

*nuestros
derechos*

Derechos del trabajador asalariado

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA



CÁMARA DE DIPUTADOS. LXVIII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA

Licenciado en derecho por la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la UNAM; maestro en historia por la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Profesor titular, por oposición, de derecho del trabajo, y fue profesor de historia de México en la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM durante diecisiete años.

Fue presidente sustituto en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (grupos ferrocarrileros), secretario de Estudio y Cuenta, secretario general de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia, y miembro de varias comisiones universitarias en la UNAM.

Ha publicado los siguientes libros: *Introducción al derecho del trabajo*; *La huelga. Un análisis comparativo*; *Derecho administrativo del trabajo*; *Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo*; *Sistemas para la formación de empresas de los trabajadores*; *Los contratos especiales del trabajo*; *Conceptos básicos del derecho del trabajo*.

Ha publicado 57 artículos en diversas revistas del Instituto de Investigaciones Jurídicas y en diversas publicaciones jurídicas.

DERECHOS DEL TRABAJADOR ASALARIADO

*nuestros
derechos*

DERECHOS DEL TRABAJADOR ASALARIADO

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA



CÁMARA DE DIPUTADOS, LXVIII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
México, 2000

Colección Nuestros Derechos

Coordinadora: Marcia Muñoz de Alba Medrano

Coordinador editorial: Raúl Márquez Romero

Diseño de portada y coordinación

de ilustradores: Eduardo Antonio Chávez Silva

Cuidado de la edición y formación en computadora: Isidro Saucedo

Ilustraciones: Jorge Chuey Salazar

Primera edición: 2000

Primera reimpresión: octubre de 2000

DR © 2000. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n

Ciudad Universitaria, México, D. F., C. P. 04510

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-8245-6

CONTENIDO

PRIMERA PARTE CONCEPTO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR ASALARIADO

I. Introducción	3
II. Leyes, contratos, reglamentos y convenios internacionales	9
III. Salarios	13
IV. Prestaciones legales	20
1. La seguridad social	21
2. Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)	25
3. Participación en las utilidades de las empresas	27
4. Vivienda	28
V. Derechos individuales y colectivos del trabajador	29

VI. Obligaciones de los trabajadores	33
VII. Suspensión y terminación de la relación de trabajo	38

SEGUNDA PARTE
EJERCICIO DEL DERECHO

VIII. Los conflictos del trabajo	47
IX. Autoridades del trabajo	48
X. Instancias conciliatorias	51
XI. Las juntas de Conciliación	56
XII. Las juntas de Conciliación y Arbitraje	58
XIII. Procedimiento ante las juntas de Conciliación y Arbitraje	62
XIV. Laudo y medios de ejecución	67
Bibliografía	73

PRIMERA PARTE

CONCEPTO DE DERECHOS
DEL TRABAJADOR ASALARIADO

I. INTRODUCCIÓN

Se ha considerado al trabajo asalariado como el sistema operativo más eficaz para el impulso de toda actividad productiva, la mejor vía en el desarrollo de toda clase de servicios a prestar y el indicador económico de mayor influencia para el progreso individual, familiar o colectivo. No obstante el desenvolvimiento técnico, científico y mecánico alcanzado por el mundo industrial, el trabajo humano continúa siendo la base del nivel social de cualquier comunidad, por grande o pequeña que ésta sea en el planeta que habitamos. Hasta el momento, pese al avance logrado por el ingenio humano, a los inventos y descubrimientos alcanzados y a la explotación de todos los posibles medios de producción, la mano de obra será necesaria todavía por un largo periodo de nuestra existencia.

La justificación de este planteamiento es sencilla: el ser humano es el creador de todos los métodos, utensilios, mecanismos y aparatos o herramientas indispensables para toda función productiva; muchos de los cuales sólo constituyen un complemento auxiliar de dicha mano de obra. El creador, el inventor o el descubridor formula, experimenta o calcula sus proyectos y realizaciones hasta llegar al resultado esperado; pone en práctica su capacidad manual y mental y, una vez comprobada la eficacia del producto, lo envía al mercado o lo explota por sí mismo, a fin de obtener un lucro o provecho personal. Pero es el operador, el trabajador, la persona quien demuestra su efectividad o utilidad.

En consecuencia, aun cuando el robot moderno realiza ya bastantes operaciones productivas, muchas de ellas aún no son obtenidas y se requiere al ser humano en aspectos básicos de la ejecución del trabajo. Además, un buen número de labores, en particular las agrícolas, requieren de la mano de obra por la naturaleza de su producción. Es en estos campos —rural o urbano— donde la presencia del trabajador es necesaria y es la circunstancia de la cual se deriva la necesidad de su presencia y acción mediante una retribución remunerativa que, según se advertirá más adelante, es lo que constituye el salario, al igual que la denominación social de “trabajador asalariado”. Se ofrece, por lo tanto, como requisito previo al conocimiento del concepto jurídico *trabajador asalariado*, el conjunto de elementos que distinguen al trabajo asalariado, a saber:

- La relación de trabajo.
- Las leyes, los contratos, los reglamentos y los convenios internacionales.
- Los salarios.
- Las prestaciones legales.
- Los derechos individuales y colectivos del trabajador.
- Las obligaciones de los trabajadores.
- La suspensión y la terminación de la relación de trabajo.
- Los conflictos del trabajo.
- Las autoridades del trabajo.
- Las instancias conciliatorias.
- Las juntas de conciliación.
- Las juntas de conciliación y arbitraje.
- El procedimiento ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El laudo y los medios de ejecución.

