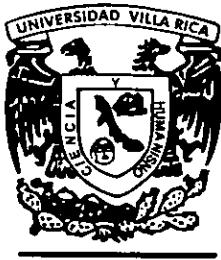


875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA 27

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

" **LOS SALARIOS CAIDOS EN EL JUICIO
LABORAL** "

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

NORA JOCELYN PRIEGO PÉREZ

DIRECTOR DE TESIS
LIC. MIGUEL GONZALEZ GONZALEZ

REVISOR DE TESIS
LIC. YOLANDA ISABEL RUIZ VASQUEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

ÍNDICE	Pág. i
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	4
1 . 1 . PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1 . 2 . DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS	5
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	5
1 . 3 . FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	6
1.3.1. ENUMERACIÓN DE LA HIPÓTESIS	6
1.3.2. DETERMINACIÓN DE VARIABLES	6
1 . 4 . DISEÑO DE LA PRUEBA	7
CAPITULO II	
EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	9
2 . 1 . CONCEPTO DE TRABAJO	9

2.1.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR	Pág.14
2.1.2. CONCEPTOS DE PATRÓN	18
2.2. LA RELACIÓN DE TRABAJO	19
2.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO	24

CAPITULO III

EL SALARIO	28
3.1. CONCEPTO DE SALARIO	29
3.1.1. DISTINCIÓN ENTRE PRESTACIÓN EN EFFECTIVO Y PRESTACIÓN EN ESPECIE	34
3.1.2. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN	36
3.1.3. CONCEPTO DE SALARIO REMUNERADOR	38
3.2. LOS SALARIOS MÍNIMOS	40
3.2.1. CONCEPTOS DE SALARIO MÍNIMO	41
3.2.2. SALARIO MÍNIMO GENERAL	43
3.2.3. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL	44

CAPITULO IV

CONFLICTOS DE TRABAJO	46
4.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	47

4.1.1. ORIGEN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	49
4.1.2. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	Pág. 53
4.2. SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	57
4.2.1. EL DERECHO PROCESAL Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	63
 CAPITULO V	
DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	66
5.1. CONCEPTO DE LA RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	67
5.1.1. LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE LA RESCISIÓN	77
5.2. LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	86
5.2.1. LAS FORMAS DE DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	90
 CAPITULO VI	
EL DESPIDO Y LOS SALARIOS VENCIDOS	96
6.1. FORMALIDADES DEL DESPIDO	97

6 . 2 . LOS DERECHOS DE REINSTALACIÓN Y EL	
PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN	100
6.2.1. EL DERECHO A LA REINSTALACIÓN	
EN EL TRABAJO	Pág. 101
6.2.2. EL DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN	
POR DESPIDO	105
6.2.3. EL DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN POR	
SEPARACIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN	107
6 . 3 . INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL	
LAUDO QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN	109
6 . 4 . LOS SALARIOS VENCIDOS DURANTE LA	
TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS	111
6 . 5 . LOS SALARIOS CAÍDOS	124
RECOMENDACIONES	129
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

El salario es una retribución al esfuerzo que realiza el trabajador, ya sea que este esfuerzo sea físico o mental, por lo tanto, cuando se pagan los salarios vencidos o caídos, el que los disfruta no los ha devengado, por lo cual no tendría derecho a recibirlos puesto que no ha desempeñado ese esfuerzo físico o mental para que sea merecedor a dichos salarios caídos. Las autoridades cuentan con diferentes y muy variados criterios para determinar hasta donde es prudente pagar los salarios caídos o vencidos. Es importante que la autoridad limite el pago de los salarios caídos o vencidos de acuerdo a cada caso concreto en virtud de que muchas veces tratándose de pequeñas empresas al suscitárseles algún problema laboral con alguno de sus trabajadores al dictarse el laudo correspondiente si es desfavorable resulta que los salarios vencidos sobrepasan el valor de la propia empresa por lo que se ve en la necesidad de vender sus propiedades y quedar en una situación económica gravosa a tal grado que puede llegar hasta la quiebra, y

los esfuerzos del propio gobierno por impulsar a la micro, pequeña y mediana industria no se ven reflejados cuando se presentan situaciones como la mencionada anteriormente.

Es importante analizar con detenimiento el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que el trabajador podrá solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un estudio minucioso del artículo 48 de Ley Federal del Trabajo, el cual obliga al patrón a pagar los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se efectúe la reinstalación. Se estudiarán a las partes que intervienen en la relación laboral, así como las distintas acepciones de salario, las distinciones entre las prestaciones en efectivo y las prestaciones en especie. También veremos los conflictos que pueden presentarse en las relaciones laborales, las formalidades del despido, así como el derecho a la reinstalación en el trabajo o a una indemnización. Veremos como justifica la Ley Federal del Trabajo el pago de los salarios vencidos

aunque estos no hayan sido devengados y como es que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo si bien establece el pago de los salarios vencidos o caídos, no señala una limitación a los mismos, por lo que el patrón tiene que pagarlos aunque representen sumas grandiosas.

CAPITULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación analiza de forma específica el artículo 48 de Ley Federal del Trabajo, el cual señala: "El trabajador podrá solicitar ante las juntas 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.

El salario es una retribución al esfuerzo realizado por parte del trabajador, ya sea físico o mental, así que cuando se pagan los salarios vencidos, el que los disfruta no los ha devengado, es por ello que existen diferentes criterios por parte de las autoridades para determinar hasta donde es prudente pagar los salarios vencidos y por tanto la necesidad de limitarlos.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se justifica el pago de los salarios vencidos si estos no han sido devengados?

1.2. DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el artículo 48 de Federal del Trabajo la cual obliga a una de las partes que interviene en la relación laboral, es este caso el patrón, a pagar los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se efectúa la reinstalación.

1.2.2. OBJETIVO ESPECIFICO

1.2.2.1. Identificar a las partes que intervienen en la relación laboral.

1.2.2.2. Describir los diferentes conceptos del vocablo salario.

1.2.2.3. Enumerar las distinciones entre prestaciones en efectivo y prestaciones en especie.

1.2.2.4. Señalar los diferentes conflictos que se puedan suscitar en las relaciones laborales.

1.2.2.5. Examinar las formalidades del despido en la relación laboral.

1.2.2.6. Analizar el derecho a una indemnización por separación imputable al patrón.

1 . 3 . FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.3.1. ENUMERACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El laudo es una verdad legal indiscutible que justifica el pago de los salarios vencidos ya que su validez, como la de toda sentencia es fuente de obligaciones para las partes en conflicto y tiende a responder el orden jurídico violado.

1.3.2. DETERMINACIÓN DE VARIABLES

1.3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

En la Ley Federal del Trabajo no existe una limitación en el artículo 48 para el pago de los salarios vencidos, por lo tanto el

patrón tiene que realizar el pago de los mismos, aún cuando representen sumas grandiosas.

1.3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Es imposible determinar el pago de los salarios vencidos, de acuerdo a lo que indica el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

1 . 4 . DISEÑO DE LA PRUEBA

1.4.1. El presente trabajo de investigación se llevará a cabo realizando investigaciones en textos, códigos y material impreso relativo a la materia laboral, para ello se visitaron diversas bibliotecas.

1.4.1.1. Biblioteca Universidad Villa Rica

Ubicación: Av. Urano Esq. Progreso

Fracc. Jardines de Mocambo.

Boca del Río, Ver.

C.P. 94299

1.4.1.2. Técnicas de investigación empleadas.

1.4.1.3. Fichas bibliográficas.

Las cuales contienen: nombre del autor, título de la obra, número y lugar de edición, editorial, año y número de páginas,

1.4.1.4. Fichas de Trabajo

Las cuales contienen: nombre del autor, título de la obra, lugar de edición, editorial, síntesis o resumen de los temas tratados en las obras, comentarios particulares.

1.4.1.5. Realización de cuadros sinópticos, resumen y copias textuales en fichas de trabajo sin comentario.

CAPITULO II

EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE TRABAJO

En todo trabajo de investigación el inicio que señala la metodología es la determinación de los conceptos que serán utilizados a lo largo de la investigación, es por ello que el primer concepto que se manejará en este capítulo es el vocablo **TRABAJO**.

La mayoría de los estudiosos del derecho, y aún los no estudiosos del derecho tienen una idea de lo que significa la palabra **TRABAJO**. Siempre que se habla de trabajo lo asociamos con la idea de actividad, todo trabajo es una actividad provechosa de esfuerzo dirigido hacia una finalidad, hacia un interés.

El Diccionario de la Real Academia Española en algunas de sus acepciones define al **TRABAJO** como "*el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza*"¹. De esto se desprende que el trabajo supone una actividad humana, esto quiere decir que el

¹ Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, UNAM, 1988, México, 2ª edición. Pág. 3106

trabajo que realice una bestia o una máquina no queda dentro del concepto antes descrito, que tiende a la obtención de un provecho.

El trabajo tiende en todo momento a la producción de la riqueza, o en otro de los casos a la obtención de un fin valioso, ya que el hombre siempre ha trabajado para satisfacer sus necesidades o sus deseos.

La historia del trabajo es sin duda la historia del hombre, ya que no se puede concebir la idea de que el hombre puede haber vivido en algún momento sin trabajar, esto es sin esforzarse por lograr lo que se desea.

Haciendo un análisis retrospectivo a través de la historia se puede mencionar que en el Antiguo testamento "*Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro*"². Entonces se deduce que el trabajo de acuerdo a las sagradas escrituras es un castigo.

² De Buen Néstor L. "Derecho del Trabajo" (Derecho individual, Derecho Colectivo), Tomo II, Editorial Porrúa, México, Pág. 65.

Para Aristóteles el trabajo es "una actividad propia de los esclavos. Los señores deberán ocuparse de la filosofía y la política. El señor sólo debe saber como tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer".³

"En todo régimen corporativo el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación"⁴.

"Turgot, autor del famoso edicto que lleva su nombre, de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, predica, por el contrario, la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre, aún cuando pocos años después, en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores".⁵

³ De la Torre Francisco "Introducción al la Legislación Laboral", Editorial MC. Graw Hill Interamericana de México, México, Pág. 17

⁴ Op. Cit. De la Torre Francisco, Pág. 20

A su vez Carlos Marx compara el trabajo con una mercancía, al señalar que la fuerza de trabajo es la fuerza física productiva que el trabajador vende al patrón y por lo tanto es una mercancía...⁶

En el tratado de Versalles el cual como se sabe pone fin a la Primera Guerra Mundial, afirma en la declaración de Derechos Sociales que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Esta declaración universal para el derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaban parte varios jurisconsultos mexicanos entre ellos Mario de la Cueva, es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, en 1948.

Por último en la Nueva Ley Federal del Trabajo, el artículo 29 consagra el mismo principio al establecer que "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige

⁵ Ibidem.

⁶Ibidem..

respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".⁷

El artículo 32 continúa diciendo: "No podrán establecerse condiciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".⁸

El artículo 82 a su vez indica... "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".⁹

De acuerdo con lo señalado en los preceptos legales transcritos y plasmados en la Ley Federal del Trabajo se desprende la siguiente interpretación tratándose de trabajo no se permite la más mínima distinción, si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu

⁷ Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición. Ediciones Delma.

⁸ Op. Cit.

⁹ Ibidem.

de la declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto laboral y se rompería el principio de igualdad.

