



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

SALARIOS CAÍDOS

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RODOLFO BOTELLO GONZÁLEZ

ASESOR: MTRA. SONIA MARICELA SANTILLÁN MONTOYA

Abril 2015

Santa Cruz Acatlán, Estado de México



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

INDICE	I
INTRODUCCION	II

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	1
1.2 SURGIMIENTO DEL ARTÍCULO 123	4
1.3 ORÍGENES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	8
1.4 DERECHO SOCIAL	12

CAPÍTULO 2

CONCEPTUALIZACIÓN Y ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

2.1 ELEMENTOS SUBJETIVOS	19
2.2 RELACIÓN DE TRABAJO	20
2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR	22
2.4 CONCEPTO DE PATRÓN	24
2.5 ELEMENTOS OBJETIVOS	26
2.6 CONTRATO DE TRABAJO	27
2.7 SUBORDINACIÓN	29
2.8 PRESTACIÓN DE SERVICIO	32
2.9 DEFINICIÓN DE SALARIO O SUELDO	33
2.10 SISTEMA DE REMUNERACIÓN	38
2.10.1 LUGAR, FECHA Y FORMA DE PAGO DE SALARIO	39
2.10.2 LIQUIDACIÓN DEL SALARIO	41

CAPÍTULO 3
ESTABILIDAD LABORAL Y SALARIOS CAÍDOS

3.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	43
3.2 PRINCIPIOS DE LAS RELACIONES LABORALES	48
3.2.1 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	49
3.3 CONFLICTOS INDIVIDUALES EN MATERIA DE TRABAJO	54
3.4 RESCISIÓN LABORAL	58
3.5 DESPIDO INJUSTIFICADO	60
3.6 CONCEPTO DE SALARIOS CAÍDOS	65
3.7 SUPUESTOS EN LOS QUE PROCEDE EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS	71
3.8 CUADRO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS CAÍDOS	72

CAPÍTULO 4
**IMPACTO ECONÓMICO DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS EN LAS
EMPRESAS.**

4.1 TEORÍAS ECONÓMICAS EN LAS RELACIONES LABORALES	76
4.2 RETRASO EN LA REPARTICIÓN DE JUSTICIA	84
4.3 SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	89
4.4 PROBLEMÁTICAS ACTUALES	95
4.5 POSIBLES SOLUCIONES	100
CONCLUSIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	108

INTRODUCCION

El trabajo de investigación que presento, es un esfuerzo por dar a conocer el beneficio que actualmente presenta nuestra actual Ley Federal del Trabajo, para con los patrones.

En el primer capítulo hablaremos de los antecedentes históricos de los cuales se ha desprendido nuestro Derecho del Trabajo que rige la materia laboral de la actualidad. Esto mediante una descripción sintetizada de cómo empieza a desarrollarse la concepción de las relaciones laborales. Pasando desde el surgimiento del artículo 123 constitucional hasta la creación de la Ley Federal del Trabajo. Y de cómo el derecho del trabajo está íntimamente ligado con el derecho social con la finalidad de proteger a los trabajadores.

Del capítulo segundo importa conocer definiciones, finalidades de los sujetos de la relación laboral que dan los tratadistas de la materia, de igual forma y no menos importante se abordara lo referente al salario, a cómo debe de ser cubierto el mismo, esto es; lugar fecha y forma de cómo el patrón debe cubrir el salario a todos y cada uno de sus trabajadores.

En el capítulo tercero se presenta la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo y de cómo la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo, se generan los conflictos obrero patronales.

Derivado de los conflictos laborales en ocasiones el patrón es condenado al pago de salarios caídos, los mismos se analizaran mediante un cuadro comparativo a partir de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el diario Oficial de la Federación en fecha 30 de noviembre de 2012.

Tema complejo de analizar es el que se abordara en el cuarto capítulo, donde se hablara de las Teorías Económicas del Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio, y de cómo repercute en el capital, así como en la productividad de la sociedad, el retraso de la impartición de justicia, derivado de lo anterior mencionaremos cuáles son las sanciones para los funcionarios públicos así como para los abogados que realicen omisiones o utilicen todo tipo de argucia que entorpezcan la Justicia pronta y expedita.

Se conocerá la problemática actual de los conflictos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las posibles soluciones al problema.

Para llevar a cabo el desarrollo y conclusión del presente trabajo de investigación primeramente se eligió el título “Salarios Caídos” y se delimitó desde el punto de vista temático o material: Derecho del Trabajo, su delimitación geográfica o espacial es la Ley Federal del Trabajo y la delimitación histórica o temporal es a partir de la Reforma Laboral que entró en vigor el 1 de Diciembre de 2012.

Se trazó el Objetivo General: Demostrar el beneficio que provoca en las empresas la limitación del pago de los Salarios Caídos, así como el objetivo específico o particular: Analizar mediante un cuadro comparativo la aplicación de los Salarios Caídos antes y después de la Reforma Laboral.

Se realizó el planteamiento del problema: ¿Con la Reforma Laboral se limita el pago de los Salarios Caídos, castigando al trabajador por los retrasos de la Autoridad en la Impartición de Justicia?

La hipótesis de la presente investigación es: Dado el impacto económico que genera el pago desmedido de los Salarios Caídos en virtud del desequilibrio de los factores de la producción, ello pone en peligro la fuente de trabajo; por eso la necesidad de disminuir su impacto económico limitando el pago de los mismos.

Los diversos autores que han estudiado los antecedentes del Derecho del Trabajo, así como el tema que estamos abordando, encontramos a: Héctor Santos Azuela, Mario de la Cueva, Néstor de Buen, Marco Antonio Ortiz Porras, Mendieta y Núñez, Lucio, José Campillo Sainz, Rafael Caldera, Muñoz Ramón Roberto, CASTORENA, J. Jesús, Clemént Beltrán, Juan B., etc.

De la presente investigación se desprenden las siguientes justificaciones, La personal: La necesidad de limitar el pago de Salarios Caídos a fin de evitar, por un lado, el impacto económico para los patrones que pierden los juicios laborales y por otro, la disminución de los tiempos procesales de los juicios tramitados ante las Juntas De Conciliación y Arbitraje. Y la práctica. Dar a conocer por un lado el impacto económico que se genera a los patrones el pago excesivo de los Salarios Caídos y su repercusión que se deriva, y por otro, concientizar a la parte patronal para que no se estimule los despidos derivados de las nuevas figuras de contratación.

Los Métodos y técnicas de la investigación que se utilizaron fueron: Técnicas de Campo, Método Analítico y Deductivo.

Como en toda investigación se realizó un cronograma de actividades.

Los recursos utilizados para el desarrollo de la presente investigación fueron: Computadora, Internet (Páginas Web, Artículos, Publicaciones, etc.) y Bibliografía.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba el pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

De inciertos antecedentes en el marco laboral precolombino, sólo se pueden mencionarse aislados preceptos que reglamentaron algunos tipos de relación de trabajo en ordenamientos de carácter civil, penal, administrativo o mercantil. De las experiencias que se circunscriben a la historia del derecho, son registrables los imperios maya y azteca los cuales se señalan dentro de esta perspectiva general.

Dentro del derecho azteca se reglamentó la contratación de los servicios, basada en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución; de igual suerte, dentro de la función pública, la actividad realizada por los sacerdotes, los guerreros y los principales gremios.

En plena transición a un orden nuevo, se promulgo poca reglamentación laboral durante la Independencia, destacando solamente el bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, que abolió la esclavitud y el decreto constitucional de

Apatzingán de 22 de Octubre de 1814, que consagró la libertad de trabajo, industria y comercio¹.

Hacia principios del siglo XX, con el tardo-porfiriato se promulgaron dos legislaciones sobre previsión social: la Ley sobre Accidentes de trabajo del Estado de México, promulgada el 30 de Abril de 1904 por José Vicente Villada, y la Ley de Accidentes del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de Noviembre de 1906 por el general Bernardo Reyes².

La actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente o fuente histórica en ese movimiento armado llamado Revolución Mexicana; surge de la necesidad que se dio por la carencia o inexistencia de una relación laboral que en países como Europa ya existía.

A principios del siglo XX existían dos clases sociales, la primera era gente del poder público y la segunda aquella que únicamente contaba con su fuerza de trabajo, éstos segundos servían como trabajadores domésticos, a quienes se les ocupaba para realizar quehaceres del lugar hasta labores agrícolas.

La tienda de Raya que en apariencia era entonces para salvaguardar los intereses económicos de la clase pobre no era más que una simulación en donde cada vez se les tenía más comprometidos, de ahí que la presión de esa clase baja por sentirse marginada, según la historia maltratada y abusada por quien en ese momento resultaba ser su amo, despertó la necesidad de levantarse en armas, entonces sin saber cuánto tiempo duraría, ni cuáles iban a hacer los logros que se obtendrían en la Revolución Mexicana.

Una vez que se decretó el triunfo de la Revolución Mexicana se instauró en Querétaro un congreso constituyente provisional de legisladores en donde tuvieron

¹ Héctor Santos Azuela, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill, México 1998, pp 34, 36 y 37.

² Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México 1969, T, I, pp 55 y 95.

como objetivo principal, hacer una constitución que abrogara la que hasta entonces funcionaba o estaba vigente y que era la Constitución de 1857. Esta nueva Constitución debía sustentarse en las prioridades por las que se luchó en la Revolución, entre ellas, el triunfo laboral que logró que se constituyeran tribunales del trabajo, que se justificara la relación laboral, que se creara el salario mínimo, formación de sindicatos, etc. De ahí el logro, ganar como Derecho del Trabajo en la nueva Constitución teniendo como antecedente histórico la Revolución de 1910.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

El Diccionario de la Real Academia Española, define al trabajo en una de sus acepciones como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.”³

Pero no todo trabajo es objeto del derecho laboral. Así, el trabajo forzoso es materia que interesa al derecho penal. Tampoco todo trabajo libre es objeto del derecho laboral, ya que en el estado actual de nuestra legislación, solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona en favor de otra, mediante el pago de un salario.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo (reformada y publicada en el Diario Oficial de la Federación en el 30 de Noviembre de 2012), establece que "El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias

³ <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>, Consulta el 23 de octubre de 2014.

sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deben generar tanto para los trabajadores como a los patrones.”⁴

1.2 Surgimiento del Artículo 123

Como la mayoría de los preceptos significativos que se encuentran en la Constitución, el artículo 123 encuentra su génesis en diversos acontecimientos históricos-sociales, a continuación una breve y general exposición de los mismos.

Antecedentes del Art. 123 Constitucional.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, en él el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

Los Constituyentes de Querétaro no tuvieron el propósito de crear regímenes de excepción, en lo que al trabajo concierne; lo concibieron de manera general. Por ello que tiene razón José Dávalos, cuando afirma: “Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores.”⁵

“La comisión del Congreso Constituyente, presidida por Francisco J. Mújica, rechazó energéticamente las limitaciones al campo de aplicación del derecho del

⁴ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, consultado el 15 de Noviembre de 2014.

⁵ Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, comentada, Duodécima edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, Pág. 1275, 1276. Centro de Documentación, Información y Análisis.

trabajo, evitando sutilezas en la interpretación por los partidarios del derecho privado, quienes hasta esa fecha insistían en que tales relaciones no se incluyeran en la Constitución. Afortunadamente no fue así, pues la expresión constitucional es terminante: “Y de una manera general todo contrato de trabajo”⁶. Con ello se dejaron a un lado las suspicacias e interpretaciones tergiversadas de quienes intentaban desvirtuar el sentido auténtico que el Constituyente quiso darle, que no fue el de crear un régimen de excepción, sino la inclusión en él de toda la clase trabajadora.

En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: “La constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios.” Siguiendo los lineamientos marcados por el General Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarían las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.”⁷

La declaración de derechos sociales de 1917.

“Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente de derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Solo existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la *Revolución Constitucionalista* rompiera con el pasado, destruyera el mito de las

⁶ Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, comentada, Duodécima edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, Pág. 1275, 1276. Centro de Documentación, Información y Análisis.

⁷ Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, comentada, Duodécima edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, Pág. 1275, 1276. Centro de Documentación, Información y Análisis.

leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores.”⁸

Néstor de Buen, nos ilustra con su obra, con el ambiente político que imperaba al momento de la redacción del precepto constitucional, mismo que de acuerdo a este especialista en derecho laboral, el texto del artículo, no estaba planeado del todo.

“El Nacimiento del 123, es una especie de milagro político. Carranza no tenía ninguna intención social. Unos meses antes, el 1° de agosto de 1916 había puesto en vigor el famoso Decreto que estableció la pena de muerte para los huelguistas, y tuvo procesado y condenado a muerte aunque después lo conmutó la pena por la más cómoda de cadena perpetua, a Ernesto Velasco, líder del entonces fundado Sindicato Nacional de Trabajadores Electricistas (SNTE) que había encabezado la huelga.

En su discurso inaugural en el Constituyente el 1° de diciembre de 1916, Carranza puso de manifiesto que su intención reformadora tenía como objetivo principal colocar en situación de privilegio al Poder Ejecutivo por encima del Legislativo y el Judicial.

Por supuesto que lo logró y a los jacobinos que encabezaba Francisco J. Mújica, antiguo miembro de su Estado Mayor, les permitió jugar con el proyecto y después, bajo el control de José Natividad Macías, uno de sus representantes en el Congreso, redactar el 123.

Fue un acontecimiento mundial. Nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores. Lo curioso es que Carranza, al

⁸ De la Cueva Mario, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, tomo I, Ed. Porrúa, México, 2001, Pág. 44.

promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, regaló a los trabajadores el texto tutelar y formidable del 123 aunque en México no hubiera casi trabajadores. Pero a cambio de ello obtuvo el pleno apoyo de los jacobinos para sus intenciones de hegemonía ejecutiva. El 123 ha vivido desde entonces una vida intensa”.⁹

Dentro de la historia del Derecho Mexicano en general, también se ha considerado al artículo 123 Constitucional, como un resultado coyuntural de las fuerzas imperantes en ese momento histórico:

La Constitución de 1917

“Después del triunfo de Carranza- Obregón, el camino estaba libre para la elaboración de una nueva constitución cuya cuna era la ciudad de Querétaro.

La influencia personal de Venustiano Carranza en esta obra fue mínima; los artículos más importante (27 y 123 Constitucionales) están más bien ligados a nombres revolucionario como Andrés Molina Enríquez, Luís Cabrera y Múgica. Para la elaboración del artículo 123 fue importante el discurso de un diputado de Yucatán (región que ya había producido un nuevo derecho laboral, como hemos visto), el obrero Héctor Victoria. También Heriberto Jara jugó un papel noble, y a Froylán Manjares se debe la colocación de las bases del derecho obrero en un artículo aparte, 123 (y en un título aparte, el sexto).

Fuera del capítulo de las “garantías individuales”, se introdujeron otras garantías sociales mediante la añadidura del artículo 123, con las bases del nuevo derecho laboral. Es sobre todo en estos artículos 27 y 123 Constitucionales que uno pudo ver cómo el antiguo liberalismo individual estuvo cediendo su lugar a un nuevo ambiente de intervencionismo estatal, por qué la garantías, además, ya no figura como derechos preestatales y superestatales sino que quedan sujetas a la soberanía estatal.

⁹ Néstor de Buen, “La decadencia del derecho del trabajo”, Ed. Porrúa, México, 2001, Pág. 6 a 11.

Punto de partida para esta rama del derecho posrevolucionario ha sido, desde luego el Artículo 123 Constitucional. Durante los primeros años hubo duda sobre la competencia de las juntas de Conciliación y Arbitraje, allí previstas, respecto de conflictos individuales de trabajo (la constitución hablada de “capital” y “trabajo”, no de patronos y obreros) y sobre todo, dudas sobre el carácter de las juntas. En 1924, la Suprema Corte de Justicia decidió claramente que las juntas eran tribunales y eliminaba toda duda sobre su constitucionalidad, actitud luego confirmada por un famoso estudio del Lic. Narciso Bassols.”¹⁰

Es así, como puede dilucidarse que el contenido de este precepto constitucional, trae consigo aparejado una serie de contiendas políticas y de movimientos sociales previos a su redacción formal en nuestra Carta Magna.

1.3 Orígenes de la Ley Federal del Trabajo

México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes de trabajo y de seguridad social; que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una Ley Federal de Trabajo.

La intervención del Estado en México fue determinante, puesto que influyó enormemente en la formación del contenido del Derecho Laboral ya que, siendo una institución que regula las bases sociales, económicas y políticas era indispensable la creación de una disciplina autónoma que le diera a los trabajadores una protección en contra de las iniquidades sociales, es decir, que fuera tutelar de los intereses de los trabajadores y de contenido esencialmente humano. Se considera que antes de 1917 no había un Derecho del trabajo positivo, puesto que sólo existían algunas leyes estatales; el autor Carvazos comentó que “la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la

¹⁰ Marco Antonio, Ortiz Porras. “Historia del Derecho Mexicano”. Dirección en Internet: http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/O/OrtizMarco_HistDerMex.htm, consultada en Septiembre 2014.

Constitución de 1917. La segunda etapa la consideró de 1917 a 1931 cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pero existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes laborales que variaban entre ellas.”¹¹

La fase de industrialización en México comenzó a partir de la Segunda Guerra Mundial. El autor Fitzgerald comentó que “las políticas estatales de industrialización jugaron un papel importante de 19140 a 1954, la expansión industrial estuvo basada en las empresas capitalistas domésticas con lo que surgieron muchos grupos tanto en la esfera industrial como en las financieras.”¹²

La tercera etapa de 1962 a 1970 cuando se reformó la Ley de 1931 y se sustituyó por la actual de dicho año; la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales caracterizó a dicho periodo con el auge y cúspide del Derecho Laboral, también porque México tuvo el honor de exportar a otros países la legislación de los trabajadores elaborada.

La cuarta etapa podemos ubicarla de 1970 a 1980, fecha en la que la legislación laboral procesal fue modificada sustancialmente aunque no siempre para bien.

El 1º de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y el 1º de mayo del mismo año entra en vigor la Ley Federal del Trabajo que a la fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, la cual es de observancia general en toda la República Mexicana.

¹¹ Cfr. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf, consultada 18 de Noviembre de 2014

¹² Cfr. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf, consultada 18 de Noviembre de 2014

La quinta etapa fue catalogada desde 1980 y se caracterizó por ser una época de crisis y de recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se encuentran congeladas en nuestros recintos legislativos.

La polémica acerca de la reforma laboral iniciada en 1988 se continuó en 1989 cuando el Senado hizo una consulta popular. Posteriormente, en 1994, la Coparmex, la Canacintra presentaron un documento más detallado de reforma laboral al entonces candidato del PRI a la Presidencia de la república, Ernesto Zedillo. En 1995 la Coparmex y la CTM iniciaron la negociación por una nueva cultura laboral y el PAN presentó su proyecto de reforma ante los Senadores.