Explicuemos brevemente cada uno de ellos.

La relación de trabajo

La doctrina moderna del derecho del trabajo ha ampliado, desde hace varios años, el término laboral "contrato de trabajo" con el de "relación de trabajo", mejor ajustado a la realidad existente entre una persona que solicita un servicio y otra que lo ofrece, a cambio de una remuneración que se conviene previamente entre ambos. La Ley Federal del Trabajo de 1931 sólo se refirió al primero de estos términos y definió como

contrato individual de trabajo aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida (artículo 17, LFT de 1931).

Definió, asimismo, como

trabajador a la persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo (artículo 3o., LFT de 1931).

La Ley vigente, promulgada en 1970, ha preferido adoptar el término "relación de trabajo", sin abandonar el de contrato, advirtiendo: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación

de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario. Se agrega a continuación:

el contrato de trabajo es, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario (artículo 20, LFT de 1970).

La distinción jurídica entre ambos términos se encuentra, según el autor Guillermo Cabanellas, en el hecho de que mientras el contrato es un acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto de dicho contrato, o sea de su ejecución; es la imposición legal normativa que determina el legislador por sobre la voluntad de los contratantes. Para otros autores, se trata de nociones distintas porque el contrato precede y preside el acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se concerta y comienza a partir del momento en que el trabajador inicia la prestación del servicio; esto es, el contrato en sí puede o no existir, pero sólo tiene efectos legales cuando se hace constar por escrito y lo firman las partes interesadas, aun cuando el servicio no sea prestado por el trabajador, en tanto que la relación tiene lugar a partir de que la persona inicia la actividad para la cual ha sido llamada a realizar.

Para el maestro Mario de la Cueva, en el contrato existe un intercambio de prestación entre patronos y trabajadores, que se rige por el principio denominado autonomía de la voluntad de las partes, ya que son éstas las que estipulan las condiciones básicas de los términos en que tendrá lugar la prestación del servicio, en tanto que en la relación de trabajo, lo que se emplea por el patrono es la energía

humana, el esfuerzo mental y manual del trabajador así como la disposición subordinada de una parte de su tiempo.

Es, por lo mismo, el momento en el que la energía de la persona es utilizada, cuando nace la relación laboral y cuando es la Ley la que suple la voluntad patronal a efecto de fijar las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el servicio. La finalidad de esta suplencia es proteger al trabajador contra cualquier contingencia que pueda sobrevenir y queden garantizadas, por una parte, su remuneración y, por otra, su empleo. En suma, para el maestro De la Cueva, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le hubiese dado origen, por virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, inspirado por un conjunto de derechos humanos más que propiamente contractuales.

Por lo tanto, es la fuerza del derecho del trabajo, atrayendo a su órbita factores sociales importantes y fortaleciendo el principio de irrenunciabilidad de derechos, la que rige la relación laboral y le otorgan mayor eficacia jurídica, en beneficio exclusivo del trabajador. De ahí su trascendencia actual y la aceptación legislativa.

Lo anterior nos lleva al análisis de la posición legal de la otra parte que interviene:

el patrono, definido en la Ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10, LFT).

Esto es, empleador, patrono o patrón, como se dice en el lenguaje laboral mexicano, es la persona que emplea al trabajador; o la empresa, negociación o centro de trabajo,

integrado por varias personas físicas, que emplea los servicios del trabajador. En las empresas, negociaciones o centros de trabajo, los directores, gerentes o administradores son considerados representantes de los patronos y, por tanto, los actos relacionados con la prestación de servicios por parte de los trabajadores, obligan a estos últimos como si hubiesen sido dictados por los patronos. De esta manera, cualquier acto ligado a la relación de trabajo, será responsabilidad de dichos funcionarios, pero obligan al patrón como si se tratara de actos suyos. Igual ocurre con los funcionarios menores, jefes de oficina, de departamento, de sección o capataces; personal de confianza, por regla general, bajo cuyas órdenes actúe el trabajador, al tratarse de las personas que tienen trato cotidiano con el obrero, empleado o peón de oficio.

En determinadas situaciones, personas ligadas con los patronos, se encargan de la contratación de los trabajadores bajo condiciones específicas. A estas personas se les conoce como *intermediarios* por realizar su función bajo órdenes del empleador, sólo que la relación de trabajo no se establece con el intermediario sino con el beneficiario de la mano de obra contratada. No se considera intermediario sino patrón independiente o directo, a la persona o empresa que tiene a su servicio trabajadores propios, que serán los encargados de realizar las obras o servicios que se contratan en beneficio de otras personas o empresas (artículos 11 a 13, LFT).

El trabajador o trabajadores al servicio de un intermediario tiene(n) a su favor los siguientes derechos: por una parte, percibirán el mismo salario y laborarán en idénticas condiciones a las establecidas por el patrón o empresa que haya contratado los servicios del intermediario y éste no podrá recibir ninguna retribución con cargo al salario del trabajador que en lo particular le preste servicios en virtud

de una relación de trabajo; por otra, las empresas o patronos beneficiarios serán solidariamente responsables de dicha relación laboral, así como de cualquier diferencia que exista en materia de condiciones de trabajo.