Si el Nuevo Derecho del Trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

En este mismo orden de ideas debe agregarse un argumento más, el que, el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

2.1.1. CONCEPTO DEL TRABAJADOR

Se puede señalar un concepto jurídico legal de trabajador, y para ello es necesario auxiliarse de la Ley Federal del Trabajo la cuál

indica en el artículo 82 lo siguiente "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".¹⁰

Analizando la definición legal de trabajador se pueden señalar tres aspectos importantes que son:

- a) La persona física
- b) La prestación personal del servicio y
- c) La subordinación

En cuanto al primer aspecto, el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo; y no se comprende como podrían aplicarse las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc.

Así de esta manera se reafirma que el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas las

¹⁰ Ibidem.

normas e instituciones de derecho laboral presuponen, la presencia de la persona humana.

Por todas estas anteriores consideraciones, la Ley clausuró un debate que surgió en la doctrina, ya que en la Ley de 1931 decía que: el trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, de esta redacción se quería deducir que los sindicatos o cualquier asociación podían ser considerados como trabajadores cuando celebraran el contrato llamado en equipo, esto es, la Ley anterior no precisaba si sólo la persona física o también jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo; En tanto que la Ley que rige actualmente es muy clara en el artículo 82 antes transcrito, dando sin lugar a dudas la afirmación que sólo una persona física, esto es individualmente considerado puede ser sujeto de una relación de trabajo.

El segundo aspecto que es la prestación personal del servicio, es una obligación personalísima del trabajador, que se constituye en una obligación de hacerlo que no puede delegarse o substituirse por el trabajo de otro, sin el consentimiento del patrón.

En cuanto, al tercer aspecto, la subordinación, es el elemento más importante que permite distinguir a la relación o contrato individual de trabajo de otras prestaciones personales de servicios, por tanto se puede decir que la subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo, es la facultad de mandar y es el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mandar sin embargo, tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo contratado y debe ser ejercido exclusivamente durante la jornada de trabajo.

Pero volviendo a la Ley de 1931, cabe señalar que ella habló de una prestación de servicios en la que esa exigencia se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, mientras que para la Nueva Ley es suficiente la prestación de trabajo. Por último, la Ley de 1931 habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, en cambio la Ley que actualmente se encuentra vigente, se refiere a un trabajo subordinado, lo que sirve, no para designar un status del hombre, sino para distinguir dos formas de trabajo.

2.1.2. CONCEPTO DE PATRÓN

En cuanto al concepto jurídico legal de patrón se puede señalar en este aspecto lo que nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Del análisis del artículo anterior, se pueden desprender dos elementos de suma importancia.

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quien recibe y se beneficia directamente de los servicios del trabajador.

Esto quiere decir que la persona que tiene calidad de patrón y que está pagando un salario como obligación a su cargo, tiene derecho de utilizar el servicio de uno o varios trabajadores.

El artículo cuarto de la Ley anterior (1931) decía que: "patrono es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de

otra en virtud de un contrato de trabajo”, esta norma reflejaba la tendencia contractualista, pero en la Ley de 1970 existieron, cambios y se restablece en el artículo 12 la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

El artículo 10 continúa diciendo: ... “Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos...”¹¹ Esto último ratifica nuevamente la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica la ley de manera inmediata.

2 . 2 . LA RELACIÓN DE TRABAJO

Una vez que se han definido a través de la ley que es un patrón y que es un trabajador se puede señalar que cuando el patrón y el trabajador se ponen de acuerdo para que el trabajador realice para el patrón un determinado servicio o trabajo, a cambio de una remuneración económica o pago de un salario, surge entre ellos un vínculo jurídico que de manera inmediata genera entre ellos una

serie de derechos y obligaciones recíprocas, surgiendo entre ese trabajador y ese patrón una relación individual de trabajo, un contrato individual de trabajo.

Esto quiere decir que trabajador, más patrón es igual a un vínculo jurídico que se le denomina "*relación de trabajo*".

La relación de trabajo expresa un orden jurídica entre quien trabaja y quien aprovecha el producto de ese trabajo, pues por vínculo jurídico se debe entender los derechos y obligaciones impuestos por la ley que unen a las partes en este caso trabajador y patrón generando una situación vinculativa entre ellos.

Los efectos o vínculos jurídicos que la Ley Federal del Trabajo crea entre trabajador y patrón son esa serie de derechos y obligaciones que los unen, el trabajador debe trabajar personalmente, y el patrón está obligado a pagar al trabajador como remuneración por sus servicios un salario, que cuando menos debe ser el mínimo general.

¹¹ Ibidem.

Pero es necesario tomar en cuenta que esos intereses vinculativos, es decir que esos derechos y obligaciones, no se agotan en estas dos prestaciones como, son las de trabajar y pagar el salario mínimo, sino por el contrario de estas dos obligaciones básicas se derivan otras, las cuales dan contenido al contrato o relación de trabajo y a las condiciones generales de trabajo, que engloban cada una de ellas infinidad de derechos y obligaciones paralelas.

Así entonces, el contrato individual de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y un patrón, a través del cuál el trabajador se obliga a ejecutar determinados servicios en forma personal y subordinada, y el patrón por su parte, se obliga a pagar un salario determinado, todo esto bajo las condiciones previas y expresamente establecidas por la Ley Federal del Trabajo, resultando por estar allí plasmadas obligatorias para ambas partes.

La relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un personal y subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

Tanto la relación de trabajo, como el Contrato Individual de Trabajo transcritos como conceptos en los párrafos anteriores producen los mismos efectos jurídicos, no perdiéndose de vista que la Ley no hace distinciones entre ambos, pues para la Ley Federal del Trabajo la relación o prestación de servicio y el contrato o acuerdo de voluntades producen los mismos efectos.

Sin embargo para hacer más clara la afirmación anterior se deben señalar diferencias que son: En primer lugar, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio.

De esto se puede concluir que puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, en cambio la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato

escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.

En segundo lugar se puede señalar que la relación de trabajo es un acto informal, y el contrato en cambio es un acto formal ya que se realiza por escrito, aún cuando es necesario señalar que puede darse el caso de que el contrato de trabajo simplemente sea un acuerdo verbal entre el trabajador y patrón, surgiendo de esa manera el acuerdo de voluntades, por supuesto sin un documento de por medio.

En tercer lugar la relación de trabajo significa ya una prestación real efectiva, concreta de trabajo, de servicio, a la vez de que la Ley le da fuerza legal, evitándose así que los trabajadores queden desprotegidos, es decir, aunque en la relación laboral no exista un contrato formal escrito, el sólo hecho de que el trabajador preste el servicio, sea cuál fuere el acto que le dé origen, independientemente de la razón por la cual se le preste servicio a un patrón, ese hecho da derecho al trabajador a quedar protegido por la Ley, incluso a demandar por la vía laboral el reconocimiento y

respeto de los derechos que hubiere adquirido por la prestación del trabajo personal subordinado por el acuerdo verbal.

La Ley señala que la falta del escrito en el cual consten las condiciones de trabajo, es decir la falta del contrato de trabajo, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad (artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.)

2.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin los cuales la relación no existiría.

Para poder ser más precisos en la explicación de los elementos de la relación de trabajo se necesita señalar las características del Contrato Individual de Trabajo y estas son:

a) La voluntad o consentimiento de los sujetos o partes, en este caso como ya se ha mencionado son trabajador y patrón, éstos

pueden expresar su voluntad expresamente o tácitamente. La voluntad y el consentimiento son la aceptación de los derechos y obligaciones que se contraen al pactar las partes, si lo hacen expresamente y por escrito la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que se deben cubrir en los artículos 24 y 25.

Cuando el contrato se realiza de una manera estricta, el documento debe contener: el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; se debe señalar si la obra es para tiempo u obra determinada o por tiempo indeterminado; los servicios que se prestarán precisados perfectamente; lugar donde debe prestarse el trabajo, la forma, monto, día y lugar del pago del salario y se deben también señalar otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan tanto al trabajador como al patrón, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Todos estos elementos son enunciativos, no limitativos, esto quiere decir que si es necesario agregar más de acuerdo a las partes se puede hacer, siempre y cuando no se contravengan las normas de la legislación laboral. En cuanto al segundo elemento es el objeto posible y lícito, de manera breve se señalará la referencia constitucional, (artículo 5º.)

b) Objeto posible y lícito, es lo que afirma el artículo constitucional ya que la prestación de un trabajo personal y subordinado por parte del trabajador debe ser una acción, una actividad que no se encuentre prohibida por la Ley y dentro de los límites de lo posible.

C) Y en cuanto a la forma, para proteger al trabajador por ser la parte más débil y siendo nuestra Ley Federal del Trabajo proteccionista de la clase más necesitada y económicamente más débil señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y deben contener cuando menos lo que se precisa en el artículo 252 de la Ley Federal del Trabajo, siendo responsabilidad del patrón la falta de contrato, por lo tanto al ser imputable al patrón la falta de contrato por escrito formalmente realizado, todo lo que afirme el trabajador se tendrá por cierto salvo prueba en contrario, artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Para precisar las características del contrato de trabajo, se puede decir que este es: ***consensual, personal, oneroso y bilateral.***

Consensual.- Porque intervienen dos personas y para perfeccionarse se necesita el acuerdo de las dos voluntades.

Personal.- Porque intervienen dos personas individualmente, trabajador principalmente y patrón.

Oneroso.- Porque establece obligaciones recíprocas; y

Bilateral.- Porque establece derechos y obligaciones mutuas.

CAPITULO III**EL SALARIO**

El significado etimológico de la palabra salario es proveniente de la voz latina *salarium*, que significa sal, en virtud de que era costumbre entre los romanos dar una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos. Era un pago o estipendio con que los patrones en épocas remotas pagaban a los trabajadores por labores realizadas; pago que hacían con sal a manera de moneda y de allí que a los pagos de las labores realizadas por los trabajadores se les siga llamando salarios.

En la actualidad no sólo se utiliza el vocablo salario, también se escucha en muchas ocasiones otras palabras o vocablos como son sueldo, jornal, honorarios, etc., la realidad es que cualquier denominación que se le dé al salario, éste se convierte en la principal obligación que contrae el patrón a cambio de la prestación del servicio que le realice en su beneficio el trabajador.

El tema del salario es interesante tanto para los estudiosos del derecho como lo es también para los estudiosos economistas, tal vez este interés hacia el salario por parte de los economistas se deba a que la mayor parte de la población en la actualidad trabaja, presta sus servicios y por tal motivo deben ser remunerados, convirtiéndose por tanto el salario en una cuestión vital, no tan sólo por ser la obligación principal del patrón sino que el salario es partícipe de las variaciones económicas dentro del país.

Pero, ya dentro de la doctrina del derecho del trabajo que es la que interesa para el estudio de este trabajo, el salario es la contraprestación que el trabajador recibe por la prestación de su trabajo.

3.1. CONCEPTO DE SALARIO

Dentro del Derecho Laboral existen muchas significaciones respecto al salario, así por ejemplo el jurista francés Durand dice "el

salario es una renta"¹², señala que el salario presenta caracteres jurídicos de la renta. "Se trata, en efecto de un crédito periódico que se gasta normalmente sin que la consistencia del patrimonio se altere".¹³

Otros tratadistas piensan que el salario tiene un carácter eminentemente alimentarlo, ya que la ejecución del contrato de trabajo le impide al trabajador obtener otro medio de subsistencia y lo convierte en un dependiente económico, por lo que el salario le es indispensable para satisfacer los gastos de subsistencia como el comer y vestir.