En 1999 el gobierno de Ernesto Zedillo propició nuevamente el debate y se elaboró un anteproyecto de nuevo Código Procesal del Trabajo y, finalmente, la Secretaría del Trabajo del gobierno de Vicente Fox convocó e instaló en julio del 2001 la llamada Mesa Central de Decisión para la elaboración de un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo y se hace mención al artículo 132 que nos enuncia los "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones" y a la letra dice:

Son obligaciones de los patrones:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; ...¹³

Puede ser considerada una sexta etapa que comprende desde 1994 hasta Noviembre de 2012, que fue cuando el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) fue firmado por México, Estados Unidos y Canadá, entró en vigor

¹³ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

aceptando y adoptando una corriente neoliberal y enfocada al capitalismo como una política de desarrollo para fomentar el intercambio comercial¹⁴.

El escenario en el que se inscribe el más reciente proceso de reformas al marco jurídico en materia de trabajo en nuestro país, inicia en los últimos días de Noviembre del 2002 cuando la diputación obrera del PRI presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Laboral acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Unas semanas antes otro tanto hicieron el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Desde entonces estas organizaciones definieron los aspectos centrales que los empresarios demandan como reforma de la Ley: la flexibilidad del trabajo para aumentar la competitividad de las empresas, favorecer la modernización de las mismas y propiciar la confianza de los inversionistas frente a la apertura económica y la globalización.

La reciente reforma laboral es la culminación de una serie de intentos fallidos desde finales de la década de los ochenta. Ya en aquellos años se argumentaba la necesidad de flexibilizar la ley laboral en el contexto de la globalización de la economía. La finalidad, se decía, era atraer nuevas inversiones para modernizar la planta productiva nacional e incrementar su productividad y la calidad de los bienes y servicios creados y ofrecidos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión social (STPS) dio a conocer en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el contenido de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) presentada por el presidente de la República a la Cámara de Diputados el pasado 1 de septiembre de 2012, la cual, después de un arduo y desgastante proceso de revisiones y adecuaciones, fue aprobada por el Congreso

¹⁴ Cfr. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf, consultada 18 de Noviembre de 2014.

de la Unión el 13 de noviembre del 2012. Reformas que entraron en vigor a partir del 1 de diciembre del 2012.

1.4.- El Derecho Social

El derecho social es el “conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”¹⁵

José Campillo Sainz define al Derecho Social como un “conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la Sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.”¹⁶

En México predomina la corriente que estudia al derecho del trabajo como una rama importante del derecho social, ya que su función tutelar y dignificadora pretende reivindicar a los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos. Es decir, a los grandes sectores de la población integrados e identificados por dramáticos rasgos comunes como su miseria, su explotación, su desamparo, su ignorancia, su marginación o la grave injusticia de que son objeto.

Ha de precisarse entonces, que como nuevo ordenamiento que desconoce la división tradicional del derecho moderno, en público y privado, como paradigma para comprender y tratar de manera sistemática al derecho del trabajo, hoy se estudia su sistema y estructura dentro del campo polémico del llamado derecho social. Se pondera, en ese sentido, el concepto acuñado por Gurvitch de que estamos frente a un ordenamiento prototípico de integración, que mira a la

¹⁵ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio; Derecho Social; Porrúa; México; 1967; pp. 66 y 67.

¹⁶ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/1/dtr/dtr9.pdf> consultada 19 de Septiembre de 2014.

protección de los económicamente desvalidos.¹⁷ En la experiencia moderna, el derecho del trabajo, se ha explicado como la disciplina integrante del derecho social que mayor desarrollo ha cobrado. Para una importante corriente de opinión, el derecho social es entendido como el conjunto de normas, principios e instituciones que estudian y reglamentan la vida jurídica de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos. En ese orden de ideas, esta disciplina se explica en dos sentidos:

a) como un cuerpo de normas jurídicas que regulan la existencia de los grupos sociales señalados, y

b) como un sistema o conjunto de conocimientos que estudian científicamente, la realidad jurídica de dichos complejos sociales hegemónicos y económicamente desvalidos.

Puede colegirse entonces, que es distintivo en la misma, ocuparse de los grandes sectores sociales estrechamente ligados por sus graves carencias y reclamos, situación problemática que les confiere el carácter de homogéneos... son ejemplos de los mismos las clase trabajadora y campesina, cuyos integrantes forman núcleos humanos integrados debido a la situación común que guardan en virtud de su misma actividad, necesidades y nivel social. Pero cuentan además con la característica esencial de ser núcleos o cuerpos sociales vulnerables, económicamente desvalidos.

En su evolución y perspectiva, el derecho social aparece como consecuencia de los estigmas y estragos de la segunda guerra mundial, entre los que pueden señalarse: la gama de la crisis de posguerra con su costo de miseria, orfandad y desempleo; la ruina de las empresas y la imposibilidad de cultivar los campos devastados por los bombardeos y el abandono obligado, así como los efectos de las enfermedades, el desamparo, la invalidez de millares de personas, además del derrumbe financiero. Todo ello determinó la aparición de esta nueva disciplina

¹⁷ Cfr. Rafael Caldera, *Derecho del trabajo*, Ateneo, Caracas, 1972, p. 86

encargada de reglamentar la intervención del Estado en la economía de los particulares, para poder realizar la reconstrucción del mundo destrozado por la gran conflagración.

“Mucho se ha discutido en la doctrina la naturaleza y estructura de esta ciencia, cuyo contenido comprende otras ramas del derecho, disciplinas como: a) El Derecho del Trabajo; b) El Derecho Agrario; c) El Derecho de la Seguridad Social, y d) El Derecho Migratorio.”¹⁸

Por su originalidad, estructura y caracteres, el derecho social fue entendido como un *terciumgenus*, frente a la clasificación tradicional de la ciencia jurídica en derecho público y privado. En ese sentido autores como Fix-Zamudio, de la Cueva o Trueba Urbina, consideran que su estudio se ocupa de la protección y mejora integral de los grupos humanos homogéneos social y económicamente desvalidos, con el ánimo de rescatarlos de la explotación y el abandono. Por consiguiente, sus principios son diversos a los de las disciplinas del derecho privado, como el civil, o el mercantil, que regulan las relaciones entre particulares sobre bases de igualdad. Se trata de ordenamientos cimentados en la reciprocidad, la convención, la autonomía irreductible de la voluntad y la facultad abierta a la renuncia de derechos.

En el derecho social es diferente, pues concretamente en el derecho del trabajo, para celebrar un contrato individual, las partes no son iguales, pues se les otorga una protección complementaria, cuando no preferente, a los trabajadores. En ese sentido, su libertad de contratación se limita, en jornada máxima de ocho horas, el salario mínimo, el descanso semanal o el aguinaldo, que son irrenunciables aun en contra de la voluntad de los asalariados. Por los mismo, al articular este sistema, no se pensó que estudiara o pretendiera regular las relaciones entre el Estado y los particulares sobre bases de supra o subordinación, como ocurre en el derecho público.

¹⁸ <http://www.definicionabc.com/derecho/derecho-social.php> consultada 6 de Agosto de 2014.

A través del derecho social se intentó reivindicar a los grupos humanos homogéneos económicamente vulnerables, pretendiendo compensar su desigualdad y explotación permitiéndoles participar en los beneficios de la cultura de la economía.

En esta virtud, tanto en el derecho del trabajo como en el agrario, el económico o el de la seguridad social, se pretende tutelar y proteger las relaciones jurídicas de los obreros y campesinos, de manera que tanto ellos como sus familias vivan dignamente y con solvencia. Que sus ingresos y prestaciones sociales tengan acceso posible a la justa distribución de la riqueza, que tanto en el campo como en la ciudad la población cuente con oportunidades suficientes de trabajo y condiciones laborales decorosas. Se puede afirmar, en suma, que esta disciplina tiene por objeto el que mediante sus sindicatos y organizaciones, los trabajadores rurales y urbanos puedan conseguir la transformación de una sociedad injusta por otra mejor.

Es importante no confundir los conceptos derecho social, garantías sociales y derecho socialista. Ciertamente como ya se ha apuntado, el derecho social es la disciplina que estudia y regula la existencia jurídica de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos, como ocurre en el derecho del trabajo o el derecho agrario; las garantías sociales son los derechos fundamentales del hombre que regulan y tratan a la persona en su dimensión social como ocurre en el derecho a la educación o al disfrute de habitaciones higiénicas. El derecho socialista, en cambio, es el sistema jurídico basado en la dictadura del proletariado y la supresión de la propiedad privada de los medios de producción.

“La idea del Derecho social no es simplemente la idea de un Derecho especial a las clases bajas de la sociedad, sino que envuelve un alcance mucho mayor. Se trata en realidad de una nueva forma estilística del Derecho, en

general. El Derecho Social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho.”¹⁹

Luego entonces para una importante corriente de opinión, el derecho del trabajo tiende a coordinar socialmente los intereses entre los factores de la producción y en tal sentido afirma que: La idea de la colaboración entre dichos factores- como también la de colaboración del personal con la dirección de la empresa- se ha concretado y dado lugar a diversos métodos y mecanismos de tipo paritario que no solo participan en funciones propias del Estado, sino que, preferentemente, son organismos de autodeterminación o de codeterminación en el campo del derecho colectivo.²⁰

¹⁹ “Introducción a la Filosofía del Derecho”, ed. en español Fondo de Cultura Económica, México, 1951, 3ª reimpresión. 1978, p. 157. Primera edición en alemán 1948. El autor utiliza la expresión “formas estilísticas” para referirse a las formas principales que presenta el Derecho. La primera conceptualización respecto al Derecho Social la publica este autor en 1930, en su artículo “Del Derecho individualista al Derecho social”.

²⁰Ernesto Krotoschin, *Manual de derecho del trabajo*, Deplama, Buenos Aires, 1993, p.11

CAPÍTULO 2. CONCEPTUALIZACIÓN Y SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Previo al desarrollo del presente capítulo es adecuado realizar las siguientes consideraciones respecto al trabajo.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de riqueza".²¹

De lo anterior se desprende: a) todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivos; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamarsele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

²¹ <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo> consultada en Agosto 2014.

En la época Antigua se miró al trabajo con desdén, fue objeto del desprecio de la sociedad incluso de los grandes filósofos, era el fiel reflejo del pensamiento dominante consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la Filosofía, la política y la guerra.

Durante el régimen corporativo, en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, que pone fin al siglo XI, sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones Francesa (1789) y Mexicana (Apatzingán 1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Por su parte Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía. “Lo que en realidad venden los obreros al capitalista por dinero es su fuerza de trabajo. El capitalista compra esta fuerza de trabajo por un día, una semana, un mes, etc. Y, una vez comprada, la consume, haciendo que los obreros trabajen durante el tiempo estipulado. Con el mismo dinero con que les compra su fuerza de trabajo, por ejemplo, con los dos marcos, el capitalista podría comprar dos libras de azúcar o una determinada cantidad de otra mercancía cualquiera. Los dos marcos con los que compra dos libras de azúcar son el precio de las dos libras de azúcar. Los dos marcos con los que compra doce horas de uso de la fuerza de trabajo son el precio de un trabajo de doce horas. La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía,

ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta, con la balanza.”²²

Para este autor el trabajo enajena al hombre; éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la explotación del hombre por el mismo hombre.

En la Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.²³

2.1 Elementos Subjetivos

Los elementos que constituyen la relación de trabajo son de dos clases: Subjetivos y Objetivos, respecto a los Subjetivos encontramos por un lado:

- a) La persona que presta un trabajo personal subordinado denominado trabajador, que siempre será una persona física, un individuo, un ser humano con capacidad jurídica de contraer obligaciones y ejercer derechos; y por el otro, el que se beneficia con el trabajo de éste:
- b) El empleador puede ser una persona física, una denominación, una empresa, un establecimiento, es decir una persona jurídica o como se le conoce en México, una persona moral, con la capacidad jurídica de obligaciones y ejercer derechos, sujeto jurídico que recibe los servicios que presta el trabajador y por el cual le cubre a éste una remuneración.

²²<http://bivir.uacj.mx/LibrosElectronicosLibres/Autores/CarlosMarx/Trabajo%20asalariado%20y%20capital.pdf>, consultada Agosto 2014.

²³Cfr. Buen L Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Sexta edición, Porrúa México 1986 pp. 17-18

2.2 Relación de Trabajo

La doctrina laboral mexicana, señala que la relación de trabajo es: "... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias..."²⁴

El concepto legal de la relación laboral, lo expresa con clara sencillez el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que "...Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

Por otra parte, se considera que la relación laboral es el vínculo jurídico objetivamente generado, mediante el cual una persona física, presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, del que se deriva la aplicación de la normatividad nacional o internacional en materia laboral y de seguridad social.

El autor Roberto Muñoz Ramón define a la relación de trabajo en los siguientes términos:

"El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y estos entre sí".²⁵

La relación de trabajo se haya integrada si la necesidad de la existencia del pago de un salario, es decir que bastara la existencia de la prestación de un

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. Sexta Edición Actualizada. Volumen I, página 187. Editorial Porrúa, México. 1991.

²⁵ Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del trabajo, México, Porrúa, t. I, 1976, p. 70.

servicio personal y subordinado, pues el pago resulta ser secundario, así por ejemplo si una persona presta a otra un servicio con las características que hace referencia el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y por alguna circunstancia solo lo prestó diez días y por consiguiente no alcanzó a cobrar la quincena, esto no implica necesariamente que no exista una relación de trabajo, pues aun cuando no se ha dado el pago del salario ello no es suficiente para no tener por acreditado la existencia del propio trabajo.

De lo anterior se puede incluso llegar a sostener que la esclavitud dio origen a una relación de trabajo en la que si bien es cierto no existía derecho alguno para el esclavo, no deja de ser cierto también que se dio la prestación de un servicio personal y subordinado.

El jurista español Manuel Alonso García destaca que "el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales".

Néstor de Buen "clasifica esas relaciones de acuerdo a la realidad mexicana, de la siguiente forma:

1. Relaciones con otra persona. Éstas se dan fundamentalmente entre el empleador y el trabajador.
2. Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial. Entendiendo por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
3. Relaciones con los grupos sociales. El derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo. Al primero se refieren las relaciones mencionadas en los incisos 1 y 2. El segundo aspecto motiva las relaciones que a continuación se mencionan:
 - a) La relación entre el trabajador y el sindicato de trabajadores, de ella nacen obligaciones y derechos recíprocos.

- b) La relación del trabajador con los demás miembros del grupo social, ésta puede ser una relación necesaria para la constitución legal del grupo o bien una relación derivada de su condición de miembros del grupo.
- c) Las relaciones de los grupos sociales entre sí, que suelen manifestarse en uniones transitorias, el pacto entre varios sindicatos gremiales para celebrar un contrato colectivo común, o en uniones permanentes (federaciones y confederaciones sindicales). Cabe mencionar que desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, ya que la ley admite la existencia de sindicatos patronales (fracción XVI del inciso A, del artículo 123 constitucional).
- d) Relaciones con el Estado. Las relaciones laborales en que participa el estado son múltiples.”²⁶

2.3 Concepto de Trabajador

“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º párrafo segundo conceptúa, para 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.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su es fuerza ya preponderantemente material o intelectual.

²⁶ Cfr. Buen L. Néstor de, *Derecho del Trabajo*, Sexta edición, Porrúa México 1986.

Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador: que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a la; normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional

relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad libertad de los trabajadores²⁷.

2.4 Concepto de Patrón

(De patrono y éste, a su vez del latín patronus.) “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación, en efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida y por disposición de ley, irrenunciable.

²⁷Cfr. Cueva Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo 1, Decimocuarta edición, Porrúa, México 1996, pp. 199-202.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo, situación que no es exacta.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo, el trabajo doméstico. La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras

aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente que "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 en sus relaciones con los trabajadores" (art. 11 de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo contempla que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel también lo será de éstos. Esto deriva a que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Y no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las 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 Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

2.5 Elementos Objetivos

Los elementos que constituyen la relación de trabajo son de dos clases: Subjetivos y Objetivos, respecto a los Subjetivos encontramos por un lado:

- a) El trabajo personal subordinado, que consiste en el servicio o los servicios que presta el trabajador;

- b) La remuneración que recibe el trabajador por sus servicios, denominada salario; respecto de este último elemento objetivo, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo lo define con singular claridad al disponer que: Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- c) La subordinación, que consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador, respecto de las labores convenidas.

2.6 Contrato de trabajo

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe.

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.

Es de gran importancia que se celebre un contrato de trabajo entre la empresa o empleador y el trabajador o empleado para que queden establecidos tanto los derechos como las obligaciones y la forma en que se llevaran a cabo.

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte." (Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo).

A la empresa la integran varios elementos que permiten darle funcionamiento a la misma, y uno de ellos es el escrito realizado para la contratación de empleados éste debe contener las siguientes condiciones de trabajo:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y; en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
 - El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
 - El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
 - La duración de la jornada;
 - La forma y el monto del salario;
 - El día y el lugar de pago del salario;
 - La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
 - Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

La forma y monto del salario debe quedar en el contrato que cantidad se va a pagar por jornada y como se hará el pago, así como la fecha y el lugar donde se realizará éste, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

A continuación se muestra un formato de Contrato Individual de Trabajo celebrado entre patrón y trabajador de donde se derivan cláusulas, y del cual podemos distinguir los elementos señalados en la Ley Federal del Trabajo tales como: Categoría, Horario, Salario, Domicilio donde prestara física y materialmente sus servicios personales y subordinados: Contrato Individual de Trabajo que se muestra en el apartado de Anexos con el numeral 1, Fuente: Propiedad de Operadora Comercial Mexicana, S.A de C.V.

2.7 Subordinación

La subordinación, es un elemento primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral.²⁸

La subordinación, es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias.²⁹

El concepto de subordinación es sumamente difuso y complejo, dado que existen infinidad de relaciones donde encontramos una parte inferior y otra superior, lo que producen la subordinación entre las mismas. En la propia sociedad todos nos encontramos subordinados a un ordenamiento jurídico creado por el Estado para alcanzar sus fines, regulando la conducta para lograr una armonía dentro de la vida social.

El estar el trabajador obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado.

Una de las circunstancias, o uno de los hechos más comunes de subordinación, es la obligación de cumplir un horario. Donde un trabajador debe cumplir un horario, donde debe pedir permiso para salir del trabajo o para faltar a él, estamos frente a una subordinación, puesto que si no fuese así, el trabajador podría disponer de su tiempo según su conveniencia, siempre y cuando, claro está, cumpla con el objeto del contrato si este fuera de servicios, por ejemplo.

Si bien los elementos del contrato de trabajo son tres: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, con la existencia de este último es

²⁸ www.gerencie.com/guialaboral, consultada en Septiembre 2014.

²⁹ www.gerencie.com/guialaboral, consultada en Septiembre 2014.

suficiente para que se configure una verdadera relación laboral, debido a que las dos primeras, esto es, la remuneración y la prestación personal del servicio, son comunes al contrato de servicios y al contrato de trabajo.

En todo contrato de servicios, quien presta el servicio es el contratado (aunque pueda existir alguna excepción) y este recibe un pago o remuneración, puesto que no existen contratos de servicio gratuitos, por lo que el elemento que entraría a definir si lo que existe en la realidad es una relación laboral, es la subordinación.

Son innumerables las inquietudes de la gente que está vinculada mediante la figura de contrato de servicios, sin embargo, están permanentemente subordinadas al contratante.

