones que en su caso deba recibir el trabajador".⁹²

Consecuentemente, "el tema del salario integral plantea dos interrogantes fundamentales: ¿Como se integra el salario o qué elementos lo integran? ¿Cuál es el objeto de determinar el concepto de integración?. En cuanto a la primera pregunta podemos decir que tiene aparentes respuestas en el artículo 84 de la Ley que a la letra dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por

⁹² OLVERA QUINTERO, Jorge. op. cit. p.194.

cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo." De lo señalado podríamos llegar a la conclusión de que forma parte del salario toda ventaja económica a favor del trabajador. Sin embargo, entendido racionalmente el artículo, no es dable decir que integran el salario únicamente las prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo, quedando fuera las que recibe en ocasión de trabajo".⁹³

Por esto, "el salario Integral de acuerdo al artículo 89 de la Ley se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones, tomando como base el que corresponda al día que nazca el derecho sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementarán mediante un convenio".⁹⁴

e) SALARIO REMUNERADOR

Por lo que respecta al salario remunerador, "interviene un principio básico de proporcionalidad. En su determinación deben estar presentes en técnicas de la administración de sueldos y salarios: análisis, descripción y valuación de puestos, prescindiendo totalmente del aspecto subjetivo, esto es, de las cualidades del trabajador que ocupe o vaya a ocupar el puesto".⁹⁵

⁹³ RAMIREZ FONSECA, Jorge. op. cit. p. 83.

⁹⁴ DAVALOS, José. op. cit. p. 207.

⁹⁵ RAMIREZ FONSECA, Jorge. op. cit. p. 81.

Por otra parte, “la ley ordena que el salario debe ser remunerador, es decir, retributivo de la cantidad, calidad y eficiencia con que se preste, a fin de que asegure la vida, la salud y un nivel de económico decoroso para el trabajador y su familia, es decir que su existencia esté en congruencia con la dignidad de la persona y permita el acceso a los bienes de la salud, la cultura y la civilización”.⁹⁶

“En el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que el salario deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones legales. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. Esto último nos indica la conveniencia de establecer en las empresas el sistema de análisis y valuación de puestos que aconsejan las nuevas técnicas sobre administración de empresas y que consisten atribuir cierto número de puntos, según la tabla de valores previamente establecida. Para cada uno de los elementos que se requieran en cada puesto y de las circunstancias en que se desarrolle el trabajo”.⁹⁷

En mérito de lo anterior, “en cuanto al verdadero alcance del vocablo remunerador, aun la doctrina no ha llegado a un acuerdo al respecto y estimamos que será muy difícil que se logre un consenso general sobre dicho vocablo, ya que el mismo puede ser apreciado desde diversos puntos de vista. Por remunerador debemos entender de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del trabajo, que es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de

⁹⁶ OLVERA QUINTERO, Jorge. op. cit. p.199.

⁹⁷ GUERRERO, Euquerio. op. cit., p.170.

un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos.

f) SALRIO FIJO

Partiendo de que, "el salario por unidad de tiempo el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y recibe el salario convenido, el salario por unidad de obra se convine pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador, en el salario por comisión se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas, por ejemplo, esto constituye el salario que deba pagarse, por último en el caso de precio alzado se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo".⁹⁸

La primera parte del artículo 83 señala que "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera". "Recibe el nombre de salario fijo el que se pacta por unidad de tiempo, cualquiera que sea la unidad que se tome en consideración. Se puede fijar el salario por hora y por día, por semana, por mes y por año. En el salario por hora y por día normalmente no queda incluida la parte proporcional del séptimo día. Sin

⁹⁸ Ibidem, p. 166.

embargo, puede aclararse o pactarse que en el salario ya quede incluida dicha proporción. En cuanto al salario en que se toma como unidad la semana, el mes o el año, por quedar comprendidos los descansos en tales unidades de tiempo”.⁹⁹

g) SALARIOS VENCIDOS

En este punto, nos referiremos solamente al concepto de los salarios vencidos, para después definir acerca de su naturaleza jurídica. Antes de definirlos, debemos hacer la aclaración terminológica, la ley Laboral vigente da el nombre de salarios vencidos a lo que por costumbre llamamos salarios “caídos”, este término es el que se utiliza para hacer alusión a la indemnización secundaria que analizaremos más adelante, incluso el término “salarios caídos” ha sido usualmente utilizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversos criterios jurisprudenciales, lo mismo han hecho las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las condenas de los laudos.

Para conceptualizar los salarios vencidos, comenzaremos por hacer alusión al profesor Nestor de Buen, menciona que el término “salario vencido” no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a “indemnización” igual al importe de los salarios que había devengado el trabajador.

⁹⁹ RAMIREZ FONSECA, Jorge. op. cit., p.100.

Por su parte Mario de la Cueva, establece que “se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordeno la reinstalación o el pago de las indemnizaciones”.

La autora Alena Garrido los define como “la pretensión accesoria a que el trabajador tiene derecho siempre que el patrón no acredite la justificación de la separación del trabajador sea cual fuere la acción que haya intentado este último, ya sea la indemnización o la reinstalación”

Concluyendo así, que los salarios vencidos son una indemnización accesoria, porque su procedencia depende de que prospere un juicio la acción intentada, primordialmente cuando se reclama un despido o se hace vales la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón.

3.3 PROTECCIÓN Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Estimamos, por tanto, “que una de las condiciones generales de trabajo reglamentada en la Ley con mayor exhaustividad lo es el salario y sus normas protectoras y ello es así porque las percepciones de los trabajadores, son el

medio prácticamente único que tienen para hacer frente a las necesidades existenciales y para tender a llevar una vida decorosa y su familia”.¹⁰⁰

Sin embargo, “los trabajadores tienen derecho a disponer libremente de sus salarios, no pudiéndose hacer alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, según lo dispone el artículo 98 de la ley. No puede el patrón limitar, de alguna manera, al trabajador sobre el uso, goce o disfrute de su salario.

Dentro de los privilegios y las protecciones del salario se encuentran:

1. Irrenunciabilidad del salario, ya que el trabajador no puede renunciar al cobro del salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos, 2. El cobro de los salarios, debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario, cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos, 3. El cobro del salario, del que haremos mención en líneas posteriores, 4. Las prestaciones en especie, mismas que deberían de ser además del salario cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo, habrían de tomarse las necesidades del trabajador y de su familia, 5. Descuentos autorizados que también analizaremos más adelante, 6. Los almacenes y tiendas de las empresas, 7. Prohibiciones de imponer multas a los trabajadores, 8. Prohibiciones de suspender el pago del salario, 9. El salario frente a las acciones

¹⁰⁰ OLVERA QUINTERO, Jorge. op. cit, p.200.

judiciales, 10. La preferencia absoluta del crédito salarial, 11. Prescripción de las acciones del salario".¹⁰¹

3.4 DESCUENTOS AUTORIZADOS DE LOS SALARIOS

A este respecto, "el artículo 110 especifica los descuentos del salario que pueden hacerse a los trabajadores y, demás del pago de pensiones alimenticias se incluyen los pagos por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, en este caso la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo. Esta limitación esta acorde con lo dispuesto por en la fracción XXIV del artículo 123, inciso "A", de la Constitución. Es posible descontar del salario rentas de habitaciones sin que este descuento sea superior al 15% del monto del salario

Sin embargo, se permite igualmente hacer descuentos para pagos de cuotas destinadas a la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su

¹⁰¹ DAVALOS, José. op. cit. pp. 219, 220, 222, 223 y 224.

conformidad, podrán descontarse las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos".¹⁰²

Además de las señaladas en el párrafo anterior, "también se permite el descuento al pago de las pensiones alimenticias a favor de la esposa, los hijos, ascendientes, y nietos, decretado por la autoridad competente. Además el patrón debe retener, el impuesto sobre productos del trabajador persona haciéndolo llegar a la Oficina Federal de Hacienda que corresponda, debe retener la cuota del Seguro Social que debe pagar el trabajador. La fracción I del artículo 110 impide que a los trabajadores de salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos con la pretensión de que su importe les sea deducido del salario. La misma regla se aplica en la fracción IV, en el caso de la participación de esos trabajadores en sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, pues sólo se les podrá descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo".¹⁰³

3.5 COBRO DE LOS SALARIOS

Partiendo de la necesaria existencia de que "debe ser el trabajador quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar, lo anterior, según lo dispuesto por el

¹⁰² GUERRERO, Euquerio. op. cit., p. 181.

¹⁰³ DAVALOS, José. op. cit. p. 224.

artículo 100 de la ley de la materia. El pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, cualquier espera a que sea obligado el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario. Se hará el pago en el lugar en donde el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario. Se hará el pago en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios. Aun cuando se acepta en ciertas labores que el pago no sea efectuado en el lugar de trabajo, por ejemplo, la de los agentes de comercio, a quienes se les puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselo en una cuenta de cheques. El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pueda sustituir a la moneda".¹⁰⁴

3.6 NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS VENCIDOS

Como ya mencionamos en puntos anteriores, los términos tanto el "salarios vencidos" como el de "salarios caídos" se refieren a la misma indemnización derivada. Ahora bien, en lo tocante a la naturaleza jurídica de los salarios vencidos, es importante destacar el hecho de que el objeto de esta figura jurídica el de resarcir o reparar al trabajador del daño que le ha causado por impedirle continuar prestando sus servicios y, en consecuencia, la obtención de emolumentos lícitos que constituyen el salario.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 220.

“Para determinar la naturaleza jurídica de los salarios vencidos, De la Cueva, quien en algún momento señala que se han asimilado a “una especie de costas judiciales”, prefiere hablar de “indemnización”. En realidad el problema radica en la imprecisión de la ley que partiendo del supuesto de que constituyen una indemnización obviamente generada por la violación patronal de los derechos del trabajador, en ocasiones señala que se trata realmente del pago de salarios a los que agrega la no muy clara calificación de “vencidos”.

Si bien es cierto que en la frac. III del artículo 50 se habla de “salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”, resulta obvio que ese concepto no corresponde al de salario que contienen el art. 82, esto es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por *su trabajo*” por eso el término salario vencido es equivalente a indemnización. Es claro que la expresión “vencidos” y aún la de “caídos”, parece reflejar la intención del legislador de puntualizar el origen de la responsabilidad patronal; el no haber cubierto los salarios al trabajador lo que determina que se trate de una obligación “vencida”, pero esto que podría ser discutible, en los casos en que el trabajador reclama la reinstalación, carece totalmente de significado cuando se reclama la indemnización por despido o el trabajador rescinde la relación laboral”.¹⁰⁵

Es importante esclarecer que los “salarios vencidos” y el “salario” tienen una diferencia fundamental, el segundo de ellos establecido en el artículo 82 de la

¹⁰⁵ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo Segundo, décimo quinta, Porrúa, México, 2001, pp. 112 y 113.

Ley Federal del Trabajo, se otorga como retribución a un trabajo que ya ha sido desempeñado, mientras que los salarios vencidos, no compensa trabajo físico o intelectual alguno, sino que cubren previa resolución condenatoria, una reparación a un perjuicio ocasionado a un trabajador, toda vez que se le impide seguir desempeñando su trabajo. Al respecto se cita la siguiente jurisprudencia.

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XLIV
Pagina: 99

SALARIOS CAIDOS, DURANTE EL CONFLICTO. Aunque no los haya reclamado el trabajador, la Junta de Conciliación respectiva debe condenar al pago de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto por separación injustificada del trabajo, de acuerdo con lo prevenido por el artículo 15 de la ley federal respectiva, ya que las disposiciones que favorezcan a los trabajadores, en ningún caso podrán ser renunciadas.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5957/34. Hernández Felipe. 2 de abril de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Salomón González Blanco.

“Los salarios caídos o vencidos empiezan a correr a partir de la fecha del despido injustificado, hasta que el patrón cumplimente el laudo condenatorio respectivo pues así lo establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en vigor por lo que los salarios caídos son lo emolumentos que el trabajador dejó de percibir por culpa del patrón desde la fecha del despido injustificado y hasta el momento en que haya cumplido con el laudo condenatorio respectivo. Dentro del derecho procesal los salarios vencidos constituyen la pretensión accesoria a la principal, es decir, los salarios caídos son para la acción principal que ejercita el trabajador como los intereses moratorios de un título de crédito no pagado o el resarcimiento del daño en una acción penal.