Un tercer grupo es el que afirma que el salario no es otra cosa más que la retribución del trabajo, es decir, la contraprestación fundamental del trabajo que imprime a la relación contractual un carácter oneroso.

Esta última postura es la que se encuentra plasmada en nuestra Ley Federal del Trabajo ya que en el artículo 822 señala:

¹² Bermúdez Cisneros Manuel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Cárdenas editor y distribuidor, México 1977, Pág. 79.

"**SALARIO** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".¹⁴

Debe recordarse que retribución significa recompensar, pagar, remunerar a alguien; y en una perspectiva de justicia, el salario es un derecho del trabajador, legalmente es una obligación de dar del patrón, la cuál constituye un derecho vital para el trabajador, pues este ingreso le permite obtener los satisfactores con que cubrir las necesidades de él y su familia; en este sentido el salario es un elemento esencial en la relación de trabajo o en el contrato individual de trabajo.

El salario debe cumplir con ciertas características que se derivan de la propia definición que da la Ley en el artículo 82 antes citado, como es el que el salario debe ser remunerador, más adelante se señalará que significación tiene en el derecho laboral de que el salario sea remunerador, debe ser por lo menos equivalente al mínimo, debe ser suficiente; determinado o determinable, el salario debe cubrirse periódicamente y debe pagarse en moneda del curso

¹³ Op. Cit. Bermúdez Cisneros Manuel, Pág. 80

¹⁴ Ley Federal del Trabajo 8^a. Edición. Ediciones Delma.

legal, el salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo; así como el salario debe tener una reciprocidad con el servicio prestado.

Todas estas características mencionadas son por que el salario, como se señaló anteriormente es la retribución, la contraprestación total que se le da al trabajador por el esfuerzo de trabajo que haya prestado.

Es común escuchar "*a trabajo igual salario igual*". Así la Ley Federal del Trabajo contienen en su artículo 86 lo siguiente: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

La Ley Federal del Trabajo también indica una serie de medidas protectoras del salario cuidando este patrimonio tan importante para el trabajador. Así entonces existe protección contra abusos del patrón; contra los acreedores del trabajador; contra los acreedores del patrón protegiendo el patrimonio familiar.

En los artículos 83, 84 y 85 se observa la postura de justicia social que prevalece en nuestras normas laborales, para tal efecto se transcriben los siguientes artículos:

Artículo 82. - "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."¹⁵

Artículo 83. - "El salario puede fijarse por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufre la herramienta como consecuencia del trabajo."¹⁶

Artículo 84. - "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."¹⁷

¹⁵ Op. Cit.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Loc. Cit.

De todo lo anterior se puede deducir que el salario es la retribución correlativa al trabajo prestado por parte del trabajador, es el salario una compensación justa por el esfuerzo del trabajador a las actividades prestados al patrón en su beneficio.

3.1.1. DISTINCIÓN ENTRE PRESTACIÓN EN EFECTIVO Y PRESTACIÓN EN ESPECIE

Sin pretender ninguna exactitud de todo lo anterior se afirma que: "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."¹⁸

Por tanto si el salario se integra entonces con una prestación en efectivo, y con otra u otros en especie; por ello es común señalar salario en efectivo, o prestación en especie; partiendo de esas denominaciones se puede decir que el **salario en efectivo ES EL**

¹⁸ De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." Décima Primera Edición, actualizada por Urbano Farías, Tomo I. Editorial Porrúa, México 1988, Pág. 293-306.

QUE CONSISTE EN UNA SUMA DETERMINADA DE MONEDA DE CURSO LEGAL: y que el salario en especie ES EL QUE SE COMPONE DE TODA SUERTE DE BIENES, DISTINTOS DE LA MONEDA Y DE SERVICIOS QUE SE PRESTAN O ENTREGAN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

Una vez que se ha hecho la distinción en teoría al respecto de remuneración en efectivo y remuneración en especie debe afirmarse que la distinción en cuanto a la retribución que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado está envuelto en un espíritu generoso y paternalista en beneficio del trabajador ya que la ley señala que las retribuciones que se den al trabajador deben ser hechos en moneda de curso legal, sin embargo cabe destacar que en muchas ocasiones no es un ideal asequible dar la retribución sólo en efectivo, ya que existen ocasiones o situaciones las cuales exigen las prestaciones en especie, por ejemplo podía ser el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación, en su caso los alimentos, por citarse algunos aspectos. Si estas prestaciones no existieran sería difícil y a veces no se podría prestar el trabajo. Por tanto las prestaciones en especie son en ocasiones indispensables y se puede decir que también son favorables a los trabajadores.

A pesar de todo lo anteriormente mencionado la Ley Federal del Trabajo no deja de ser proteccionista del trabajador en ningún momento y para que no existan dudas al respecto el artículo 102 señala que las prestaciones en especie que se le den al trabajador deben ser apropiadas al uso personal del trabajador, y señala... "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."¹⁹

3.1.2. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

Si se realiza una lectura del Artículo 123 Constitucional y por consecuencia se conoce la Ley Federal del Trabajo se descubre que las instituciones y normas del sistema jurídico mexicano están llenas de exactitud y se menciona esto debido a que en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo existe una parte que dice: *"El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"*²⁰ las palabras finales anteriormente transcritas hablan o se refieren al

¹⁹ Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición. Ediciones Delma

²⁰ Op. Cit.

salario, el cuál debe ser considerado como la remuneración que se le da al trabajador.

Es discutida la naturaleza jurídica de la remuneración, de manera general se le considera la contraprestación del patrón, que éste debe pagar por los servicios del trabajador. Sin embargo esto reduciría al contrato de trabajo a una mera relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración) igual al contenido de la mayoría de los contratos del derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste.

Por eso, parece más exacto definir la remuneración como la contraprestación del patrono que este debe, no sólo por los servicios prestados, sino en general, por el hecho que el trabajador se pone a su disposición, se somete y se subordina al plan y organización de trabajo de otra persona, basando su existencia en ello.

Todo esto permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas ocasiones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración aún cuando el trabajo no se preste, esto sucede cuando se presentan circunstancias tales como la no prestación del

trabajo por enfermedad o accidente de trabajo, vacaciones o días feriados, etc.

En todos estos casos se trata del pago de una remuneración y no de otras prestaciones diferentes a esta.

3.1.3. CONCEPTO DE SALARIO REMUNERADOR

El término de salario remunerador se interpreta de la redacción del artículo 123 Constitucional, de su Apartado "A" fracción XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de la cláusula que "fija un salario que no sea remunerador, a Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje"²¹ en realidad el artículo mencionado no define el concepto de salario remunerador, sino que se interpreta de lo transcrito que deja a juicio de la Junta lo que se considera en cada caso concreto, debe la Junta analizar en cada uno de los casos todas las circunstancias que concurren, tales como circunstancias humanas, técnicas y económicas, a su vez se especificó claramente que esta tarea solo le compete realizarla a los tribunales de equidad.

²¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los Tribunales laborales deben tomar en cuenta la condición de la persona, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas u otros trabajos, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o profesiones similares en las fabricas o talleres de la zona económica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

Los representantes legales de las empresas siempre han defendido la tesis de que el principio de igualdad de salario rige únicamente dentro la negociación a la que se preste el trabajo, pero ésta tesis no tiene ningún fundamento y contradice las exigencias de un derecho justo y equitativo como lo es el de éste País.

Para concluir el concepto de salario remunerador se debe entender como la obligación que tiene el patrón de darle al trabajador una remuneración que le permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en que viven.

3.2. LOS SALARIOS MÍNIMOS

Se habla mucho al respecto del salario mínimo, pero para tener una conceptualización precisa del mismo se debe citar al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo el cuál indica que *"el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo..."*²²

Se ha dicho que el salario mínimo es el salario mínimo que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador, como hombre, en su expresión material y biológica.

Sin embargo, en la actualidad no se puede decir que los salarios mínimos vigentes cubran y garanticen las prestaciones que necesita el trabajador y mucho menos cubrir todas las necesidades de una familia.

Los salarios mínimos en México siempre se han fijado con criterio político, jamás se han fijado siguiendo una idea económica,

²² Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición. Ediciones Delma

existen aproximadamente 3 zonas geográficas las que tradicionalmente han fijado diversos salarios mínimos generales, tomándose en cuenta las condiciones particulares de cada región.

El salario mínimo se establece por jornada completa de trabajo por día de trabajo; de ser menor la jornada el salario será proporcional a las horas de trabajo, sobre la base del salario mínimo vigente en la zona *geográfica correspondiente*.

Los salarios mínimos deben considerarse como una de las protecciones más importantes que tiene el trabajador, ya que aquellos que realizan esfuerzos para obtener una forma digna de vivir, necesitan de una manera segura de existir.

3.2.1. CONCEPTOS DE SALARIO MÍNIMO

Los legisladores se esforzaron para lograr en la Ley Federal del Trabajo de 1931 un señalamiento respecto de los salarios mínimos, en realidad este esfuerzo sólo se ve coronado tiempo más adelante y de manera ya precisa y cierta en la Nueva Ley Federal del

Trabajo de 1970 en donde encontraremos un artículo 90 que a continuación se transcribe: " *Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.*"²³

Así entonces de acuerdo al citado artículo, la protección del salario mínimo debido a que se encuentra claramente conceptualizado en la Ley, no tienen discusión siendo este artículo un logro más en el País de México en la realización de la Justicia Social.

²³ Op. Cit.

3.2.2. SALARIO MÍNIMO GENERAL

El artículo 91 señala: *"Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas."*²⁴ Los salarios mínimos generales regirán, para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales."(Artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo.)"

Los salarios mínimos los establece o determina una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, los patrones y el Gobierno.

Esta comisión funciona con un Presidente, quién será nombrado por el Presidente de la República; un Consejo de Representantes, formado por el Presidente de la Comisión (con voz

²⁴ Ibidem.

y voto) y dos asesores(sólo con voz con un número igual), no menor de cinco ni mayor de quince representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos designados cada cuatro años debiendo quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar, y una Dirección Técnica, la cuál a su vez se conforma por un Director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría, de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y patronos.

3.2.3. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo indica: "*Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación*".²⁵

²⁵ Ibidem.

Los salarios mínimos generales 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.”

CAPITULO IV

CONFLICTOS DE TRABAJO

Dentro del Derecho del Trabajo, cuando se habla de conflicto debe entenderse como tal, las diferencias, choques o pugnas que surgen entre el patrón y el trabajador, o pugnas intergremiales.

En muchas ocasiones las relaciones de trabajo tienen consecuencias irremediables, ya que las diferencias que se suscitan entre el trabajador y el patrón, no pueden llegar a un arreglo, o una conciliación y cuando no se puede lograr ningún acuerdo es necesaria la intervención de un tercero que se encargue de solucionar los conflictos, ya sea a través de árbitros o de tribunales. En México se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje que son órganos de jurisdicción social.

En su acepción jurídica la palabra conflicto tiene una variedad de definiciones y también una serie de clasificaciones para su mejor entendimiento y estudio.

Así los conflictos de trabajo se pueden clasificar atendiendo a los intereses que se vean afectados, atendiendo a intereses individuales, atendiendo a intereses colectivos, atendiendo intereses económicos, atendiendo intereses jurídicos, etc.

Pero sea cuál sea el interés por el cuál surja el conflicto éste presenta un antagonismo, es decir un desacuerdo, que en el caso del derecho Laboral, esta controversia surge entre el patrón y el trabajador.