Se ha insistido en recalcar que el contrato de servicios, así se llame de servicios y haya sido firmado ante testigos, será desvirtuado como tal, si se configuran los elementos que la ley ha establecido como propios del contrato de trabajo, principalmente la subordinación, por tanto, si existe subordinación, ya no será un contrato de servicios sino un contrato de trabajo, con todas las implicaciones propias de éste.

Existen contratos de los cuales analizando sus características se puede determinar si el trabajador está o no subordinado, tal y como se estableció en la siguiente tesis:

COMISIÓN MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU EXISTENCIA CUANDO SE ADUCE UNA RELACIÓN DE TRABAJO. Para determinar la naturaleza jurídica de un contrato no debe atenderse exclusivamente a su denominación sino a su contenido, pues, en algunos casos, contratos denominados de **comisión mercantil** son verdaderos contratos de trabajo, de ahí que resulte indispensable tomar en cuenta los términos y condiciones pactados, con la finalidad de concluir si el llamado comisionista está o no subordinado a las órdenes del comitente, pues no

debe olvidarse que conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la subordinación es el elemento característico de una relación laboral. Por tanto, si analizando el contrato respectivo, se advierte que el comisionista se compromete a vender y promocionar los productos, mercancías y artículos entregados por el comitente, en calidad de consignación, por sí o a través de terceros, manifestando que cuenta con recursos y personal adecuado para realizar la venta y promoción (es decir, la venta no la realiza necesariamente aquél); que podrá presentarse o ausentarse cuando así lo desee, debido a que no está obligado a cumplir personalmente la **comisión**; que el contrato no confiere exclusividad para ninguna de las partes, por lo cual tiene plena libertad para contratar con otros comisionistas o comitentes y que podrá realizar su actividad en forma independiente (lo que excluye la subordinación), es evidente que se está ante un contrato de **comisión mercantil**, aunque se establezcan diversas cláusulas relativas al depósito de las ventas, la conservación de la mercancía, a los faltantes, los cortes de caja, inventarios y auditorías, así como las atinentes a las limitaciones a contratar con otros comitentes, las cuales no son órdenes, en la forma como se entienden en una relación de trabajo, sino normas contractuales que posibilitan el adecuado desempeño de la **comisión**.³⁰

Recordemos que el contrato de trabajo, puede ser verbal o escrito, y también puede ser a término fijo o término indefinido, y que el contrato a término fijo debe ser por escrito, por tanto, los contratos verbales se entenderán como contratos a término indefinido. Todo esto, para decir que, si se está simulando o camuflando un contrato de trabajo mediante un contrato de servicios, si en el desarrollo de éste, el trabajador está sometido al poder de subordinación del contratante, el contrato de servicios no tiene validez alguna, sino que estaremos ante un contrato de trabajo, el cual, por no estar escrito será verbal, por tanto, estaremos ante un contrato de trabajo a término indefinido.

De acuerdo a lo anterior es importante precisar que la facultad de subordinación del empleador no puede llevarlo a que afecte los derechos

³⁰ Tesis 2ª./J.149/2009. Registro 166226. Seminario Judicial de la Federación. Novena Época. T.XXX, p.64.

fundamentales del trabajador, y en consecuencia, la subordinación debe ser razonable según las necesidades de la empresa y de la actividad desarrollada por cada trabajador, de manera tal que no menoscabe los derechos mínimos que otras normas ha concedido al trabajador, tanto desde el punto de vista de subordinado como de ser humano.

2.8 Prestación de Servicios

Prestación es la acción y efecto de prestar (entregar algo a alguien para que lo use y después lo devuelva, ayudar al logro de algo, ofrecerse). El término procede del latín *praestatio*.³¹

Un servicio puede ser el servicio convenido en un acuerdo o exigido por una autoridad. Lo habitual es que la prestación esté estipulada mediante un contrato que impone derechos y obligaciones. De esta manera, una de ellas debe de obtener un servicio o una cosa en cuestión de la segunda porque así ha quedado determinado en ese documento legal.

Los servicios es un “conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de la gente. Los servicios incluyen una diversidad de actividades desempeñadas por personas que trabajan para el Estado (servicios públicos) o para empresas particulares (servicios privados); entre estos pueden señalarse los servicios de: electricidad, agua potable, aseo, teléfono, telégrafo, correo, transporte, educación, cibercafés, sanidad y asistencia social. Se define un marco en donde las actividades se desarrollarán con la idea de fijar una expectativa en el resultado de éstas. Es el equivalente no material de un bien. Un servicio se diferencia de un bien (físico o intangible) en que el primero se consume y se desgasta de manera brutal puesto que la economía social nada tiene que ver con la política moderna; es muy importante señalar que la economía nacional no existe siempre en el momento en que es prestado.

³¹ <http://definicion.de/prestacion/#ixzz3EBbjZTvs>.

En la prestación de servicios una persona normalmente un profesional en algún área, se obliga con respecto a otra a realizar una serie de servicios a cambio de un precio. Es importante señalar que el pago del contrato es dirigido al cumplimiento de metas, horas, objetivos, proyectos; etc. Se trata de un contrato oneroso, y su diferencia con el contrato de compraventa consiste en que la contraprestación al pago del precio no es un bien tangible, sino la realización de una actividad. El incumplimiento de dichas metas no obliga al pago proporcional, en la prestación de servicios no se da la subordinación.”³²

O dicho de otra manera; Un contrato de prestación de servicios profesionales es: el contrato en virtud del cual una parte, llamada profesionista, se obliga a efectuar un trabajo que requiere para su realización, preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional, a favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración llamada honorarios.

2.9 Definición de Salario o Sueldo

En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia. La sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Cristo. Este camino fue llamado Vía Salaria. A los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal, esta parte era llamada “salarium argentum”³³. De allí viene la palabra salario y se utiliza para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo.

Los trabajadores forman la masa de cada comunidad. Los salarios son la remuneración recibida por el trabajador como recompensa por ejercer sus facultades de mente y cuerpo; y se llaman altos o bajos, en proporción con el grado de esa remuneración; son llamados altos o bajos, según la cantidad de dinero ganada por el trabajador dentro de un período dado; también se han

³² <http://definicion.de/prestacion/#ixzz3EBbjZTvs>.

³³ <http://etimologias.dechile.net/?salario>, consultada Septiembre de 2014.

llamado así según la cantidad y la calidad de las comodidades obtenidas por el trabajador.

“Se ha hecho usual en los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado con los términos “salario”, “remuneración” o “retribución”, tratados como sinónimos.

Ciertamente las expresiones “remuneración” y “retribución” pueden aplicarse, también, a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores de derecho del trabajo las usan queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado. Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de “salario”, porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes.”³⁴

Se considera como salario toda cantidad recibida en dinero o en especie (otros bienes: es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.) como consecuencia de la prestación por el trabajador de servicios para una empresa, incluidos los meses de vacaciones. “El salario en especie no puede superar el 30% del salario total.”³⁵

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 82 dice: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

A continuación definiremos algunos aspectos referentes al pago de salario tales como:

- **“Sueldo:** Remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

³⁴ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf>, consultada Noviembre 2014.

³⁵ <http://www.gerencie.com/limites-del-salario-en-especie.html> consultada en Septiembre 2014.

- **Jornal:** Retribución que se da por un día de trabajo.
- **Honorario:** Retribución que se da a la persona por la prestación servicios profesionales.
- **Salario mínimo:** Lo fija el Gobierno, por acuerdo con representantes sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta la coyuntura económica y la previsión para el año.
- **Dinero:** Modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.
- **Especie:** Se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario: vivienda, alimentación, vestuario, etc.
- **Salario mixto:** Es aquél que se encuentra integrado por elementos fijos y variables. (Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero.)
- **Salario Nominal:** Valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nómina de la compañía.
- **Salario Real:** Valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.
- **Salario fijo:** Es aquél que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud. Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: el aguinaldo y la prima vacacional.
- **Salario variable:** Es aquél que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.”³⁶

³⁶ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf>

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

El salario es en sentido amplio no solo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta³⁷.

El salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono³⁸.

El salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie³⁹.

Para diversos autores existen diversas definiciones en lo que se refiere al salario y este es toda la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos.

El cálculo del salario para el efecto de su pago puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (mes, semana, quincena, día, hora).
- Por unidad de obra (pieza, tarea, a destajo).
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

¿Cómo se fija el monto del salario?

³⁷Ihiering, recuperado de www.emf-fem.org el 22 de octubre de 2013.

³⁸Mithoff, recuperado de www.emf-fem.org el 22 de octubre de 2013.

³⁹Colleti, recuperado de www.emf-fem.org el 22 de octubre de 2013.

Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; este principio regulado en el artículo 89, segundo párrafo del código de trabajo; así como también en el artículo 123 fracción VI de la Constitución de la República.

En lo que se refiere a otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el artículo 123 fracción VI de la Constitución Política, para la protección de los trabajadores y su familia.

El Artículo 123 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos refiere 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 o 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 patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”

2.10 Sistemas de Remuneración

La definición de Remuneración Justa, es el pago acorde al esfuerzo y sacrificio, o acorde a las necesidades cuando el esfuerzo se realiza o la necesidad es grande de acuerdo a las necesidades de cada persona.

Entendiendo como funcionan existen, dos sistemas para establecer la remuneración y los beneficios de los trabajadores:

Ordinaria: es la remuneración en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

Salario integral: es una opción en la cual la suma pactada de común acuerdo por las partes incluye las remuneraciones extraordinarias y las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones. El Salario integral no puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional, que no puede ser inferior al 30% de dicha cuantía. En consecuencia el salario integral corresponde al 100% de sueldos, más el 30% de factor prestacional de la empresa, lo que arroja un porcentaje de 130%. Esto implica que el porcentaje del factor prestacional pactado no se entiende incorporado en el salario integral igualmente acordado. Así las cosas la proposición matemática que toma el total del salario integral reportado por la empresa como una unidad y lo divide por el 1.3 (100% factor salarial + 30% factor prestacional), permite establecer la base salarial mínima de la cual se partió para llegar al salario integral pactado, o lo que es lo mismo, a la base para liquidar los aportes, ya que el 30% que la norma ordena deducir de los aportes equivale al factor prestacional.

Igualmente, el Salario integral no está exento de los aportes a seguridad social y los aportes parafiscales, lo cuales se deben aportar según establece la norma.

Como el salario integral debe aportar igualmente parafiscales y sobre Seguridad social, la base para estos, es el 70% del salario integral, entendiéndose este como el 100% más el 30% de factor prestacional, por lo que este se dividirá por 1.3 para determinar la base sobre la cual se aportaran los pagos parafiscales y a seguridad social.

2.10.1. Lugar, fecha y forma de pago del salario

El salario deberá pagarse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres, sin que el periodo de tiempo a que se refiere el abono exceda de un mes, teniendo el trabajador derecho a percibir, sin que llegue el día de pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Una de las formas de remunerar a un empleado, es mediante el pago de comisiones en función de la realización de una determinada actividad.

Esta figura es de gran aplicación en las empresas comercializadoras, que suelen pagar a sus empleados una comisión por venta realizada, lo que de alguna forma asegura el buen desempeño de sus vendedores, en la medida en que su remuneración depende de su desempeño.

El pago se puede pactar mediante un básico más comisiones, o sólo comisiones.

Cuando el salario está compuesto por un básico más comisiones, y además el trabajador esté sometido a un horario de trabajo, en caso de que la suma del básico y las comisiones no alcancen el salario mínimo, la empresa deberá en todo caso garantizar la remuneración mínima al trabajador.

Si la remuneración está compuesta exclusivamente por comisiones, y el trabajador no está sujeto al cumplimiento de un horario, es decir, que puede

decidir sobre su horario de trabajo, no le aplica el salario mínimo, puesto que el salario mínimo está ligado a la jornada laboral, y si esta no existe, no será obligatorio para la empresa garantizar un salario mínimo al trabajador.

La forma de pago será en moneda de curso legal o mediante talón o a través de entidad bancaria por transferencia, previo informe al Comité de Empresa.

El recibo será firmado por el trabajador en el momento del pago y la entrega del duplicado del recibo. Cuando el pago se haga por transferencia el empresario entregará el duplicado sin necesidad de firma ya que el pago se justifica por el documento bancario.

Sabemos que ahora los patronos deberían emitir a sus trabajadores comprobantes fiscales que amparen las erogaciones que pretendan deducir para efectos del ISR, y que además dicho comprobante debe ser electrónico, y ser entregado al trabajador al momento mismo del pago.

El recibo de salarios sólo prueba la percepción de las cantidades que en él se consignan pero eso no quiere decir que las que figuran sean las realmente debidas ni que se puedan haber percibido otras cantidades no consignadas .El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

En cuanto al pago de los trabajadores asalariados se realiza de la siguiente manera: una media de 3,7 horas extraordinarias a la semana, de las que les son retribuidas 2,6 horas, es decir, casi el 70%, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, mientras a los hombres les son retribuidas

2,8 horas (el 75%), a las mujeres sólo les pagan 1,9 horas (el 52,2%) del total de horas extra.

Es importante recordar que el laborar en un día de descanso no puede ni debe considerarse como periodo extraordinario, ya que éste es la extensión o continuación de la jornada ordinaria, circunstancia que en este caso no existe.

De igual forma es importante que la empresa remunere económicamente a sus trabajadores por el tiempo extra laborado, es por la estabilidad laboral que esto genera, es decir, al estar los trabajadores conformes genera un clima laboral bueno y para la empresa se convierte en una mejor producción y ganancias.

2.10.2 Liquidación del Salario

La persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar los servicios que son objeto de él en forma gratuita; pero una vez convenido el salario se podrá tener acceso a él mientras se está prestando los servicios y cumpliendo el contrato.

Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales.

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo VII, en sus artículos del 99 al 101 menciona:

“El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté litado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

CAPÍTULO 3.- ESTABILIDAD LABORAL Y SALARIOS CAÍDOS

3.1 Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo se ha dado en términos de una relación contractual, desde los inicios del derecho de trabajo y así lo refiere Mario de la Cueva al señalar:

“La doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, esto es, se aceptaba que el llamado contrato individual de trabajo era un verdadero y simple contrato y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el derecho civil; si acaso, confesaban los maestros de derecho civil que era un contrato innominado. Tiene una explicación sencilla esta manera de resolver la cuestión, pues, durante siglos, desde el derecho romano, las prestaciones de servicios fueron contempladas dentro del marco institucional del contrato; el poder de la tradición obliga a los escritores y maestros a mantener la doctrina; y no se crea que eran únicamente los profesores de derecho civil, también los escritores de derecho del trabajo mantenían la tesis.”⁴⁰

Para poder llegar a establecer que la relación de trabajo no es como se ha dicho un contrato, hemos de analizar está a efecto de poder llegar a establecer su verdadera naturaleza jurídica, así el primer término que tenemos es la teoría de que la relación de trabajo es un contrato de arrendamiento justificándose esta de la siguiente forma:

“La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una maquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando

⁴⁰ http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/DYCJ/DIT/AM/01/Naturaleza.pdf, consultada en abril de 2014.

la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas”.⁴¹

Dentro de los tratadistas que se encuentran negando que la relación de trabajo forme parte de un arrendamiento se encuentra el ilustre Jesús Castorena que hace las siguientes reflexiones de porque no puede tratarse de un arrendamiento y al respecto señala:

“No puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie. Dispone de la, quien la produce. La energía en el momento de producirse es extingue, se consume; y luego no puede alquilarse; es de la naturaleza del arrendamiento la transmisión del uso, no de la cosa”.⁴²

Diverso contrato al que se le ha pretendido también adjudicar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo lo es, el de compraventa argumentándose en su favor:

“La relación y el contrato de trabajo son compraventa: la cosa es la energía humana, el salario su precio. El hombre, se dice, se aparta de esta concepción porque le provoca horror; pero nada es más cierto que el trabajador vende su energía. Si se admite que en la administración de energía eléctrica, hay compraventa, ¿Por qué no convenir que puede haberla respecto del trabajo? Es infantil pregonar que el trabajo no está en el comercio”.⁴³

En cambio, se sigue sosteniendo que “el contrato de trabajo es la base, la piedra angular del derecho del trabajo, y que una vez que se configura o tipifica el contrato de trabajo, se cae dentro del ámbito del derecho laboral y por ende se aplican los ordenamientos de esta disciplina.”⁴⁴

⁴¹ Ibídem.

⁴² CASTORENA, J. Jesus. Manual de Derecho Obrero. 4ª. Edición, 1964, pág. 26.

⁴³ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/683/16.pdf>, consultada en junio 2014.

⁴⁴ Ibídem.

Sin embargo “en todo momento el CONTRATO DE TRABAJO HA SIDO, ES Y SERÁ EL PUNTO DE PARTIDA Y PIEDRA DE TOQUE para que el derecho del trabajo se actualice y se aplique”⁴⁵, tal es la opinión de Alfredo Sánchez Alvarado.

En contraposición a la teoría que establece que la relación de trabajo encuentra sustento en un contrato de compra venta, el mismo autor Jesús Castorena señala los elementos por los que no puede darse esta circunstancia:

“Que el que adquiere, tiene la libre disposición de lo que compra. Esa libre disposición esta contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento que quiera, sin que nada ni nadie lo puede obligar al cumplimiento de su obligación.

Que la energía humana es inasequible: en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo: lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma.”⁴⁶

La concepción de la compraventa de trabajo lleva de la mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre, y el Derecho repudia toda concepción en la que el hombre comprometa su persona misma. En este orden el progreso de las instituciones jurídicas es innegable”.⁴⁷

Por lo que respecta al criterio esbozado respecto a que la relación de trabajo no es un contrato de sociedad, esta se fundamenta de acuerdo con Jesús Castorena en los siguientes términos:

⁴⁵ Alfredo Sánchez Alvarado. Instituciones de derecho del trabajo, y. I, V. I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, pp. 30.

⁴⁶ CASTORENA J, Jesús, “Manual de Derecho Obrero. Ed. Talleres Gráficos, ed. 4ª, México 1999.

⁴⁷ *Ibíd.*

“En la relación de trabajo, el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de la utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación: el empresario lo toma a su servicio y es el salario que le paga uno de los gastos necesarios del negocio, esto significa que la relación carece de lucro. No hay pues, la intención de aportar el trabajo ni de lucrar. Puede la Ley obligar a la participación de las utilidades, con ese mandamiento no se cambia la intención de las partes ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo”.⁴⁸

Por último, la teoría que sostiene que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo lo es, el contrato de mandato, se fundamenta en el hecho de que al trabajador se le encomendaba determinada tarea, sin embargo esta termino por extinguirse atento a lo señalado por el maestro Mario de la Cueva quien señala:

“La asimilación del contrato de trabajo al de mandato tuvo extraordinario eco en otros tiempos, se encuentra hoy, empero, definitivamente descartada, toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato dada la definición que del mismo proporciona el artículo 2546 del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos”.⁴⁹

Discrepando un poco del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que en el mandato el fin no es un acto jurídico, pero de acuerdo con él en que el contrato de mandato no puede justificar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo el autor Jesús Castoreña señala:

“Esta explicación se debe a una confusión acerca del objeto de los contratos. Se piensa que el trabajo es en el mandato el fin del acto jurídico. No es así. El fin del mandato es la representación, el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de la representación, sirve solo de medio.