En lo que respecta a empresas que manejen sucursales o dependencias directas, están impedidas de implantar estas condiciones diferentes del trato laboral, aun cuando existan contrataciones con distintas organizaciones sindicales.

En esencia, si bien es cierto que en el ámbito de las contrataciones colectivas, el trabajador conserva igualdad de derechos y obligaciones respecto del o de los patronos, por la naturaleza de las cláusulas, disposiciones, funciones y tabuladores ajustados a los oficios o empleos requeridos, tratándose de trabajadores individuales, es imprescindible que se fijen con absoluta precisión las condiciones de trabajo. De ahí la necesidad de que la especificación que ostente la relación de trabajo se encuentre sustentada en la Ley. Tratándose de contrato escrito, serán los términos del mismo los que prevalezcan.

II. LEYES, CONTRATOS, REGLAMENTOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

La mayor parte de los países han promulgado códigos de trabajo, otros, códigos sociales y algunos, simples leyes o estatutos del trabajo, en los cuales se encuentra comprendida la reglamentación de las relaciones laborales, destacándose en todos ellos las siguientes materias: condiciones generales de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores, formas de remuneración, jornada, métodos de formación profesional, descansos y periodos vacacionales; asimismo, sistemas de contratación individual o colectiva, función de comisiones o comités mixtos inter-

nos y sus formas de integración, medidas de asistencia social para el trabajador y su familia, incluidos subsidios personales o familiares, reglas aplicables al trabajo de mujeres y menores, reglas de excepción para cierto tipo de actividades y disposiciones para la solución de conflictos y reclamaciones presentadas por los trabajadores... algunos incluyen normas de seguridad social y servicios sociales como se denomina a determinadas prestaciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es, en rigor, un código laboral aun cuando no lleve este nombre y, en sentido jurídico estricto, es una ley reglamentaria de disposiciones constitucionales incluidas en el artículo 123 de nuestra Constitución Política. De ahí que se exprese en su artículo 17 que, a falta de disposición en la Constitución, en la propia Ley o en sus reglamentos y en los tratados internacionales, se tomarán en cuenta las disposiciones generales que regulen casos semejantes, al igual que los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del citado artículo 123, la jurisprudencia y la equidad. En consecuencia, todos los aspectos que norman la relación de trabajo se encuentran comprendidos en la propia Ley.

Sin embargo, otras disposiciones específicas o particulares incluidas en los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, tienen también aplicación en la relación laboral y conservan igual valor legal o de carácter obligatorio, tanto para patronos como para trabajadores, por cuyo motivo, las llamadas cláusulas contractuales deben ser cumplidas y su violación implica, asimismo, una transgresión jurídica que debe ser rectificadas y ajustadas a los principios de derecho. En los contratos individuales pueden presentarse omisiones o alteraciones a los principios legales, pero en tales situaciones, la Ley es la encargada de suplir cualquier deficiencia contractual. Los contratos

colectivos se manejan bajo otras bases, ya que en ellos intervienen los sindicatos y son éstos quienes cuidan del cumplimiento contractual.

Respecto a los reglamentos de trabajo, que en otros países regulan situaciones de carácter especial, en nuestro país son obligatorios únicamente los relacionados con las normas o reglas internas de cada centro de trabajo, con aspectos de seguridad e higiene y con los derechos de antigüedad y escalafón de los trabajadores. Otros reglamentos administrativos o derivados de acuerdos obrero-patronales se ajustan a exigencias propias de las empresas, negocios o establecimientos, o de los sindicatos que tengan firmado contrato colectivo. Suelen ser de admisión de trabajadores, de distribución de actividades conexas al trabajo en sí pero con alguna relación a éste, o para labores en tiempo extraordinario. Su característica es contemplar también el valor legal y su aplicación se ajusta a disposiciones administrativas.

En cuanto a los convenios internacionales aprobados por el Senado de la República en materia de trabajo y publicados en el *Diario Oficial de la Federación*, se trata de instrumentos que provienen de la Organización Internacional del Trabajo, organismo creado desde 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles que puso fin a dicha conflagración bélica. La OIT, como se le conoce, ha dedicado sus actividades, desde entonces, a promover la reunión de los Estados que formaron la Sociedad de las Naciones y que hoy son parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con objeto de que una triple representación de los miembros que la integran (obreros, patrones y gobiernos) discuta y apruebe convenciones o recomendaciones sobre materias del derecho del trabajo, de interés para la comunidad obrero-pa-

tronal, que pueden o no ser ratificadas por dichos Estados-miembro, como se les denomina.

Representantes de las asociaciones profesionales, sindicatos, federaciones o confederaciones obreras y patronales, más representantes de los gobiernos respectivos, se reúnen cada año en Ginebra, Suiza, para revisar los proyectos de convención incluidos en la orden del día; se abre un debate al ser presentados cada uno de ellos y con base en los acuerdos que se adopten, se redactan los capítulos que incluyen las disposiciones correspondientes, precedidos de una breve exposición de motivos o de presentación del proyecto. Se denomina *conferencia* a esta asamblea que constituye el órgano legislativo de la organización. Otros dos cuerpos, la dirección y el consejo de administración integran la OIT, según lo señala el artículo 22 de su Constitución.