4.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La voz conflicto tiene su origen etimológico en la voz latina "**conflictus**", que a su vez tiene su origen en el vocablo "**confligere**", que implica combatir, luchar, pelear.

Así entonces dentro del Derecho del Trabajo cuando se habla de conflicto se está hablando de lucha, de pelea, de enfrentamiento.

Conflicto de Trabajo, es una expresión genérica, que es comprensible para todos aquellos que tienen una relación laboral.

El autor Pérez Botija señala en el libro, de Cavazos que: *"... con el nombre de conflictos laborales se alude a todas las series de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se le puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores."*²⁶

Todas las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y patrones se denominan entonces conflictos de trabajo, sea que las relaciones de trabajo sean individuales o colectivas, en realidad lo importante en este punto es que exista una situación de pugna, choque, diferencia entre las partes, las cuáles son los sujetos del derecho laboral.

²⁶ Cavazos Flores Baltasar, "35 Lecciones de Derecho Laboral" 5ª edición, Editorial Trillas, México 1986.

La acepción conflictos de trabajo jurídicamente tiene muchas definiciones, entre las definiciones existentes destaca la del Maestro Mario de la Cueva, el cual afirma que: *".... Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."*²⁷

4.1.1. ORIGEN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo siempre han existido, y se han encontrado presentes desde el momento mismo de que ha surgido una relación de trabajo, en la que el trabajador queda subordinado al patrón, de ésta subordinación la mayoría de las veces surge el enfrentamiento, pero ésta pugna de intereses no tienen los caracteres que en la concepción contemporánea tienen los procesos económicos, sociales o políticos, cuyas bases se asientan en un sistema de producción, basado principalmente en la identidad de

²⁷ De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1988. Pág. 68

grupos de trabajadores dada por la comunidad de intereses, al encontrarse situados en igual plano dentro de la actividad productiva y la economía.

Los conflictos de trabajo, entre aquellos que tienen el poder adquisitivo y los que no lo tienen han modificado las situaciones que se pueden presentar en una relación laboral, ya que es preocupación de la norma jurídica guardar el equilibrio entre esos intereses, sin embargo no siempre ha sido posible. Los conflictos de trabajo colectivo se inician en la Revolución Industrial, y tienen su expresión más perfeccionada en la concentración de los trabajadores en establecimientos y en un sistema que es el del asalariado, que impone condiciones contractuales fijadas unilateralmente por una de las partes en el contrato de trabajo (patrón); pero que la otra (trabajadora) ejerciendo presión intenta modificar.

Las luchas sociales, los antagonismos clasistas, los enfrentamientos derivados de una nueva ordenación económica, el sometimiento de los más débiles a los más fuertes y poderosos, la concentración industrial, son entre otros, fenómenos que han hecho que los conflictos de trabajo se originen.

Los conflictos de trabajo se han desarrollado por la oposición de intereses, que existe entre quien presta el servicio personal subordinado y el que está en posesión de los medios que permiten esta prestación.

Los choques que se originan en el terreno laboral, en más de las ocasiones derivan de objetivos de carácter político, social o económico, pero sin ser verdaderos conflictos de trabajo ya que no tienen como finalidad la modificación de las condiciones de trabajo, o la superación de situaciones dentro de la relación laboral, sino son conflictos cuyo objetivo es realizar un movimiento político que solo traerá beneficios para algunos intereses.

Para que exista un verdadero conflicto de trabajo es necesario un motivo de choque o pugna que perturbe la relación jurídica existente entre las partes. Es decir, por ejemplo, la pugna que surge entre las clases integrantes de una misma sociedad, esto es, pugna entre el Capital y el Trabajo.

El Capital y el Trabajo se han denominado elementos dinámicos de la producción, es ahí donde surgen los conflictos de trabajo, en las actividades industriales y ello se debe en principio a que el capitalista tiene un afán exagerado de obtener mayores utilidades en detrimento del trabajador, y éste último, tiene un afán desmedido por defenderse contra la explotación que implica la producción capitalista.

Cada uno de ellos, es indispensable para la producción, así es que cada uno de ellos recibe lo que le corresponde como resultado del producto creado gracias a la acción conjunta; el obrero cobra su salario, el capitalista recibe por los servicios de su trabajador el beneficio.

En México el desarrollo económico ha sido notable, con mengua de la justicia social, pero persistiendo en la actualidad la lucha de clases.

La producción de los bienes satisfactorios es el resultado del trabajo socialmente necesario y es bien sabido que los bienes son producidos colectivamente por todos los miembros de esa

colectividad y en cambio una minoría de seres humanos, los poseedores de los medios de producción se apropian de todos los bienes, es decir, toda la sociedad produce los bienes, por una especie de interdependencia y en cambio un solo grupo humanos privilegiados se apoderan de ellos.

En síntesis un grupo de pocas manos se aprovecha del trabajo de la colectividad. Los capitalistas siempre tienen beneficios reales, en cambio los trabajadores no los alcanzan.

4.1.2. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El artículo 123 menciona: *"Toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley."*²⁸

Dentro del inciso a) que habla generalizadamente de todo contrato de trabajo, en la fracción XX señala: *"Las diferencias o los*

²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros y de los patronos y uno del gobierno."²⁹

En la Fracción siguiente dice: "... XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".³⁰

De la transcripción de las fracciones anteriores se puede interpretar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 específicamente en las fracciones XX y XXI, hablan en forma sinónima de conflicto y diferencia, dándose por ello en muchas ocasiones una interpretación inequívoca a los desacuerdos que existen entre los patronos y los trabajadores.

²⁹ Op. Cit.

³⁰ Ibidem.

El Doctor Guillermo Cabanellas menciona que: "Como sinónimos se dan en la doctrina los términos de conflicto y controversia. Por ésta se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas.. Aún cuando en el lenguaje jurídico las controversias sean sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como al Derecho aplicable a aquellos. La palabra controversia la utiliza Carnelutti, para el cuál existe controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro y allí donde éste se oponga mediante la lesión de interés o mediante la contestación de lo pretendido".³¹

Así entonces puede señalarse que la palabra conflicto difiere de controversia, tanto en su sentido técnico, como en su significado gramatical. Aún utilizando el término de conflicto como sinónimo de combate, en su punto más recio cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en el Derecho Laboral, cuando existen

³¹ Cavasos Flores Baltasar, "35 Lecciones de Derecho Laboral" 5ª edición, Editorial Trillas, México 1986. Pág. 67

dentro del Derecho Laboral posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los desacuerdos dentro del Derecho Laboral, prevenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

La expresión controversia de trabajo es aceptada igualmente pero indica una fase distinta del conflicto, pues mientras en el conflicto la pugna existe, en la controversia existe un punto de coincidencia, que consiste en que las partes antagónicas entran en discusión. Por eso para indicar que existe una dificultad de intrincada solución, de cualquier clase que esta sea, es decir, entre trabajador y patrón, o entre varios trabajadores y un patrón, es más admisible el nombre de conflicto de trabajo.

Por ello al no formularse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos una definición en el artículo 123, fracciones XX y XXI específicamente de lo que es conflicto de trabajo, debe prevalecer la idea de que conflicto es una diferencia

que existe entre la clase trabajadora y el patrón, pero no debe de insistirse en la idea de que este desacuerdo sea una lucha campal, sino por el contrario, debe entenderse que existe un conflicto el cuál tendrá una solución, pero con la necesidad de la intervención de un tercero o de la autoridad competente para resolverlo.

Los conflictos de trabajo se manifiestan a través del proceso social de trabajo conforme a la terminología moderna del Derecho Procesal Social, pues en el Artículo 123 Constitucional se emplea el concepto de conflicto como sinónimo de litigio o juicio, y en su expresión más genuina se identifica con el proceso social del trabajo, en el campo de la producción económica, en la prestación de cualquier servicio y en las relaciones burocráticas.

4 . 2 . SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Originalmente en México, las controversias o conflictos que surgían entre trabajadores y patronos correspondía resolverlos a los tribunales judiciales, en congruencia con la prestación de servicios regulados por los Códigos Civiles, pero al margen de éstas

relaciones privadas, la formación del proletariado y su lucha en el régimen de producción capitalista pusieron de relieve la falsa ubicación de sus relaciones en dichos Códigos patrimoniales, así como la necesidad de otros sistemas para la solución de los conflictos.

A partir de las Leyes revolucionarias y de la vigencia del Artículo 123 Constitucional, los conflictos fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, instituciones completamente distintas a los sistemas judiciales, o de los sistemas civiles incluso, no obstante el rancio abolengo en la magistratura de la conciliación y el arbitraje, aunque el juicio laboral tiene otro sentido, más que individualista, eminentemente social.

La aplicación de los sistemas de Conciliación y Arbitraje, tan sólo vino a significar en la práctica la sustitución de las partes en conflicto, por quienes intervinieron en la conciliación y ejercitaron el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto, así por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocompasión, y por el arbitraje la sustitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un

tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquéllas independientemente de las personas en pugna y del fondo de la controversia laboral, esto es, la función era simplemente objetiva, por lo que la doctrina estimó al arbitraje como un acto de heterocomposición.

En los Tribunales Laborales existe la conciliación, la cual es una avenencia que sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una parte, trata de entablar un litigio en contra de la otra parte.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo si las partes no se concilian de una manera privada, los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de procurar la conciliación, la cuál es trámite obligatorio en los conflictos de trabajo.

Y en cuanto a la conciliación, la doctrina sostiene que los patrones y los trabajadores no pueden rehusarse a someterse a la conciliación de las Juntas respectivas, es decir, todas las diferencias que surjan entre el Capital y el Trabajo, deben someterse primero a

la Conciliación, pues la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no establece la facultad de sujetarse a la decisión de las Juntas, sino que impone a patrones y obreros, la obligación de someter sus diferencias a ellas.

Por tanto debe entenderse por conciliación, los actos de las partes que por si mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesionen los derechos sociales consagrados por las leyes, especialmente por la Carta Magna, que dentro del artículo 123 encierra un proteccionismo para los trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 873 dispone: "El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y admisión y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos

entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenado se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notara alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.³²

El artículo 874 menciona: "... *La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las*

³² Ley Federal del Trabajo 8^a. Edición. Ediciones Delma

*acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados...*³³

La audiencia a la que se refiere el artículo 875 menciona que: tiene tres etapas que son, la primera llamada de conciliación; la segunda denominada de demanda y excepciones; y la última de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la misma Ley se señala que la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes, es muy claro en este artículo de la Ley, que el Arbitraje Laboral es una institución oficial que tiene dos finalidades; la primera, prevenir los conflictos de trabajo y la segunda, presentar a las partes bases para que los conflictos puedan ser resueltos.

³³ Op. Cit.

4.2.1. EL DERECHO PROCESAL Y LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, o sea, las diferencias o pugnas entre el Capital y el Trabajo, como factores de la producción e individualizados a través de trabajadores y patrones, cuando se llevan al campo jurisdiccional quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión, ello se hace por conducto de tribunales laborales que en el Derecho Mexicano, o dentro del Sistema Jurídico Mexicano se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje como ha quedado señalado en párrafos anteriores.

Estas Juntas de Conciliación y Arbitraje recibieron la denominación que en otros países fue utilizada para singularizar a los órganos encargados de la resolución de las controversias de trabajo cuyas características por sí mismas difieren de cualquier otra autoridad.

Independientemente del nombre y de su concepción como tribunales sociales de trabajo, los conflictos laborales han requerido

de normas específicas para su tramitación y resolución, tomando en cuenta la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles, administrativos o incluso penales, ya que los conflictos de trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de producción, por luchas sociales y pugnas entre dos clases distintas, cuyo contenido les da una característica especial.