⁴⁸ CASTORENA J, Jesús, “Manual de Derecho Obrero. Ed. Talleres Gráficos, ed. 4ª, México 1999.

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario, “Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 1949, pág. 15

Es más, en la relación de trabajo no hay representación. Puede haberla en determinados casos, pero como un fenómeno accesorio, cuando sin ella no puede realizarse la prestación personal de servicios.”⁵⁰

El maestro Mario de la Cueva al señalar que todas las teorías civilistas que intentan dar fundamento a la relación de trabajo han fracasado señala que esta ha tenido un nuevo auge y al respecto nos dice:

“Se debaten dos grandes ideas para explicar la naturaleza y el carácter del derecho del trabajo: Una, la concepción que podríamos llamar privatística del derecho del trabajo, y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obreras patronales, consideradas como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicista y humanista del derecho del trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna”.⁵¹

Para nosotros la naturaleza jurídica de la relación del trabajo será un acto jurídico llevado a cabo por la voluntad del trabajador y del patrón, de las cuales el primero presta sus servicios al segundo bajo las instrucciones e indicaciones de este, con el objeto de producir un fin determinado “acto jurídico” al que la Ley de da una protección especial y que de ninguna manera puede equipararse a un contrato de naturaleza civil.

⁵⁰ CASTORENA J, Jesús, “Manual de Derecho Obrero. Ed. Talleres Gráficos, ed. 4ª, México 1999.

⁵¹ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/9/pr/pr13.pdf>, consultada en abril 2014.

3.2 Principios de las Relaciones Laborales

Para identificar el principio fundamental de las relaciones laborales y del derecho laboral, una propuesta es retroceder en la historia y determinar qué idea o problema fue el más importante en el trayecto hacia la creación de cada campo.

Un buen lugar para comenzar la investigación es la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, debido a que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) se encuentra fuertemente relacionada tanto con las relaciones laborales (RL) como con el Derecho Laboral (DL). La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) surgió a raíz del Tratado de París que terminó formalmente con la Primera Guerra Mundial. Los Líderes mundiales se reunieron ese año para terminar dos tipos de conflictos armados. El primero fue un conflicto militar entre naciones, el segundo fue un conflicto armado industrial entre las clases productoras de capital y mano de obra.

A partir de la década de 1870, los principales países industriales del mundo comenzaron a experimentar una creciente contienda laboral, intensificando la polarización de clases, la aparición de sindicatos militantes, y el surgimiento de movimientos políticos radicales dedicados a la demolición del capitalismo. Estos desarrollos se hicieron conocidos como el Problema Laboral. El problema laboral se intensificó en forma gradual hasta culminar en los últimos años de la Primera Guerra Mundial marcando por un rápido crecimiento de huelgas y afiliaciones a sindicatos y el surgimiento de la revolución bolchevique en Rusia. Los líderes mundiales estaban convencidos de que era necesario adoptar reformas importantes en las relaciones empleador-empleado para dejar fuera los conflictos de masas en la industria y los movimientos revolucionarios en política, lo que los llevo a crear la Oficina Internacional del Trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo tenía por finalidad restablecer la paz trabajador-gerencia a través de la práctica de las relaciones laborales y del derecho laboral.

Para que las Relaciones Laborales y el Derecho Laboral tuviesen éxito en el establecimiento de la paz industrial, los fundadores de la Oficina Internacional del Trabajo, primero tenían que determinar cuál era el factor más importante que daba origen a todo el conflicto y violencia que se experimentaba en el lugar de trabajo.⁵²

3.2.1 Estabilidad en el empleo

El derecho a la estabilidad “Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”⁵³

En lo concerniente a la Estabilidad en el empleo, destacan las manifestaciones siguientes:

“Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO), y Unión General de Trabajadores (UGT), apuestan decididamente en el Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo por potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de la utilización de la contratación temporal, especialmente de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción; mejorar conjuntamente con el Gobierno el actual marco de la protección social del trabajo.”⁵⁴

Frente al despido arbitrario, pese a que el trabajador observe sus obligaciones laborales, se regula como institución fundamental de esta materia la

⁵² [Http://www.catedratico.com.ar/pdf/estudiantes/otros-materiales/KAUFMANBruceCONFERENCIAespaol.pdf](http://www.catedratico.com.ar/pdf/estudiantes/otros-materiales/KAUFMANBruceCONFERENCIAespaol.pdf), consultada en abril 2014.

⁵³ De La Cueva, Mario, “El nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1999. P.219

⁵⁴ Cfr. Clemént Beltrán, Juan B., “La Modernidad Laboral”, Ed. Esfinge, México 2000, pág. 69

estabilidad en el empleo. Por lo mismo, sin medir ni comprobarse la causa justificada será declarada nula y sin valor el despido.⁵⁵

Al efecto se reitera que en la sociedad actual la estabilidad en el empleo constituye un derecho incontrastable que protege a los trabajadores contra el despido intempestivo y la disolución unilateral de las relaciones laborales por voluntad del patrón. Se le considera entonces, como la garantía fundamental para conservar el puesto a lo largo de la vida laboral que no pueden violentarse sino ante una causa grave fijada en la ley expresamente.⁵⁶

Con la socialización del derecho del trabajo se han desarrollado estrategias novedosas para promover el acceso a la vida laboral y una seria política de empleo. Así, se inició un proceso que reconoció como garantía fundamental la libertad de trabajo, para después proteger el derecho al trabajo e incluso dar cauce firme al derecho al mejor trabajo.⁵⁷

Realizada de manera consistente en otros sistemas comparados, la política de empleo acaso se asumió en México en forma declarativa, sin mayores perspectivas prácticas, para conseguir en el régimen lopezportillista, en la década de los setenta, la relación sin eficacia del derecho constitucional al trabajo suficiente.

No es justificable que antes de reconocerle estabilidad a sus asalariados, el patrón tenga ocasión para comprobar su eficiencia, su preparación y su “docilidad”; su potencial productivo y su conciencia sindical.

La teoría relacionista aún vigente en nuestro sistema, no tiene cabida la rescisión unilateral de la relación de trabajo por voluntad del patrón, si no cuenta

⁵⁵Cfr. Mariano Tiessembaum, *El derecho del trabajo en la república Argentina*. El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t. I. p. 31.

⁵⁶Cfr. Roberto Pérez Patón, *El derecho boliviano del trabajo*, El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t. I. p. 165

⁵⁷Jean Maurice Verdier, “Droit du travail, Dalloz”, París, 1975, pp. 80 y ss.

con causa suficiente; más la fórmula es flexible si éste cumple con ciertas condiciones:

La estabilidad en el empleo se garantiza con la determinación de que la duración de las relaciones de trabajo es por tiempo indefinido, en tanto que la naturaleza de la obra o las condiciones económicas extraordinarias no reclamen su durabilidad determinada. Por lo mismo, la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base de que su eficacia no depende de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si así lo requiere la naturaleza de las cosas. Cabe entonces mencionar que mientras continúe la materia del trabajo habrá de sobrevivir la relación laboral.⁵⁸

Dentro del ordenamiento mexicano, la duración de las relaciones de trabajo pueden ser:

- a) Por tiempo indeterminado como fórmula genérica;
- b) Por tiempo determinado, en casos excepcionales en estos supuestos:

Si es que la naturaleza del trabajo lo reclama, o

Cuando se cubra temporalmente una vacante, por concepto de sustitución eventual o perentoria, y

- c) En los supuestos restantes que la propia ley prevenga.

Por tanto, el trabajo por obra determinada o tiempo determinado solo podrá contratarse de manera excepcional cuando la naturaleza de la labor lo requiera. Como habrá de detallarse, las relaciones de trabajo se prolongarán por el tiempo en el cual subsista la materia del trabajo.

En función de estos conceptos se hace necesario distinguir el trabajo de planta o de base, del eventual y por temporada. “Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal de la empresa o

⁵⁸ Cfr. Mario de la Cueva, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1996, t. I, p. 223.

establecimiento; aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados; por lo tanto, aquellos en cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.”⁵⁹ Son las actividades permanentes que constituyen la vida de la empresa.

El trabajo temporal es aquel que si bien se vincula también a las actividades normales de la empresa, sin las cuales no puede subsistir, se desempeña por ciclos o a lo largo de ciertas temporadas que se repiten por año. Es el caso del trabajo en los hoteles, en las temporadas altas, o en los cultivos agrícolas en las épocas de la cosecha, periodos laborales que se repiten invariablemente en la vida de las negociaciones. De esta suerte, aunque requeridos sólo en ciertos periodos, obligan a los patrones a contratar a los mismos trabajadores si éstos lo solicitan, protegiéndose, al efecto, su estabilidad en el empleo.

En este supuesto, los llamados trabajadores de temporada cuentan con el derecho de presentarse en los periodos respectivos para ser incorporados al trabajo, lo que de no respetarse se habrá de considerar despido injustificado, asimismo, este tipo de trabajadores cuentan, al igual que el personal de base, con el derecho a su antigüedad correspondiente.

El trabajo eventual, por el contrario, es aquel que se realiza de manera ocasional y de ninguna manera forma parte de las actividades normales e indispensables de la empresa. “La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta”,⁶⁰ es el caso de las sustituciones temporales de alguna persona o la práctica de instalaciones o reparaciones en la maquinaria.

⁵⁹ Mario de la Cueva, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1996, t. I, p. 226

⁶⁰ Mario de la Cueva, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1996, t. I, p. 227

Para un importante sector de la doctrina, los trabajadores eventuales pasaron a formar parte de las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinados, razón por la cual podrán ser considerados como tales cuando así lo determine la naturaleza del trabajo. Consecuentemente, se estima que en el escrito de las condiciones de trabajo, ha de señalarse claramente el motivo de la eventualidad, puesto que si se omitiera deberá estimarse que se trata de un trabajo por tiempo indeterminado.⁶¹

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo II, y en especial en los artículos del 35 al 39 dice:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

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

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 a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

⁶¹Ibidem.

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.”

3.3 Conflictos Individuales en Materia del Trabajo

Concepto de conflicto El diccionario Océano Uno establece en la voz *conflicto* lo siguiente: “Colisión u oposición de intereses, derechos y pretensiones etc.”, se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas”.⁶²

En la fracción XX del apartado “A” del Art. 123 Constitucional se menciona también como sinónimo a “las diferencias...(entre el capital y el trabajo)”. Expresa simple y sencillamente una oposición de intereses.

Los conflictos y las vías para resolverlos son dos cosas diferentes, los primeros corresponden a un fenómeno social; los segundos constituyen una pluralidad de actos procesales, estos son meramente jurídicos, mientras que los conflictos pueden jurídicos, económicos e inclusive técnicos.

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

Guillermo Cabanellas expresa que “el término conflicto tiene mucha similitud con colisión, sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos.”⁶³

⁶² <http://www.oceanouno.com/UNO/>, consultada en septiembre 2014.

⁶³ Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, t. II, Buenos Aires, 1968, p. 252.

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales podemos mencionar:

Para Mario de la Cueva, “los conflictos de trabajo son la controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”⁶⁴

A manera de ensayo, Armando Porras y López define a los conflictos de trabajo como “las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo.”⁶⁵

J. Jesús Castorena dice que: “conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance, vigencia de las normas, de los contratos y de la relaciones de trabajo.”⁶⁶

Agrega además, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma.

Eugenio Pérez Botija indica que: “Con el nombre conflictos labores se alude a toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus

⁶⁴ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, p.19.

⁶⁵ Porras y López, Armando, *Derecho procesal del Trabajo*, (no señala la casa editorial, pág. 117.

⁶⁶ Jesús Castorena, *Procesos del derecho obrero*, Imprenta Didot, México, sin fecha, p. 32.

cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.”⁶⁷

Baltazar Cavazos Flores señala que: “Por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.”

Comenta además que, conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión”.⁶⁸

Mucho tiene que ver en los conflictos en materia del trabajo, el ambiente laboral que predomina en los centros de trabajo, derivado de que los patronos no se preocupan por que sus trabajadores, se sientan motivados tanto verbalmente como económicamente, lo que desencadena en los conflictos laborales. Al prevalecer una buena capacitación y un reconocimiento monetario, esto propia un buen ambiente laboral que genera crecimiento y estabilidad para todos y cada uno de los integrantes de la empresa.

Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, no al contrario, los conflictos son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre

⁶⁷ Eugenio Pérez Botija, *Curso de derecho del trabajo*, tecnos, Madrid, 1960, p. 294

⁶⁸ Baltazar Cavazos Flores, *35 lecciones de derecho Laboral*, Trillas, México, 1983, p. 351

el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

Los conflictos laborales son: “En sentido lato son conflictos de trabajo las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones laborales o colectivas de trabajo”⁶⁹.

Mario de la Cueva “Los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: “primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo... (y) en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.”⁷⁰

“Los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

- Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.

⁶⁹ *Diccionario del Derecho del Trabajo*, Porrúa-UNAM, México 2001, pág. 46

⁷⁰ Cfr. CUEVA Mario de la, Ob. cit págs. 510-527

- Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.”⁷¹

3.4 Rescisión Laboral

El legislador regula diferentes figuras para disolver las relaciones individuales de trabajo, mismas que para su estudio pueden ser clasificadas en dos grupos: las causas de rescisión y las de terminación.

La *rescisión* se define como “la disolución de la relación individual de trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna de ellas, en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte. Dichas causas se subclasifican en dos tipos: de disolución y de separación.”⁷²

En México el legislador adoptó un sistema mixto para regular las causales de despido, enumerado por un lado, de manera taxativa, las catorce situaciones más comunes del incumplimiento de las normas de trabajo por los trabajadores; y también, permitiendo por el otro, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran crear en su caso, causales análogas e igualmente delicadas a las señaladas de manera limitativa en la ley⁷³.

Entre las principales causales de despido pueden destacarse las siguientes:

- El engaño del trabajador sobre sus aptitudes laborales.
- La falta de probidad u honradez.
- Los actos de violencia, así como las injurias sobre el patrón o sus representantes.
- La negligencia grave en el desempeño del trabajo.
- La existencia de imprudencia o descuido inexcusables.

⁷¹ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, p.529.

⁷² <http://www.laboral.com.mx/site/documentos/articulos/rescision.pdf>

⁷³ Mario de la Cueva, op. cit., t. I. pp. 242 y ss.

- La revelación de secretos de fábrica o profesionales.
- La existencia de más de tres faltas injustificadas dentro del término de treinta días.
- La desobediencia grave a las órdenes del patrón o de sus representantes.
- El incumplimiento delicado a las normas preventivas contra accidentes o enfermedades de trabajo.
- La comparecencia a las labores en estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna droga o enervante.
- La emisión de sentencia ejecutoriada que decrete prisión para el trabajador.

El patrón cuenta con un término de treinta días, a partir de la fecha del incumplimiento o de que aquella en la que se enteró de la falta cometida, para realizar a su criterio el despido respectivo.

Una causal frecuente que se invoca en los despidos es la integrada por las faltas de probidad u honradez, que “son las acciones u omisiones del trabajador, delictivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aun cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal, falta de rectitud, de ánimo, de hombría de bien y de integridad en el obrar”⁷⁴

La Ley Federal del Trabajo en el Capítulo V, en sus artículos 53 al 55 mencionan los supuestos donde se pueda dar la Terminación de las relaciones de trabajo:

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

⁷⁴ Roberto Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983, t. II, p. 326

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de este ordenamiento legal.

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 de este mismo ordenamiento legal.

Asimismo el artículo 434 de Ley Federal del Trabajo establece:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

3.5 Despido injustificado

El trabajador se podrá separar en cualquier tiempo de su empleo, mientras que en el supuesto del despido, el patrón no lo puede utilizar en forma

discrecional, sino sólo y exclusivamente por causa justificada. En nuestra opinión no es adecuada la incorporación del término rescisión, que es de impronta civilista y que puede sustituirse, con mayor rigor científico, por figuras laborales como son el despido y la separación o retiro.

Según Alonso García, el despido se presenta como la extinción de la relación de trabajo por voluntad unilateral del patrón, cuente o no con causa justificada⁷⁵ Más adelante concluye que atendiendo a su naturaleza de un acto de rescisión individual por incumplimiento, no es fácilmente aceptable la existencia de un despido que no tenga causa justa.

Para alguna corriente de opinión, el despido se produce sólo cuando se presenta una causa también suficiente, refiriéndose a un poder de resolución o casual, llamado *ad nutum*, cuando no se cuenta con motivo necesario para correr al obrero.

El despido ha de entenderse como la disolución de la relación individual de trabajo por voluntad del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de los deberes laborales del trabajador.

Es interesante destacar que las normas protectoras contra el despido arbitrario no violentan la teoría de las obligaciones y de los contratos, pues al aspirar a preservar la justicia social, reflejan el espíritu moderno del derecho del trabajo: un derecho de desigualdad.

Para una importante corriente en la doctrina, la enumeración de las causales de despido se pueden agrupar en tres sectores:

- a) Las que provienen de una fuente legal ajena a la voluntad de las partes;
- b) Las que surgen del acuerdo directo de las mismas, y

⁷⁵Manuel Alonso García, op. Cit., p.554.

- c) Las que son determinadas por la acción unilateral del trabajador o del patrón.

En la dogmática se habla de despido manifiesto y de despido tácito, entendiéndose por éste el operado por el patrón con actitudes lesivas como el trato injusto o discriminatorio, la mala voluntad, la prepotencia o la negativa caprichosa de licencias.

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus últimos párrafos menciona: “El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.”

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Para proteger la estabilidad en el empleo, el legislador dispuso que se revierte la carga de la prueba cuando un trabajador demande la injustificación de su despido, contando el patrón con la necesidad de comprobar, al respecto, que tuvo razones suficientes para despedirlo. Sin embargo, el trabajador deberá de

probar la existencia de la relación de trabajo y la circunstancia de que ya no se encuentra laborando, si el patrón niega el despido y ofrece de nueva cuenta el empleo.

El patrón cuenta a su vez, con la carga de probar que el trabajador abandonó el empleo o los hechos con los cuales pretende fundar la causa que tuvo para rescindir la relación de trabajo.

Para revertir la carga de la prueba el patrón hace el ofrecimiento de trabajo como se menciona en la tesis jurisprudencial:

“TRABAJO. ES DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO QUE SE HAGA EN LOS MISMOS O MEJORES TERMINOS EN QUE SE VENIA DESEMPEÑANDO, AUNQUE NO SE MENCIONE QUE SE INCLUIRAN LOS INCREMENTOS SALARIALES.