Los convenios aprobados pasan al conocimiento de los cuerpos legislativos de cada Estado-miembro, para su aceptación y promulgación, a efecto de que formen parte de la legislación nacional. Hasta el presente año, la OIT ha aprobado 187 convenios y 196 recomendaciones. Las recomendaciones son estudios preparados por la comisión de expertos que pasan a la consideración de los gobiernos, a fin de incluir sus proposiciones en posibles futuras disposiciones legales.

Varios son los rubros que comprende la legislación internacional del trabajo. Se enuncian los más importantes:

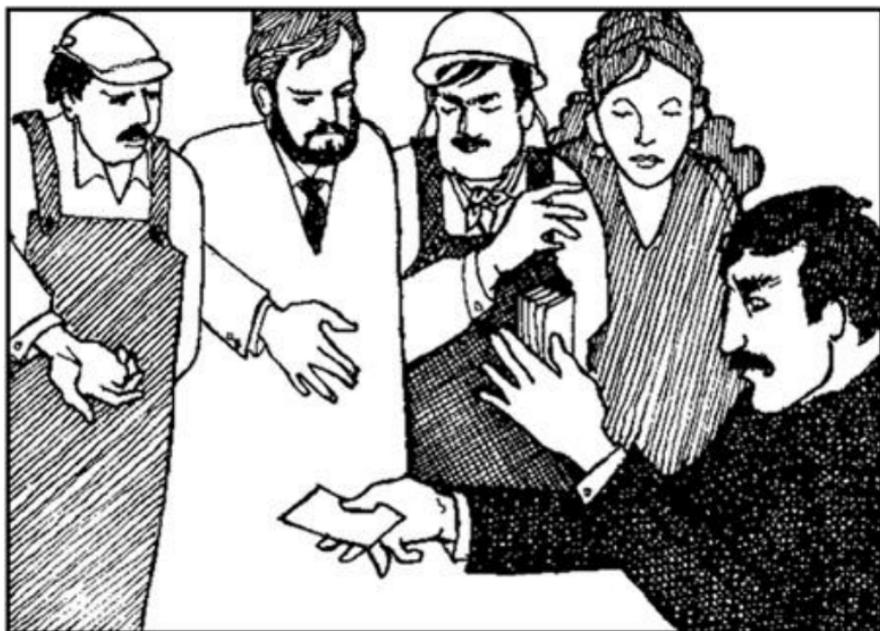
- Derechos humanos fundamentales de los trabajadores.
- Servicio público del empleo y políticas de empleo.
- Políticas sociales.
- Administración del trabajo.

- Condiciones y relaciones de trabajo (salarios, jornadas, descansos, estabilidad en el trabajo, protección contra riesgos profesionales).
- Trabajo migrante, trabajo indígena, trabajo en edad avanzada, trabajo forzado y trabajos especiales.
- Seguridad, higiene y bienestar en el trabajo.
- Otros beneficios sociales (de salud, de entretenimiento, de cultura, de educación, de formación profesional, planes vacacionales, etcétera) son asimismo materias de la legislación internacional del trabajo.

México ha ratificado 77 de estos convenios, en particular aquellos referidos a disposiciones ya consignadas en la Ley Federal del Trabajo y algunos que nuestras instituciones sociales ya han puesto en ejecución bajo los rubros antes señalados, de índole regional. Es de apreciarse, ante ello, que el país marcha a igual paso que el movimiento legislativo internacional. Quizás en el capítulo en el que todavía existe algún retraso sea en el de los contratos especiales, pues, si bien es cierto que han sido ya 18 los trabajos especiales que se encuentran reglamentados en la Ley, faltan muchos que en otros países, inclusive latinoamericanos, ya tienen aplicación, con apoyo incondicional de organizaciones patronales y de trabajadores.

III. SALARIOS

Es indiscutible que en una relación de trabajo lo más importante para el trabajador es el salario que se le pague, o sea, la suma de dinero que recibe por su esfuerzo manual, intelectual o de ambos géneros como expresa la Ley.



La Ley define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el trabajo (artículo 82, LFT).

La Ley de 1931 incluía como característica del salario que, para fijar su importe en cada clase de trabajo, debía tenerse en cuenta la calidad y la cantidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada o condiciones de eficiencia, también iguales, debía corresponder un salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que fuese entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin establecer diferencia por razones de edad, sexo o nacionalidad.

La Ley vigente señala que:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie, habitación y cualquiera otra cantidad entregada al trabajador por el servicio prestado.

No forman parte del salario las cuotas entregadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, ni las primas de aguinaldo, vacaciones y tiempo extraordinario, así como el pago de transportación y viáticos, el pago de utilidades y el derivado de otros arreglos particulares llevados a cabo entre el patrono y el trabajador.

A los anteriores requisitos se ha agregado el importe de las cuotas entregadas por los empleadores al Instituto Nacional de la Vivienda, que actualmente ha sustituido a la obligación patronal de proporcionar habitación a los trabajadores.

Por otra parte, según ejecutorias y jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, existen tres clases de salario:

- El conceptualizado como ordinario, el cual se paga al trabajador en función del tiempo de jornada.
- El pagado por el número de horas laboradas, y
- El relativo a toda obra específica realizada.