Por lo que, considerando el contenido del artículo 123 Constitucional se encuentra una ideología que va encaminada a resolver situaciones de lucha y combate, en ese artículo se encuentran principios y normas para la tramitación y decisión de los conflictos con espíritu y contenidos sociales.

Ese conjunto de principios contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son reglas de tramitación y decisión que constituyen el Derecho Procesal de los conflictos de trabajo en general.

Así, al inicio de la parte primera del artículo constitucional relativo al trabajo, se señala: "Artículo 123... El Congreso de lo Unión

sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuáles regirá,...³⁴

³⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CAPITULO QUINTO

DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Una vez que se inicia la relación laboral ya sea a través de un contrato de trabajo o una relación en sí misma, entre trabajador y patrón se crea un vínculo jurídico que se traduce en una serie de derechos y obligaciones que no serán enunciados en este apartado pero que sí es conveniente señalar ya que esos deberes y obligaciones son recíprocos y como ese vínculo jurídico se da entre personas dotadas de inteligencia, voluntad y libertad, y no siempre tienen el ánimo para "*soportar*" los incumplimientos de uno y otro, resulta evidente que ese nexo jurídico está expuesto a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o definitiva esa continuidad en la relación laboral.

Esas contingencias pueden clasificarse de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

- Modificación de las relaciones y condiciones de trabajo,
- Suspensión de las relaciones de trabajo.
- Terminación de las relaciones de trabajo.
- Rescisión de las relaciones de trabajo.

Aparentemente éstos cambios dan los mismos resultados sin embargo existen claras diferencias entre lo que es una modificación, suspensión, rescisión y terminación.

De manera muy general se verán a continuación algunos aspectos que afectan la relación de trabajo, dándose a lugar diversas contingencias entre el trabajador y el patrón, provocándose modificaciones en la relación laboral.

5.1. CONCEPTO DE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

El vocablo rescisión debe entenderse como el procedimiento dirigido a convertir en ineficaz un contrato que se ha celebrado en forma válida, que tiene señaladas obligaciones en formas normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores.

En Derecho del Trabajo debe entenderse por rescisión una de las formas de terminación de la relación de trabajo, o bien una forma de

terminación del contrato individual de trabajo, el patrón o el trabajador pueden hacer valer este derecho de dar fin a la relación o contrato de trabajo en una forma unilateral sin incurrir en responsabilidades por incumplimiento de uno de ellos haciendo valer alguna o algunas de las causas que para tal efecto señala la Ley.

Si alguno de los sujetos de la relación laboral o del contrato de trabajo no cumple con sus obligaciones, o desconoce alguno o algunos de los derechos laborales de la otra parte, se suscita un conflicto de trabajo más o menos grave de acuerdo a cada uno de los casos concretos que ocurran, y para solucionarlo la Ley establece quienes son las autoridades del trabajo competentes para resolver o dirimir el problema, así también la Ley señala cual es el procedimiento a seguir en ese caso para ese fin.

Si se presenta un problema o conflicto de trabajo entre patrón y trabajador, la Ley Federal del Trabajo es muy clara al respecto ya que señala en su artículo 46 lo siguiente: *"Artículo 46. - El trabajador o patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."*

Esto quiere decir que no se tendrá responsabilidad en la relación de trabajo o en el contrato individual de trabajo si se presenta un incumplimiento de una de las partes, es precisamente a esto a lo que se le llama rescisión".³⁵

La misma Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 47 cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

II . Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, directivos o personal administrativo

³⁵ Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición. Ediciones Delma.

de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

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

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

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

VIII . Cometer al trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo;

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

X . Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

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

XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión,

deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".³⁶

En la misma Ley se señala cuáles son las causas de la terminación de las relaciones de trabajo y el artículo 53 dice:

"Artículo 53. - Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

- I .** *El mutuo consentimiento de las partes.*

- II .** *LA muerte del trabajador.*

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

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

³⁶ Op. Cit.

V. *Los casos a que se refiere el artículo 434³⁷.*

Al realizar la descripción de los artículos 47 y 53 se puede hacer una clara diferenciación entre lo que es rescisión de la relación laboral y terminación de la relación laboral; si se presenta una rescisión en la relación laboral, se debe suponer que el trabajador incumplió en algunas de las obligaciones señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; se rescinde el contrato de trabajo porque se incumple, de ahí que se puede afirmar que la rescisión en una relación laboral es una terminación anormal, patológica, porque ha existido incumplimiento por alguna de las partes.

Si el trabajador es el que quiere rescindir su contrato de trabajo porque ha existido incumplimiento por parte del patrón, deberá hacerlo en el término de un mes, ya que en caso contrario su acción prescribe de conformidad con lo previsto en el artículo 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

³⁷ *Ibidem.*

La rescisión es el ejercicio de un derecho potestativo, es la disolución de las relaciones laborales decretada por uno de los sujetos de la relación de trabajo cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones, cuando una de las partes no toma en cuenta las obligaciones que surgen de una relación o contrato de trabajo, corresponde a los sujetos de esa relación, sobre todo al que se encuentra cumpliendo con todas sus obligaciones, hacer valer su derecho y rescindir la relación laboral.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos que se derivan de la lectura del artículo correspondiente a la propia Ley Federal del Trabajo.

Así el primer presupuesto es que debe existir un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de la relación que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación laboral; el segundo presupuesto es que se dé efectivamente el incumplimiento del acto u omisión, teniendo que ser éste de naturaleza grave, ya que, de acuerdo a la Ley no todo incumplimiento de una obligación amerita la

disolución de la relación laboral, expresado en forma distinta: El incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento del mismo ocasiona frecuentemente, fallos secundarios, dada la naturaleza humana, y si se les reputara como causas suficientes para la disolución de las relaciones laborales, el principio de la estabilidad sería precario.

Lo relativo a la gravedad de la falta se encuentra claramente señalado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en la Fracción XV cuando afirma: " ... *de igual manera graves y de consecuencias semejantes en cuanto al trabajo se refiere...*" así entonces se pudiera decir que el tercer presupuesto es que el dato relevante en la rescisión radica en la *circunstancia* de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por tanto que, pudo haberse evitado.

A su vez, la terminación en la relación laboral por su naturaleza y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si se comparan las instituciones, se observa que su diferencia radica en que la rescisión consiste en el incumplimiento de las obligaciones, en tanto, la terminación es la consecuencia del hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación, cuanto también en las consecuencias de la disolución.

5.1.1. LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE LA RESCISIÓN.

De acuerdo al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera de los sujetos de la relación laboral puede decidir la rescisión de la relación, ya que uno (patrón) u otro (trabajador), puede incumplir sus obligaciones.

La Ley consideró en preceptos separados las causas ya en el trabajador, o bien en el patrón.

Las causas de rescisión están expresamente señaladas en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad.

El sistema legal trató de armonizar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y a la vez satisfacer las exigencias de la institución, es decir, el sistema no admite sino las causas expresamente previstas y las reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que da por resultado que el señalamiento que hiciera el trabajador o el patrón de causas nuevas no producirá efecto alguno. Pero al mismo tiempo existe una flexibilidad que se manifiesta de dos formas:

PRIMERO, porque los hechos constitutivos de las causas expresas requieren frecuentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinen si de verdad son constitutivas de las causas alegadas, esto es, si integran una auténtica falta de probidad; y

SEGUNDO, por la facultad de las Juntas de reconocer causas análogas.

Se ha entendido que la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, esto no es

opuesto al principio de estabilidad, ya que no se puede dejar al trabajador a su entero arbitrio para el cumplimiento de sus obligaciones, ello es la prueba de que la Ley tiene la intención de no permitir la rescisión sino en casos inevitables, ahora bien, si prevaleciera alguna duda, subsistirá lo que sea más favorable al trabajador, tal y como se interpreta la Ley de acuerdo al artículo 18, el cuál dice:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".³⁸

Ya se realizó la transcripción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y de él se desprenden dos elementos, en *primer lugar la existencia de la falta, y en segundo término que la falta ocurra durante las labores*, esto es durante las horas de trabajo. Existen dentro del artículo citado las faltas que se cometen fuera de las horas de trabajo, pero a estas faltas se le agrega que las mismas hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, por tanto que revista una especial

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADO MEXICANO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

gravedad. Esta gravedad debe hacer imposible la relación de trabajo, como se ha mencionado anteriormente.

Todo lo anterior lleva a citar el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál dice; "*Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales que se apoyen*".³⁹

De lo anterior se puede desprender e interpretar que toda aquella falta de probidad por una de las partes da lugar a la rescisión de las relaciones de trabajo.

Pero además de las faltas de probidad, son motivo también de rescisión de la relación laboral *las injurias, los actos de violencia, los amagos y malos tratamientos*. Todos estos actos no se describen de manera detallada en la Ley por ello queda a la apreciación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

³⁸ Ibidem.

³⁹ Ibidem.

La Ley menciona que si todos los actos anteriormente señalados son provocados, el trabajador está actuando en legítima defensa y no se le puede culpar del acto cometido.

En el mismo multicitado artículo encontramos que son causas de rescisión ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio y que ésta sea grave, así como también es motivo de rescisión, comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, este señalamiento tiene relación con una de las obligaciones señaladas al trabajador como lo es el que le queda prohibido ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la del establecimiento donde presta o desempeña sus servicios.

Las malas costumbres o los actos morales son motivo también de rescisión, ya que esta norma se complementa con las obligaciones marcadas al trabajador como lo es la de observar buenas costumbres

durante el servicio. Si no se cumple con esta obligación puede motivar la finalización de las relaciones de trabajo. Al respecto de los actos inmorales, éstos no son enumerados ni señalados en la Ley Federal del Trabajo, por tanto la interpretación o señalamiento queda a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La revelación de los secretos que perjudiquen el funcionamiento de la empresa es motivo también de la rescisión laboral, así como más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

La desobediencia por parte del trabajador es motivo de rescisión de la relación de trabajo, como puede ser la negativa por parte del trabajador a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes, enfermedades o cualquier otra situación similar.

La ebriedad, el uso de narcóticos y drogas enervantes, son motivo de rescisión, en éste último caso existe la salvedad que si hay de por medio una prescripción médica, ésta debe ser informada al patrón y

queda a juicio de él determinar si la persona puede laborar sin poner en peligro su persona, la de sus compañeros y la del establecimiento donde presta sus labores.

La sentencia penal condenatoria es causa de rescisión de las relaciones de trabajo, y si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede volver al trabajo.

Existen causas de rescisión que son correlativas a las anteriores enunciadas y se encuentran señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo el cuál dice: "*Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:*

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

II . Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez,

actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

VII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentra en él; y

Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere"⁴⁰

En cuanto a ésta última fracción que es la que engloba quizá la parte más importante de los motivos por los cuales se puede rescindir la relación laboral, es comprensible que el legislador utilizara las palabras análogas ya que él no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la relación obrero patronal, sin embargo a la interpretación del artículo 51 se deben dar los siguientes requisitos:

PRIMERO: Las causas alegadas deben ser análogas a algunas de las enumeradas expresamente en la Ley;

SEGUNDO: Ha de ser grave, o implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante; y

TERCERO: Las consecuencias del incumplimiento deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

⁴⁰ Ibidem.

Por otra parte, las fuerzas de los dos aspectos de causas son diversas, frente a una causa expresa comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; En cambio después de ser comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en la Ley.