Conforme a la jurisprudencia 2ª./J.125/2002 de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, Diciembre de 2002, página 243, para calificar de buena o mala fe el ofrecimiento de trabajo deben considerarse las condiciones fundamentales en que se venía desarrollando, como son el puesto, el salario, la jornada y el horario de labores. Por otra parte, de los artículos 82, 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que hasta en tanto no existan los incrementos al sueldo, no pueden considerarse como parte del salario; en todo caso, si se demuestra su existencia y se discute en juicio sobre su aplicación en beneficio del trabajador, la determinación que llegue a tomarse es producto del análisis de las pruebas que lleven a demostrar la pretensión deducida. Así, el hecho de que el patrón ofrezca el trabajo en los mismos o mejores

*términos y condiciones en que se venía prestando, sin hacer referencia a que se incluyan los incrementos que hubiese tenido el salario durante el lapso en que no se desempeñó, no ocasiona que el ofrecimiento deba calificarse de mala fe, porque no se alteran las condiciones fundamentales de la relación laboral conforme a los términos en que se venía desarrollando, puesto que tal aumento sucedió con posterioridad a la fecha del despido, además de que tampoco demuestra que el oferente carezca de voluntad para reintegrar al trabajador a sus labores, porque los incrementos salariales son independientes y secundarios a los presupuestos que conformaron el vínculo laboral, por lo que dicha situación únicamente da lugar a que la Junta laboral respectiva, conforme a las pruebas que se ofrezcan para acreditar el extremo que se pretende, condene al pago correspondiente, en caso de que dichos incrementos sean aplicables al trabajador y si es que no se cubrieron durante el juicio”;*⁷⁶

Por otra parte, si con el objeto de perjudicar al trabajador demandante, el patrón modifica o pretende cambiar las condiciones en la cuales aquél se encontraba laborando, existirá mala fe y por tanto la confirmación de que el despido fue injustificado.

Dentro de este orden de ideas se comprueba que existe mala fe e intención de causar daño, si al ofrecer el empleo, el patrón reduce las condiciones generales de trabajo: una jornada más larga de trabajo; ubicación en una categoría o nivel inferior, salario más reducido o menores prestaciones. En este supuesto ocurre que el despido será injustificado. Sin embargo, la jurisprudencia se pronuncia en el

⁷⁶ Tesis 2ª./J.125/2002 Seminario Judicial de la Federación, Novena Época. T.XVI, Diciembre de 2002, pág. 243

sentido de que no puede alegarse mala fe si el patrón desconoce o controvierte la antigüedad de su trabajador.

Para efectos procesales no se estima como prueba el acreditar que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días sucesivos al que afirma haber sido despedido. Antes, se puede estimar que su pretendido abandono del trabajo corrobora la existencia del despido.

Se considera que existe despido injustificado si el patrón impide, mediante cualquier procedimiento, que el trabajador desempeñe el contrato. Se entenderá que ha existido despido injustificado si el patrón rescinde el contrato de trabajo y no comprueba en el juicio su motivo razonable.

En México no se ha reconocido, pese a su espíritu protector, el resarcimiento integral de los daños económicos e incluso morales sufridos por el trabajador despedido injustificadamente. Como en otros ordenamientos jurídicos, en el sistema jurídico nacional debiera sancionarse la impunidad de los patrones, su arbitrariedad y su indolencia, así como reparar a los trabajadores los prejuicios padecidos.

3.6 Concepto de Salarios Caídos

El origen o génesis del concepto de salarios caídos tiene como principio la llamada estabilidad en el empleo que es el derecho que tiene un trabajador a conservar su fuente de trabajo. Se trata de una institución que implica que durante el tiempo en el que se desahoga el juicio, el trabajador se encuentra dispuesto a la restitución de su empleo. He ahí precisamente donde radica la naturaleza del concepto.

Para Néstor de Buen L los salarios caídos son: “un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y

constituyente, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.”⁷⁷

Respecto de los salarios caídos Néstor de Buen L. menciona: “si bien es cierto que la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, se habla de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague las indemnizaciones, resulta obvio que ese concepto corresponde al salario que contiene el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, esto es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por ello debe de concluirse que el término “salario vencido” no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a “indemnizar igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador”. Se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor de una situación especial del salario.”⁷⁸

Alberto Trueba Urbina nos dice que: “El salario es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía.”⁷⁹

En su Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Ávila Salcedo, “considera que los salarios vencidos es la sanción impuesta al patrón cuando en juicio laboral éste no comprueba que la causa del despido fue justificado.”⁸⁰

En los litigios ante los Tribunales del Trabajo, de manera frecuente se observan procedimientos en los que se hacen condenas por concepto de salarios caídos, se condenan cantidades a las que corresponderían al trabajador, por la duración del juicio, tiempo durante el cual debió disfrutar de los beneficios del salario y todo lo inherente al principio de estabilidad en el empleo.

⁷⁷ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, vigésima segunda edición actualizada, Porrúa, México, 2010, pág. 199.

⁷⁸ DE BUEN L. Néstor, Op. Cit. Pág. 112.

⁷⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª edición corregida, Porrúa, México, 1977, pág. 291.

⁸⁰ AVILA SALCEDO, Luis Fernando, Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Porrúa, México, 2010, pág. 22.

Lo anterior obedece a un principio lógico que se traduce en que el empleo es la fuente de ingresos de una persona y los créditos relacionados con el mismo, incluso se consideran prioritarios en diversos ordenamientos jurídicos. Esto es que, una persona que se ve privada de sus ingresos, por causas que no le son imputables, establecidas en un laudo, debe ser restituido de manera cautelosa por el patrón y se le deben entregar los conceptos que dejó de percibir durante el tiempo que el procedimiento duró, más aún, si el mismo no se originó por causa imputable a éste.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 establece que “el trabajador podrá solicitar ante la Junta, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con del importe de los tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

No existe un mínimo de pago de salarios caídos, se presenta cuando se reinstala al trabajador o se paga las condenas previo al año.

Los meses se cuantifican a días naturales, así habrá años que sean de 365 días y otros de 366.

Capitalización, adición de los intereses vencidos al capital que los devenga, para calcular los rendimientos ulteriores sobre el nuevo saldo insoluto.

Capitalización, acción de agregar al capital originario de un préstamo o crédito los intereses devengados, vencidos y no pagados para computar sobre la suma resultante réditos ulteriores.

Atendiendo a lo anterior la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se apoya en los criterios de interpretación de la tesis de jurisprudencia **P.XXVII/98**:

“INTERPRETACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN. ANTE LA OSCURIDAD O INSUFICIENCIA DE SU LETRA DEBE ACUDIRSE A LOS MECANISMOS QUE PERMITAN CONOCER LOS VALORES O INSTITUCIONES QUE SE PRETENDIERON SALVAGUARDAR POR EL CONSTITUYENTE O EL PODER REVISOR”⁸¹

El propio artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, frente a la insuficiencia u oscuridad de la letra de la ley, utilizar mecanismo de interpretación jurídica. Al desentrañar el sentido y alcance de un mandato constitucional deben privilegiarse aquellos que permitan conocer los valores o instituciones que se quisieron salvaguardar por el Constituyente o el Poder Revisor. Así, el método genético-teleológico permite, al analizar la exposición de motivos de determinada iniciativa de reforma constitucional, los

⁸¹ Tesis P. XXVIII/98, Registro 196537, Seminario Judicial de la Federación, Novena Época. T.VII, Abril de 1998, pág. 117.

dictámenes de las Comisiones del Congreso de la Unión y el propio debate, descubrir las causas que generaron determinada enmienda al Código Político, así como la finalidad de su inclusión, lo que constituye un método que puede utilizarse al analizar un artículo de la Constitución, ya que en ella se cristalizan los más altos principios y valores de la vida democrática y republicana reconocidos en nuestro sistema jurídico y **15/99 “INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA DE LA LEY. SUS LÍMITES”⁸²**, La interpretación auténtica de las normas legales no es una facultad de modificación o derogación de aquéllas, aunque siga el mismo trámite legislativo que para la norma inicial, sino que establece su sentido acorde con la intención de su creador. La naturaleza del proceso interpretativo exige que el resultado sea la elección de una de las alternativas interpretativas jurídicamente viables del texto que se analiza, pues en cualquier otro caso se estaría frente al desbordamiento y consecuente negación del sentido del texto original. Además, las posibilidades de interpretación de la norma original no pueden elaborarse tomando en cuenta solamente el texto aislado del artículo que se interpreta, pues éste es parte de un conjunto de normas que adquiere un sentido sistémico en el momento en que los operadores realizan una aplicación. Así, la interpretación auténtica tiene dos limitaciones: a) Las posibilidades semánticas del texto tomado de manera aislada, elaborando una serie de alternativas jurídicamente viables para el texto a interpretar; y, b) Esas posibilidades iniciales, pero contrastadas con el sentido sistémico del orden jurídico a aplicar para el caso concreto, tomando en cuenta no sólo las

⁸² Tesis P./J.87/2005 Seminario Judicial de la Federación, Novena Época. T.XXII, Julio 2005, pág. 789.

normas que se encuentran en una posición horizontal a la interpretada -artículos del mismo ordenamiento en el cual se encuentra el que se interpreta- sino también aquellas normas relevantes de jerarquía superior o vertical -Constituciones Federal y Local-, y los principios y valores en ellas expresados, establecidos por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Los salarios caídos tienen un carácter indemnizatorio o resarcitorio por los daños y perjuicios causados por incumplimiento del contrato o relación laboral, en términos del artículo 123 Constitucional fracciones XXII y XXVII inciso g); por otra parte, el párrafo tercero del citado artículo 48 sustituye el pago de salarios caídos después de transcurridos doce meses, por una nueva fórmula indemnizatoria que hace consistir en el pago de los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago; congruente con lo establecido en el artículo 123 Constitucional en sus fracciones señaladas, se concluye que dichos intereses tienen también un carácter resarcitorio por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento del contrato o relación laboral, que en términos constitucionales son irrenunciables. El legislador introduce al derecho del trabajo el concepto “capitalización de intereses” ampliamente analizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Contradicción de tesis 33/98, en el cual definió la capitalización como *“la adición de los intereses vencidos al capital que los devenga, para calcular los rendimientos ulteriores sobre el nuevo saldo insoluto”*, así pues, conforme a la fórmula establecida en el referido párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Laboral, el 2% mensual a que se refiere, procede se calcule a partir del mes trece, sobre quince meses de

salario; monto al que se irá agregando el interés generado para calcular el siguiente 2% y así sucesivamente, esto es, los intereses del mes subsecuente se causan sobre la suma de quince meses más el interés que operó en el mes precedente y así repetidamente cada mes hasta el cumplimiento del laudo; por tanto, si una vez transcurridos los doce meses a que se refiere el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, no se ha dado cumplimiento al presente laudo, se condena al pago de intereses, que se cuantificarán vía ejecución sin necesidad de incidente de liquidación en los términos ya expresados.- **CONTRADICCIÓN DE TESIS 31/98 INTERPRETACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**

3.7 Supuestos en los que procede el pago de Salarios Caídos

Salarios caídos, procede su pago aun cuando no se demande como prestación principal la reinstalación o indemnización constitucional si el trabajador fue reinstalado por la patronal antes del ejercicio de la acción.

En vista de que la procedencia del pago de los salarios caídos es una consecuencia directa e inmediata de la acción ejercida contra el despido injustificado, cuando ésta se estima procedente, también debe considerarse el pago por concepto de dichos salarios, en los casos en que el trabajador los reclame sin demandar propiamente el reconocimiento del despido injustificado, la reinstalación o su indemnización correspondiente por haber sido reinstalado por el patrón con anticipación al ejercicio de la acción, pero sin haberle cubierto los salarios que se vencieron durante el transcurso del tiempo en que permaneció suspendida la relación laboral; lo anterior, siempre y cuando en el juicio se demuestre que el despido fue injustificado; en virtud de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se aprecia disposición que refiera algún impedimento para que la autoridad laboral determine improcedente el pago

de la prestación de mérito, en los casos en que el trabajador no reclame simultáneamente como prestación principal el reconocimiento del despido injustificado y, como consecuencia, la reinstalación o su indemnización constitucional correspondiente, pues como ya se destacó, la procedencia del pago de los salarios caídos es una consecuencia del despido injustificado; por ende, cuando éste se estima demostrado, también debe declararse procedente el pago de aquéllos, por ser un derecho adquirido con motivo del despido de que fue objeto el operario.

3.8 Cuadro comparativo de los Salarios Caídos.

Derivado de la modificación realizada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y para realizar el comparativo de cómo se pagaban y se pagaran los salarios caídos me permito hacer la siguiente transcripción.

Artículo 48 de la anterior Ley Federal del Trabajo:

I.- 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.

II.- 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.

Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reformada y que entró en vigor el 1 de diciembre del año 2012:

I.- 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, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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

III.- Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

IV.- En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

V.- Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

VI.- Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Para entender un poco mejor a continuación veremos un ejemplo de cómo se cuantificaban los salarios caídos y de cómo se cuantificaran con el nuevo ordenamiento.

Juan Pérez demanda a la empresa Proseguro Social, S.A. DE C.V., por el pago de la Indemnización Constitucional derivada de un despido injustificado acontecido el 01 de febrero de 2012, como gerente de operaciones ganaba \$300.00 pesos diarios a la fecha de la separación.

CONCEPTO	CON LA ANTERIOR LFT	CON LA ACTUAL LFT	2% CAPITALIZABLE
INDEM CONST 90 DÍAS	\$ 27,000.00	\$ 27,000.00	
SAL CAIDOS 12 MESES	\$109,500.00	\$109,500.00	
TOTAL 15 MESES	\$136,500.00	\$136,500.00	\$2,730.00
16 MESES	\$145,500.00	\$139,230.00	\$2,784.60
17 MESES	\$154,500.00	\$142,014.60	\$2,840.29
18 MESES	\$163,500.00	\$144,854.89	\$2,897.09
19 MESES	\$172,500.00	\$147,751.98	\$2,955.03
20 MESES	\$181,500.00	\$150,707.02	\$3,014.14
21 MESES	\$190,500.00	\$153,721.16	\$3,074.42
22 MESES	\$199,500.00	\$156,795.58	\$3,135.91
23 MESES	\$208,500.00	\$159,931.49	\$3,198.62
24 MESES	\$217,500.00	\$163,130.12	
TOTALES	\$217,500.00	\$163,130.12	
COSTO BENEFICIO			\$54,369.88 (Aprox. un 25% menos)

CAPÍTULO 4.- IMPACTO ECONÓMICO DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS EN LAS EMPRESAS

4.1 Teorías económicas en las relaciones laborales

Tan antiguo como el tiempo es el trabajo, porque es ésta una de las primeras actividades realizadas por el hombre, inicialmente como una simple acción de sobrevivencia que garantizaba igualdad a los hombres que lo realizaban, pero tiempo después, cuando ya es dotado de un sentido eminentemente económico, este trabajo propicia una honda división entre los individuos que integran la sociedad, partición ésta, generada por las distintas capacidades físicas o intelectuales de quien lo realizaba.

Se ha sostenido que la globalización llegó para quedarse. Lo cierto es que se está ante un fenómeno que ha transformado radicalmente al capitalismo, cambiando profundamente los procesos de productivos y desatando una feroz competencia.

La empresa como núcleo central en donde se desarrolla la relación de trabajo asalariada, no podía ignorar y mucho menos escapar del nuevo escenario. Para poder sobrevivir, los empresarios han sido constreñidos a adoptar nuevas formas de organización y producción que han conducido a suplantarse la empresa de integración vertical.

Hoy en día la empresa se descentraliza, su actividad se fragmenta y se constituyen diversas unidades productivas.

El nuevo modelo empresarial de la globalización y la era digital subvierte lo que ha sido hasta el día de hoy el tradicional Derecho del Trabajo. Concebido para aplicarse a las relaciones establecidas en el marco de un gran establecimiento, sobre el fundamento de un vínculo continuo y permanente entre el empleador y un trabajador.

El derecho del trabajo en la actualidad y los esfuerzos de finales del siglo antepasado para cambiar la condición de los trabajadores y dotarlos de mejores condiciones de vida, para dignificar el trabajo, no fueron infructuosas, al inicio de ese siglo, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo se propicia también una etapa intervencionista, en la que el Estado ya no permite que las negociaciones por motivo de trabajo sean particulares, sino por el contrario dispone, pasen a ser preocupación de una constante supervisión del propio Estado a fin de garantizarle al trabajador los mínimos establecidos en la ley, dejando libertades contractuales a las partes solamente para superar estos mínimos legales.

“En nuestros días, los antiguos patronos (personas físicas), ahora empresas (personas morales), se han convertido en parte de complejas redes de intereses transnacionales, que por su naturaleza endurecen las políticas laborales en defensa de una utilidad cada vez más grande para unos cuantos, con gran deterioro de los demás, que son los trabajadores; pero si esto fuese poco, la natural evolución tecnológica ha dotado a la empresa, de sofisticados medios de producción que cada día al ser más tecnificados, requieren de menor cantidad de mano de obra, creando un nuevo fantasma para el trabajador: el desempleo, que se convierte en la enfermedad social de nuestro siglo, estableciendo así un sistema selectivo en la sociedad, que captará solamente a los más capaces. Agravando aún más la escasa oportunidad de trabajo, aparece en el mundo una gran explosión demográfica, esto “hace que el trabajo pase a ser un bien escaso.”⁸³

Así, ante esta situación, se forja día a día el derecho del trabajo con un ímpetu inusitado, producto de la cuestión social que se trata de regular, y vemos como en pocos años se convierte en materia de estudio y normativa en todos los países industrializados, o en vías de desarrollo, ya que la condición económica no

⁸³ ALONSO OLEA, Manuel, El Trabajo como Bien Escaso y la Reforma de su Mercado. Ed. Civitas, Madrid, España 1995, pág.49

es obstáculo para no legislar tan importante actividad humana, y pronto, casi desde su inicio, este derecho del trabajo logra la internacionalización, aspecto en el que supera a muchas de las otras ramas jurídicas que a pesar de tener antiguos reconocimientos, poco o nada han logrado en el campo de homologaciones internacionales.

Pues bien, estos fueron los orígenes de las normas laborales que mantuvieron en calma y tranquilidad a los factores de la producción enmarcados en el desarrollo del país, pero de pronto, un acontecimiento inesperado, no programado, aparece como un nuevo esquema en la conciencia mundial y al aplicarse colapsa frontalmente al derecho del trabajo y a algunas de sus instituciones: La globalización.

Por ello, se considera que estamos ante un derecho del trabajo nuevo, que protege y desarrolla los principios fundamentales del derecho del trabajo tradicional, pero también se enfrenta a otro entorno social caracterizado por la integración de organizaciones laborales.

Por otro lado, el concepto de empresa, la gran empresa se convierte en un ente finamente organizado, que atiende con especial intuición las relaciones con sus trabajadores, pero a la vez reclama mayores ganancias. El Estado por su parte, no puede permanecer fuera de época ante la evolución de estos factores, y afina políticas y técnicas administrativas para controlar con modernidad el fenómeno de la producción, y sobre todo sus constantes relaciones con los sectores productivos: la empresa y el trabajador.

“Conscientes de la necesaria adecuación de algunas instituciones fundamentales del derecho del trabajo ante la nueva economía que rige el mundo, porque, de otra manera, de poco serviría una modificación que evadiera lo

esencial, lo cual nos hundiría nuevamente en un mundo de ficciones, al dictar normas jurídicas muy distanciadas de la realidad laboral.”⁸⁴

Por ejemplo no se podría hablar de un derecho del trabajo moderno, cuando se tiene únicamente una opción contractual con dos excepciones lo que en suma daría tres accesos al mundo de la obligatoriedad laboral, por eso creemos que ahí es fundamental abrir otras vertientes de acceso al trabajo.