La regla general es que el salario debe compensar el esfuerzo llevado a cabo por el trabajador durante un periodo específico de tiempo, que, desde el siglo pasado, se

ha estimado en ocho horas diarias de labor. Lo anterior significa que para fijar el importe de un salario ordinario debe tomarse en cuenta el desgaste físico o mental del trabajador, las consecuencias físicas que su esfuerzo representa, así como la cantidad y la calidad de la labor a desarrollar, como lo expresaba la Ley del Trabajo de 1931. Reunidos en conjunto estos factores y mediante análisis comparativo de determinado número de actividades a realizar en un centro de trabajo, se gradúan los máximos de acción correspondientes a cada oficio por una hora de labor continua, estableciéndose, en esta forma, un índice conforme al cual se asigna a cada categoría o empleo un valor = hora de trabajo, mismo que es transferido al importe del salario-base de cada puesto.

Debido a estos cálculos, varios países han adoptado el pago del salario diario por horas y no por jornadas. De esta manera, el trabajador percibe el importe del sueldo conforme al número de horas trabajadas, sin importar los descansos ni el número de días que permanece a las órdenes del empleador. Este sistema, que se va constituyendo en universal, no ha sido aceptado por los sindicatos mexicanos quienes han preferido mantener el pago del salario por día y por ocho horas de labor, con uno o dos días de descanso a la semana, a efecto de cubrir jornadas semanarias de cuarenta a cuarenta y ocho horas a la semana, sin importar el número de horas de descanso, pues éstas deben ser cubiertas con el importe de uno o dos días de salario ordinario.

Otras clases de salario son:

- Por unidad de obra o a destajo, como se le denomina en México.
- El salario remunerador, y
- El salario mínimo.

El primero se paga no en función de la jornada sino del número de piezas terminado y la calidad de la manufactura de cada pieza. Se trata de lo que en la doctrina moderna se denomina "salario activo", que implica mejor pago por trabajo mejor terminado. Esto es, el empleador ofrece al trabajador la entrega de una determinada cantidad de dinero por cada pieza o producto que le entregue, según los requisitos y estimaciones convenidas, reservándose la facultad de rechazar aquellas piezas que no llenen dichos requisitos. Desde luego, es superior este pago al de un producto terminado en el tiempo de jornada, el cual puede adolecer de algún defecto, sin que ello obligue a desecharlo.

Bajo el mismo sistema se paga la obra determinada. Ésta se encarga al trabajador, quien la puede realizar en su taller o domicilio particular, sin límite de tiempo y sin llevarla a cabo bajo la dirección del patrono ni bajo su dependencia, tal y como ocurre en el trabajo ordinario por jornada. Este sistema ha provocado un conflicto jurídico entre el derecho civil y el derecho del trabajo, ya que en aquél existe el contrato de prestación de servicios, en el que la persona que realiza la obra determinada lo hace con independencia absoluta de quien la ordena, conforme a su criterio y conocimientos, o de acuerdo a la naturaleza de su profesión. El pago también se ajusta al interés de cada parte (como en algunos trabajos de pintura, desazolve de cañerías, de carpintería, de fontanería, etcétera); la persona que contrata a quien los realiza, los considera una obra civil, se resiste a la aceptación de una relación de trabajo en los términos de la ley laboral y por ello han surgido problemas jurídicos respecto de los cuales no ha habido uniformidad de criterio en los magistrados de nuestro más alto tribunal, que, según las circunstancias de cada caso,

lo califican de obra civil u obra ajustada a una relación de trabajo.

En cuanto al concepto de salario remunerador, éste deriva del principio universal de que el trabajo no es una mercancía, por cuya razón, aun cuando el empleador es libre para fijar la remuneración del trabajador y éste lo es para rechazarla, bajo ningún concepto el importe del mismo debe ser inferior a la suma de dinero necesaria para cubrir las exigencias sociales del trabajador. En consecuencia, si el salario es el precio a cubrir por el servicio contratado, su monto debe ser justo y razonable, ajustado al resultado de consultas con autoridades u organizaciones de trabajadores y organizaciones patronales, cuya opinión esté fundada en estudios económicos del costo de la vida, de la habitación, de los medios de transporte y de las necesidades patronales del hombre de nivel medio y las de su familia. Este costo se graduará de acuerdo con la profesión del trabajador y la función o funciones que deba desempeñar. Pueden presentarse excepciones según las características individuales y la capacidad física o mental de la persona.

La teoría del salario remunerador constituye la base para la fijación de los salarios mínimos. La Ley de 1931 estableció sobre el particular que salario mínimo es aquel que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo jefe de familia y tomando en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

La Ley vigente define al salario mínimo como la cantidad menor de dinero que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una hora-trabajo.

Se agregó en la disposición que se considera “de utilidad social” el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten a los trabajadores la obtención de satisfactores (artículo 90, LFT).

Los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales y los fijará una comisión especial de carácter nacional. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la misma rama industrial o del comercio; de la profesión, oficio o especialidad para la cual sea contratada la persona que domine el conocimiento de la misma y no podrán ser objeto de compensación, reducción o descuento, salvo cuando el trabajador deba cubrir una pensión alimenticia, el pago de una renta cuando ocupe una vivienda propiedad del empleador, cuando haya recibido préstamos o anticipo de dinero, o para cubrir créditos otorgados por establecimientos autorizados para la venta de productos o alimentos (artículos 91 a 97 LFT).