5.2. LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

De acuerdo al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las causas de terminación deben dividirse en dos categorías, *en primer lugar el mutuo consentimiento y en segundo las circunstancias ajenas al trabajador o al patrón, que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, desligándose dos conceptos distintos del mismo artículo antes citado.*

En este precepto se menciona el mutuo consentimiento como causa de terminación del contrato de trabajo o de las relaciones individuales de trabajo. Se comprende la existencia de esta causal

porque no es posible encontrar argumento alguno para prohibirle al trabajador que convenga con el patrón la terminación de la relación de trabajo, si bien la propia Ley le autoriza separarse del trabajo en cualquier tiempo.

No se ignora que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separan del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos en contra de estas maniobras son la educación, el apoyo sindical, el combatir la ignorancia en cuestiones laborales y en última instancia, la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se pueda comprobar la maniobra.

En otro aspecto del problema se ratifica la circunstancia de que la disolución de las relaciones de trabajo opera únicamente por las causas consignadas en la Ley, ratificación que se manifiesta por el hecho de que sólo existen causas expresas, no así causas análogas.

En el artículo 53 se encuentran señalados cuatro causas por las cuales se terminan las relaciones laborales, la primera señala que por *mutuo consentimiento*, y como se observa anteriormente este es la libertad que se le da al individuo en la legislación Mexicana, esta fracción es correlativa incluso a la garantía constitucional contemplada en el artículo 5º Constitucional párrafo cuarto que indica: "*Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales...*"⁴¹ por tanto la Ley Federal del Trabajo no puede prohibirle al trabajador que por acuerdo entre él y el patrón la relación de trabajo termine.

En la fracción segunda se habla de la muerte del trabajador no así la del patrón.

La fracción tercera, señala como motivo de terminación, la finalización de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración, y si al vencer no persiste la materia del trabajo, según dada la explicación con anterioridad.

⁴¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La cuarta fracción del artículo 53 menciona: ... *"La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo"*⁴² (8) y por último la fracción final declara terminadas las relaciones de trabajo en los casos que previene el artículo 434 de lo misma Ley.

El artículo 434 dice: ... *"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

- I .** *La fuerza mayor o 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 la industria extractiva;*

⁴² Ley Federal del Trabajo 8°. Edición. Ediciones Delma.

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".⁴³*

5.2.1. LAS FORMAS DE DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Cuando existe una causa justificada de disolución, ya sea a través de una rescisión o ya sea a través de una terminación, el trabajador o el patrón que la hace valer, no incurre en responsabilidad alguna.

Al analizar el sistema del Derecho del Trabajo Mexicano se observa que la forma de rescisión y la de terminación es la misma, un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique.

⁴³ Op. Cit.

Los principales puntos que deben quedar expuestos en este apartado son los siguientes:

PRIMERO: La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrón según sea la causa que la motive;

SEGUNDO: La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define "*Acto mediante el cuál el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios*"⁴⁴, o en su caso con la separación del trabajador de su trabajo, acto que debe entenderse como el momento en que el trabajador da aviso al patrono de que rescinde la relación laboral y exige la indemnización correspondiente.

TERCERO: El despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar a la responsabilidad.

⁴⁴ De Pina Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, décima octava edición, México 1992. Pág. 95

CUARTO: Consumado el despido o la separación del trabajador se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante los Tribunales de Arbitraje, si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrón para decidir el despido puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo; la consecuente reinstalación en el trabajo, y el pago de los salarios que hubiera dejado de percibir, o en su caso el pago de una indemnización de tres meses de salario.

Y si se trata del caso que es el trabajador el que se separa del trabajo por motivos imputables al patrón, puede reclamar la misma indemnización que será de tres meses de salario.

Las tres oportunidades de la defensa de los derechos son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de estabilidad en el trabajo. Son esas garantías por las cuales tanto

tiempo se luchó hasta no verse plasmadas en la Constitución de 1917 en el artículo 123 Constitucional.

En los procesos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el patrón podrá oponer sus excepciones, o en su caso explicar la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador o en su caso determinar ante la Junta de Conciliación la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador como causa para separarse del trabajo.

Es muy justo en ambos casos que prevalezca la igualdad de derechos y excepciones, estas bases como se ha señalado anteriormente se encuentran en el artículo 123 de la Constitución en la fracción XXII, la cuál dice: *"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, o cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos vengan de*

dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él...".⁴⁵

De la norma Constitucional fluye la tesis de que el despido y la separación del trabajo son actos previos al ejercicio de los derechos.

La solución está expresamente clara por lo que toca al despido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el cuál dice: *"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.*

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".⁴⁶

La misma solución aparece en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál señala:

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo 8°. Edición. Ediciones Delma.

⁴⁶ Op. Cit.

“El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.⁴⁷

Se puede afirmar así, que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas del derecho civil, pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente obtenerse a través de un procedimiento judicial, en el Derecho del Trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del patrono o del trabajador, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubiera incurrido.

⁴⁷ Ibidem.

CAPITULO SEXTO

EL DESPIDO Y LOS SALARIOS VENCIDOS

Anteriormente se ha señalado que por despido debe entenderse la acción que realiza el patrón al hacerle saber al trabajador que prescinde de sus servicios, sin embargo esta acción responsabiliza al patrón de la siguiente manera:

Artículo 123 Constitucional fracción XXII: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en alguna huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos vengan de

dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".⁴⁸

Este artículo Constitucional sirve de base para que en la Ley Federal del Trabajo se señale en el artículo 47 las causas de rescisión de la relación laboral del trabajo sin responsabilidad para el patrón, sin embargo en el último párrafo de ese artículo se encuentra una formalidad que al no ser cumplida hace que la situación del patrón cambie.

6.1. LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO

Como se anotó en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se señala las formalidades que deben ser cumplidas por parte del patrón en el momento de que se termine la relación laboral y dicen éstos últimos párrafos: *"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo,*

⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

el patrón dentro de cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar el despido injustificado".⁴⁹

Se debe comentar ésta última parte del artículo 47 ya que da lugar a interpretaciones equívocas. La primera pregunta sería: *¿en caso de que el patrón no avise a la Junta, el despido quedará anulado o no?*, La Ley sólo señala que el despido se considerará injustificado, pero los despidos sólo son justificados o injustificados, por tanto, la Ley no dice si se anulará el despido si no se le da aviso a la Junta, criterio que es antijurídico y este criterio se encuentra apoyado por el autor Baltazar Cavazos Flores, ya que considera que los despidos serán justificados o injustificados, por su propia naturaleza, independientemente del aviso de notificación.

⁴⁹ Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición. Ediciones Delma.

Para salvaguardar este criterio que prevalece en la Ley se considera que el párrafo debe dejar aclarado que se "*Presumirá injustificado el despido*" salvo prueba en contrario. Y así una situación administrativa no afectará los derechos que tiene el patrón.

Porque puede darse el caso que los trabajadores se presenten ante las autoridades laborales aduciendo que los despidos son injustificados, pero que las contestaciones de los patrones sean que los despidos fueron justificados y se demuestran las faltas cometidas por los trabajadores, entonces las Juntas de Conciliación y Arbitraje al interpretar la Ley Federal del Trabajo como se encuentra en los últimos párrafos del artículo 47 de la ley, sería considerar a los despidos intrínsecamente justos pero por la falta de aviso resultaban despidos injustificados siendo en éstos casos el patrón responsable y no resultando justo que una cuestión administrativa arrebatase los derechos que tiene el patrón dentro de la materia del trabajo.

6.2 . LOS DERECHOS DE REINSTALACIÓN Y EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN.

Los trabajadores que consideren que han sido despedidos de manera injusta tienen dos acciones que ejercitar; la primera es pedir la Indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario y la segunda acción que puede ejercitar es pedir el cumplimiento del contrato y como consecuencia de ello la reinstalación de su empleo.

Si el trabajador escoge de acuerdo al artículo 123 Constitucional que se le indemnice, sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los salarios caídos; además de todos las prestaciones que hubiera devengado o que le otorgue expresamente la Ley o los contratos que tenga celebrados. Por lo tanto deben entenderse que si un trabajador pide la indemnización constitucional pierde su derecho a los veinte días por año de servicios prestados.

En caso de que el trabajador opte por la reinstalación, él tendrá derecho a los tres meses de indemnización pero además 20 días por cada año de servicios prestados y a los salarios caídos, en caso de que

el patrón se niegue a reinstalar al trabajador una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo haya condenado a ello.

Si el trabajador rescinde su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, tendrá derecho el trabajador a los tres meses de indemnización de acuerdo con el artículo 123 Constitucional, al pago de 20 días por cada año de servicios y a los salarios caídos, además debe pedir la prima de antigüedad que le corresponda.

6.2.1. EL DERECHO A LA REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO.

El concepto de reinstalación es un vocablo que en Derecho laboral se entiende como la acción de volver a instalar, se toma su significación en su acepción natural, significando reinstalar, instalar, esto es, poner en posesión de un empleo o cargo, colocar en su lugar debido algo.

La reinstalación en el Derecho Laboral significa, poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiera llamarse física sino de una jurídica, esto

quiere decir que es un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa.

Esos derechos que son la consecuencia objetiva de la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón con motivo de un contrato de trabajo o una relación laboral. Estos derechos de acuerdo o nuestra Carta Máxima no pueden arrebatarse al trabajador y el patrono no puede hacer caso omiso de ellos, esta restauración de sus derechos al trabajador, comprende no sólo los que ya disfrutaba, sino que comprende también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él; así por ejemplo, ese tiempo de alejamiento se computará en su antigüedad y le servirá para percibir el salario correspondiente a las vacaciones que no disfrutó.

El Artículo 123 Constitucional en su fracción XXI dice: *“Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta*

disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente...⁵⁰

Esta fracción anteriormente transcrita y correlativamente el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, hacen imposible desconocer el derecho de los trabajadores a que se le reinstale en el trabajo, sin embargo el artículo 947 dice: *"Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta:*

I . *Dará por terminada la relación laboral.*

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

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

Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162...⁵¹

⁵⁰ Op. Cit.

⁵¹ Ibidem.

Así entonces la negativa o negativas por parte del patrón sólo traen como consecuencia la terminación de las relaciones laborales, indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y proceder a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto y al pago de los salarios vencidos.

No cabe duda de que en México se pensó al crear este tipo de artículos en el principio de estabilidad laboral, ya que la seguridad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de realización óptima en el trabajo y una mayor productividad, pero también es cierto que la reinstalación obligatoria para el patrón debe considerarse contraria a los lineamientos establecidos en el artículo 52 Constitucional, porque si bien es cierto que ha nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, también es cierto que no se le puede obligar a nadie a contratar o reinstalar a alguien en contra de su voluntad, ya que se está desconociendo y se está pasando en contra de su voluntad. Y debe reiterarse esta cuestión debido a que, el patrón está en completo desamparo ya que antes de despedir a alguien tendrá que consultar sus bolsillos para ver si resistirán el afanoso proteccionismo al trabajador, es cierto que la estabilidad en el trabajo como se dijo

anteriormente es en beneficio de la productividad, pero también es de afirmarse que la reinstalación da lugar a que surjan cuestiones antieconómicas en perjuicio de los patrones ya que se beneficia a los trabajadores lentos o elementos indeseables en una empresa, que sin dar causa aparente de justificación para el despido por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran con la intensidad o calidad necesaria, afectando por supuesto a la productividad de la empresa, el progreso del negocio y causando perjuicio del patrón. Así se puede dar el caso que un patrón deba tener a un trabajador como *"figura decorativa"* debido a que éste fue reinstalado y no devenga realmente el salario que se le está pagando, todo ello porque el patrón de no querer someterse al laudo dictado, pagará indemnización, incurre en responsabilidad y además tendrá que pagar los salarios vencidos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo según su artículo 947 anteriormente transcrito.