Luis A. Anderson McNeill, “señala que es inaceptable el argumento de que el desarrollo económico requiere dejar en libertad a los empresarios, sin sujetarse a las restricciones que conlleva las norma de protección al trabajo y a los trabajadores, para que puedan enfrentarse a la competitividad; pues ellos consideran que esas restricciones dificultan el crecimiento económico y la creación de fuente de empleo”.⁸⁵

Si bien la concertación social es el procedimiento más conveniente para las relaciones entre los factores de la producción, también debe tenerse en cuenta que de nada servirán los avances técnicos y el crecimiento económico, si ellos no conducen a abatir la pobreza, la desigualdad y la explotación.

Se hace notar que la Oficina Internacional del Trabajo ha venido esforzándose por promover la justicia social para los trabajadores de todo el mundo, plasmándose esa finalidad en su actividad normativa; pero estima que debe avanzar en sus objetivos, y reafirmar enérgicamente que el progreso social tiene que ir al lado del económico.

⁸⁴ ANDERSON MCNEILL, Luis A., OIT, *Retos y perspectivas del tripartismo en un mundo globalizado*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 19 y sig.

⁸⁵ ANDERSON MCNEILL, Luis A., OIT, *Retos y perspectivas del tripartismo en un mundo globalizado*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 21 y sig.

Michel Camdessus, “expresa que es fundamental lograr un entendimiento en el plano nacional e internacional sobre la naturaleza de los problemas económicos y sociales en la actualidad, así como sobre las soluciones requeridas.”⁸⁶

Considera que el crecimiento económico por sí solo no puede resolver los problemas, pues debe ir acompañado del desarrollo de los recursos productivos humanos o naturales, y que a su vez se distribuyan equitativamente los frutos de la productividad, mediante un mayor empleo y una disminución de la pobreza, junto al respecto a los derechos humanos y la preservación del ambiente. También debe procurarse frenar la explotación demográfica.

José María Dagnino Pastore, “señala las consecuencias del impresionante avance científico y tecnológico; entre la cuales mencionamos que el progreso de los transportes y de las comunicaciones ha acelerado la movilidad interna e internacional de los factores de la producción, y ha ocasionado la mundialización de la economía; así como los cambios en la estructura del empleo.”⁸⁷

Plantea que la Oficina Internacional del Trabajo ante la nueva situación mundial, para cumplir con sus finalidades esenciales, debe adecuar y ampliar sus objetivos, especificando y actuar en consonancia con los mismos.

Se estima de gran interés entre las “ampliaciones” que propone, ocuparse de lo que gráficamente denomina grandes “ausentes”, que carecen o tienen poca representatividad: los desocupados, los informales, los inmigrantes, etc.

⁸⁶ CAMDESSUS, Michel, *La OIT y el FMI en sus principales jalones*. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 67 y sig.

⁸⁷ DAGNINO PASTORE, José María. *La OIT en un mundo en mutación* (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 21 y sig.

Asimismo articular el tratamiento de los autoempleados, independientes, y otro tipo de relaciones no tripartitas, entre los interlocutores sociales.

Generar la “ampliación de oportunidades” difundiendo y capacitando en técnicas para los microemprendimientos, el autoempleo, las asociaciones voluntarias, etc.

Recopilar, procesar y difundir información sobre nuevas políticas experimentadas en países en proceso de ajuste: creación de microemprendimientos, reducción de costos laborales, flexibilización de la producción y del uso de la fuerza laboral, cambio de los sistemas de remuneración, reconversión de la fuerza laboral, adecuación de los sistemas de educación y de formación, combate de la pobreza y la marginación.

La competitividad, solidaridad y progreso social no son excluyentes, sino que son conceptos que se complementan y se refuerzan; y por tanto, el desarrollo económico debe armonizarse con el progreso social.

De las anteriores exposiciones puede inferirse que el modelo del sistema capitalista que tiende a una sociedad basada en un liberalismo económico excesivo, no es adecuado a los países en vías de desarrollo.

La orientación deseable debe tener al desarrollo autónomo de los factores económicos para potenciar el progreso social, pero sin que el Estado asuma simplemente un papel de espectador, porque uno de los fines principales del Estado es la justicia social.

Otro aspecto importantísimo, ante el reto de las nuevas tecnologías, consiste en procurar la implantación de tecnologías que se adapten a las características de los trabajadores de los países en vías de desarrollo, para evitar la inadaptación brusca de las nuevas tecnologías.

Klauss Murma, “Al manifestar que lo que conduce realmente al fomento del empleo son la promoción de las inversiones y del espíritu de empresa privada, una formación profesional que este en armonía con la demanda del mercado y el mejoramiento de la aptitud individual para el trabajo.”⁸⁸

Sugiere que no se trata solamente de mejorar la protección de los que ya tienen empleo, sino de promover la creación de empleos por medio de incentivos para la eficacia, flexibilidad y desreglamentación a fin de dejar en mayor libertad a las empresas ante las normas reguladoras de las relaciones de trabajo.

Lawrence H. Summers, “considera que la revolución postindustrial está ya en marcha, y que los países que encabezan la economía mundial del siglo XXI serán aquellos que sepan adoptar un sistema educativo capaz de satisfacer adecuadamente una demanda cada vez mayor de trabajadores calificados técnica y profesionalmente.”⁸⁹

Adebayo Adedeji, “desvirtúa la creencia de que el crecimiento conlleva el incremento de la generación de empleo, porque no lo confirman los hechos. Explica que entre las causas que subyacen en el crecimiento sin empleos y en la crisis mundial del empleo se encuentran cuatro factores:

El primero, la implantación en los años 80’ de la política del libre mercado.

El segundo factor, es la tecnología moderna, que provocó el miedo a los robots y a las fábricas informatizadas.

⁸⁸ OIT. MURMANN, Klauss. *Consideraciones sobre el futuro papel de la OIT*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 217 y sig.

⁸⁹ SUMMERS, Lawrence H. *El trabajo y el siglo XXI* (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 299 y sig.

En tercer lugar, considera que la difusión de la economía de mercado entre los países del Tercer Mundo y en Europa oriental, propició el desarrollo de una serie de mercados mundiales, del campo de las finanzas y de la gestión administrativa, en nuevas formas de tecnología y en intercambios comerciales.

Como cuarto factor, el problema de las discordancias existentes entre la oferta del personal procedente del sistema educativo y los requerimientos de la demanda de mano de obra adecuada para las necesidades de la economía, al advertir: “La mayor parte de los países carecen de un sistema nacional de programas de aprendizaje.” Esto explica las elevadas tasas de desempleo que se dan entre los universitarios. Incluso los que encuentran empleo tienen que conformarse con salarios inferiores y trabajos menos especializados, y se ven obligados con frecuencia a empezar su vida laboral con unos empleos de nivel inferior al que hubieran podido considerar adecuado.”⁹⁰

La Oficina Internacional del Trabajo, “señala entre sus conclusiones, que la organización y los métodos de trabajo se están modificando en respuesta a las exigencias y aspiraciones de los empresarios y los consumidores, que se contraponen y confluyen en el moderno proceso industrial. “Los consumidores desean que regrese la calidad de todo lo que les brinda el mercado y además aspiran a que bajen los precios, aumente la variedad de la oferta de bienes y servicios y mejore la atención de la clientela; todo el sistema de producción se orienta hacia una coordinación más racional de actividades complejas y dispersas, y cada vez es más evidente que las innovaciones técnicas demandan adaptaciones rápidas e incesantes y, por ende, una fuerza de trabajo motivada y competente.”⁹¹

⁹⁰ ADEDEJI, Adebayo, *¿Podría encontrarse una política mundial de trabajo y empleo, holística y centrada en el ser humano?*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, pág. 21 y sig.

⁹¹ Cfr. Clemént Beltrán, Juan B., “La Modernidad Laboral”, Ed. Esfinge, México 2000, pág. 76

Una nueva teoría del sistema económico capitalista, plantea desde el marco jurídico de los Estados modernos, propugnar por la reforma de las relaciones laborales entre el capital y el trabajo, en los diferentes países, a partir de introducir un nuevo esquema de contratación laboral, con un esquema de salarios e incrementos porcentuales, siguiendo reglas de experiencia social exitosas, donde operan procesos de planificación estatal, concertada con empresarios y trabajadores, que permita privilegiar salarialmente al trabajador, siguiendo, algunos patrones y reglas de experiencia social exitosas y variables sociales, como son la edad de las personas en capacidad de trabajar, su experiencia para determinar quienes son aprendices, y quienes son empíricos, y quienes profesionales, todo esto en función de la equidad y de la búsqueda de la retribución justa, proporcional y adecuada de los trabajadores, con lo cual se estimula el pleno empleo, la responsabilidad social.

Esta teoría reelabora conceptos humanistas del trabajo moderno, que debe incorporar al salario, bienes inapreciables del mismo como es la inclusión en esa parte del salario de valores sociales, como son en efecto: La edad de las personas en capacidad de trabajar, la familia, el matrimonio, su responsabilidad con éste y con esta, la experiencia y conocimientos del trabajador, garantizando a estos un incremento salarial porcentual, cada vez que se alcancen niveles de profesionalización, o se cumplan esos postulados, así mismo su tiempo de servicio, etc.

4.2 Retraso en la impartición de Justicia

Uno de los papeles más importantes del Estado es proveer un sistema de impartición de justicia neutral y eficaz. Ello está fuera de cuestionamiento. Si bien el papel del Estado ha sido objeto de diferencias de opinión, y las mismas han variado, a veces drásticamente, en el tiempo y espacio, la necesidad de proveer un sistema de impartición de justicia nunca ha sido cuestionada.

La importancia de esta función es enorme. La misma es exigida no sólo por razones de justicia y sana convivencia social, sino también económicas: la actividad económica no puede tener lugar en ausencia de reglas del juego que brinden seguridad y certeza.

Los problemas de falta de medios personales y tecnológicos que afectan a la justicia ya sea por una ineficiente distribución de competencias de dirección y control en las diferentes administraciones implicadas.

La justicia es un servicio esencial que debería llegar con eficiencia a todo el territorio nacional. Todo individuo o núcleo familiar requiere para su desarrollo en el contexto social que se le administre justicia cada vez que la necesite en todos los campos del derecho. La justicia es un bien que va más allá de la democracia y se hace indispensable en la definición misma de la sociedad.

La justicia es el mecanismo que permite resolver los conflictos interpersonales o intergrupales y reparar a las víctimas, y por ello es pieza indispensable para la vida en convivencia y para el progreso de la sociedad.

Una buena y pronta justicia, además de ser el punto de partida para la convivencia y el respeto de los derechos, es un paso obligado y determinante en la búsqueda de la paz y una condición para el desarrollo económico del país.

Recordemos que la carta magna en su artículo 17 párrafo segundo establece que: 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.

Como órgano regulador de los conflictos laborales se crearon las juntas de conciliación y arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo XII en sus artículos 604 y 605 establece que: Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes 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 del Trabajo y Previsión Social.

De igual forma la Ley Federal del Trabajo en el capítulo XIII en sus artículos 621 y 622 establece que: Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

No es posible llegar verdaderamente a alcanzar la paz y mucho menos a consolidarla en el tiempo, sin haber logrado previamente un sistema sólido, eficaz, equitativo, abierto y rápido de justicia.

Al primer problema que nos enfrentamos consiste en que los tribunales laborales tienen excesos de demanda. No se trata de limitar la oportunidad de los trabajadores afectados de plantear sus problemas pero surgen varias consideraciones a saber.

Se plantea la tramitación obligada y retardada de los juicios laborales. Ante el volumen cada vez mayor de demandas la falta de recursos material y presupuestales y de personal que experimentan los tribunales laborales y la obligada tramitación de los juicios que deriva de las normas existentes, como es el caso de la pericial aun sin presencia o interés de los trabajadores, el juicio que se abandona por el trabajador, la impugnación de convenios celebrados ante los mismos tribunales, da como consecuencia además de inseguridad jurídica elevados costos para las autoridades y los particulares dispendio de los recursos fiscales. Es necesario mejorar las instalaciones de los tribunales laborales, lograr más y mejores funcionarios administradores de justicia, hacer más expedito el trámite de los conflictos laborales y asegurar a los contendientes de esos conflictos una justicia limpia sin prejuicios, pronta y expedita.

La reforma laboral no solucionará el desorden administrativo que existe actualmente, coinciden litigantes y trabajadores.

Procesos dilatados, corrupción, coyotaje, falta de capacitación en funcionarios en todos los niveles, sueldos bajos en algunos empleados, ineficiencias como falta de control en el archivo de expedientes, son algunos problemas que enfrentan trabajadores y abogados en las juntas de conciliación y arbitraje.

De acuerdo con testimonios de litigantes y trabajadores, la mayoría coinciden en su desacuerdo con las situaciones adversas que viven en esas instituciones.

La reforma laboral no es suficiente, queda limitada, pues lo que se requiere es hacer una limpieza a fondo en las juntas.

Especialista en Derecho y abogados litigantes exponen: Los cambios no ayudarán a modificar la situación ahí. “Hay tres problemas fundamentales: uno administrativo, que tiene que ver con quienes son presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje, que pudiera ser que cuenten con la experiencia jurídica, pero no tienen experiencia administrativa.

En segundo lugar, falta de capacitación a los funcionarios de todos los niveles, y el tercero, están rebasados en su totalidad por la cantidad de juicios que existen y por el personal que traen. Esos y otros problemas, como bajos salarios, si no son resueltos, de nada servirá la reforma laboral.

Y por último la indebida prolongación de los juicios provoca que los trabajadores tarden años en recibir la indemnización que conforme a la Constitución les corresponde, que tiene por objeto hacer frente en los primeros meses a la situación de desempleo”⁹²

Lo anterior, pone en riesgo la viabilidad y subsistencia de las micro y pequeñas empresas, ante reclamaciones impagables que crean incertidumbre y desalientan la contratación.

Con la reforma, se establecen sanciones a los abogados, litigantes o representantes que promueven acciones, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral (multa de hasta mil veces el salario mínimo).

También se fijan sanciones para los servidores públicos cuya conducta irregular haga que los juicios se retrasen más allá de los plazos que establece la ley. Se fija para ellos como sanción la suspensión o destitución, y se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de un delito.

⁹² <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/201723.html>, Consultada Septiembre 2014.

En complemento a lo anterior y ante la necesidad de modernizar y hacer más pronta y eficiente la impartición de justicia laboral, con lo que se aprobó en la Cámara de Diputados se retomó de la iniciativa preferente los temas relativos al servicio profesional de carrera para los servidores públicos de las Juntas, con el fin de que tengan mayor especialización y conocimientos en la resolución de los conflictos.

Por lo anteriormente mencionado, se requiere ir más a fondo de lo que establece lo aprobado en el Congreso respecto a la reforma laboral, porque para mejorar la situación en las Juntas de conciliación y arbitraje, se requiere hacer una depuración de funcionarios incompetentes, atacar frontalmente y no sólo con paliativos el fenómeno del coyotaje, y mejorar la situación de los funcionarios que hacen bien su trabajo, para impedir prácticas corruptas, entre otras, cambios que permitan una asistencia real al trabajador en defensa de sus derechos laborales.

4.3 Sanciones a los Funcionarios Públicos

Es un principio general del derecho que todo aquél que cause un daño a otro debe resarcirlo. Esta obligación de reparar el daño puede tener distinta naturaleza y sujetos a quienes se debe reparar dependiendo si se trata de una responsabilidad civil o penal; sin embargo, por la naturaleza y alcances que tiene el servicio público, la responsabilidad que tienen quienes se desempeñan en él es de tal envergadura que ha dado lugar a una forma de responsabilidad distinta a las tradicionales.

Así, la responsabilidad administrativa de los servidores públicos surge como consecuencia del actuar ilícito de un funcionario, diferenciando esa responsabilidad de las penales y civiles a que también está sujeto.

Por una parte, la responsabilidad civil del servidor público se traduce en la obligación de reparar el daño por parte de su causante frente a la persona

concretamente perjudicada, a diferencia de la penal, en la que responde frente a la sociedad representada por el Estado.

De manera que un mismo hecho puede dar lugar a responsabilidad de distinto orden; pero la responsabilidad penal siempre será subjetiva, como se dice muy comúnmente: delinquen las personas, no las instituciones, puesto que las personas jurídicas públicas actúan mediante voluntades humanas que se ponen a su servicio.

Por lo tanto, al hablar de responsabilidad administrativa sólo se hace referencia a la responsabilidad civil de las personas públicas.⁹³

Conforme a esta idea, se considera que un servidor público debe responder por sus actos indebidos o ilícitos, según lo establezcan las leyes.

Pero la responsabilidad de los servidores públicos ha sido siempre motivo de preocupación en las sociedades políticas de todos los tiempos y hoy nuestro país no es la excepción.

La voz "responsabilidad" proviene de respondere que significa "interalia": "prometer", "merecer", "pagar", así responsalis significa: el que responde". (Fiador). En un sentido más restringido responsum (responsable) significa: el obligado a responder de algo o de alguien.

La responsabilidad del Estado es la obligación que tiene de proteger jurídicamente a los ciudadanos contra las decisiones arbitrarias e ilícitas de la administración pública: federal y estatal, y de sus funcionarios, indemnizándolos del daño causado mediante una compensación económica que restituya el perjuicio patrimonial e inclusive moral que el Estado ocasione como consecuencia

⁹³Cfr. Rodríguez R., Libardo. *Derecho Administrativo general y colombiano*. 10ª edición, Temis, Bogotá, 1998, p. 369.

de la actividad administrativa que desempeña en cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas. "En términos generales el régimen jurídico mexicano acepta la responsabilidad del Estado, pero en forma y extensión tan limitada que debe afirmarse que en la práctica equivale a una falta total de ella" Esta falta de reconocimiento se funda en la idea de soberanía y en el supuesto de que el Estado siempre actúa dentro de los límites del derecho, y que por lo mismo, la actividad estatal no puede considerarse ilícita.

La responsabilidad de la función pública es la obligación en que se encuentra el servidor del Estado que ha infringido la Ley, o por haber cometido un delito, una falta o causado una pérdida o un daño y debe responder por ella.

Responsabilidad política civil, administrativa y penal de los servidores públicos.

La responsabilidad civil de los servidores públicos, es aquella que se finca, cuando por negligencia, descuido, irresponsabilidad o engaño se ocasionan daños o perjuicios a los Intereses patrimoniales de los particulares o del Estado, y en tal caso deben ser resarcidos o indemnizados los bienes o derechos dañados, de conformidad con las normas jurídicas observables.

El daño que pueden causar los servidores públicos a los particulares, cuando obran en el ejercicio de sus funciones pueden ser de dos maneras: económico y de carácter moral, el primero de ellos, consiste en la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio del agraviado; el segundo debe entenderse como la afectación que sufre una persona física en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor; reputación o en su vida privada.

La responsabilidad administrativa se exige a todos los servidores públicos por actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; en tales condiciones, el incumplimiento a tales deberes, la legislación

respectiva previene la aplicación de sanciones por desviaciones ante la arbitrariedad, la ilegalidad, la parcialidad o la injusticia.

Sin embargo, ante la posibilidad de que tales personas incurran en cualquier tipo de responsabilidad administrativa en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se instrumentan los procedimientos idóneos para conocer, tramitar y resolver las denuncias, quejas o acusaciones que se formulen en contra de cualquier servidor público, incluyéndose las formalidades legales para la aplicación de las sanciones administrativas a que haya lugar.