Su pago esta condicionado a por la ley a que el trabajador obtenga un laudo favorable; su monto es equivalente al salario diario que percibía el trabajador en el momento de ser injustificadamente despedido."¹⁰⁶

El Lic. Eduardo López Lozano, "considera que los salario vencidos se deben pagar precisamente sobre salario integrado conforme al artículo 89 de la ley, ya que éstos también constituyen una indemnización y, en caso de que el trabajador haya demandado la reinstalación, se deberán calcular los incrementos que hubiera tenido el salario que el trabajador venía percibiendo en la fecha del despido, en cuyo caso, corresponderá al trabajador acreditar que efectivamente existen dichos incrementos."¹⁰⁷

"Los salarios caídos son cantidades de dinero que se entregan a trabajadores a título de indemnización, en casos concretos establecidos por la Ley, para compensar el salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón, por lo que se refiere a su naturaleza jurídica, hay que señalar que los mal llamados "salarios vencidos", no son realmente salarios, sino un mecanismo para resarcir el daño sufrido por el trabajador que no recibió la remuneración que debió obtener. Salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo.

¹⁰⁶ GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, UNAM, México, 1999, pp.138-139.

¹⁰⁷ LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios, México, 2002, p.100

Los salarios vencidos no retribuyen el trabajo, sino que compensan la imposibilidad de trabajar en la empresa responsable y consecuentemente de generar el pago del salario. El pago de los salarios vencidos es una medida que apuntala el derecho a la estabilidad en el empleo. Muchos trabajadores viven angustiosamente al día. Si demandan su reinstalación en caso de despido injustificado o se comprometen en un movimiento de huelga es porque saben que existe el derecho al pago de una cantidad equivalente a los salarios que debieron haber recibido si el trabajo se hubiera desarrollado normalmente".¹⁰⁸

Hechas las anteriores consideraciones, podemos entender que la naturaleza jurídica de los salarios vencidos, que anteriormente se menciono, es la indemnización, toda vez, que los salarios vencidos son una indemnización derivada, que corresponde a las retribuciones que debió percibir el trabajador si la relación de trabajo se hubiera desarrollado normalmente y que se encuentra subjudice hasta que emita resolución la autoridad laboral y se cumpla con la condena correspondiente.

¹⁰⁸ DÁVALOS, José, *Tópicos Laborales*, op. cit. pp.147

3.7 ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48 Y 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el derecho laboral, los trabajadores que sean injustificadamente despedidos tienen dos acciones a escoger:

- a) La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario
- b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo.

En caso de que el patrón despida injustificadamente a un trabajador o que en un juicio no acredite la causal de rescisión invocada, el artículo 48 establece las dos acciones que puede ejercitar. La indemnización, consiste en el pago de tres meses de salario, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador al servicio del patrón; si un trabajador que tiene un día de antigüedad, y otro que tiene veinte años son despedidos injustificadamente y demandan el pago de la indemnización por dicha razón, ambos tendrán derecho a al pago de tres meses de salario sin importar los años de servicios prestados. La otra acción es la reinstalación es decir el cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando en el momento en que fue despedido, e incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio y en caso de que el patrón no hubiera acreditado la causa de rescisión que hizo valer.

“Esta figura tiene su base en la estabilidad en el empleo, ya que el patrón no puede dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, sino única y exclusivamente cuando el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que dan origen a la terminación de la relación de trabajo; en caso de que el patrón se niegue a reinstalar, tendrá que pagar la indemnización de tres meses de salario y una indemnización adicional de veinte días de salario por cada año de servicios prestados.¹⁰⁹

Dichas acciones pueden ejercitarse en un término de dos meses, mismas que son establecidas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Si 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 se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que de cumplimente el laudo.

¹⁰⁹ CERVANTES NIETO, Héctor. op. cit. pp. 107-108

El profesor Mario de la Cueva, "plantea una sugestiva tesis en el sentido de que el trabajador no esta obligado a optar por la reinstalación o por la indemnización al formular su demanda, porque considera que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de la indemnización en los casos del despido injustificado, por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, si se determina que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice. Agrega que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ratifica el derecho a la elección del trabajador pero no define el momento en que debe solicitarla. En consecuencia estima que la elección entre los dos derechos que le otorga la Constitución y la ley. ""Puede hacerse en el acto en que se solicita la ejecución del laudo"". En apoyo a este criterio señala que el trabajador puede desear a raíz del despido volver al trabajo y al prolongarse el trámite del juicio encontrar otro empleo y no conviene la reinstalación. Al respecto se inserta la tesis jurisprudencial siguiente misma que nos dice:

Novena Época
Instancia: Pleno
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: X, Diciembre de 1999
Tesis: P. LXXXVIII/99
Pagina: 30

SALARIOS VENCIDOS. ES CONSTITUCIONAL EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVÉ COMO OBLIGACIÓN DEL PATRÓN CUBRIRLOS EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO. La disposición mencionada 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.**". La disposición transcrita no viola el artículo 123, fracción XXII, de la Carta Magna, en el aspecto de que si el patrón no comprueba la causa de rescisión, cualquiera que hubiese sido la acción intentada estar obligado, además, a pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido

hasta que se cumplimente el laudo, en virtud de que encuentra su justificación en el hecho de que el trabajador esta separado de su empleo sin percibir ningún salario, por causa no imputable a el, por lo que el patrón incurre en una ineludible responsabilidad si se demuestra lo injustificado del despido, pues durante la tramitación del juicio, generalmente el trabajador se encuentra desprotegido sin percibir salarios, para satisfacer sus necesidades. El texto constitucional no prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en el, pues se trata de una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene las normas básicas en su aspecto mínimo indispensable y, por otra parte, el párrafo segundo del artículo 123 constitucional, faculta al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en el mismo.

Amparo directo en revisión 1198/97. Hotelera Acapulco Imperial, S.A. de C.V. 14 de octubre de 1999. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela, Vicente Aguinaco Alemán y Humberto Román Palacios. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciséis de noviembre en curso, aprobó, con el número LXXXVIII/1999, la tesis aislada que antecede; y determina que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Estimamos que el artículo 48 y la Jurisprudencia antes citado, al indicar en su primer párrafo del artículo que el trabajador "podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección" que se le reinstale o indemnice, esta indicando que la opción debe hacerse al formular la demanda pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda, y en el segundo párrafo, expresa que si en el juicio no justifica el patrón su despido, "el trabajador tendrá salarios caídos...", lo denota que la acción reinstalatoria o indemnizatoria se plantea en la demanda y los salarios vencidos sobrevienen como resultado del Juicio.

Sin embargo las tesis de Mario de la Cueva ofrece la visión certera de que esa rigidez procesal no se aviene con la justicia laboral pues el ejemplo que señala es muy frecuente y pone de manifiesto lo absurdo de que un trabajador que

ha sido despedido injustificadamente y reclame la reinstalación porque quiere conservar su empleo, si en el transcurso del juicio obtiene un nuevo trabajo, se ve obligado a prescindir de éste para obtener el cumplimiento en ocasiones dudosas, del laudo que le ha sido favorable, lo procedente sería establecer un procedimiento legal para que, al comprobarse el juicio del despido injustificado sean reparados los derechos del trabajador, actualizados de conformidad con la situación en que se encuentre al solicitarse el laudo.

Al igual que el precepto mencionado, existe la disposición constitucional que otorga los derechos por despido dice que el patrono "estará obligado, a elección del trabajador...", a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. De esta disposición nacen dos problemas que han preocupado largamente a la doctrina y a la jurisprudencia. El derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad, por lo que de él puede decirse que es el derecho fundamental. Pero el artículo quinto de la Carta Magna no permite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por que si únicamente existiera aquel primer derecho, podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo, pues el acto del despido pudo lesionar su dignidad lo que ocurrirá frecuentemente una situación contraria a los fines y a los principios básicos del derecho del trabajo de lo que deducimos que esta facultad de separarse del trabajo *es una defensa de la dignidad del trabajador*.

De la existencia de dos acciones, la de reinstalación y la de pago de una indemnización; de ahí que el problema consistiera en determinar la relación entre

las dos acciones. Fueron varias las opiniones que se emitieron: se dijo primeramente que las dos acciones por despido injustificado eran contradictorias, ya que una perseguía la subsistencia de la relación de trabajo y la otra su disolución y el consecuente pago de una indemnización. La Corte afirmó repetidamente que eran acciones alternativas, pero sostuvo tesis contradictorias, pues en ocasiones decidió que el trabajador podía ejercitar las dos acciones conjuntamente, la de reinstalación como principal y la de pago de una indemnización para el caso de que el patrono se negara a reinstalar, en tanto en otras ejecutorias declaró que el trabajador estaba obligado a elegir entre las dos, a más tardar en la audiencia de demanda y excepciones que es el acto en el que se ejercita la acción. Los abogados negaron especialmente la posibilidad de que el trabajador pudiera cambiar la acción en el curso del proceso, esto es, ejercitada la acción de reinstalación, no se podía exigir con posterioridad, menos aún después de dictado el laudo, el pago de una indemnización, punto de vista que fue sancionado por el tribunal federal supremo. Apoya a lo anterior la jurisprudencia al tenor siguiente que dice:

Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: X, Septiembre de 1992
Página: 366

SALARIOS CAIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS. Es correcto el proceder de la responsable, al limitar los salarios caídos de la fecha en que ocurrió el despido a aquella en que se pague la indemnización constitucional, con independencia de que no se hayan cubierto prestaciones no accesorias de la acción principal ejercitadas, pues si bien es cierto que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo establece que en caso de despido injustificado se tendrá derecho al pago de salarios vencidos desde la fecha de la rescisión hasta el cumplimiento del laudo, también lo es que, tal disposición debe entenderse referida al cumplimiento de los conceptos de la acción principal intentadas; dado que en su primer párrafo alude a la facultad del trabajador rescindido de elegir entre la reinstalación y la indemnización constitucional, debiendo interpretarse en forma conjunta ambos párrafos.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 576/92. Raúl Escobedo Ruiz y otros. 9 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Ahora bien, a la reinstalación, la define el Diccionario de la Academia expresa que *reinstalar es volver a instalar* de este verbo dice que significa *poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido algo*. Según estas definiciones la reinstalación en el trabajo consistiría en *poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un establecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían* en la empresa. Dicha restauración comprende no solamente aquellos 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. Por lo que *se entiende por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden a la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo*. El segundo derecho, cuya finalidad esencial consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriado y vejado."¹¹⁰

Esto se corrobora con la siguiente jurisprudencia.

Quinta Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: LIII
 Página: 3336

¹¹⁰ CUEVA, Mario de la. op. cit. pp. 254, 255 y 256.

TRABAJADORES, REINSTALACION DE LOS. Si un trabajador demanda a una empresa el cumplimiento de su contrato de trabajo, o, en su defecto, el pago de determinada cantidad, importe de la indemnización constitucional, e igualmente aparece en la misma demanda, que el trabajador manifestó expresamente que elegía la restitución en el trabajo, resulta que si se condena al patrono a reinstalar en su empleo al trabajador y a pagar sus salarios caídos desde la separación hasta la fecha en que sea reinstalado, no se incurre en incongruencia alguna, siendo, por tanto, inexacto que se infrinja el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo en materia de trabajo 3954/37. Compañía Mexicana de Caminos, S. A. 29 de septiembre de 1937. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza.

Comentando así que el artículo 48 no especifica con claridad que cuando se opta por cualquiera de las dos acciones que tiene el trabajador despedido en una de ellas no se pagaran los incrementos a los salarios caídos. El segundo párrafo del citado artículo manifiesta que cualquiera de la acción intentada por el trabajador, si el patrón no comprueba la causa de la rescisión se le pagará los salarios caídos no puntualizando en cual de ellas no procede dicho incremento. Por lo cual tanto la acción de indemnización como la reinstalación son dos derechos iguales ya que tanto la Ley Federal del Trabajo como la frac. XXII del artículo 123 Constitucional dan esa garantía al trabajador desconoce la jurisprudencia establecida al respecto y piensa que es lo mismo y que tendrá los mismos beneficios si escogen la indemnización constitucional. Respecto al comentario hecho se inserta la siguiente jurisprudencia.

Novena Época
 Instancia: Pleno
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: X, Diciembre de 1999
 Tesis: P. LXXXVIII/99
 Pagina: 30

SALARIOS VENCIDOS. ES CONSTITUCIONAL EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVE COMO OBLIGACIÓN DEL PATRÓN CUBRIRLOS EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO. La disposición mencionada 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.". La disposición transcrita no viola el artículo 123, fracción XXII, de la Carta Magna, en el aspecto de que si el patrón no comprueba la causa de rescisión, cualquiera que hubiese sido la acción intentada estar obligado, además, a pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, en virtud de que encuentra su justificación en el hecho de que el trabajador está separado de su empleo sin percibir ningún salario, por causa no imputable a él, por lo que el patrón incurre en una ineludible responsabilidad si se demuestra lo injustificado del despido, pues durante la tramitación del juicio, generalmente el trabajador se encuentra desprotegido sin percibir salarios, para satisfacer sus necesidades. El texto constitucional no prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en él, pues se trata de una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene las normas básicas en su aspecto mínimo indispensable y, por otra parte, el párrafo segundo del artículo 123 constitucional, faculta al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en el mismo.