6.2.2. EL DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

Se ha repetido a lo largo del presente trabajo de investigación que el despido injustificado de acuerdo con la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, señala para el patrono la obligación de cumplir con el contrato de trabajo o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, esto a elección del trabajador, igual responsabilidad tendrá el patrón si existe retiro del trabajador por causas imputables al patrón.

Si se trata del cumplimiento del contrato, que debe hacer el patrón, éste deberá cubrir durante el término de la separación los salarios caídos. Si se trata del pago de una indemnización, igualmente tendrá que pagar los salarios vencidos hasta la fecha en que se dé cumplimiento al laudo que resulte según lo determina el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador rescinde justificadamente la relación laboral, el patrón entregará además, veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

La Ley señala el pago por parte del patrón de tres meses de salario y el pago de veinte días por año y a esto le da el nombre de indemnización. Lo mismo hace con respecto al pago de una cantidad equivalente a la mitad de los salarios devengados, si la duración de la relación laboral fue menor de un año.

6.2.3. EL DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN POR SEPARACIÓN IMPUTABLE AL PATRÓN.

De acuerdo al artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo; *"El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".*⁵²

El artículo anterior es el artículo 51 el cuál señala las causas que pueden ser motivo de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, como pueden ser por ejemplo los

malos tratos, la reducción de salario, la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, etc.

Si cualquiera de las situaciones señaladas en el artículo 51 acontece, entonces el patrón tendrá como lo dice el artículo 50 que indemnizar al trabajador en los términos siguientes:

I . Si la relación de trabajo fuera *por tiempo determinado menor de un año*, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; *si se excediera de un año*, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

III . Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de

⁵² Ibidem.

los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

6.3. INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL LAUDO QUE ORDENA LA REINSTALACIÓN.

La fracción XXI, del artículo 123 Constitucional señala que *"... si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto..."*⁵³

Se encuentra en esta fracción una protección innegable para el trabajador, ya que si en un momento dado el patrón no quiere hacer caso de lo que ordene la autoridad laboral tendrá que pagar una indemnización de tres meses, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

⁵³ Ibidem.

En consecuencia, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos partidas: como se ha señalado tres meses de salario fijo y una cantidad variable según la forma de duración del contrato y según la antigüedad del trabajador en la relación laboral. Si se llegare a tener duda de lo proteccionista de la Ley Federal del Trabajo hacia el trabajador se debe leer la fracción anteriormente transcrita para afirmar que al trabajador se le da una compensación por el incumplimiento directo del laudo por parte del patrón. Y cabe hacer un comentario, entre todo el proteccionismo que existe para el trabajador, es necesario darle al patrón un respiro y se afirma esto en este sentido, a veces las situaciones entre el patrón y el trabajador son insostenibles e insoportable la duración de la relación laboral debido a los enfrentamientos suscitados y por ejemplo si en el derecho civil se ha admitido el divorcio, es prudente también que en derecho laboral cuando ya no hay más remedio que hacer la separación entre trabajador y patrón, se pueda mediante el pago de una indemnización realizar ese rompimiento, aún cuando económicamente el patrón, como se dijo anteriormente sea el que salga más lesionado.

6.4. LOS SALARIOS VENCIDOS DURANTE LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS.

El nombre de los salarios vencidos o caídos se utiliza en derecho laboral como aquellos que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

El segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo indica que: *"si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiera sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo".*⁵⁴

En realidad al buscar antecedentes de los salarios vencidos en anteriores leyes a la Ley Federal del Trabajo no se encuentra ninguna reminiscencia ni tampoco en las legislaciones de otros países, así

⁵⁴ Ibidem.

entonces se puede decir que la solución a que el patrón, pague los salarios vencidos o caídos es propia y original del derecho mexicano.

Así entonces surge la idea de los salarios vencidos o salarios caídos como es usualmente utilizado dentro del lenguaje de derecho laboral, primero en la Ley de 1931, que sirvió de inspiración a la de 1956, misma que sirvió de apoyo a la Nueva Ley Federal del Trabajo para plasmar artículos como el 48 y el 50.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje relacionando los diferentes textos citados, llegaron a la conclusión de que el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley nueva (artículo 123 de la Ley de 1931) tenía aplicación cuando la acción intentada era la de reinstalación, no así en las otras, esto se interpretó en un principio ya que el criterio se fue modificando paulatinamente.

En el mes de febrero de 1935 abordó la Corte el problema de los salarios vencidos, y acordó que el pago de los salarios vencidos durante la tramitación del conflicto variaba según la acción que se hubiera intentado; que si la acción que se había intentado era la reinstalación, existía la obligación de pagar los salarios caídos, desde que se

presentaba la demanda, hasta que el trabajador fuera reinstalado, y si era la de pago de tres meses de salario, debía aplicarse el artículo 123 de la Ley.

La tesis modificó radicalmente la opinión sustentada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La interpretación de la Corte es extraordinariamente ingeniosa, más no se encuentra exenta de observaciones, contradice los antecedentes históricos del artículo 123 de la Ley los que siempre son dignos de tomarse en consideración.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, fijó la indemnización que corresponde por el de despido injustificado, de manera que la aplicación del artículo 123 de la Ley de 1931 a la aplicación a su vez del pago de tres meses de salario ha traído como consecuencia que en estos casos se asimilen los salarios caídos durante la tramitación del conflicto a una especie de costas judiciales, y tan no es éste el espíritu de la Ley, que ese pago no se concede respecto de las

restantes acciones de trabajo, no obstante que habría resultado más lógico otorgarlo en algunas de ellas.

La jurisprudencia de la Corte hace que surja un problema más, ya que en ocasiones los conflictos de trabajo duran en tramitación varios años y cuando se dicta el laudo obligando a reinstalar, se encuentra el empresario ante una deuda gigantesca de salarios caídos, esto merma mucho la economía del capitalista ya que en la mayoría de las ocasiones el trabajador ha estado prestando servicios en otra negociación y por supuesto a estado percibiendo salarios por el servicio que ha prestado, incluso quizá el salario sea mayor del que obtenía anteriormente, así que cuando queda enterado del laudo, realmente no le interesa una reinstalación y se limita a exigir el pago de los salarios caídos; y todavía más el trabajador va a devengar esos salarios sin haber realizado ningún esfuerzo, ni físico ni moral, por tanto desde el punto de vista doctrinal esos salarios caídos no son la retribución de un trabajo físico o intelectual.

Es una realidad que el trabajador se aprovecha de las situaciones que se han creado a la luz e interpretación de la Ley laboral

por esa marcada inclinación que se tiene hacia el trabajador, ya que puede darse el caso de que el trabajador no le interese resolver el conflicto e incluso haga todo lo posible por retardarlo ya que es conveniente para él, el pago de los salarios caídos, por supuesto cuando éste se convierte en una buena cantidad. Así el trabajador se enriquece a costa del patrón, es un enriquecimiento sin causa, siendo de gran necesidad poner fin a éste tipo de abusos que afectan a la clase capitalista, y en general a la producción y desarrollo del país. Después se escucha *¿por qué no existe empleo? ¿Porqué aquellos que tienen no invierten en industrias o empresas para generar empleos?*. Bueno pues la respuesta esta en este tipo de situaciones que en nada benefician la inversión en nuestro País.

Esto no quiere decir que deba mortificarse radicalmente todos los logros obtenidos en la Legislación Mexicana por parte de los trabajadores, esto no afirma que hay que maltratar a los trabajadores y tenerlos en jornadas inhumanas y que no se respete el pago equitativo al esfuerzo realizado por el trabajador, esto significa que en el Derecho Laboral debe existir equidad, equilibrio, un equilibrio tal que no se afecte

a ninguna de las dos partes, pero que no se incline la balanza de forma arbitraria en favor del que se dice débil.

La mejor demostración de que el artículo 123 no fue ideado sino para la acción de reinstalación, deriva del hecho de que nada dispone la ley sobre el pago de los salarios caídos cuando es el trabajador el que da por rescindido el contrato. Pero cambiado el sentido del artículo por la Corte, hubo de extenderlo a este nuevo caso.

Consecuentemente la Corte ha sostenido que los salarios vencidos, cuando las acciones intentadas son de indemnización, no pueden exceder del número de días dentro del cuál debió dictar la Junta el Laudo; estimando que ese número de días corresponde a los términos máximos señalados en la Ley, sin que el retardo en que incurra la Junta permita aumentarlos y las razones son evidentemente obvias pues tratándose de una indemnización extra no es posible extenderlos.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita y lograr la mayor armonía entre las relaciones de Capital y Trabajo, el

procedimiento laboral es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte se debe que es oral y en parte es escrita, el procedimiento laboral trata de ser lo menos lleno de formulismo, hasta donde sea posible, y las Juntas deben entenderse que son órganos que aspiran a la equidad y esto debido a su función doble de Conciliación y de Arbitraje. El procedimiento de acuerdo a la Ley sigue a grandes rasgos los siguientes pasos: El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo correspondiente al capítulo xvii denominado de procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje indica que; *"El pleno o la Junta especial dentro de las 24 horas siguientes, contados a partir del momento que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos entregando el demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme, con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido*

afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia".⁵⁵

El artículo 876 indica que la etapa conciliatoria tendrá su desarrollo cuando las partes personalmente comparezcan y determina que": ... IV.- *Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley...*⁵⁶

El artículo 878 indica como se desarrollará la etapa de demanda y excepciones y el artículo 880 determinará el desarrollo y las reglas de la etapa y el ofrecimiento de pruebas, aclarando que": II. *Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte; y que no se haya cerrado la etapa del ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionados con hechos desconocidos que se*

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Loc. Cit.

desprendan de la contestación de la demanda podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos...⁵⁷

Artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo. *"... La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que debe de expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.*

Cuando la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogaría en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y hora en que deberán de desahogarse aunque no

⁵⁷ Ibidem.

*guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después la del demandado. Este período no deberá excederse de treinta días...*⁵⁸

El artículo 884 señala que debe realizarse en el desahogo de las pruebas y: " ... Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley..."⁵⁹

El artículo 685 señala que cerrada la instrucción, dentro de los diez días siguientes se formulará el proyecto de resolución en forma de laudo⁶⁰ y el artículo 886 menciona que del proyecto del laudo se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. " ... Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Loc. Cit.

⁶⁰ Loc. Cit.

no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

*La Junta con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas*⁶¹

El 887 dice: *"Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en éste término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado, o el desahogo de las diligencias respectivas..."*⁶²

El artículo 888 de la multicitada Ley Federal del Trabajo dice que la votación del proyecto se llevará a cabo primero dando lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y a las observaciones formuladas

⁶¹ Ibidem..

⁶² Loc. Cit.

por las partes; el Presidente pone a discusión el negocio con el resultado de la diligencia o diligencias practicadas y terminada la discusión se procede a la votación y se declarará el resultado por parte del Presidente, si el proyecto es aprobado, dice el artículo posterior, sin adiciones ni modificaciones se elevará a categoría de laudo y se firma por los miembros de la Junta.