Eduardo García Máynez, considera que: La sanción es la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber se produce en relación con el obligado a efecto de mantener la observancia de las normas, reponer el orden jurídico violado y reprimir las conductas contrarias al mandato legal.

Las sanciones aplicables reglamentadas en los artículos 8° y 53 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y estos son:

- Destitución del Servidor Público
- Inhabilitación para desempeñar, funciones, empleos, cargos, o comisiones de cualquier naturaleza en el servicio público dentro del plazo que marque la ley respectiva que puede ser desde un año hasta veinte años.
- Apercibimiento privado o público;
- Amonestación privada o pública;
- Suspensión;
- Destitución del puesto;
- Sanción económica, e
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Las sanciones a que se alude, se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

1.- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta ley o las que se dicten con base en ella (fracción I).

2.- Las circunstancias socioeconómicas del servidor público (fracción II).

3.- El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor (fracción. III).

4.- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución (fracción IV).

5.- La antigüedad del servicio (fracción V).

6.- La reincidencia en el cumplimiento de obligaciones (fracción VI).

7.- El monto del beneficio, daño o perjuicio económicos derivado del incumplimiento de obligaciones (fracción VII).

Las sanciones penales se aplicaran de acuerdo con lo dispuesto en la legislación penal y tratándose de delitos por cuya comisión el autor obtenga un beneficio económico o cause daños o perjuicios patrimoniales, deberán graduarse de acuerdo con el lucro obtenido y con la necesidad de satisfacer los daños y perjuicios causados por su conducta ilícita.

El artículo 134 constitucional en su último párrafo establece que: los servidores públicos serán responsables del incumplimiento de las bases, (concepto y/o principios) que conforman dicho precepto de acuerdo con los términos que se establecen en su título cuarto.

En este sentido, Delgadillo y Manuel Lucero Espinosa, en su *Compendio de Derecho Administrativo* señalan que: del análisis del texto constitucional se desprende que con el término servidor público se identifica a toda persona que tenga una relación de trabajo con el Estado, sin distinción del tipo de órgano en que se desempeñe, o del ordenamiento laboral que lo regule, toda vez que la

relaciones y las responsabilidades a que se refieren son ajenas a las del Derecho Laboral.

Lo dispuesto por la Constitución desde el artículo 108 al 114 indica que el sistema de responsabilidades de los servidores públicos se conforma por cuatro vertientes⁹⁴.

1.- La responsabilidad política para ciertas categorías de servidores públicos de alto rango, por la comisión de actos u omisiones, que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

2.- La responsabilidad penal para los servidores públicos que incurran en delito.

3.- La responsabilidad administrativa para los que falten a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la función pública, y

4.- La responsabilidad civil para los servidores públicos que con su actuación ilícita causen daños patrimoniales.

Por lo demás “el sistema descansa en un principio de autonomía, conforme al cual para cada tipo de responsabilidad se instituyen órganos, procedimientos, supuestos y sanciones propias, aunque algunas de éstas coincidan desde el punto de vista material, como ocurre tratándose de sanciones económicas aplicables tanto a la responsabilidad política, la administrativa o penal, así como la inhabilitación prevista para las dos primeras, de modo que un servidor público puede ser sujeto de varias responsabilidades y, por lo mismo, susceptible de ser sancionado en diferentes vías y con distintas sanciones”.⁹⁵

A la luz de las consideraciones procedentes en forma breve se puede decir que “el sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos se integra por

⁹⁴ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1439/17.pdf>, consultada en octubre 2014.

⁹⁵ Amparo en revisión 237/941. Federico Vera Copca y otro, 23 de Octubre. Unanimidad de once votos, ponente. Juan Díaz Romero. Secretaría: Adriana Campuzano de Ortiz. Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Abril 1996. Pág. 128.

cuatro tipos de responsabilidades: penal, civil, política y administrativa, las dos primeras reguladas por las Leyes en la materia correspondiente y las dos últimas, reglamentadas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos”.⁹⁶

Para efectos de la materia que nos ocupa, es decir; las sanciones a funcionarios públicos que prevé el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo dice: Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

4.4 Problemáticas Actuales.

El problema laboral en México es el problema del México de ayer, hoy y mañana. Es la esencia de la decisión entre la conservación incólume de una sociedad, en la cual existen profundas contradicciones o al conformación de un modelo distinto de organización social que haga posible el desenvolvimiento del ser humano, dentro de un marco de dignidad y libertad.

En nuestra sociedad la mayoría carece de lo indispensable, unos cuantos son los detentadores de la riqueza nacional. La Libertad económica es la base de las demás libertades.

Independiente de nuestra ideología y de la natural discrepancia de pensamiento existente entre los hombres, es indispensable, para hacer el diagnóstico de la situación laboral despojarnos de compromisos o intereses creados y proceder de manera interdisciplinaria, apoyándonos en nuestra

⁹⁶ Delgadillo Gutierrez, Luis Humberto y Lucero Espinosa, Manuel. *Compendio de Derecho Administrativo*. México. Editorial Porrúa. 2000. Pág. 200

realidades, políticas, sociales y económicas, recordando la génesis del derecho mexicano del trabajo, examinando su problemática presente y señalando el rumbo de las disposiciones laborales del futuro.

Otro aspecto que se plantea al respecto, estriba en el hecho de que cuando una sociedad mercantil es condenada en laudo a pagar los salarios caídos, mismos que serán cuantificados por lo establecido en la demanda inicial hasta la solución del conflicto y su pago respectivo. Estos en muchas ocasiones merman la economía de las empresas, situación que se ha ocasionado por diversos problemas.

Establecemos un problema primordial que es la economía de la sociedad. Si bien es cierto el trabajador tiene todo su derecho a demandar, también lo es, que al referirnos a salarios caídos, éstos salen de la productividad del trabajador y de la empresa, esto es, que la condena al pago de un despido injustificado tiene su fundamento legal y económico, pero el pago de salarios caídos de un procedimiento excesivamente largo tiene una gran repercusión en la economía de la empresa al ser condenado a dichos salarios, ya que como lo mencionamos de dónde tiene que obtenerse el ingreso para que se paguen los salarios caídos, ¿será cierto que el trabajador no labora durante todo el tiempo que dura el juicio laboral?, consideramos que no es así, porque el trabajador no se va a estar esperando tanto tiempo para poder obtener un ingreso y subsistir. Es por ello que también planteamos las siguientes problemáticas.

En casi la totalidad de los conflictos laborales son los trabajadores quienes acuden a los tribunales laborales para demandar a los patrones, esto no impide que los patrones afectados en su derecho por alguna conducta irregular de un trabajador, recurra a los Tribunales a demandar al trabajador, ya sea el cumplimiento de una obligación, o el rompimiento del vínculo laboral, evitando con ello la grave y elevada contingencia de los salarios caídos.

Sanción por demás excesiva que gravita en la economía de las empresas y que ha propiciado que más de un patrón haya perdido su patrimonio en la condena en esta materia que se ve incrementada de manera considerable por la dilación de los juicios, la falta de limitación en el monto de los salarios caídos, y las demandas sustentadas en falsedades aunada a las interpretaciones proteccionistas de algunos tribunales colegiados.

Todo esto ha convertido a las demandas laborales en el deporte nacional más productivo.

Un segundo problema estriba en demandas con absoluta inmunidad, si bien es respetable en todo momento el derecho legal y constitucionalmente definido a favor de los trabajadores de exigir el cumplimiento de sus derechos, sancionable y reprobable la conducta de algunos patronos y empleadores que dejan de atender sus compromisos para con sus trabajadores, es indispensable que en el terreno del litigio se manifieste un nivel de respeto, seriedad, profesionalismos y ética, que se ha pervertido seriamente en nuestro medio laboral, por desgracia las demandas están plagadas de mentiras y las defensas siguiendo quizá la máxima homeopática, “similla, similibus, curandum”, se tengan que sustentar en situaciones alejadas de la realidad.

A nadie beneficia este proceder, más que a prácticas ilegítimas que desprestigian al foro y menosprecian a los tribunales laborales. Por ejemplo, es común la demanda en la que se involucra a los empleados de un patrón, cuya finalidad no es otra que la de crear molestia y sorprender, buscando la incomparecencia de un alto funcionario al que falsamente se le imputa un despido o pretendiendo responsabilizarlo de manera conjunta con la empresa.

O bien, la sistemática reclamación de tiempo extra nunca trabajado, sustentado en interpretaciones benévolas en exceso de juzgadores en materia de amparo.

A su vez, las autoridades penales en caso de una denuncia derivada de un juicio laboral, por lo general no le dan trámite bajo el supuesto erróneo de que se trata de presionar a los trabajadores para la pérdida de sus derechos, dejando de analizar de manera objetiva el caso y ayudar a ubicar en su justo nivel a este tipo de demandas evitando las falsedades y las exageraciones.

Es muy socorrida la práctica de ampliar las demandas o modificarlas con la exclusiva idea de delatar el procedimiento y complicar su tramitación.

Pero si lo analizamos vemos que existe una ruptura entre la declaración formal de un derecho y su alcance real.

Al presente los problemas detectados son: alto costo del proceso; duración; ventajas particulares de algunos litigantes; gastos procesales; conocimiento del derecho; modos de defensa.

Es imprescindible proponer soluciones para que las clases populares puedan superar, aceptando que el problema es económico, social y cultural. Quienes tienen menos recursos habitualmente no pueden concurrir a la consulta de un abogado particular, debiendo recurrir a la Procuraduría de la Defensa Del Trabajo, lo que trae aparejado la indiferencia del letrado o en todo caso el poco interés en la tramitación del juicio por la baja remuneración.

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III y en específico en su artículo 530 establece las funciones de la Procuraduría de la defensa del trabajo:

- I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

No nos extenderemos en los problemas enumerados más arriba pues creemos que pueden ser objeto de un trabajo exhaustivo, pero si podemos enunciar como algunos de esos inconvenientes: las costas de los juicios, los gastos de pericias, en algunos casos la necesidad de una caución previa, según la medida que se solicite, la larga extensión del juicio, el previo pago de la Tasa de Justicia como requisito "sine qua non " para iniciar el proceso, etc.

Algunas veces hemos oído que algunos abogados, como fundamento para incrementar su honorario, manifiestan a sus clientes que deben afrontar un costo "extra" destinado a obtener un resultado favorable en su demanda judicial, hecho que puede ser cierto o no, ya que la resolución favorable puede ya existir.

De una forma u otra tal práctica corrupta solo conduce a la pérdida de confianza en el orden jurídico y en el sistema que lo sostiene. Conocemos muchos casos en los que se han perdido cédulas de notificación, o escritos judiciales, pudiendo llegarse a perder incluso el expediente íntegro. Esta es otra de las formas de corrupción en la justicia, mediante actos que ya no son cometidos por los jueces ni los funcionarios judiciales sino por los propios litigantes ya sean los mismos interesados o sus abogados.

Tal deterioro se extiende a la práctica de la abogacía ya que la falta de respeto entre los letrados está a la orden del día, existe una mala fe y falta de probidad generalizada con presentación de escritos inoficiosos, demandas claramente temerarias, con abusos de prácticas dilatorias que llevan al ciudadano común a temer a ejercer sus derechos ante los Tribunales de Justicia.

4.5 Posibles Soluciones

Si bien es cierto que se hizo mención del comportamiento de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considero que el problema de la justicia involucra a todos, es decir a Magistrados, jueces, empleados del poder Judicial así como de los abogados.

Primeramente se debe de mejorar la conducta de las partes, la formación de valores incumbe a todos, el respeto, la solidaridad, la tolerancia deben ejercerse continuamente. Así como los jueces deben conocer a las partes, por un principio de inmediatez, también es preciso que atiendan a los letrados de la misma manera. A diario vemos que hay abogados que son atendidos en algunos Juzgados de forma preferencial, surgiendo así una conducta discriminatoria que puede señalarse como una práctica corrupta.

Los expedientes escritos forman montañas imposibles de leer, el sistema va quedando obsoleto, este procedimiento provoca retardo en la justicia. Por ello se deben reformar los códigos de procedimientos teniendo en cuenta que los principios que deben regir son los de equidad, inmediatez, transparencia, publicidad, competencia, celeridad y legitimidad.

Enfatizar el concepto de responsabilidad de los funcionarios públicos. Incrementar la actividad de los tribunales de ética profesionales de todos los involucrados en el sistema judicial: abogados, peritos, calígrafos, escribanos, etc., con un real contralor de las profesiones y convocar a los ciudadanos a denunciar las prácticas corruptas de las que puedan tomar conocimiento.

Replantear la formación de los profesionales del derecho, con un control más estricto de los sistemas de estudio de las Universidades, tratando de que exista una formación profesional eficaz para la sociedad, moral y humanista.

Y respecto de los recursos, en este tema podemos destacar los recursos humanos, así como los recursos materiales con la creación de nuevos juzgados. En cuanto a la tecnología es otro de los aspectos en el cual hacer uso de todas las herramientas modernas disponibles y aplicables a la materia que nos ocupa la informatización sería completa, real y eficaz.

Todo lo antes mencionado es por un lado, la reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012 trae consigo una serie de modificaciones, pero sin duda una de las que más causó polémica fue la realizada al artículo 48 de la materia, referente al pago de los salarios caídos. Desde la perspectiva del legislador, se pugnó por establecer limitaciones a la generación de salarios vencidos en aras de evitar un menoscabo económico para los patrones que pierdan los juicios laborales, y erradicar la práctica indebida para retrasar la resolución de las controversias, como consecuencia de despidos injustificados.

Establecemos un problema primordial que es la economía de la sociedad. Si bien es cierto el trabajador tiene todo su derecho a demandar, también lo es, que al referirnos a salarios caídos, éstos salen de la productividad del trabajador y de la empresa, pero el pago de salarios caídos de un procedimiento excesivamente largo tiene una gran repercusión en la economía de la empresa e inclusive al muchas ocasiones generando el cierre de la fuente de trabajo.

Recordemos que el derecho del trabajo tiene mucho que ver con el derecho social, de ahí que, si bien es cierto se tiene que proteger al trabajador sus derechos laborales, también lo es que se deben de cuidar las fuentes de trabajo, ¿Qué pasaría si por salvaguardar los derechos laborales de un solo trabajador éste generaría el cierre de la fuente de trabajo, dejando sin empleo a otros 20 trabajadores? Genera un problema social que se traduce en comercio informal, trabajo atípico, etc., sin embargo, lo que se pretende es un equilibrio entre los factores de la producción, “armonizar los derechos del trabajo, con los del capital”.

Lo antes mencionado no es con la finalidad de ponernos en contra del trabajador, sino con el objeto de determinar el impacto que se ocasiona al hecho de que la sociedad deba de pagar los salarios caídos, cuando estos no fueron generados por el trabajador de una manera real, es decir, que si bien es cierto es un derecho del trabajador, también lo es que la empresa debe ser generadora de capital para poder pagar los salarios caídos, cuando el trabajador no contribuyó a tal situación, independientemente de los factores del conflicto laboral.

Las relaciones laborales, y por consiguiente el Derecho del Trabajo, tienen que adecuarse a esa exigencia de modernidad, contribuyendo a ser más eficiente la producción, pero en el contexto de la justicia social, pues de otro modo, en lugar de significar la productividad un factor de progreso, implicaría trabajo atípico, el informal, la automatización, la proliferación del empleo precario etc., que cuestionarían la estabilidad económica y social.

Es por ello que una impartición de justicia pronta y expedita, aunado a un equilibrio de los factores de la sociedad, generará una estabilidad económica y una paz social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, y ha ido evolucionando por la necesidad de crecer y en su momento por la de realizar trueques, lo que generó que a través de la historia existiera una serie de acontecimientos que se traducirían en la creación de leyes y organizaciones encargadas de hacer valer los derechos del trabajador.

A partir de los acontecimientos histórico-sociales en nuestro país, nace la idea de que la Constitución debería de señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran leyes del trabajo, lo que generó un hecho mundial sin precedentes; ya que nunca antes se había llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores.

SEGUNDA.- Después de haberse agregado a la Constitución los derechos de los trabajadores, de elaborar leyes de trabajo y de seguridad social, se culmina un proceso de trabajo que más adelante se convertiría en una Ley Federal del Trabajo, la cual durante todo este tiempo ha pasado por diversas etapas hasta la última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERA.- El Derecho Social desarrolla diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, protección que es necesaria, pues a través del tiempo y de los hechos, hemos visto como siempre se ha abusado del que menos tiene.

CUARTA.- Para que exista una relación de trabajo debe de haber un empleador, una subordinación y un empleado; estos elementos subjetivos implican una persona que presta un trabajo subordinado y un empleador que puede ser una persona física o moral. Es el trabajador la persona física que presta a otra,

física o moral un trabajo personal subordinado, mientras que, por lo que respecta al patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Además de los elementos anteriormente mencionados para que pueda configurar una relación de trabajo debe existir un acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario.

De los elementos objetivos tenemos: El trabajo personal subordinado consistente en el servicio y la remuneración que recibe el trabajador por los servicios prestados.

QUINTA.- Si se conjuga los elementos subjetivos, objetivos, una subordinación y una remuneración, se puede presumir la existencia de un contrato de trabajo y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe; sin embargo, con solo el hecho de que exista la subordinación es suficiente para demostrar una relación laboral; entendiéndose por subordinación la facultad que tiene el patrón para dar órdenes a sus trabajadores.

SEXTA.- La prestación de servicios se diferencia del contrato de trabajo, porque en éste no existe la subordinación.

SÉPTIMA.- El salario no es más que la remuneración recibida por el trabajador como recompensa por ejercer sus facultades de mente y cuerpo, la cual se puede recibir en dinero o especie en el lugar, en la fecha y demás situaciones que previamente fueron establecidas.

OCTAVA.- La naturaleza jurídica de la relación del trabajo será un acto jurídico llevado a cabo por la voluntad del trabajador y del patrón, de las cuales el primero presta sus servicios al segundo bajo las instrucciones e indicaciones de

este, con el objeto de producir un fin determinado “acto jurídico” al que la Ley de da una protección especial.

NOVENA.- Los principios de las relaciones laborales se dieron principalmente en los países industrializados en los que se empezaron a experimentar una creciente contienda laboral, intensificando la polarización de clases, la aparición de sindicatos y surgimiento de movimientos políticos conocidos como el problema laboral.

Derivando con ello la creación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), preocupándose de la paz y la estabilidad en los empleos.

DÉCIMA.- El derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón y de potenciar la contratación indefinida.

DÉCIMA PRIMERA.- Los conflictos individuales en materia del trabajo se refieren a las diferencias entre el capital y el trabajo, es decir; es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance, vigencia de las normas, de los contratos y de la relaciones de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- La rescisión es la disolución de la relación individual de trabajo por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna de ellas, en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte.

DÉCIMA TERCERA.- Los salarios caídos es la sanción impuesta al patrón cuando en juicio laboral éste no comprueba que la causa del despido fue justificado.

El supuesto en el que proceden los salarios caídos es una consecuencia directa e inmediata de la acción ejercitada contra el despido injustificado.