Amparo directo en revisión 1198/97. Hotelera Acapulco Imperial, S.A. de C.V. 14 de octubre de 1999. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Guitron, José, Vicente Aguinaco Alemán y Humberto Romón Palacios. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciséis de noviembre en curso, aprobó, con el número LXXXVIII/1999, la tesis aislada que antecede; y determina que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Si el trabajador opta por la acción de reinstalación y en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión se le debe condenar en el laudo que se dicte, a reinstalar al trabajador y a pagarle los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, es decir hasta la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su puesto.

Una cuestión muy importante que vale la pena mencionar es que con base en el párrafo segundo del artículo 48 antes transcrito, corresponde al patrón la obligación de probar la causa de la rescisión para que se le absuelva de pagar la indemnización. Por lo que se ha confirmado la figura de la "reversión de la carga de la prueba" que consiste en que el patrón niegue el despido y le ofrezca el

trabajo al demandante, en los mismos términos y condiciones en que venía laborando hasta suscitarse el conflicto, trayendo como consecuencia que recaiga en el trabajador la carga procesal, debiendo éste de probar el despido.

“La acción de incumplimiento del contrato o relación de trabajo lleva consigo la de pago de los salarios desde la fecha del despido hasta el momento de la reinstalación, a esta prestación la ley la denomina “salarios vencidos, establecidos en el artículo 48, si bien en el lenguaje habitual los tribunales de trabajo suelen denominarse también y aún preferentemente “salarios caídos” inclusive esta expresión ha sido utilizada frecuentemente en las ejecutorias de la Corte.

El aspecto indemnizatorio, la Ley al respecto en el artículo 50 determina su cuantía en los siguientes términos:

Art. 50. - Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I Si la relación de trabajo fuere 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, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

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

Desde luego que se supone la existencia de un conflicto ante los tribunales de trabajo, de aceptarse que el patrón puede pagar de inmediato no esperando a que se desarrolle todo el juicio, es obvio que con ello se evitará el pago de los salarios vencidos".¹¹¹ Es por eso que en la Junta de Conciliación y Arbitraje se puede conciliar en cualquier etapa del procedimiento, sin embargo en la primera etapa llamada de Conciliación se procura llegar a un arreglo a efecto de que el trabajador quede satisfecho al pago que le otorga la empresa, pero en algunos es difícil pues la empresa no suele aceptar lo que el trabajador esta pidiendo y necesario la intervención del presidente de la junta o en su caso llevar el juicio hasta el laudo.

En el caso de los trabajadores sujetos a la relación de trabajo por el tiempo indeterminado, y opte por la acción de indemnización, en los términos que los faculta el artículo 48, respecto a la determinación de la cual debe ser esta indemnización se viene suscitando en la aplicación de la ley. En criterios distintos: uno sosteniendo que la indemnización que corresponde es de 3 meses de salario, más salarios vencidos y la prima de antigüedad, y el otro que concluye que deben

¹¹¹ DE BUEN, Mario. op. cit. pp. 107 y 108

ser esos mismos conceptos, más 20 días de salario por cada año de servicio prestados.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción XXII del artículo 123 constitucional se supone que esta dando dos opciones a los trabajadores que se encuentran despedidos estas dos acciones que tienen, así como lo manifiestan los ordenamientos legales antes citados son en las mismas condiciones y términos y dice que cualquiera de las dos acciones tomadas se le pagaran sus salarios caídos jamás establece que si el trabajador opta por la acción de indemnización no se le pagarán los 20 días y los incrementos a los salarios caídos, por lo que es algo que consideramos injusto y en perjuicio de los trabajadores.

Ahora bien la interpretación del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, anteriormente descrito, al que remite el inmediato número que lo procede, sólo es debido hacerlo en concordancia con los demás preceptos que le siguen, porque si el despido injustificado en esencia se traduce en una rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón según admite de lo que dispone el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley de la materia, es claro que cuando se deduce la acción de indemnización constitucional, lo que pide es que rescinda el contrato de trabajo por causa imputable al patrón con las consecuencias que lleva aparejadas no así en la hipótesis que se opta por la reinstalación, pues el criterio establecido en que el trabajador reitera su deseo de continuar en su desempeño y por consecuencia los incrementos que sufran sus salario, se incrementarán en el

momento que se le paguen sus salarios caídos. Es entonces esa similitud existente entre los casos que prevén los artículos 48 y 51 de la ley, la que autoriza establecer que también cuando se elige la acción de indemnización constitucional, corresponde fijar la responsabilidad del patrón en los términos a que se refiere el artículo 50 frac. II.

Tanto la rescisión como el despido producen los mismos efectos, es decir la ruptura del contrato por culpa del patrón y por consiguiente existiendo el mismo hecho debe aplicarse el mismo precepto, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador se ve obligado a separarse del trabajo por razones imputables al patrón y se niegue cuando el trabajador es despedido injustificadamente.

Los razonamientos que se hacen en el sentido de que la interpretación de los preceptos legales debe hacerse en forma interrelacionada y no aislada y compleja, que a igual corresponde aplicar el derecho, resulta por lo tanto a mi parecer benéfico y positivo que los incrementos a los salarios caídos cuando el trabajador escoge la acción de indemnización constitucional por las razones expuestas con anterioridad y que debe quedar impregnada en la justicia social que debe imperar en la obligación y la aplicación del derecho del trabajo.

3.8 APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA EJECUCIÓN DE LOS SALARIOS VENCIDOS.

Comenzaremos por explicar a grandes rasgos el procedimiento ordinario laboral, diciendo, "que debe iniciarse únicamente por parte interesada, instaurar por sí mismo un procedimiento judicial, el impulso que al mismo den el actor y el demandado, llevar acabo el objeto de la litis que consiste en la fijación de los puntos controvertidos en la demanda y contestación sin aceptar otros distintos, la actividad probatoria y el valor definitivo otorgado a las resoluciones judiciales. El proceso laboral siendo autónomo, se distingue por tener etapas propias que en rigor poco se diferencian en las del proceso en general, pero las cuales conservan características distintivas que son la conciliación, el arbitraje; el ofrecimiento de pruebas; el desahogo de las pruebas, la presentación de alegatos; el pronunciamiento del laudo; y los medios de ejecución.

La conciliación ha quedado reducida en nuestro procedimiento a un mero acto de tramite, no sólo cuando éste tiene lugar ante las juntas de conciliación, sino cuando lo tiene ante las juntas de conciliación y arbitraje, el único proceso contemplado es la presencia obligatoria de las partes, sin la asistencia de ningún apoderado o representante, con la finalidad de obtener arreglos concisos y definitivos. Con relación al periodo procesal de arbitraje, para el derecho del trabajo el arbitraje es una función jurisdiccional relevante, una acción o un poder que permite a la autoridad intervenir en los conflictos de trabajo, la ley vigente se orienta en el principio de obligatoriedad de la etapa arbitral al señalar que si las

partes no aceptaron la conciliación, deberán acudir personalmente a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones con la cual da inicio a la segunda etapa de nuestro procedimiento laboral. En esta misma el actor expondrá su demanda y excepciones, ratificándola o modificándola, la falta de cualquier requisito permitirá a la Junta prevenirlo, el demandado contestará y opondrá excepciones refiriéndose a cada hecho de la reclamación, el silencio o las evasivas, permiten en nuestro procedimiento tener por admitidos aquellos sobre los cuales no se suscite controversia, la excepción de incompetencia no exime al demandado de ofrecer su contestación, las partes podrán replicar y contrarréplica y así el demandado reconviene al actor, este podrá contestar de inmediato o pedir la suspensión de la audiencia para hacerlo con posterioridad, la negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, pero la confesión de estos no entraña la aceptación del derecho. Esta regla ha sido muy combatida por cuanto se dice que el derecho sólo admite su aplicación. Con el periodo de ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, con independencia del sentido amplio o estricto que se otorgue a la prueba es, en suma la pretensión comprobable de los hechos discutidos o discutibles a través de las actividades procesales que se realicen a efecto de que el juzgador se encuentre en posibilidad de cerciorarse respecto de lo que cada parte afirma. Cada una de las partes tienen plena libertad de ofrecer pruebas siempre que estén relacionadas con los hechos controvertidos en el momento de la diligencia se formularan las objeciones de dichas pruebas, mientras no se cierre el periodo de ofrecimiento de pruebas, las partes podrán ofrecer otras no consideradas por ellas siempre que estén relacionadas por las ofrecidas con las respectivas contraparte.

Respecto a la etapa de alegatos, el procedimiento laboral ordinario, al concluir el desahogo de pruebas, se concede a las partes el derecho de presentar alegatos, la ley vigente con apoyo en los principios de celeridad e inmediatez ha suprimido esta etapa de procedimiento y se establece en el artículo 884 "que desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos". En la etapa resolutoria el doctor Alcalá y Zamora opinó que en materia de trabajo debía estimarse una institución prestada por el derecho civil, puesto que las escisiones en árbitros siempre han tenido esta naturaleza jurídica y se atiende al objetivo primario del legislador, al igual que la forma decisoria de su presentación no viene a constituir sino el resultado de un acuerdo previo entre las partes en litigio."¹¹²

"La finalidad del derecho del trabajo es el principio rector que informa el criterio de interpretación y esta indicada fundamentalmente en los artículos 2°, 3° y 18 de la Ley Federal del Trabajo en los que se establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, que el trabajo es un derecho y deber sociales y no debe considerarse como una **mercancía**, tienen que prestarse en condiciones que aseguren la libertad y dignidad, la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, lo anterior distinguen las características del derecho

¹¹² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. op. cit. pp. 71 a la 80.

del trabajo y en los problemas de interpretación debe atenderse a esos principios rectores para esclarecer o desentrañar el sentido de la norma.¹¹³

3.8.1 LAUDO EMITIDO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución, las juntas de Conciliación como las autoridades judiciales deban dirigir de alguna manera las diferentes etapas en el que el proceso se manifiesta, ya que la Constitución se impone esa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8° que consagra el derecho de petición. Su segundo párrafo dispone, precisamente que *“A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene la obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario”*. Este punto no se da en las Juntas ya que los términos no son respetados por el rezago de expedientes que manejan las mismas.

JESÚS CASTOREÑA "EL LAUDO está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas acerca de la controversia sostenida por las partes" agregando que "la palabra laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia, sin embargo su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional lo sancione, la

¹¹³ CLIMEN BELTRÁN, Juan. op. cit. p.187

designación de árbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de merito relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa".¹¹⁴

"RAFAEL DE PINA, en su *Diccionario de Derecho* expresa que el laudo, en nuestro derecho laboral, es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.

MARIO DE LA CUEVA, estima que las Juntas de Conciliación y Arbitraje entrañan en una nueva jurisdicción de equidad, porque, en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de Justicia y de equidad.... una jurisdicción social de equidad."¹¹⁵

"La equidad en los laudos y la apreciación de los hechos no es meramente una sutileza jurídica sino que tiene implicaciones de gran trascendencia pues atañe al alcance de las funciones jurisdiccionales de las Juntas y especialmente al sentido de los laudos donde culmina su actividad jurisdiccional.