Otras normas protectoras del salario son:

- El derecho a percibirlo es irrenunciable.
- Debe pagarse en forma directa al trabajador en moneda de curso legal, quedando prohibido pagarlo en vales, mercancías u otro signo representativo con el cual se pretenda sustituirlos.
- El pago se hará en el lugar de trabajo, en días laborales y durante el horario laboral.

IV. PRESTACIONES LEGALES

Complementarias al salario, el trabajador tiene derecho a percibir diversas prestaciones de carácter legal o contractual, o puede concertar con el patrono otras de índole privado en beneficio exclusivamente personal. Las establecidas por la Ley atañen a la seguridad social, a la vivienda, al ahorro, a primas de aguinaldo y vacaciones y a la participación en las utilidades de la empresa. Las contractuales, ya sean fijadas en los contratos individuales cuando éstos se hacen por escrito, o en cláusulas de los contratos colectivos, constituyen obligaciones patronales y, como ya se ha dejado indicado, forman parte del salario ordinario. Las de índole privado pueden derivar de un acto voluntario del empleador o de un hecho consuetudinario, según la naturaleza del empleo.



Las prestaciones impuestas por la Ley han tenido diversos orígenes; se les considera, en el lenguaje laboral, conquistas obtenidas por los trabajadores o por circunstancias que la relación laboral ha impuesto para su bienestar o mejoramiento personal. Se les examina en seguida:

1. *La seguridad social*

El Constituyente de 1917 consignó en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional la conveniencia de preservar la salud de los trabajadores, así como prevenir los riesgos profesionales. De momento no fue posible establecer normas que permitieran al Estado cubrir el monto de los gastos que implicaba tal beneficio, por cuyo motivo se redujeron a formular una declaración en el sentido de considerar de utilidad pública el establecimiento de los “seguros populares” de invalidez, de vida y de cesación involuntaria de trabajo, que tanto el gobierno federal como los gobiernos de los estados debían proveer a través de instituciones de previsión popular.

Pocos años después, un grupo de legisladores presentó una iniciativa muy aceptable para establecer “el seguro del trabajo”, que se dejó pendiente para cuando las condiciones del erario público lo permitieran. Esto ocurrió hasta 1943, año en el que se promulgó la primera Ley del Seguro Social, durante el periodo de gobierno del general Manuel Ávila Camacho. En 1959, a moción del licenciado Adolfo López Mateos, se aprobaron reformas sustanciales a dicha Ley, la cual rigió la seguridad social en el país hasta 1997, año en que se promulgó y publicó la Ley actual, ajustada a la evolución y avances sociales alcanzados en el capítulo de la salud y la previsión social en favor de los trabajadores.

Cinco principios sustentan los objetivos de la nueva Ley:

- Impulsar la solidaridad entre patronos y trabajadores.
- La responsabilidad del Estado y de la comunidad.
- La extensión gradual y el apoyo económico a los servicios que se presten al asegurado.
- El otorgamiento de una compensación inmediata en casos de riesgos del trabajo.
- El establecimiento de un régimen jubilatorio y de asignaciones económicas individuales y familiares.

Para el logro de los anteriores objetivos ha sido preparado un amplio programa de obras sociales; se ha creado el Fondo Nacional de la Vivienda y se ha proveído el financiamiento de los aspectos más importantes que abarca la previsión.

Cuatro seguros, a su vez, reglamentan la nueva Ley de la Seguridad Social:

- El seguro de riesgos del trabajo (artículos 41 a 82).
- El seguro de enfermedad ordinaria y maternidad (artículos 84 a 111).
- Seguro de invalidez y vida (artículos 112 a 151).
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada o vejez (artículos 151 a 167).

El seguro de riesgos del trabajo comprende normas relacionadas con los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, hoy obligados a crear conciencia de los posibles riesgos que puedan surgir en la relación laboral, así como, de las enfermedades de naturaleza profesional a las que estén expuestos.

El seguro de enfermedad ordinaria y maternidad contempla a las enfermedades no profesionales tanto del tra-

bajador asegurado, como de sus dependientes económicos; incluye asimismo un extenso campo de acción que empieza en la atención de la esposa a partir del embarazo y el parto hasta la atención de los hijos, desde su nacimiento hasta la edad de 16 años, salvo casos de invalidez de estos últimos, cuyo límite es mayor; esta atención se extiende a los padres del asegurado o a otros dependientes económicos. En este capítulo se encuentra también reglamentado el servicio hospitalario, el de ambulancia, el de consulta externa y los gastos mortuorios en caso de fallecimiento del trabajador.

La invalidez del trabajador, debida a un riesgo profesional y, por lo tanto protegida por el seguro de invalidez y vida, abarca desde la atención médico-quirúrgica hasta su rehabilitación física, parcial o permanente.

Si la incapacidad resultante es parcial, se le atenderá hasta encontrarse en posibilidad de recuperar su salud y restituirse al trabajo desempeñado. Si dicha incapacidad resulta permanente, el trabajador tiene derecho al disfrute de una indemnización o al pago de una pensión compensatoria. De requerir el uso de aparatos ortopédicos, se le proporcionarán y se le repondrán cuando éstos queden inutilizables. De sobrevenir la muerte del trabajador, su viuda tendrá derecho a una pensión mientras viva y sus hijos obtendrán una ayuda económica hasta la mayoría de edad. Sus ascendientes sólo obtendrán ayuda asistencial. El viudo y la concubina disfrutarán únicamente de una pensión, pero esta última la perderá si contrae matrimonio posterior.