Todo lo anterior se transcribió o describió para ser evidente que el proceso dentro del Derecho Laboral se lleva aproximadamente 112 días sin contar por supuesto sábados y domingos, ya que la Ley es muy clara cuando indica que sólo en días hábiles se llevarán al cabo las diligencias, esto independientemente de la morosidad que tengan los tribunales o de las demoras que las partes pretendan realizar para su conveniencia (en éste caso al trabajador le conviene que el tiempo pase rápidamente.) En la práctica se sabe que no se cumple con los términos fijados en la Ley, esto por innumerables y variadas razones que no se explicarán en este apartado, quizá exista una excepción en cuanto al cumplimiento de los términos señalados en la Ley y es el de las cuarenta y ocho horas concedidas para presentar los alegatos, sin embargo la afirmación es que el proceso laboral es largo, y se puede alargar

indefinidamente, convirtiéndose los días en meses y se espere a que el laudo que se dicte se haga años después de haberse ejercitado la acción que se estimó procedería; así el demandado que pierde un juicio laboral en tratándose por supuesto del patrón, se encuentra con que ha sido condenado a cumplimentar el laudo, que invariablemente contiene la reclamación de los salarios caídos o vencidos y puede ser que se determine pagar los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, de acuerdo a lo que estipula el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; Desde la fecha del despido hasta que se paguen las prestaciones como lo indica el artículo 50 de la misma Ley; desde la fecha en que dejaron de pagarse, hasta que se pagan las indemnizaciones, de acuerdo a como lo indica también la Ley ya citada.

Así se tiene que las condenas a los salarios vencidos son por años, aún cuando el demandado no haya dado motivo o tuviera culpa alguna en que el laudo se emitiera con tanta demora.

Aún cuando es cierto que la Ley Federal del Trabajo debe proteger al trabajador, esto como se ha dicho no quiere decir que sea benévola con el trabajador y perjudicial con el patrón, la Ley Federal del Trabajo debe ser equitativa y no se le debe obligar al patrón a pagar

sumas estratosféricas, cuando el correr del tiempo no ha sido su responsabilidad. La Ley no debe hacer caso omiso al principio de equidad, el equilibrio debe prevalecer en todo momento en el derecho y específicamente en el Derecho Laboral y la condena al pago de los salarios vencidos, no es equitativo, incluso se puede señalar que en una gran mayoría a veces por las sumas de dinero que se manejan, éstos salarios vencidos no alcanzan a ser cubiertos, ni aún entregando bienes que al final de cuentas resultan ser embargados.

6 . 5 . LOS SALARIOS CAÍDOS.

El hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dicten laudos donde se condena al pago de los salarios vencidos, y que estos se encuentran ilimitados, ya que el tiempo del proceso es prolongado, produce consecuencias que, lejos de beneficiar al trabajador lo perjudica. Ya que tramitándose el juicio Laboral en 112 días aproximadamente, esto es casi cuatro meses, el trabajador se encuentra con que el pago de sus prestaciones reclamadas no es tan inmediato

como se pensaba, esto en perjuicio de las necesidades que no puede satisfacer el propio trabajador y su familia en su perjuicio; al ser tan largo el trámite y saber que el patrón será condenado al pago de los salarios vencidos, muchas veces intervienen otros intereses como lo puede ser el del apoderado o abogado del trabajador, el cuál pedirá un buen porcentaje sobre el monto de los salarios vencidos que resulten de ese Litigio y su interés será que el tiempo se prolongue sobrepasando las necesidades y los intereses del trabajador y de su familia, es cierto que quizá se le vaya apagar una buena cantidad, pero quizá no tenga en ese momento para resolver cualquier problema de tipo económico que sobrevenga.

Otra de las situaciones que se provocan es que la fase conciliatoria en el procedimiento laboral no realice las funciones que debe realizar no cumpliendo con los objetivos de sus funciones, o quizá no sea conveniente para ninguna de las dos partes ya que ambas fijan su interés en sentido contrario.

Una situación más que se puede presentar es que en los juicios laborales que se convierten en interminables, la parte trabajadora se ve

en la necesidad de menoscabar sus derechos, cuando no debe renunciar a ellos en absoluto, por medio de transacciones tener que esperar un año o más para conocer la resolución o en ocasiones los apoderados de las partes son los que llegan a un acuerdo o transacción, en la cuál el trabajador queda completamente al margen.

Por tanto debe afirmarse que el procedimiento laboral debe durar aproximadamente 60 días, desde el inicio del juicio hasta el momento del laudo, que el procedimiento debe realizarse con celeridad y rapidez, siendo necesario que los términos se cumplan estrictamente y si los juicios por despido son los más numerosos la atención debe acentuarse en este punto de vista con el fin de procurar se eliminen costumbres viciosas que han desviado la justicia en lo más posible, toda vez que de ganar la contienda, cuanto mas tiempo demore en resolverse el problema, mayor será la percepción que se obtenga. Esto no quiere decir que solo los gestores o los apoderados tengan esos conductos viciados, sino también el medio en que se actúa como lo son los Juntas de Conciliación y Arbitraje, en efecto, la falta de presupuesto, de personal y de elementos para la atención de sus funciones los incapacita para una actuación rápida en la tramitación de los juicios. Por tanto es

necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenga empleados capacitados y suficientes, honestos y preparados, así como también es necesario que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener todos los útiles necesarios de oficina para poder realizar sus trabajos con rapidez y eficacia y así dar resultados positivos y correctos. Por ello ante tantas situaciones que se han derivado en perjuicio del sector obrero y principalmente del sector patronal, es necesario agregar un párrafo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, indicando un párrafo final, que aún cuando pudiera estimarse redundante, evitaría repeticiones con las que se desvirtúa el espíritu de la Ley, ya que en la actualidad la interpretación de la Ley ha producido que se condene al pago de los salarios vencidos, sobrepasando en muchos de los casos cantidades que representan salarios de dos y tres años.

El artículo 48 debe quedar de la siguiente manera: *Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.- El pago de los salarios vencidos deberá hacerse desde la fecha del despido, o la separación, hasta aquella en que dentro del plazo que la misma Ley señala para resolver en definitiva se dicte el Laudo correspondiente.*

Esta obligación se extiende a los posteriores a la fecha en que se presenta la negativa a cumplir con el Laudo.

De esta forma y con esta adición al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se terminan las confusiones al respecto del pago y la procedencia de los salarios vencidos, ya que incluso en las diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no se ha establecido un criterio definido, ya sea sobre su definición, de constitucionalidad o inconstitucionalidad.

RECOMENDACIONES

ÚNICA.- Debe reformarse el Artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ello debe hacerse limitando los salarios vencidos a la duración del juicio, que deberá tramitarse dentro de los términos expresamente señalados en la Ley, quedando el artículo citado de la siguiente manera:

"EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS DEBERÁ HACERSE DESDE LA FECHA DEL DESPIDO, O LA SEPARACIÓN, HASTA AQUELLA EN QUE DENTRO DEL PLAZO QUE LA MISMA LEY SEÑALA PARA RESOLVER EN DEFINITIVA SE DICTE EL LAUDO CORRESPONDIENTE".

De ésta forma y con esta adición se terminan las confusiones al respecto del pago y la procedencia de los salarios vencidos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo es un derecho de clase trabajadora, exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, efectuándose en forma decorosa en beneficio del trabajador.

SEGUNDA.- En la relación laboral encontramos a dos sujetos importantes: trabajador y patrón. El primero es la persona física que presta a otra un trabajo personal y subordinado; el segundo es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

TERCERA.- La relación de trabajo es el vínculo jurídico entre trabajador y patrón, es una serie de derechos y obligaciones que ambos deben cumplir.

CUARTA.- El salario es la retribución del trabajo, es la contraprestación fundamental del trabajo que imprime a la relación

contractual un carácter oneroso. El salario es una obligación de dar para el patrón, debe ser remunerador, equivalente al mínimo, suficiente, determinado y determinable, así como es también obligación del patrón cubrirlo periódicamente pagándolo en moneda de curso legal.

QUINTA.-Salario mínimo es, de acuerdo a lo que indica la Ley Federal del Trabajo, la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

SEXTA.-Los conflictos de trabajo son las fricciones o diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, dando lugar en ocasiones a modificaciones en el cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

SÉPTIMA.-Dentro de la relación laboral pueden acontecer diversas circunstancias provocando cambios en la misma, estas pueden dar lugar sólo a modificaciones, a una suspensión, rescisión o terminación de la relación laboral.

OCTAVA.- La diferencia entre la rescisión y la terminación de la relación laboral, es que la primera toma su origen en el incumplimiento de las obligaciones, en tanto que la segunda es la consecuencia del hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica.

NOVENA.- En la Ley Federal del Trabajo en los artículos 47, 51 y 53 se señala en forma específica las formas de terminación de un contrato de trabajo y las causas de rescisión de la relación laboral.

DÉCIMA.-El despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dándose el despido o la separación del trabajador, se abren las puertas para la iniciación del procedimiento ante los Tribunales de Arbitraje. Si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrón para decidir su despido puede inconformarse y obtener a su elección, bien el cumplimiento de las condiciones que deriven de la relación de trabajo; la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir o en su caso el pago de una indemnización de tres meses de salario.

DÉCIMA PRIMERA.- El nombre de los salarios vencidos o caídos se utiliza en Derecho Laboral para designar a aquellos que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la que se separó del trabajo por causa imputable al patrón hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- Desafortunadamente en el procedimiento laboral en México, se presentó el problema de la larga duración en la tramitación de los conflictos laborales dando lugar a que después de varios años el patrón se ve obligado a reinstalar al trabajador y a pagarle una deuda gigantesca de salarios vencidos, mermando la economía del capitalista. Es una realidad que el trabajador se aprovecha de las situaciones que se han creado a la luz e interpretación de la Ley Laboral, por esa marcada inclinación que se tiene hacia el trabajador, ya que en muchas ocasiones se enriquece a costa del patrón dándose un enriquecimiento sin causa, afectando a la clase capitalista y por consiguiente a la producción y desarrollo del país.

DÉCIMA TERCERA.-El Derecho del Trabajo es equidad y equilibrio entre trabajador y patrón, es una balanza que no se debe inclinar en forma arbitraria en favor del que se dice débil.

BIBLIOGRAFÍA

Bermúdez Cisneros Manuel, ***“Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo”***, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977.

Cavazos Flores Baltazar, ***“35 Lecciones de Derecho Laboral”***, Quinta Edición, Editorial Trillas, México, 1986.

Climent Beltrán Juan B. ***“Formulario del Derecho del Trabajo”***, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, S.A. de C.V.

De Buen Néstor L., ***“Derecho del Trabajo”*** (Comentarios y Jurisprudencia), Tomo II, México, Editorial Porrúa, S.A.

De la Cueva Mario, ***“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”***, Tomo I Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V.

De la Torre Francisco, ***“Introducción a la Legislación Laboral”***, México, Editorial Cecat, Mc. Graw Hill, Interamericano de México, S.A. de C.V.

De Pina Rafael y Rafael de Pina Vara, ***“Diccionario de Derecho”***, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Décima Octava Edición Actualizada, México 1992.

LEYES

**Climent Beltrán Juan B. "Ley Federal del Trabajo",
Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge 1993.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
1999.**

**Diccionario Jurídico Mexicano, México Editorial Porrúa,
UNAM 1988, Segunda Edición.**

**Ley Federal del Trabajo, Octava Edición actualizada,
Ediciones Delma, México, 1999.**