Ahora bien los laudos están regidos por la Ley Federal del Trabajo tanto en las reglas de procedimiento como en la estructura jurídica de los mismos, debiendo estar fundados y motivados conforme a lo dispuesto por el artículo 840 y

¹¹⁴ DE BUEN, Nestor. op. cit. p. 503

¹¹⁵ CUEVA, Mario de la. op. cit. pp. 543

están además sujetos a control constitucional del Juicio de Amparo, dentro del marco de las garantías de legalidad y seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 constitucional. La equidad puede operar como principio complementario en la interpretación de la Ley en los tribunales de fuero común, en tanto que para las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituye un principio emular que está presente en toda la justicia laboral, esto es, no sólo como complementario de la ley para integrar las llamadas lagunas, sino encontrándose inmerso en toda la actividad jurisdiccional de las juntas."¹¹⁶

"Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio y cuando la condena se refiera a pagos que deban hacerse con base en el salario, deberá precisarse en el propio laudo cuál es el salario que se tomará la cuenta."¹¹⁷

Por otra parte, entendemos por laudo, la resolución del tribunal obrero que decide el fondo del conflicto planteado por las partes, la palabra laudo se conserva por una tradición social, la cual intenta rescatar la función social que le incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo establece los requisitos que debe tener el laudo, establecidos en su artículo 840 de la mencionada ley, en el que establece:

¹¹⁶ CLIMENT NELTRAN, op. cit. p. 188

¹¹⁷ GUERRERO EUQUERIO, op. cit. p. 513

ARTICULO 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;***
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;***
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deber contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;***
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;***
- V. Extracto de los alegatos;***
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y***
- VII. Los puntos resolutivos.***

“Ahora bien, de los requisitos de forma, ya aludidos, están los requisitos de fondo de los laudos, entre los que podemos mencionar los siguientes:

- Verdad sabida y buena fe guardada
- Claridad
- Precisión
- Congruencia
- Exhaustividad

En el primer punto, las Juntas son tribunales de conciencia, no están obligadas a sujetarse a formulismos o reglas específicas sobre estimación o valoración de las pruebas a ellas aportadas, se presume la buena fe de los que ante ellas litigan y la verdad sabida se deduce además del permanente contacto que los integrantes de la Junta tuvieron con las partes en conflicto durante todo el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento al principio de inmediatez procesal. En el segundo punto, el laudo debe ser comprensible para el entendimiento de los trabajadores, y las juntas deben alejarse de los formulismos técnico-jurídicos y utilizar el lenguaje común. Con respecto a la precisión, lo que se busca es evitar que se divague en la elaboración del laudo con apreciaciones subjetivas o con imprecisiones que desvirtuarían su sentido. Al hablar de congruencia la ley se refiere a la relación coherente entre lo que se reclama en el juicio y lo que se resuelve, cuando se condene más allá de lo reclamado por el actor se estará ante un laudo incongruente. Con relación al requisito de exhaustividad, establece la obligación de la Junta de estudiar de manera detenida y pormenorizada cada una de las constancias procesales que sustentan la controversia”.¹¹⁸

Con relación a el artículo anteriormente señalado el profesor NESTOR DE BUEN, “establece que en el laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación colectiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al

¹¹⁸ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000. pp 90 y 91

formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión, por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos. Con una evidente influencia de la sentencia civil, en las Juntas de conciliación y de Conciliación y Arbitraje se observan fórmulas casi sacramentales en la redacción de los laudos que, ciertamente, la ley no exige. En una primera parte que sería el proemio, se hace referencia con la frase "visto los presentes autos..." a la identificación que exige la ley en los apartados I y II del artículo en mención. La segunda parte que suele denominarse "Resultandos"; expresa los antecedentes de la reclamación y por regla general, cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo, ya fija la litis, enuncia las pruebas y resume, si los hay, los alegatos. La tercera parte, denominada "Considerádos", contiene las apreciaciones de la junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la junta estima o no procedentes la pretensiones o excepciones y defensas planteadas resolviendo, de hecho en ese capítulo".¹²⁰

3.8.2 RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN EN EL MOMENTO DE NEGARSE AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS (PAGO DEL LAUDO)

En relación con este punto, sólo haremos mención a el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en el que establece:

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

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

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.

“Manejando el derecho a la estabilidad en el empleo, el texto de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, implanta el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta cuyo no sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto, previstas por la ley. En consecuencia se establece como regla general el derecho a la permanencia

en el empleo, salvo las excepciones que previene la fracción XXII y que se encuentran determinadas en el artículo 49 de la ley de la materia.

La ley establece solamente las excepciones a la obligación de reinstalar, la facultad del patrón de no someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta a que se refiere el artículo 947 antes mencionado, en relación con el artículo 50, esta limitada a los casos de excepción precisados en el artículo 49 del citado ordenamiento el cual previene que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los supuestos que se especifican en las cinco fracciones del mismo artículo 49, que por ser reglas de excepción deben interpretarse restringidamente y en sus propios términos, teniendo además en cuenta que se trata de preservar el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, cuyo precepto señala *La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...* 120

En las Juntas de conciliación y Arbitraje se puede dar el fenómeno de la *insumisión al arbitraje*, previsto en la fracción XXII lo que quiere decir en lo esencial, a las situaciones de conflicto económico de la naturaleza colectiva. Mismo que puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene

¹²⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Jurisprudencia Laboral Comentada, Esfinge, México, 1999, p. 143

consecuencias diferentes, como es lógico suponer, aún cuando en el final aparezca la figura de la terminación de la relación de trabajo.

El texto del artículo 947 ya citado, son aplicables en los casos del acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII apartado "A" de la Constitución, da de alguna manera pauta para que se maneje con más facilidad la conciliación, en algunos casos.

3.8.3 EJECUCIÓN DEL LAUDO CONDENANDO AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS

La intervención de los órganos jurisdiccionales del trabajo no concluye en el momento de dictar el laudo que resuelve la controversia que debe abarcar todos los actos necesarios para ejercitar y que se haga cumplir a la parte que ha sido condenada en el juicio, es el último período de la secuela procedimental, que restituye a la vez que establece tal importante procedimiento de ejecución.

El vocablo ejecución tiene en nuestro lenguaje diversas concepciones o significados, EDUARDO PALLARES, establece: "lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación como los actos a través de los cuales se lleva a efecto lo mandado por la ley."

De acuerdo al artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo 939. Las disposiciones de este título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

En materia laboral la ejecución de los laudos compete exclusivamente a los Presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, con el fin de dictar medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. El laudo condenatorio debe especificarse en los puntos Resolutivos, un plazo dentro del cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo judicial. Los laudos como ya dijimos deben cumplirse dentro del plazo de las 72 horas siguientes a la que surta efectos la notificación correspondiente a las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento.

Según NESTOR DE BUEN, la ejecución "tiene ciencia del Derecho diversos significados, algunos amplios y otros restringidos, unas veces significa lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación, otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la ley. En su significación más general,

ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto.

La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las juntas de Conciliación permanentes, a los de las JCA y a los de las Juntas especiales. Como mencionamos, la ley establece que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación hecha al condenado, sin embargo en la práctica es difícil que se respete ese plazo, fundamentalmente por que las juntas al momento de que reciben la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existen o no alguna demanda o el correspondiente trámite de suspensión. En el desahogo de ese trámite suelen transcurrir más días de los previstos en la ley. En realidad esa dilación es un mecanismo de congruencia entre el principio de la irrevocabilidad de los laudos y el de que todos los actos de autoridad están sometidos en última instancia, al juicio de garantías previsto en los artículo 103 y 107 Constitucionales. La práctica suspensiva de la ejecución sustituye a una norma no escrita que armoniza el plazo de quince días para la presentación de la demanda de amparo, con el mucho más estricto de tres días para la ejecución de los laudos.

Ahora bien, es importante señalar la insumisión al arbitraje, previsto la fracción XXI del texto original del Art. 123 Constitucional, esta puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes, como es lógico suponer, aún cuando en el final aparezca la figura indeseada de la

terminación de la relación de trabajo. Si se trata de una insumisión patronal es de advertirse que se puede plantear en dos momentos distintos, el texto del artículo 947 ya mencionado es explícito, ya que en la práctica esto es algo que difícilmente se presenta, por lo que la importancia de la disposición es evidente, ya que actúa mucho más como posibilidad incómoda y costosa que como sanción efectiva pero en el fondo propicia los actos de conciliación".¹²¹

ALBERTO TRUEBA URBINA, "establece que en materia de Procedimiento de ejecución no difieren substancialmente de las vigentes, aún cuando se introducen en algunas modificaciones y ajustes, así como la supresión del actual artículo 844, por estimar que el mecanismo que establece usual en el Derecho Procesal, se encuentra regulado en la ley. Se da a la ejecución de las resoluciones laborales la mayor celeridad posible para evitar que los trabajadores favorecidos por el laudo, tengan que esperar un largo tiempo para recibir las prestaciones que derivaron de su desempeño o la compensación por los perjuicios"¹²²

En relación a este último punto, no suele darse en la práctica pero en el caso de que se intente conciliar, en ocasiones es muy alta la condena, y es por eso que no son cobrables los laudos o suelen tardar más para ejecutar el laudo.

¹²¹ BUEN, Néstor de. op. cit. pp. 604 y 606

¹²² TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p.492

A) CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES EN SALARIOS VENCIDOS

El profesor ALBERTO TRUEBA URBINA, establece "que el propósito, es dar oportunidad a las partes para evitarse los perjuicios de toda ejecución o sea ponerse de acuerdo para cumplimentar el laudo que puso fin al conflicto; esto trae como consecuencia evitar fricciones que ocasionan la ejecución de un fallo, procurando la reconciliación de los litigantes cuando menos en la manera de hacer menos dura la ejecución, especialmente cuando se trata de la reinstalación en el trabajo."¹²³ El convenio sólo se puede referir a modalidades del procedimiento sin que por ningún motivo pueda alterar o restringir el beneficio que del mismo se deduzca para la parte vencedora, como se deriva el precepto siguiente:

Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

¹²³ Ibidem.

B) EMBARGO

“Como generalidades del embargo, la persona que recurre a los estrados judiciales, procurando por medio de los órganos jurisdiccionales el modo de hacer efectivo sus derechos, afronta los gastos y contingencias del juicio, pues sabe que en las normas que regulan la actividad jurídica encontrará el modo compulsivo de **obligar** al deudor al cumplimiento de su obligación. La medida mediante la cual se procede a prohibir al deudor la disposición de determinados bienes, se denomina **embargo**, y el acto con que se concreta, **traba de embargo**.”¹²⁴

Se puede definir el embargo como “la imputación o aprehensión material de bienes del deudor, con el objeto de asegurar el resultado de la ejecución, el embargo puede tener lugar en la vía preventiva: providencias cautelares y en la vía conservativa o apremiativa, para satisfacer la responsabilidad pecuniaria que una persona ha contraído. El embargo preventivo se diferencia del embargo conservativo o apremiativo que ahora es objeto de nuestro estudio no sólo a su finalidad, sino por lo que se refiere a sus efectos, pues el preventivo los objetos o cosas embargadas quedan en poder del deudor, en tanto que en lo conservativo pierde la tenencia en algunos los casos y en otros la administración, en realidad el embargo constituye una garantía dentro del procedimiento ejecutivo, pues sería

¹²⁴ DERECHO-DICCIONARIO, *Enciclopedia Jurídica Omeba, T. IX*, Bibliografía Argentina, Driskill, Buenos Aires Argentina, 1979, p.943

inútil la ejecución en contra de un insolvente. Corresponde, pues, al Presidente de la Junta, a instancia de la parte que obtuvo, expedir el mandamiento de embargo.

En consecuencia, el artículo 950 de la ley establece:

Artículo 950. Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictar auto de requerimiento y embargo.

El embargo se practicará aún cuando el condenado no se halle presente, entonces la diligencia se llevará acabo con la persona que se encuentre en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado para notificaciones y si nadie hubiere, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado. Si hay oposición violenta se usará de la fuerza pública, en caso necesario el actuario podrá romper cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

Al respecto el artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

Artículo 951. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

1. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el

actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta ley;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que este presente;

III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona este presente, el actuario practicará el embargo y fijar copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

El embargante no concede al embargado un poder directo o inmediato sobre la cosa embargada, sino que pone está bajo la guarda de un tercero y a

disposición del tribunal que conoce del proceso que se ordene la ejecución. Por esto el embargo es una institución de carácter procesal y a su vez entraña una medida para asegurar el cumplimiento práctico de las sentencias. El origen de esta institución es romano y denominado *secuestro*.

Haciendo mención, del artículo 852 de la ley en mención, establece los bienes que pueden ser susceptibles de embargo, de la ley se deriva que pueden ser todos los del patrón con excepción de los que se determinan en el artículo, mencionado. Conforme a la ley laboral, los bienes que constituyen el patrimonio de la familia como una de las preciadas conquistas revolucionarias establecidas en nuestra Constitución; debe ser respetado; pero al amparo de esta conquista patrones de mala fe pueden llegar a cometer fraudes en contra de los trabajadores".¹²⁵

Cuando el laudo definitivo establece una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deben seguirse una serie de trámites judiciales para asegurar bienes del deudor que respondan a la condena, y precisamente esta figura en la fase jurídica que sirve para asegurar bienes del deudor.

Podemos mencionar que el embargo es la afección y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda que se lleva a cabo mediante un acto jurisdiccional, y con el mismo se aseguran ciertos y

¹²⁵ BUEN, Néstor de. op. cit. pp. 571 y 572

determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la resolución dictada por la autoridad competente.

El profesor EDUARDO PALLARES, define al Embargo, "como un acto procesal por virtud del cual se aseguran determinados bienes, según la naturaleza de los mismo, para que estén a resultas del juicio".¹²⁶

Con la anterior definición podemos concluir que todo embargo supone un mandato, una amenaza y la actualización coactiva de la prevención, es decir, el mandato consiste en exigir al deudor para que le pague al acreedor en el acto de requerimiento de pago y en caso de no pagar en el acto de la diligencia, que se le embarguen bienes de su propiedad para pagar la deuda y gastos y el señalamiento de bienes por parte del deudor y depositarlos a un tercero que se convierte en el depositario de los mismos.