DÉCIMA CUARTA.- Derivado de la modificación realizada al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, si no se ha dado cumplimiento al laudo en doce meses, se pagará, además de los salarios caídos del citado año, también los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo cual produce y gráficamente se ve el costo beneficio del patrón.

DÉCIMA QUINTA.- Las teorías económicas han sostenido que la globalización llegó para quedarse. Éstas teorías señalan que los patrones (personas morales), se han convertido en complejas redes transnacionales y con la evolución tecnológica han dotado a la empresa de sofisticados medios que cada día requieren menor cantidad de mano de obra.

Por ello se considera que estamos ante un derecho del trabajo nuevo, que protege, pero desarrolla los principios fundamentales del Derecho del Trabajo tradicional, para darle un tinte de productividad.

DÉCIMA SEXTA.- La justicia es un paso obligado y determinante en busca de la paz y una condición para el desarrollo económico del país.

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, competente e imparcial.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Es un principio general del derecho que todo aquel que cause daño a otro debe resarcirlo, incluso el servidor público debe de responder por sus actos indebidos o ilícitos según establezcan las leyes.

La sanción aplicable para funcionarios de los tribunales laborales será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo.

DÉCIMA OCTAVA.- El problema laboral en México es complejo. Las demandas laborales se han convertido en el deporte nacional más productivo; demandas que están plagadas de mentiras, por lo que es indispensable que en el terreno del litigio se manifieste un nivel de respeto, seriedad, profesionalismo y ética.

El mejorar la conducta de las partes involucradas, una profesionalización de los funcionarios para que puedan desarrollar mejor sus actividades. La modernización del sistema, para que pueda regir la equidad, inmediatez, transparencia, publicidad, competencia, celeridad y legitimidad.

DÉCIMA NOVENA.- La limitación de los salarios caídos beneficia a los patrones en general, pero los más beneficiados son las pequeñas y medianas empresas ya que son estas las que en un determinado momento son a las que más les repercute en la economía.

Es por lo que al limitar el pago de salarios caídos, se evita el cierre de fuentes de empleo lo que genera una estabilidad económica y una paz social.

BIBLIOGRAFIA

Adedeji, Adebayo, *¿Podría encontrarse una política mundial de trabajo y empleo, holística y centrada en el ser humano?*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994

Alfredo Sánchez Alvarado. Instituciones de derecho del trabajo, y. I, V. I, Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.

Alonso Olea, Manuel, *El Trabajo como Bien Escaso y la Reforma de su Mercado*. Ed. Civitas, Madrid, España 1995.

Amparo en revisión 237/941. Federico Vera Copca y otro, 23 de Octubre. Unanimidad de once votos, ponente. Juan Díaz Romero. Secretaría: Adriana Campuzano de Ortiz. Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Abril 1996.

Anderson Mcneill, Luis A., OIT, *Retos y perspectivas del tripartismo en un mundo globalizado*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

Anderson Mcneill, Luis A., OIT, *Retos y perspectivas del tripartismo en un mundo globalizado*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

Ávila Salcedo, Luis Fernando, *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*, Porrúa, México, 2010.

Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, t. II, Buenos Aires, 1968.

Caldera, Rafael, *Derecho del trabajo*, Ateneo, Caracas, 1972.

Camdessus, Michel, *La OIT y el FMI en sus principales jalones*. (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 4ª. Edición, 1964.

Castorena, J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero. Ed. Talleres Gráficos, Ed. 4ª, México 1999.

Castorena, Jesús, *Procesos del derecho obrero*, Imprenta Didot, México

Cavazos Flores, Baltazar, *35 lecciones de derecho Laboral*, Trillas, México, 1983.

Colleti, recuperado de www.emf-fem.org

Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, comentada, Duodécima edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998. Centro de Documentación, Información y Análisis.

Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, comentada, Duodécima edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998. Centro de Documentación, Información y Análisis.

Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, comentada, Duodécima edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998. Centro de Documentación, Información y Análisis.

Clemént Beltrán, Juan B., “La Modernidad Laboral”, Ed. Esfinge, México 2000.

Dagnino Pastore, José María. *La OIT en un mundo en mutación* (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

De Buen L Néstor de, “*Derecho del Trabajo*”, Sexta edición, Porrúa México 1986

De Buen, Néstor, “*La decadencia del derecho del trabajo*”, Ed. Porrúa, México, 2001.

De Buen L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, vigésima segunda edición actualizada, Porrúa, México, 2010.

De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 2001.

De la Cueva, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México 1969, T. I.

De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano*. Sexta Edición Actualizada. Volumen I, Editorial Porrúa, México. 1991.

De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo 1, Decimocuarta edición, Porrúa, México 1996.

De la Cueva, Mario, “*Derecho Mexicano del Trabajo*”, Editorial Porrúa, México 1949.

Delgadillo Gutierrez, Luis Humberto y Lucero Espinosa, Manuel. *Compendio de Derecho Administrativo*. México. Editorial Porrúa. 2000.

Diccionario del Derecho del Trabajo, Porrúa-UNAM, México 2001.

Héctor Santos Azuela, *Derecho del Trabajo*, Mc Graw Hill, México 1998.

<http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/ruiz_i_dm/capitulo1.pdf.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/1/dtr/dtr9.pdf>.

<http://www.definicionabc.com/derecho/derecho-social.php>.

<http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>.

[http://bivir.uacj.mx/LibrosElectronicosLibres/Autores/CarlosMarx/Trabajo%20asalar iado%20y%20capital.pdf](http://bivir.uacj.mx/LibrosElectronicosLibres/Autores/CarlosMarx/Trabajo%20asalar%20i%20y%20capital.pdf).

<http://definicion.de/prestacion/#ixzz3EBbjZTvs>.

<http://etimologias.dechile.net/?salario>.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf>.

<http://www.gerencie.com/limites-del-salario-en-especie.html>.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/29.pdf>.

http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/DYCJ/DIT/AM/01/Naturaleza.pdf.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/683/16.pdf>.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/9/pr/pr13.pdf>.

<Http://www.catedratico.com.ar/pdf/estudiantes/otros-materiales/KAUFMANBruceCONFERENCIAespaol.pdf>.

<http://www.oceanouno.com/UNO/>.

<http://www.laboral.com.mx/site/documentos/articulos/rescision.pdf>

<http://www.eluniversal.com.mx/nacion/201723.html>.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1439/17.pdf>.

“Introducción a la Filosofía del Derecho”, ed. en español Fondo de Cultura Económica, México, 1951, 3ª reimpresión. 1978, p. 157. Primera edición en alemán 1948. El autor utiliza la expresión “formas estilísticas” para referirse a las formas principales que presenta el Derecho. La primera conceptualización respecto al Derecho Social la publica este autor en 1930, en su artículo “Del Derecho individualista al Derecho social”.

Ihiring, recuperado de www.emf-fem.org.

Jean Maurice Verdier, “Droit du travail, Dalloz”, París, 1975.

Krotoschin, Ernesto “*Manual de derecho del trabajo*”, Deplama, Buenos Aires, 1993.

Ley Federal Del Trabajo, Editorial Sista, S.A. de C.V. Nonagésima Segunda Edición 2013

Marco Antonio, Ortiz Porrás. “Historia del Derecho Mexicano”. Dirección en Internet:

http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/O/OrtizMarco_HistDerMex.htm.

Mendieta Y Núñez, Lucio; Derecho Social; Porrúa; México; 1967.

Mithoff, recuperado de www.emf-fem.org.

Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del trabajo, México, Porrúa, t. I, 1976.

Murmann, Klaus. *Consideraciones sobre el futuro papel de la OIT*, (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

Pérez Botija, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, tecnos, Madrid, 1960.

Pérez Patón, Roberto, *El derecho boliviano del trabajo*, El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t. I.

Porrás y López, Armando, *Derecho procesal del Trabajo*, (no señala la casa editorial).

Roberto Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983, t. II.

Rodríguez R., Libardo. *Derecho Administrativo general y colombiano*. 10ª edición, Temis, Bogotá, 1998.

Summers, Lawrence H. *El trabajo y el siglo XXI* (Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social. Ensayos con motivo del 75o. aniversario de la OIT), Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

Tesis P. XXVIII/98, Registro 196537, Seminario Judicial de la Federación, Novena Época. T.VII, Abril de 1998.

Tesis P./J.87/2005 Seminario Judicial de la Federación, Novena Época. T.XXII, Julio 2005.

Tesis 2ª./J.125/2002 Seminario Judicial de la Federación, Novena Época. T.XVI, Diciembre de 2002.

Tesis 2ª./J.149/2009. Registro 166226. Seminario Judicial de la Federación. Novena Época. T.XXX.

Tiessembaum, Mariano *El derecho del trabajo en la república Argentina*. El derecho latinoamericano del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974, t. I.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 4ª edición corregida, Porrúa, México, 1977.

www.gerencie.com/guialaboral.

APARTADO DE ANEXOS

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA OPERADORA COMERCIAL MEXICANA, S.A. DE C.V., A QUIEN LLAMAREMOS LA “EMPRESA” Y POR OTRA PARTE POR SU PROPIO DERECHO PEREZ MENDIOLA LAURA LUCIA A QUIEN SE LE DENOMINARA “EL EMPLEADO”.

DECLARACIONES

I. Declara la EMPRESA:

A) Que es una Sociedad Legalmente Constituida conforme a las Leyes Mexicanas, establecida en diferentes partes de la República Mexicana; dedicada conforme a su objeto social, entre otras actividades a la comercialización de productos en general.

B) Que es su deseo celebrar el presente contrato, ya que requiere de una persona que tenga conocimientos, habilidades y experiencia necesaria para desempeñar las labores en las condiciones y términos que se señalan en las Cláusulas correspondientes.

II. Declara el EMPLEADO:

A) Que es una persona física de nacionalidad Mexicana, sexo Femenino estado civil Soltera de 24 años de edad, y que no tiene enfermedad, incapacidad, ya sea parcial, permanente o transitorio, que lo imposibilite para desempeñar el trabajo para el que es contratado.

B) Que tiene su domicilio en Av. Pirules 25-A Ampliación. Lomas de S. B. 10369, Magdalena Contreras, México, D.F., y que, para el caso de cambiar de domicilio, manifiesta su conformidad para el caso de no notificar por escrito a la Empresa dicho cambio, subsistirá el domicilio señalado en el presente inciso, para cualquier notificación posterior.

C) Que actualmente no presta servicios subordinados o independientes para ninguna persona, por lo que cuenta con la aptitud, capacidad y tiene los conocimientos necesarios para el desarrollo de las actividades requeridas, para prestar los servicios materia del presente Contrato.

Vistas las declaraciones que anteceden ambas partes se comprometen a cumplir con todo tiempo y lugar con las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. El Empleado prestará sus servicios a la Empresa con la categoría de Jefe de Papelería, en la inteligencia de que se obliga a llevar a cabo sus labores afines, relacionadas o conexas a su ocupación principal con la mayor intensidad, cuidado, esmero y calidad posibles sujetándose a la dirección, vigilancia e instrucciones de la Empresa, de acuerdo a las órdenes que le sean impartidas durante la vigencia de la presente relación de trabajo.

El Empleado en ningún momento podrá alegar desconocimiento de las obligaciones, tareas, responsabilidades y alcances que conlleva su puesto, así como de las políticas, reglamentos, manuales de procedimiento, códigos de ética, que se encuentran vigentes en la Empresa, mismos que le son entregados para su conocimiento y cumplimiento a la firma del presente contrato o los que se establezcan en el futuro que en su oportunidad le serán dados a conocer.

SEGUNDA. El Empleado prestará sus servicios por orden y cuenta de la Empresa, en las instalaciones de la misma que se encuentra ubicada en: Puente 186, Amsa, 14380, México D.F., en el entendido que el Empleado está enterado y reconoce expresamente que la Empresa tiene diversos domicilios, sucursales y operaciones en varios Estados de la República Mexicana, por lo que para el adecuado desempeño de sus servicios, da su consentimiento de manera expresa para que la Empresa en el momento que esta lo requiera, le señale y modifique en cualquier tiempo, los lugares donde prestara sus servicios, ya sea eventualmente, así como en cualquiera de los departamentos, sucursales, oficinas e incluso para que se modifique el lugar donde deba radicar, por lo que la Empresa y el Empleado deberán elaborar y firmar el formato establecido para esta circunstancia, el cual será parte integrante del presente contrato, como anexo del mismo.

TERCERA. Por la naturaleza de las labores que realizara el Empleado, en cumplimiento a su obligación principal, de acuerdo a su categoría señalada en la cláusula Primera del presente contrato, el Empleado y la Empresa pactan una jornada de labores variable y alternada de 48 horas a la semana, distribuidas en 6(seis) días a la semana, contando con un día a la semana como descanso el cual será rotativo y disfrutara de un periodo intermedio de su jornada diaria con 60 minutos, para descansar y tomar sus alimentos, fuera del centro de trabajo; los horarios de inicio y terminación de la Jornada de trabajo, así como el tiempo para descansar y tomar sus alimentos, serán establecidos mediante los programas semanales y/o quincenales que la Empresa realice de manera oportuna, de acuerdo a las necesidades de los servicios que presta la Empresa, condición que el Empleado tiene conocimiento y acepta al momento de la firma del presente contrato. La Empresa podrá modificar en cualquier tiempo el horario a laborar siempre y cuando sea dentro de la jornada pactada.

El control de la jornada de trabajo, se realizara mediante el sistema electrónico que la Empresa tiene establecido en el momento de la firma del presente contrato y el cual consiste de un reloj electrónico y un gafete personal e intransferible el cual contiene la

fotografía, rubrica del Empleado, un código de barras en donde se encuentra registrado de manera electrónica los datos personales del Empleado; por lo que el Empleado está obligado a registrar la hora de entrada y salida de su jornada de trabajo, y el tiempo autorizado para descansar y tomar alimentos en el reloj electrónico, el cual se encuentra ubicado en la entrada de personal de la fuente de trabajo, debiendo deslizar su gafete oficial para que registre su asistencia, gafete que le es entregado a la firma del presente contrato; quedando enterado y reconociendo expresamente el Empleado este registro de asistencia; en el entendido que dicho control, será el único medio para la calificación de las incidencias e asistencias a sus labores del Empleado, por lo que a falta de registro se considerara falta injustificada.

Para cuestiones extraordinarias y por una sola ocasión, si el Empleado olvido o extravió el gafete, deberá reportarlo de manera inmediata al Subgerente de Recursos Humanos o con el Gerente de la sucursal, para que autoricen su entrada a la fuente de trabajo, previa elaboración del formato establecido para tales efectos, el cual será parte integrante del presente contrato, como anexo del mismo.

CUARTA. Queda prohibido al Empleado laborar tiempo extraordinario, ni en los días de descanso semanal o obligatorio, y para que la Empresa este obligada a pagar jornadas extraordinarias, como requisito indispensable que previamente haya sido autorizado por escrito, por la Gerencia de la Empresa, con visto bueno del responsable de Recursos Humanos y del Jefe de Departamento respectivo, debiendo utilizar los formatos establecidos para este efecto, mismos que serán parte integrante del presente contrato, como anexos del mismo.

QUINTA. El Empleado percibirá como salario nominal por los servicios personales que prestará a la Empresa de conformidad a este contrato, la cantidad de \$3,498.00 (TRES MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS 00/100 M.N.) mensuales, en el salario indicado se encuentra comprendida el pago correspondiente al día de descanso semanal y de descansos obligatorios, el cual

se dividirá en pagos quincenales es decir los días quince y último de cada mes o los días anteriores si estos fuesen inhábiles, que se cubrirá en las instalaciones de la Empresa donde el Empleado presta sus servicios o cualquier modalidad que en el futuro se implemente y que para efecto del presente contrato, se realizara en términos a lo acordado en la cláusula Sexta que a continuación se señala.

SEXTA. El Empleado tendrá derecho a un pago anual por concepto de aguinaldo el cual se pagara de conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y disfrutara de un periodo anual de vacaciones de acuerdo al artículo 76 de la citada Ley, teniendo derecho a una prima vacacional del 25% sobre el salario cuota diaria que le corresponda durante el periodo de vacaciones.

Será obligación del Empleado disfrutar de sus vacaciones al término del vencimiento de su anualidad y en las fechas programadas por la Empresa de manera oportuna, misma que se le informara al Empleado con anticipación, para que realice el llenado del formato establecido para ese efecto y sea autorizado por su Jefe Inmediato y el Área de Recursos Humanos. Una vez que el Empleado se encuentre disfrutando de su periodo vacacional, está prohibido que el mismo realice sus labores durante los días que comprende dicho periodo.

SEPTIMA. Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo los establecidos por el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA. Cuando el Empleado por necesidades del servicio que presta a la Empresa, deba laborar en el día domingo, la Empresa le pagará una prima dominical del veinticinco por ciento sobre el salario nominal que perciba en ese día, de conformidad a lo señalado por el segundo párrafo del Artículo 71, de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. El Empleado tendrá la obligación de guardar como secreto por ser confidencial y por lo tanto prohibida su información, los actos y demás hechos que

con motivo de su trabajo sean de su conocimiento, por lo tanto, se obliga a no utilizar en su beneficio o en beneficio de terceras personas, ya sea directa o indirectamente, información, actos y demás hechos que sean de su conocimiento y a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios de la Empresa, de las empresas con ella relacionadas o de sus clientes y a no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre cualquier sistema, dato, documento del área administrativa, productiva o comercial, que observe en el desempeño de sus labores. En especial el Empleado deberá guardar estricta reserva de toda aquella información, procedimientos, secretos comerciales e industriales que se encuentren protegidos por la Ley, incluso por un periodo mínimo de cinco años, después de termina la relación de trabajo, por lo que el Empleado esta consiente de las responsabilidades legales en las que incurre si transgrede la confidencialidad descrita en la presente cláusula, reservándose la Empresa su Derecho para ejercer las acciones Legales que correspondan por los daños y perjuicios que se le llegaren a ocasionar por esta situación; independientemente a la rescisión de su contrato de trabajo, por considerarse como falta de probidad.

DECIMA. El Empleado se compromete a cumplir en todo tiempo y lugar con el Reglamento Interior de Trabajo en vigor, de la Empresa, el cual se encuentra debidamente depositado ante la Autoridad competente, entregando copia del mismo al Empleado a la firma del presente contrato para su conocimiento.

Enteradas ambas partes del contenido y alcance del presente contrato y sabedores de la responsabilidad que adquieren, lo firman al margen y al calce por duplicado para constancia y conformidad en, México, D.F. siendo el día 27 de Marzo del 2000.

POR LA EMPRESA

POR EL EMPLEADO

OPERADORA COMERCIAL

PEREZ MENDIOLA LAURA LUCIA

MEXICANA, S.A. DE C.V.

La Empresa reconoce al Empleado una antigüedad desde el 27 de Marzo de 2000, fecha en la que se inició la Relación de Trabajo, situación que es aceptada por ambas partes, por lo que firman de conformidad al calce para los efectos legales a que haya lugar.

POR LA EMPRESA

POR EL EMPLEADO

OPERADORA COMERCIAL
MEXICANA, S.A. DE C.V.

PEREZ MENDIOLA LAURA LUCIA

Fuente: Propiedad de Operadora Comercial Mexicana, S.A de C.V.