El seguro de retiro se aplica al llegar el trabajador a la edad de retiro, vejez o cesantía en edad avanzada que,



según el caso, la Ley fija entre los 60 y 65 años de edad. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), desde su origen, fijó una pensión ajustada a las disposiciones de su Ley Orgánica, basada en el número de cotizaciones semanales que hubiese acumulado el trabajador, cotizaciones proporcionales al salario o salarios que hubiese percibido al servicio del patrono o patronos con los cuales hubiese existido relación de trabajo. El importe de dicha pensión se le otorgaba de por vida, sujeto a las variaciones que sufriera el costo de la vida en términos del salario mínimo. El régimen actual se funda en un Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), aplicado en forma general a estos tres últimos tipos de seguro.

2. Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)

El alto costo al cual ascendiera el otorgamiento de la prestación legal de pensiones obligó al gobierno federal a un cambio radical respecto de su otorgamiento. Por una parte se promulgó una ley publicada en el *Diario Oficial* de fecha 26 de mayo de 1996, y por otra se estableció el seguro al cual se hace alusión en la nueva Ley de la Seguridad Social. La Ley del Servicio del Ahorro establece las formas de constitución del fondo de ahorro, así como de los depósitos hechos en beneficio de cada trabajador mediante aportaciones personales del trabajador, de los patronos o empleadores y del Estado, con base en el salario que perciba el propio trabajador. Las instituciones autorizadas para el depósito del ahorro, trátase del legal o del voluntario que quiera hacer el interesado, serán seleccionadas libremente por el trabajador, o, inclusive, podrá cambiar de institución.

Se otorgan facultades a cada institución que maneje el fondo del ahorro, siempre en beneficio del asegurado,



para realizar inversiones productivas, garantizadas y seguras y para que informe directamente al trabajador, en forma periódica (cada dos meses), el monto de la cantidad que tenga ahorrada y los intereses que ésta haya devengado, de la cual podrá retirar pequeñas sumas para gastos de urgencia o de necesidades comprobadas, bajo los términos señalados en la propia Ley.

El fondo constituido y los intereses acumulados se suman a las cantidades ahorradas. Por este motivo existe la posibilidad de que el asegurado deposite, en lo personal, cantidades adicionales de dinero para aumentar el volumen financiero de sus ahorros, con el objeto de que al llegar a la edad de retiro esté en posibilidad de obtener una pensión mayor a la que originalmente tenga derecho.

Una Comisión Nacional, denominada Consar, se encarga de la vigilancia del fondo del ahorro, de las asociaciones o instituciones que lo administran (Afores), de las inversiones realizadas por éstas y de la información debida y oportuna que debe proporcionarse a cada trabajador respecto de las sumas ahorradas y de todos los actos administrativos que procedan. Publicará reportes cada tres meses, en los cuales informará de la situación financiera de cada órgano que interviene en los diversos aspectos de administración; dicha comisión también dará cuenta de su cartera respectiva y de la rentabilidad de las sociedades de inver-

sión. Dos comités, uno consultivo y otro de vigilancia, tendrán la obligación de atender consultas y reclamaciones de los trabajadores, en tanto la junta de gobierno de la Consar tendrá a su cargo la función gerencial, el control de las aportaciones obreras y las prestaciones patronales entregadas al IMSS. Le corresponde, asimismo, la aplicación de sanciones en lo que éstas procedan. La prestación patronal y aportaciones personales se manejarán a través de una subcuenta individual fiscalizada por el comité de vigilancia cuya función tiene por objeto evitar conflictos de intereses.

3. Participación en las utilidades de las empresas

La Ley de 1931 no contenía esta prestación en los términos en los que actualmente está contemplada, por tratarse de cantidades variables sujetas al régimen fiscal de la nación y a modalidades de índole económica aplicables a cada tipo de empresa, negociación o centro de trabajo. La disposición en concreto señala tres acciones a seguir.

La primera le corresponde al empleador, quien tiene la obligación de entregar a la Secretaría de Hacienda un estado contable de las operaciones financieras que haya realizado durante el año anterior a la fecha de presentación de la declaración respectiva.

La segunda corresponde a la determinación adoptada por dicha dependencia del Poder Ejecutivo Federal respecto de dicha declaración, en la que se estimará si es correcto o no el monto de las operaciones manifestadas.

La tercera corresponde a la fijación de la utilidad anual obtenida y de la cantidad que debe entregarse a cada trabajador por tal concepto. De existir inconformidad con dicha cantidad, se ha establecido un procedimiento especial

para tramitarla. La prestación puede no tener lugar en el caso de no existir utilidades en un negocio específico, por cuyo motivo resulta aleatoria para el trabajador, pero está inscrita en la Ley y éste tiene derecho a exigirla y a solicitar la información y explicaciones pertinentes a fin de que se precise la procedencia o improcedencia de esta percepción.