"El embargo implica el requerimiento de pago como condición previa, la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su depósito, real o virtual en manos de quien por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a es función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y

¹²⁶ PALLARES, Eduardo. *Derecho Procesal*, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 1994, p.120

disfrute de las cosas para que con su producto pague el acreedor y no necesariamente con la cosa misma."¹²⁷

ART. 948 Y 949 DE LA LEY FEDERAL

“Los preceptos anteriores frecuentemente se confunden con los artículos 49 y 50 de la Legislación, toda vez que provienen de la misma fracción XXI del apartado 123 apartado “A”, Constitucional; cabe mencionar sus diferencias fundamentales: la negativa para acatar el laudo o someterse al arbitraje, tuvo sus orígenes históricos en los deseos legislativos de conectar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas económicos colectivos, de acuerdo con dicha hipótesis las Juntas no tenían carácter jurisdiccional puesto que no podían obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, por su rebeldía se sancionaba con una indemnización. Sin embargo desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive jurídicos, el precepto constitucional originó confusiones.

Basta pensar que en caso de reclamarse indemnización por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario y resultara así el pago muy inferior al de la obligación legal. Los conflictos jurídicos no se rigen por este precepto, ya que las partes no pueden

¹²⁷ BUEN, Néstor de. op. cit. p. 599

sustraerse a la jurisdicción laboral y la excepción a que se alude en los artículo 49 y 51, no tiene punto de identificación con el sometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo basta un análisis meticolosos de la parte relativa para llegar a esta conclusión."¹²⁸

Concluyendo, que en materia de trabajo y a partir de la emisión del laudo. El conocimiento de los asuntos compete únicamente al Presidente de cada Junta Especial, como consecuencia de lo anterior la ejecución de los laudos así como la de los convenios que celebran las partes, será del conocimiento del propio Presidente de la Junta. Al solicitar la parte actora se requiera a la demandada el cumplimiento del laudo, el Presidente dicta un acuerdo por medio del cual ordena al actuario adscrito a la Junta, que se constituya en el domicilio de la parte demandada y le requiera el pago de la cantidad a que fue condenada o a la que se comprometió a pagar al actor cuando celebraron un convenio con el que dieron fin al conflicto y para el supuesto de que no se pagara a la demandada se le embarguen bienes suficientes de su propiedad que basten a garantizar la misma.

Transcurrido el término de 72 horas que concede el artículo 945 de la ley, el Presidente dicta el auto de requerimiento y embargo, siempre que haya sido solicitado por la parte actora en la práctica no basta que se ordene la Ejecución del Laudo, se ordena además que el actuario recabe la certificación en la que la

¹²⁸ ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987. pp.100 y 101

Secretaría Auxiliar de Amparos informe, si el demandado promovió Amparo, si solicitó la suspensión del acto reclamado, es decir la suspensión de la ejecución del Laudo, si le fue concedido y si en su caso, otorgó la garantía correspondiente, con ello el actuario sabrá si puede realizar la diligencia de embargo o abstenerse de ella, de acuerdo a lo que se haya certificado,

El objeto de la ejecución es de acuerdo con el artículo 939 de la Ley Federal del Trabajo ya citado en cuanto a cumplir con los laudos dictados por las juntas, laudos arbitrales, resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante las Juntas. Este artículo nos viene a sacar de la oscuridad, ya que menciona que no sólo los laudos pueden ser ejecutados, sino inclusive los convenios celebrados por las partes, formulados por los mismos voluntariamente y que no hayan sido cumplimentados, realizándose la ejecución de la misma forma los laudos.

Como ya vimos, los autos de ejecución únicamente puede ser dictado por el presidente de la Junta que conozca del asunto, convirtiéndose en este momento en autoridad ordenadora, auto que debe contener las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita, misma de la que haremos mención en el capítulo correspondiente a la propuesta de la presente tesis, pero quien lleva a cabo la diligencia ordenada porque el presidente no puede efectuar la diligencia de embargo ordenada, porque el presidente no puede efectuar la diligencia de embargo ya que a pesar de ser titular de la junta carece de fe

Pública para dar cumplimiento al auto de ejecución, convirtiendo a los actuarios en ejecutores de su resolución, en éste caso el auto de ejecución y embargo.

“Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, si son muebles se efectuará su avalúo por la persona que designe el presidente ejecutor, si son inmuebles, se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado que será designado por el presidente de la Junta. Se considera como postura legal la que cubra las dos terceras partes del avalúo y la persona que concurra como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de deposito de Nacional Financiera, S.A., el importe del 10% de su puja.

Se llevará acabo el remate tomando en cuenta las reglas contenidas en esta tercera sección señalando día y hora para que tenga verificativo la audiencia correspondiente. Si no se presentan postores el actor podrá pedir que se adjudique los bienes por el precio de su postura o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción del 20 por ciento en cada una de ellas. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación el presidente declarará fíncado el remate y se entregará el sobrante si fuese dinero o bienes muebles al demandado y si se trata de inmuebles se extenderá la escritura correspondiente al nuevo propietario.”¹²⁹

¹²⁹ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. *La Justicia Laboral Monografía*. Sista, México, 2001. p.108

Tomando en cuenta lo manifestado por el autor, debemos tomar en cuenta que los remates presuponen; la existencia de un laudo condenatorio firme, que ordena el trance y remate de los bienes secuestrados y la existencia de un embargo posterior al laudo.

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA PARA LA RAPIDEZ EN LA EJECUCIÓN DEL LAUDO EMITIDO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CONDENANDO AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS DERIVADO DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO.

4.1 EXPOSICION DE MOTIVOS

Como resultado del estudio realizado en el desarrollo de esta investigación, se llego a la conclusión de que es una realidad que el procedimiento laboral como lo establece la carta magna y la Ley Federal del Trabajo, no es una justicia rápida y expedita.

Como hicimos mención en el capitulo anterior con respecto al artículo 48 de la Ley de la materia en relación a 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”

Pero si en el juicio no comprueba la causa de rescisión el trabajo tendrá derecho además del pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

De lo anterior surge el punto a discusión de la presente investigación, y por lo tanto surge la pregunta de ¿Qué ocurre si la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta el laudo después de los plazos que para tal efecto contempla la Ley Federal

del Trabajo? La junta cuenta con un plazo específico para emitir el laudo y la ejecución de los mismos, sin embargo si la Junta se retrasa en el procedimiento y aún más en la emisión del laudo como sucede regularmente debido a los numerosos juicios que se tramitan en la misma, pero si el tiempo excedente al plazo que la ley contempla para la autoridad dicte la resolución correspondiente será también considerado dentro del computo a la condena de los salarios vencidos, mimos que tendrá que pagar el patrón en caso de perder el juicio. Todo esto constituye un desequilibrio procesal entre el trabajadores y patrones pues a pesar de que el patrón haya sido condenado a los hechos que se le imputen el retraso en que haya incurrido la Junta de Conciliación y Arbitraje no le es imputable al patrón y, por tanto, no es justo que pague por ello, y aunque la ley es protectora al trabajador repercute un problema para el mismo ya que en ocasiones por la cantidad excesiva de salarios vencidos y no se llega a una conciliación, el trabajador corre el riesgo de no poderlos cobrar y resultaría una victoria inútil para él.

Regresando a que en la practica la justicia no es rápida y expedita, y en adición a lo anterior es importante destacar que las autoridades están obligadas por mandato constitucional a impartir justicia dentro de los plazos y términos que fijan las leyes, lo que significa que las Juntas deben de llevar acabo el procedimiento desde el momento en que se presenta la demanda cumpliendo con los términos establecidos por la ley, así como emitir el laudo dentro de los plazos que establece la misma. Fundamentando lo anterior hacemos mención respecto a la parte que nos interesa a lo establecido por el artículo 17 Constitucional:

Art. 17.-

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.....

En la actualidad los sistemas de justicia laboral en México atraviesan en una crisis que limitan las posibilidades de ofrecer un acceso pronto y efectivo a la Justicia. Algunos factores estructurales que producen este precario acceso a la justicia son los altos costos de litigios, la dilación de los procesos, la situación económica en este caso del trabajador, la diferencia de poder entre los litigantes , la corrupción, la injerencia política en las decisiones judiciales, la baja calidad de los servicios, la sobre carga de trabajos, el retraso en la administración de Justicia, como factor externo esto convierte a la justicia en algo inalcanzable por la falta de confianza en las instituciones de justicia y sobre todo la falta de voluntad política del gobierno mexicano para poner fin a estas ineficacias y parcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje encargadas de la procuración de justicia laboral.

De lo expuesto resulta importante el hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe emitir el laudo dentro de los plazos y términos que para tal efecto

			O	ONAL	N	E			LENTE	NAL		GO	PRO	FESI	ONAL
					JUBI	PRO						PRO	FESI	ONAL	
					LAT	FESI						FESI	ONAL		
					ORI	ONAL						ONAL	FESI	ONAL	
					A	L						FESI	ONAL		
	18,091		1,155	454	2,532	458	307	0	0	0	0	0	0	0	5,879
	22,775		1,643	598	2,720	2,748	284	0	0	0	0	0	0	0	8,854
	29,974		3,201	616	2,633	8,039	386	1,716	931	1,385	615	624	624	624	5,217
	27,141		932	605	2,213	7,276	397	2,370	702	1,539	2,808	1,106	1,106	1,106	2,819
	19,796		286	158	1,625	5,086	438	1,789	700	30	1,644	248	248	248	3,123
ENERO	1,976		50	39	180	393	29	182	91	20	140	58	58	58	335
FEBRERO	1,737		42	50	130	546	34	140	66	7	131	30	30	30	226
MARZO	1,920		42	20	118	500	35	180	104	2	160	15	15	15	330
ABRIL	1,781		35	3	176	460	29	188	78	0	124	6	6	6	262
MAYO	1,532		20	4	168	368	40	142	50	0	119	9	9	9	250
JUNIO	1,905		20	2	202	446	34	191	103	0	96	11	11	11	356
JULIO	859		2	2	87	180	21	81	18	0	57	2	2	2	140
AGOSTO	2,075		19	20	131	601	50	202	40	0	115	3	3	3	356
SEPTIEMBRE	1,902		16	2	119	509	39	141	58	1	297	32	32	32	301
OCTUBRE	1,915		27	3	111	605	42	140	51	0	174	21	21	21	253
NOVIEMBRE	1,424		7	8	139	311	71	121	33	0	163	37	37	37	198
DICIEMBRE	770		6	5	64	167	14	81	8	0	68	24	24	24	116
	19,407		291	52	2,303	4,538	350	1,347	315	2	1,822	194	194	194	3,482
ENERO	1,973		13	7	333	399	44	161	24	0	266	50	50	50	240
FEBRERO	1,915		10	10	196	254	38	134	9	0	137	39	39	39	682
MARZO	1,800		12	2	173	476	39	163	14	0	150	6	6	6	283
ABRIL	1,788		141	5	279	355	31	170	20	0	108	3	3	3	295
MAYO	1,505		26	1	171	392	22	175	24	1	88	3	3	3	241
JUNIO	1,463		9	1	158	387	14	119	10	0	121	6	6	6	241
JULIO	763		4	0	32	240	15	69	6	0	79	3	3	3	117
AGOSTO	2,262		18	14	353	555	42	213	23	0	226	12	12	12	314
SEPTIEMBRE	1,819		15	1	211	428	28	52	55	0	300	14	14	14	323
OCTUBRE	1,515		14	1	158	387	32	37	31	0	131	23	23	23	280
NOVIEMBRE	1,625		11	10	120	432	27	43	78	1	157	18	18	18	303
DICIEMBRE	979		18	0	119	233	18	11	21	0	59	17	17	17	163
	17,919		199	96	1,172	5,441	318	170	268	1	1,238	482	482	482	3,414
ENERO	1,938		20	3	117	498	26	22	57	1	165	15	15	15	243
FEBRERO	1,676		15	23	142	417	6	6	12	0	114	65	65	65	349
MARZO	1,896		23	10	100	434	45	22	21	0	122	135	135	135	459

ABRIL	1,502		11	6	109	393	22	17	3	0	183	18	333
MAYO	1,483		6	6	85	386	23	21	12	0	180	36	291
JUNIO	1,508		10	16	161	538	32	7	13	0	15	33	273
JULIO	572		7	4	41	188	21	2	13	0	36	14	85
AGOSTO	2,047		18	10	123	778	30	17	46	0	86	39	340
SEPTIEMBRE	1,416		15	12	79	479	27	14	13	0	92	31	254
OCTUBRE	1,675		30	4	95	580	42	16	43	0	75	32	338
NOVIEMBRE	1,589		33	0	83	539	31	18	25	0	109	48	344
DICIEMBRE	617		11	2	37	211	13	8	10	0	61	16	105
	18,997		260	64	1,017	5,072	269	554	416	0	1,298	609	3,943
ENERO	2,268		43	10	96	688	42	20	52	0	138	59	522
FEBRERO	1,455		18	13	60	382	27	13	48	0	123	64	284
MARZO	1,769		21	10	159	376	27	34	28	0	145	109	391
ABRIL	1,462		28	6	79	292	32	35	22	0	104	115	295
MAYO	1,480		16	8	68	290	31	23	46	0	116	85	309
JUNIO	1,780		22	2	73	442	10	33	69	0	108	97	460
JULIO	791		7	0	33	153	12	19	25	0	44	11	169
AGOSTO	2,211		32	6	174	362	21	113	46	0	127	20	456
SEPTIEMBRE	1,802		24	1	78	796	27	78	12	0	101	9	265
OCTUBRE	1,625		16	0	70	520	19	86	26	0	124	13	302
NOVIEMBRE	1,507		21	1	87	446	15	61	23	0	120	15	350
DICIEMBRE	847		12	7	40	325	6	39	19	0	48	12	140
	18,995		196	32	1,143	5,765	270	865	323	0	1,361	301	3,829
ENERO	1,940		21	10	97	604	39	105	32	0	98	55	307
FEBRERO	1,679		26	20	80	596	23	63	17	0	91	23	303
MARZO	1,466		20	0	84	493	12	58	20	0	93	16	307
ABRIL	1,801		17	0	54	616	27	77	16	0	136	19	341
MAYO	1,392		17	0	47	445	25	62	32	0	84	19	280
JUNIO	1,649		11	0	72	549	34	61	39	0	145	20	341
JULIO	948		4	0	32	321	17	46	14	0	56	3	183
AGOSTO	2,278		25	0	160	711	15	98	45	0	172	38	456
SEPTIEMBRE	1,671		12	1	143	445	16	96	27	0	165	44	336
OCTUBRE	1,581		14	1	156	413	20	87	24	0	147	30	322
NOVIEMBRE	1,626		18	0	121	334	29	76	48	0	122	21	409
DICIEMBRE	964		11	0	97	238	13	36	9	0	52	13	244
2003	19,867		210	0	1,898	4,901	236	1,182	474	4	1,717	247	4,076
ENERO	2,032		16	0	210	483	13	109	32	0	164	26	480
FEBRERO	1,636		10	0	149	436	28	90	32	0	130	18	349
MARZO	1,809		18	0	185	436	36	112	24	0	113	21	454
ABRIL	1,728		14	0	211	431	29	93	24	0	110	21	381
MAYO	1,767		23	0	154	515	26	82	30	1	122	27	356
JUNIO	1,686		22	0	150	462	13	83	28	0	132	24	339

JULIO	975		14	0	77	282	4	59	23	0	66	12	210
AGOSTO	2,064		21	0	198	536	30	138	50	0	127	25	377
SEPTIEMBRE	1,911		15	0	176	485	23	103	137	0	188	18	341
OCTUBRE	1,786		25	0	177	315	8	139	30	1	267	24	333
NOVIEMBRE	1,543		15	0	147	304	20	115	27	2	193	18	294
DICIEMBRE	930		17	0	64	216	6	59	37	0	105	13	162
Sólo incluye las registradas en las juntas especiales ubicadas en el Distrito Federal.													
Cifras preliminares a partir de la fecha que se indica.													
Fuente: JFCA, STPS.													

130

Aquí lo importante para el tema que tratamos es con relación al despido injustificado, amén de que no solamente ingresan juicios por despido injustificado sino todo tipo de conflictos laborales que provocan el rezago de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y para poner fin a este problema consideramos que se debe establecer que los salarios vencidos corran desde la fecha del despido hasta el plazo que la Ley concede a la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto siempre y cuando el patrón de cumplimiento a laudo dentro del término de 72 horas siguientes a la notificación que marca la ley, o en su defecto este se inconforme en los términos que legalmente proceda, con la advertencia de que seguirán corriendo los salarios vencidos, con esto se trata de que el patrón trate de retrasar el cumplimiento de la obligación a que se ha hecho acreedor, en caso contrario es justo que sigan corriendo salarios vencidos, claro está que se hayan respetado los términos para dictar el laudo hasta la notificación del mismo. Por lo que en este orden de ideas, tendríamos la procuración de justicia a que hemos aludido en cuanto al mandato Constitucional estipulado en el artículo 17 de nuestra carta magna en el sentido de que se emita el laudo dentro del plazo y términos

¹³⁰SERVICIOS T1msn. www.stps.gob.mx 1° de Mayo de 2004.

señalados en la Ley Federal del Trabajo. Por lo que esperamos que sistema de Justicia Laboral pueda en un futuro poner remedio a la rápida solución a los conflictos.

4.2.1 DICTAR UN LAUDO CONDENATORIO AL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS POR EL TIEMPO QUE DEBE DURAR EL PROCEDIMIENTO DE ACUERDO A LOS TÉRMINOS QUE MARCA LA LEY

Aquí el punto es hacer un computo de los términos que marca la Ley Federal del Trabajo, para que exista una equidad entre el trabajador y patrón en cuanto al cobro de los salarios vencidos para beneficio del trabajador, en ocasiones son susceptibles a este pero en la mayoría de los casos son incobrables, o suele llegarse a una conciliación entre las partes, a efecto de que el patrón no pague la cantidad tan excesiva respecto de los mismos, la Ley Federal del Trabajo que nos rige es clara respecto de los términos señalados para la ejecución de un laudo, aunque realmente es clara respecto de todos los términos señalados en la etapa del procedimiento correspondiente al Título Catorce, por lo que es necesario de hacer referencia a los artículos 885 al 890 de la ley laboral a fin de precisar el término en el que la Juntas deben emitir un laudo.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO
TERMINOS PARA LA EMISIÓN DEL LAUDO

UNA VEZ QUE SE TERMINE LA ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

Artículo 885

10 días

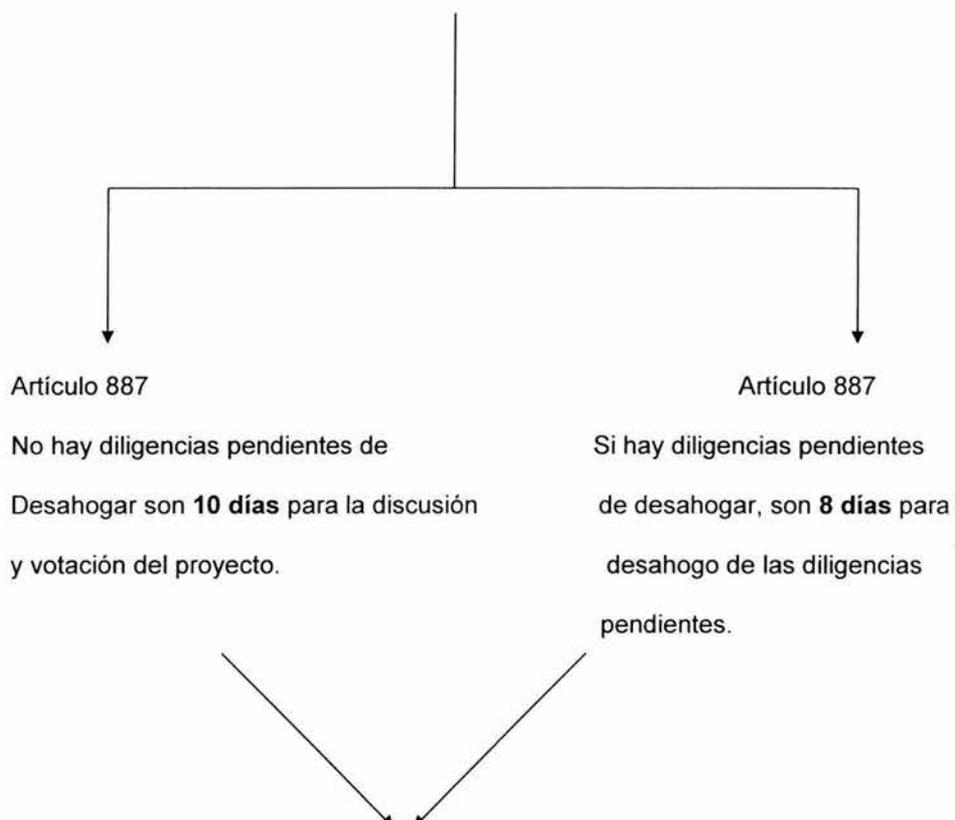
para el proyecto de resolución



5 días

para el desahogo de diligencias pendientes

por causas imputables a las partes



Desahogadas las diligencias y/o aprobado el proyecto

Se elevará a la categoría de Laudo dando **3 días**

Se notificará a las partes personalmente dando **3 días**

**Los términos señalados de 3 días son fundamentados en el artículo
735 de la Ley Federal del Trabajo**

La suma de los términos señaladas en el cuadro que antecede nos da la suma de **39 días** hábiles debiendo ser este el término dentro del cual la junta de Conciliación y Arbitraje debe de pronunciar el laudo.

Así como los términos para la emisión del laudo pasa con los términos del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo hacemos al calendario de términos del procedimiento ordinario.

- ❖ Dentro de las **24 horas** de presentación de la demanda se turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.
- ❖ Dentro de las **24 horas** de recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial se señalará día y hora para la audiencia.
- ❖ Dentro de los **15 días** de recibida la demanda se efectuará la audiencia de Ley.
- ❖ El término de **10 días** par que puedan mediar entre la notificación del emplazamiento y el día de la celebración de la audiencia.

- ❖ Se otorgan **3 días** al actor, es decir, trabajador, para que en su caso, subsanar su demanda.
- ❖ Para **8 días** después, podrá suspenderse, a petición de ambas partes la celebración de la primera audiencia en su etapa de conciliación.
- ❖ Por **5 días** se podrá suspender la primera audiencia en caso de reconvencción del demandado.
- ❖ Por **10 días** se podrá suspender la primera audiencia para ofrecer nuevas pruebas en caso de hechos nuevos que se deriven de la contestación o reconvencción.
- ❖ Posteriormente, son **10 días** después de admitidas las pruebas propuestas se señalará la audiencia para el desahogo de pruebas y alegatos.
- ❖ Sólo por **30 días** podrá prorrogarse el término de desahogo de pruebas.
- ❖ **10 días** de término para el caso de que resten pruebas pendientes de desahogo.
- ❖ **10 días** después de cerrada la instrucción, el auxiliar formulará el proyecto de resolución o laudo.
- ❖ Dentro de los **5 días** siguientes de haber recibido el proyecto de laudo los miembros de la Junta podrán pedir la práctica de nuevas pruebas.
- ❖ Dentro de los **8 días** siguientes se practicarán las pruebas antes referidas.
- ❖ Dentro de los **10 días** después de recibido el proyecto de laudo o en su caso de practicadas las pruebas y diligencias dispuestas por los miembros de la junta, ésta se reunirá para dictar el laudo.
- ❖ Aprobado el laudo y anexo al expediente, se turnará al actuario para que de inmediato, lo notifique a las partes.

- ❖ En este último punto, no se hace mención al término que se debe tomar, y nos remitimos al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término éste será de **tres días hábiles**".

Ahora bien, éste calendario nos arroja la cantidad de **139 días** para llevar acabo el procedimiento ordinario laboral, más la suma de los términos contados para la emisión del laudo que son **39 días**, dando la suma de **178 días**, por lo que el procedimiento ordinario laboral debería durar teóricamente **5 meses 28 días**, considerando que en la práctica no es así, "ya que este es uno de los problemas fundamentales que determina el incumplimiento de la legislación del trabajo en México en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no se cumple con la norma jurídica", principalmente en lo relativo a los términos procesales, respecto de los cuales los funcionarios de los organismos jurisdiccionales "no acatan lo establecido por la norma escrita" creando con ello una práctica violatoria de las leyes del trabajo que atentan contra los fines esenciales de esta norma del derecho."¹³¹

Tomando en consideración de que la violación a la ley laboral con respecto a los términos es causa imputable es tanto al trabajador como al patrón, la realidad en si compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje, toda vez que su

¹³¹ IBARRA FLORES, Ramón. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral, Porrúa, México 2002, p.138

origen se da al elevado número de litigios que corresponde conocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta multiplicidad de juicios provoca una saturación en la carga de trabajo de la autoridad, que no les permite dictar sus resoluciones en forma oportuna. Esto a su vez se incorpora de alguna manera el hecho de que algunos litigantes que de manera desleal en los juicios laborales buscan retardar los procesos para obtener un mayor lucro por el paso del tiempo por concepto de salarios vencidos, provocando así, una condena demasiado alta para el patrón, sin embargo, a veces incobrable para su propio cliente, es decir, el trabajador.

Esto además de ser un problema de eficacia jurídica, también se crea un "factor para propiciar la seguridad jurídica, la parte de la Ley Federal del Trabajo que regula el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su integración, las normas que regulan los diferentes procesos y procedimientos contenidos en la misma. Con relación a lo establecido, existe desafortunadamente un factor destacado que pone en peligro la materialización del mismo; son las llamadas prácticas de las autoridades jurisdiccionales y administrativas del trabajo, las que en la mayoría de los casos son violatorias de la teleología de la ley, como las famosas reservas para acordar posteriormente aspectos que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo deben resolverse en la primera audiencia, teniendo como ejemplo la admisión de pruebas en el juicio ordinario laboral y el señalamiento de diferentes fechas para el desahogo de pruebas en contraposición a lo que dispone

el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo y sus equivalentes en las demás leyes laborales”¹³²

El problema inicia desde el momento en que la Ley Federal establece una etapa de conciliación, para que las Juntas procuren un arreglo conciliatorio, sin embargo los funcionarios suelen reducir dicha etapa al mero formulismo de preguntar a las partes “si desean o no un arreglo” y es en esta etapa donde debería existir una mayor posibilidad de que se pueda llegar a un arreglo, sin embargo como la conciliación se puede dar en cualquier etapa del procedimiento, en la práctica los abogados esperamos saber si hay modificaciones en la demanda y de que manera va a contestar la demandada para saber si es conveniente un arreglo o en su caso seguir con el procedimiento. “Por lo que en este punto es viable hacer referencia al proyecto de reforma en cuanto a que haya una sola audiencia de conciliación para que las partes lleven una propuesta a efecto de llegar a un arreglo, y en caso de que no se llegase a alguno, se señale fecha para una segunda audiencia de demanda y excepciones, es decir que fueran dos audiencias” esto es sólo lo que se refiere al procedimiento.

Con respecto a lo anterior, es común que en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalen fecha para la continuación de la audiencia en tiempos muy lejanas, es decir, no respetando los días establecidos por la ley, con respecto al ejemplo de las pruebas, comúnmente la Junta señala fecha para el desahogo de

¹³² Idem. p.90

las pruebas con distintas fechas ciertamente, sin embargo puede ser comprensible, en virtud de que el exceso de trabajo de las Juntas no permite llevar a cabo el desahogo de las testimoniales ofrecidas por ambas partes así como las confesionales, pero por lo menos deberían de dar las fechas en menor tiempo, en virtud de que la ley establece que solo por 30 días podrá prorrogarse el término de desahogo de pruebas.

Si bien es cierto que el bien común que se cuida en el derecho laboral, constituye uno de los fines fundamentales del derecho el trabajo, cuyo objeto es conseguir el bienestar material cultural y espiritual de la clase trabajadora, principalmente a través de los salarios remunerados, prestaciones económicas, que permitan mejores niveles de vida y la generación de empleos quienes están en edad de trabajar. Así como en la protección de sus derechos en cuanto al seguimiento de un procedimiento laboral por despido injustificado, aquí a la conclusión que se trata de llegar, es tomando en cuenta todos los riesgos que puede contraer un conflicto laboral, es decir, se demanda a la empresa que despiden al trabajador todas y cada una de las prestaciones que por ley tiene el trabajador.

Así mismo, podemos hacer referencia al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula:

Artículo 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Sin embargo la realidad no es congruente con lo que establece el artículo en mención, es por eso que nuestra propuesta tiende a determinar los límites para poder tener un equilibrio procesal que impida la carga onerosa que afecte la viabilidad financiera de una empresa o el patrimonio personal tratándose de persona física, y lo que conlleva a un difícil pago para el trabajador en ocasiones por cuanto a la palabra celebre, "nadie está obligado a lo imposible", si bien es cierto que el artículo 48 como ya lo hemos dicho establece que si el patrón no comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho, cualquiera que haya 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 que hemos expuestos dos puntos básicos que generan un desequilibrio entre trabajadores y patrones, como hemos mencionado la Junta de Conciliación y Arbitraje no emite su resolución dentro del plazo que la ley establece, por lo que el cómputo realizado en esta exposición también será considerado en el cómputo de los salarios vencidos que tendrá que pagar el demandado si prospera en juicio la acción intentada por el trabajador, así mismo la práctica viciada por los litigantes a retrasar el proceso con la intención de obtener mayor ganancia en el juicio por conceptos de salarios vencidos, por lo que este problema de alguna manera incrementa el índice de litigios, que se traducen

en una enorme carga de trabajo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje que provoca un retraso de la autoridad en la emisión de los laudos.

Considerando así la opinión del autor Ramón Ibarra Flores en cuanto a que “la administración de justicia en materia laboral se encuentra en crisis y adolece de irregularidades como se desprende de los resultados de investigaciones en las que se concluye que las condiciones en que se imparte este tipo de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el distrito federal, no son adecuadas , ya que las instalaciones en que funcionan estas son lugares sin separaciones al que tienen acceso todo el público, lo cual esta generalizado en las juntas de toda la República, y a pesar de las condiciones, existe lentitud en los procesos laborales, según la opinión de los funcionarios de las juntas, la mayoría de los asuntos se resuelven en la etapa conciliatoria, el problema más recurrente en la impartición de Justicia Laboral es el exceso de trabajo no existe corrupción en las juntas, aunque los empleados reconocen duplicar sus sueldos con las dádivas que reciben, los abogados de los patrones coinciden con que existe corrupción en los tribunales del trabajo. Respecto de la bibliografía doctrinal que utilizan es la misma que usan los abogados de los trabajadores y sus opiniones respecto del derecho del trabajo coinciden en gran parte, las opiniones de los abogados de los trabajadores son coincidentes respecto a la necesidad de actualizar la ley Laboral en beneficio del trabajador. El problema más grave en materia laboral es la corrupción de los tribunales del trabajo, los abogados de trabajadores y patrones coinciden en ubicar como el problema más grave de las juntas, la falta de personal suficiente para el excesivo trabajo de estas, la escasa preparación de las mismas

y la falta de sensibilidad de los funcionarios de las juntas respecto de quienes tienen la razón en los juicios laborales y de la exacta aplicación de la ley".¹³³

Si a esta opinión agregamos el tiempo que trabaja la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin ampliar un poco más el horario de los trabajadores a efecto de terminar con el rezago de trabajo acumulado. Y que la preparación del personal no es suficiente, toda vez que a pesar de que es gente que lleva por años trabajando en la Junta, no se preparan más para poder colaborar en resolver los asuntos lo más rápido posible, porque la impartición de justicia no debe estar en manos de las secretarías, por lo que en las Juntas se ha hecho costumbre y por supuesto que no habla mal de ellas sino pone en mal a los funcionarios que abandonan su trabajo no delegables, como ejemplo si durante el procedimiento se solicita copias de todo lo actuado, dicha petición no se acuerda hasta la celebración de la audiencia fijada, cuando debería de acordarse de inmediato, o si en la primera audiencia falta por notificar a un codemandado o en su caso a la empresa, no se notifica de inmediato, el abogado o la parte interesada en este caso el trabajador debe de estar pendiente del actuario para que le notifique, cuando debería de coordinar su trabajo y hacer la notificación lo antes posible ya que en el expediente señala la fecha de audiencia, sin embargo en la práctica no es así, aparte de las dadas que se le dan al actuario y según estas más rápido hace la notificación.

¹³³ Idem. pp 100 y 101

4.2.1 ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EVITAR EL RETRASO PROCESAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Con respecto a este apartado, consideramos que si intentamos proponer la creación de ampliar los términos estipulados por la Ley Federal del Trabajo no sería la solución al cumplimiento de los laudos y mucho menos a un pago oportuno de las prestaciones reclamadas en la demanda por el trabajador y mucho menos al pago de salarios vencidos. Por lo que se concluye con la investigación realizada misma que ha sido tomada en cuenta en todas y cada una de ellas que no podríamos confiar plenamente en una ampliación a los términos procesales, establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Toda vez que aun cuando la ley establece que la justicia se impartirá dentro de los plazos señalados y estos no se respetan, menos se cumplirían si se llegará a realizar una ampliación, por ejemplo la ley señala que dentro de los 15 días después de recibida la demanda se señalará fecha de audiencia y la Junta de Conciliación y Arbitraje señala la fecha de audiencia rebasando el término de 15 días establecidos en la ley.

Como ejemplo, si la demanda fue recibida con fecha 12 de enero del 2004, la Junta tiene la obligación de señalar fecha de audiencia a más tardar en fecha 2 de febrero del año en curso, esto ocurre en teoría porque en la practica se señalaría hasta finales del mes de febrero, "si es que las juntas tienen espacio en

agendas de lo contrario sobrepasan el término por mas tiempo”, ahora bien, si llegásemos a considerar la ampliación del término por mas tiempo, como ejemplo de 10 a 15 días mas de lo establecido por la ley la junta nos recorrería aun por mas tiempo la fecha de la audiencia. Es decir, si la demanda se presenta con fecha 12 enero del 2004, la fecha de audiencia se señalaría para el mes de marzo o abril.

Si esto sucede en la fecha de audiencia es aun peor cuando se declara cerrada la instrucción por que la Junta no respeta los términos establecidos por la Ley, “en nuestro esquema hecho con anterioridad”²³ hacemos el computo del término de 39 días desde la elaboración del proyecto hasta la notificación personal que se debe hacer a las partes, es decir si se declara cerrada la instrucción el 9 de septiembre del 2003, contando los 39 días que la ley establece para dictar el laudo se tendría que presentar ante el Presidente de la junta con fecha 30 de octubre, y posteriormente tres días para elevarlo a la categoría de laudo y otros tres días para la notificación, cuando en la práctica no se respeta el término estipulado por la Ley Federal del Trabajo es todo lo contrario en virtud de que una vez que se declara cerrada la instrucción sobre pasa el término estipulado en la ley para dictar el laudo y aproximadamente se tienen resultados del laudo a los dos meses o dos meses y medio, y es aquí cuando el tiempo corre aún mas para el computo de los salarios vencidos.

²³vid.infra capitulo IV.4.2.1 (P.P.184,185 Y 186

Lo mismo sucede en cuanto a la notificación del laudo, una vez que se turna con el actuario adscrito a la Junta se tiene que sacar cita con el mismo para asistir al domicilio del demandado para que se le notifique, sin embargo el litigante se tiene que acoplar a la agenda del actuario, y las citas también las da muy aisladas o en su defecto si lo llegan a hacer de oficio dejan correr más tiempo de lo estipulado por la ley por hacer otras notificaciones, no queremos decir que las demás notificaciones no sean de importancia pero el laudo ya es un acto que se debe notificar a efecto de que el trabajador ya pueda hacer su cobro, mientras el demandado no haya interpuesto el recurso de Amparo,

En este sentido, es de hacer mención que al proponer una ampliación de términos no sería la solución para terminar con el rezago de la junta y por supuesto para resolver los conflictos de trabajo ante la junta y la ejecución de los laudos respecto de estos conflictos, se requiere de una organización por parte de la junta en cualquiera de las etapas procesales, es decir, en cuanto al procedimiento ordinario laboral así como en el proyecto de laudo y la ejecución de los mismos.

Para que una Ley funcione se necesita que se respeten los factores de validez y eficacia, así como lo establecido en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, y artículo 17 de nuestra Carta Magna, por lo que me permito hacer la siguiente Propuesta con la esperanza de que en un futuro el derecho laboral considere cambios para hacer frente a la gama de problemas que se presentan como consecuencia al retardo procesal de los conflictos individuales del trabajo y

se respete la equidad entre trabajadores y patronos, para hacer valer los derechos de los trabajadores con el fin de que no se queden con una victoria pírrica, y que a pesar de que fue lograda con mucho esfuerzo en el caso de que el laudo salga favorable para el trabajador se quede sin un cobro del mismo toda vez que en ocasiones es incobrible, por el excesivo valor económico a cobrar, o en su defecto en el transcurso del procedimiento se desesperan por el tiempo que tardan y ya laboran en otro lugar y a pesar de que tal vez no sea muy retribible y por miedo a perder el trabajo actual el trabajador decide ya no seguir con el procedimiento, o si llegase a haber una conciliación para no quedarse sin nada acepta la cantidad que se le ofrece.

Sin embargo aquí la propuesta sería no ampliar los términos sino una organización por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por ejemplo, si la Junta lleva una agenda para el control de las audiencias que exactamente de ahí proviene el problema, debe de reorganizar el horario de las audiencias, las audiencias comienzan a las nueve horas la Junta suele dar audiencia por hora, por ejemplo, se va a llevar a cabo una audiencia que está señalada a las nueve horas y de la cual lleva tres audiencias que difieren por pláticas conciliatorias, y la Junta lo sabe, porque tiene a la vista el expediente y por que tiene la obligación de saberlo, que en la siguiente señalada se lleva a cabo por que lleva tres diferidas y a pesar de que artículo 876 fracción IV estipula que solamente se puede suspender la audiencia por una sola vez, la Junta señala otra audiencia para las nueve horas con treinta minutos o lo más que la señala son las diez horas y por el tiempo la audiencia o no se termina en toda su etapa y suele suspenderse por la

hora y lo manejan como pláticas conciliatorias y la señalan con un retraso mas de hasta un mes y además obliga a los litigantes a programarse para otras audiencias en distintas Juntas de Conciliación y Arbitraje y por ello les conviene también que la audiencia se difiera.

Por esto se propone la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de que tengan una mejor manera de resolver los conflictos laborales, y si se llegase a dar la fecha de audiencia en un tiempo, mayor al señalado por la ley será con la seguridad de que si no llegan a un arreglo las partes en una sola audiencia se resolverá por lo menos las dos primeras etapas, y dará una seguridad al trabajador con el principio de celeridad del proceso laboral, para que sea mas factible el cobro de las prestaciones reclamadas por el trabajador, así como el cobro de los salarios vencidos, pues como ya hemos hecho mención estos son los mas elevados que el mismo cobro de las prestaciones que se reclaman, y por lo tanto es mas fácil llegar a una conciliación en el laudo y se pueda pagar con mayor prontitud, así para el trabajador no afectaría el nuevo empleo que tiene o por el contrario de alguna manera resarciría el daño hecho en el momento del despido injustificado de una manera un poco más rápida y su situación económica seria resuelta por lo menos en lo que encuentra otro empleo, por el contrario con el retraso procesal que tienen las juntas los trabajadores caen en la desesperación y no siguen con el procedimiento y en ocasiones creen que los litigantes no están pendientes de su asunto, o simplemente en el momento en que los despiden no inician un procedimiento para hacer valer sus derechos y se quedan sin empleo y sin un mínimo pago de sus

prestaciones, es por eso que deberían tener una organización las Juntas de Conciliación y Arbitraje y un personal más capacitado para resolver los conflictos en los términos establecidos por la ley, por lo que podemos proponer lo siguiente:

- A) Que las audiencias deban ser señaladas de acuerdo a la agenda de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el término estipulado por la ley, o si se llegará a señalar fuera de este, con la seguridad de que en la misma se lleven acabo las tres etapas que establece el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.
- B) Los asuntos que por primera vez tienen señalada una audiencia y se pueden diferir, la junta debería señalar un solo día de la semana para los mismos, es decir, como están en pláticas conciliatorias las primeras audiencias se difieren, por ejemplo los viernes, no llevar acabo otra audiencia que no conlleve solamente la conciliación.
- C) Una vez terminado el periodo de instrucción en el procedimiento ordinario laboral y respetando los términos para dictar el laudo, así como que los actuarios den prioridad a las citas con los litigantes a efecto de notificar al demandado la resolución, dar velocidad a la notificación a efecto de que haya un a rápida ejecución de los mismos y en su defecto, comenzar a cuantificar los salarios vencidos, en el supuesto de que se notificara y no haya una conciliación o un pago por parte del patrón comenzar con la ejecución del laudo, y comenzar con los la cuantificación de los salarios vencidos por falta de pago o embargar bienes, pero ya con la seguridad de que esta dentro del término de ley y que si se retrasa un poco es el pago, el

trabajador se le van a resarcir los daños causados desde el día en que se llevo acabo el despido.

El derecho del trabajo es proteccionalista del trabajador, por mandato Constitucional incluyendo toda clase de trabajadores, tanto dependientes como subordinados, para que en el supuesto caso de un conflicto laboral tiene protección establecida en la Ley Federal del Trabajo, interviniendo para ello las instituciones encargadas de resolver el conflicto obedeciendo y condicionándose a la Ley de la materia cada parte del conflicto respete las condiciones establecidas por medio de un contrato laboral y a falta de este y en su caso a falta de las disposiciones establecidas por la Ley no deja de tener los derechos que prevalecen en la misma.

Hay una gran necesidad en el derecho del trabajo en hacer efectivas las normas fundamentales del trabajo con base en los conceptos, establecidos en el aparato conceptual de esta investigación y concatenado a esto aplicar la justicia laboral a favor de los trabajadores cumpliendo con las normas establecidas por la Ley desde el inicio del conflicto hasta la ejecución del laudo con un sentido de equidad y de justicia, interviniendo la Junta de Conciliación y Arbitraje dependiendo su competencia y tratar de resarcir el daño ocasionado a los trabajadores, sin necesidad de llegar a un conflicto difícil de hacer cobrable en beneficio del trabajador.

Otra situación importante es la referente al salario, para que sea pagado conforme a derecho de manera justa y equitativa dentro del juicio, avocándonos de manera específica a los salarios vencidos, respetándose desde el concepto del salario hasta los salarios que se condenen en el laudo tomando en cuenta lo establecido por la ley en cuanto a la clasificación de los salarios y respetando los términos que marca la Ley para la resolución del Juicio, haciendo mención la importancia de esto, en virtud de que se establece también por mandato Constitucional por el artículo 123, así como el artículo 48 y 50 de la Ley de la materia.

Principalmente nuestro trabajo está sustentado en el Procedimiento Ordinario Laboral cumpliendo con todas y cada una de las normas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, con la esperanza y sobre todo con la confianza de tener un buen procedimiento para resarcir el daño causado al trabajador desde el momento del despido sin afectar de manera exagerada al patrón, manteniendo un equilibrio en las relaciones entre trabajador y patrón y tratar de no hacer del derecho del trabajo una mercancía, por el contrario partir desde el punto de vista del derecho valorando las condiciones de vida del trabajador atendiendo a los principios rectores del derecho del trabajo.

El cumplimiento forzoso de los Laudos se realiza a través de un procedimiento coactivo, aplicando sanciones establecidas del Título doce la Ley Federal del Trabajo estipuladas en los artículos 635 al 647. A través de la elaboración de este trabajo hemos tratado de encontrar una respuesta lógica a la

pregunta ¿por qué la mayoría de los Laudos no se cumplen?; por lo que llegamos a la conclusión que existen dos factores: FACTOR UNO; **económico** la carga de trabajo que manejan las Autoridades Responsables en materia Laboral, que no resuelven a tiempo y mucho menos dan rapidez a la ejecución del laudo. FACTOR DOS; **político** las cuestiones relativas a la aplicación de las sanciones que no se llevan acabo para el cumplimiento de la Ley. Aún cuando la ley es clara en relación a los pasos y términos que debe seguir la autoridad para exigir el cumplimiento de sus Laudos.

Se hace la anterior propuesta, considerándola no imposible pensando que en un futuro las juntas de Conciliación y Arbitraje puedan tener una organización, para llevar acabo el procedimiento ordinario laboral de una manera rápida y expedita como lo marca nuestra carta magna y la Ley Federal del Trabajo, el trabajador no va a dejar de ejercer sus derechos en el momento en que se lleve acabo el despido Injustificado, y tendrá la seguridad de llevarlo acabo hasta una buena conciliación o llegar al laudo pero con la seguridad de reparar los daños ocasionados por el despido y que tendrá un pago justo, dando oportunidad a las dos partes en el juicio para defenderse en el tiempo que determina la ley .

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Con el transcurso del tiempo ha ido evolucionando el derecho del trabajo, aquel derecho también llamado social a la defensa de los trabajadores, a efecto de respetar todas y cada una de las profesiones y dedicación de cada individuo, es decir se ha seguido una regla liberal individualista atendiendo a los derechos y obligaciones de los trabajadores de tal forma que se de importancia a un punto específico social dentro de la constitución prevaleciendo el artículo 123 con el fin de mejorar el ámbito social y económico para cada individuo.

SEGUNDA.- En nuestro Derecho del Trabajo Mexicano, existe la necesidad de hacer valer la justicia rápida y expedita, así como hacer valer uno de los principios rectores en el proceso laboral como es el caso de del principio de Economía Procesal, en el que las Juntas deben de tomar en cuenta la regularización y ordenar la substanciación del procedimiento a fin de lograr economía, concentración y sencillez pronta y eficaz.

TERCERA.- El esquema global de las Juntas se ha tornado más elaborado, el número de ellas ha aumentado ante la necesidad de dar respuestas viables al reclamo de acelerar la impartición de justicia laboral, incluyendo la solución de los conflictos por la vía de conciliación, evitando poner en marcha toda la estructura judicial y acercándose la justicia a los conflictos por lo que son pasos importantes de aproximarnos al mandato constitucional de impartir justicia pronta y expedita.

CUARTA.- Siempre debemos tener presente la equidad para así llevar acabo arreglos recíprocos en cuanto a los derechos de los trabajadores y patrones, por lo que no puede haber justicia sin equidad, por lo que respecta a los salarios vencidos debería de considerarse los criterios de justicia y equidad, puesto que en la actualidad se crea una serie de vicios en cuanto al verdadero equilibrio entre el trabajadores y patrones.

QUINTA.- Se debe de tratar de terminar con las practicas dilatorias que existen por parte de los litigantes y de las juntas que en la mayoría de los casos es por estas últimas, que provocan un alargamiento excesivo de los litigios en un marco de justicia y equidad en el desarrollo del procedimiento laboral, respetando los términos marcados por la ley, para que exista a su vez tanto equidad y seguridad para el trabajador en la condena de salarios vencidos y evitar que se desvíe el alcance de la Justicia.

SEXTA.- En virtud de que no hay una solución rápida para los litigios consideramos que se respete el término o en su caso haya una sanción para los que integran la junta para que estas puedan y deban dictar sus resoluciones en forma oportuna, y así a su vez se respetara el artículo 17 de nuestra Carta Magna.

BIBLIOGRAFÍA

ASCENCIO ROMERO, Angel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 2000.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974.

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Monografía, Editorial Sista, México, 2001.

ALVEAR ACEVEDO, Carlos. Historia de México, quincuagésima sexta edición, Editorial Jus, México, 1996.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo Asalariado, Editorial UNAM, México 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Editorial Sista, México, 1998 y 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1997.

BURGOA O., Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, duodécima edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

BUEN, Nestor de. La Decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001.

BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo, décima tercera edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

BUEN, Nestor de. Derecho Procesal del Trabajo, décima edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

CAMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, Actas Constitucionales Mexicanas, (1821-1824), Tomo IV, segunda edición, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1980.

CARPISO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, décimo segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, tercera edición, Editorial Trillas, México 1992.

CERVANTES NIETO, Hector, Consejos Prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo, Editorial Calidad ISEF, México, 1998.

CHARIS GOMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 1989.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décimo sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

CUADERNOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, México, 1985.

DAVALOS, José. Cuestiones Laborales, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México 1988.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, novena edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

DAVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales, tercera edición, Editorial Porrúa. México, 2000.

DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo, T.II, décimo quinta edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

DERECHO-DICCIONARIO, Enciclopedia Jurídica Omeba, T. IX, Bibliografía Argentina, Driskill, Buenos Aires Argentina, 1979

FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo, VOL. III, "La Relación de Trabajo", segunda edición, Editorial Buenos Aires, Argentina, 1977.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo, Editorial UNAM, México, 1999.

GONZALEZ, Ma. Del Refugio. Trabajo y Estado, Editorial Cehsmo, México, 1982.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, vigésima edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México, 1987.

IBARRA FLORES, Ramón. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral, Editorial Porrúa, México, 2002

KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Editorial Themis, México, 1995.

LÓPEZ LOZANO, Eduardo. Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios, México, 2002.

MÉXICO CONGRESO CONSTITUYENTE 1916-1917, Diario de Debates del Congreso Constituyente. TI. 1916-1917, México, 2000.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal, vigésimo primera edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

PENAGOS ARRECÍS, Carlos R. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1995.

RABASA, Emilio O. El Pensamiento Político del Constituyente de 1856-1857, Editorial Porrúa, México, 1991.

RABASA, Emilio. O. Historia de las Constituciones Mexicanas, segunda edición, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Editorial PAC, México, 1992.

RIVA PALACIOS, Vicente. Compendio General de México a Través de los Siglos, Editorial del Valle de México, S.A. de C.V., México, 1991.

SANCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

SANTOYO VELAZCO, Rafael. Justicia del Trabajo, Editorial Trillas, México, 2001.

SAYEG HELU, Jorge. Introducción a la Historia Constitucional de México, tercera edición, Editorial PAC, México, 1986.

SERRA ROJAS, Andrés. Trayectoria del Estado Federal Mexicano, décima edición, Editorial Porrúa, México, 1991,

SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1992.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1995, décimo novena edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas. México, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. Trabajos Jurídicos en Memoria de Alberto Trueba Urbina, Editorial PAC, México, 1986.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, décimo tercera Edición, Editorial Sista, México, 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Compilación de Leyes CD –ROM, Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

IUS 2000. CD – ROM, JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917 –2000. 2003, Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

OTRAS FUENTES

APUNTES INEDITOS DE LA Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Secretaría Auxiliar de Información, Técnica y Documentación. México, 2004.

SERVICIOS T1msn, www.stps.gob.mx, 1° de Mayo de 2004.