4. *Vivienda*

El Constituyente de 1917 estableció también en la fracción XII del artículo 123 constitucional el derecho del trabajador a contar con habitación bajo ciertas condiciones de trabajo y lugar. Esta obligación se cumplió en los casos en que las instalaciones de las empresas estaban ubicadas fuera o lejos de poblaciones urbanas, al carecer de servicios y medios de transportación. Fueron pocos los casos en los que en centros urbanos los empleadores construyeron habitaciones para sus trabajadores, por las que cobraban rentas módicas. Esta situación se solucionó hasta 1972 con la creación del Instituto Nacional de la Vivienda (Infonavit), cuya función es otorgar a los trabajadores créditos accesibles para la construcción, adquisición o reparación de viviendas. La prestación correlativa consiste en la aportación económica que cubre el empleador al Instituto por cada uno de los trabajadores que se encuentren a su servicio, cuyas aportaciones integran el capital que administra, el cual se utiliza en los financiamientos o préstamos que otorga para vivienda. Sin embargo, la prestación resulta indirecta porque cada año sólo un número reducido de trabajadores obtiene el beneficio del préstamo.

V. DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DEL TRABAJADOR

El artículo 123 constitucional expresa en su fracción XXVII que son nulas, y no obligarán al trabajador, la imposición de las siguientes condiciones de trabajo:

- Una jornada inhumana.
- Un salario no remunerador.
- La que estipule un plazo mayor de una semana para el pago del salario.
- La retención del salario por concepto de multa.
- Las que representen renuncia al salario o al pago de una prestación legal.
- La renuncia al pago de cualquier indemnización a la que tenga derecho el trabajador o cualquiera otra renuncia que represente un derecho adquirido. Este principio jurídico se encuentra ratificado en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, por ser de orden público e insustituible bajo todo concepto laboral.

Otros derechos consignados en la propia Ley corresponden a situaciones conforme a las cuales debe prestarse el servicio:

- La dignidad del trabajador merece respeto y por lo tanto debe recibir un trato equitativo y correcto, incluso cuando se le llame la atención por haber incurrido en faltas u omisiones sancionables o no.
- Siempre que exista justificación o necesidad personal o familiar podrá permitírsele faltar al desempeño de las obligaciones laborales contraídas, siempre y cuando dé el aviso oportuno al patrono o a sus representantes, manifestando la causa que le obliga a la adopción de tal medida. Con posterioridad se repon-

drá el tiempo perdido sin que el mismo se considere como trabajo en tiempo extraordinario.

- Está prohibida toda discriminación por razón de raza, sexo o nacionalidad. Estos factores son ajenos al trabajo.
- El trabajador recibirá capacitación o adiestramiento en el mismo centro de trabajo o en un plantel especializado a efecto de contar con instrucción en dos o más especialidades, si por alguna circunstancia de tiempo o de productividad se requieren sus servicios en otra actividad dentro de la jornada.
- Tendrá derecho a ascensos cuando se presente alguna vacante en puesto de superior categoría o cuando se creen nuevos puestos, siempre que compruebe encontrarse capacitado para desempeñar dicha vacante o nuevo puesto.
- El trabajo, cualquiera que sea su naturaleza o lugar, se ejecutará en locales higiénicos y ventilados e iluminados, de acuerdo con las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad. Se tomarán las precauciones debidas para evitar que se presenten riesgos de trabajo o puedan los trabajadores adquirir enfermedades o incapacidades de cualquier índole.
- A la mujer trabajadora se le otorgarán las concesiones que las leyes determinen cuando se embarace, en el momento de ocurrir el parto y durante la atención del hijo recién nacido y las etapas de amamanto.

En lo que respecta a los derechos colectivos del trabajador, los de mayor importancia son los siguientes:

1. Con base en las normas internacionales y en particular el Convenio Número 187 de la Organización Internacional del Trabajo, vigente en nuestro país, al igual que en

nuestras disposiciones nacionales, tanto de orden constitucional como de naturaleza legal, a ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo. Esta disposición deriva del principio universal de libertad de asociación, sostenido por el Constituyente de 1917 y avalado por disposiciones posteriores que lo han llevado a formar parte de la doctrina de los derechos humanos.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional establece que los obreros, al igual que los empresarios, tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales. La Ley reproduce en el artículo 357 este principio constitucional, agregando en el artículo 358 que a nadie puede obligarse a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. En consecuencia, conforme lo consigna la norma internacional en la que se ha apoyado el principio de que “para preservar la paz social son necesarias la libertad de expresión y la libertad de asociación”, se ha fortalecido con ello el derecho del trabajador para sindicalizarse o separarse del sindicato al cual se hubiere agremiado.

2. Si el trabajador es sindicalizado, sus derechos dentro de la agrupación gremial incluyen el de elegir libremente a las personas que van a ocupar los puestos directivos, remover de los mismos a esas personas y, en su caso, ser electo para el desempeño de cualquier puesto o comisión sindical si el voto de sus compañeros le favorece. Todas las designaciones deberán serlo por mayoría de votos, en la forma y términos que determinen los estatutos sindicales.
3. Asimismo, el trabajador conserva los derechos sindicales que fijen los estatutos aprobados por la asamblea general de la organización obrera correspondiente, una

vez presentados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social junto con la solicitud de registro.

4. De presentarse un conflicto individual con la empresa o patrono, el trabajador agremiado tiene derecho a que lo represente e intervenga en dicho conflicto el funcionario del sindicato que la directiva determine. Si se llega a juicio puede solicitar o no dicha representación ante las autoridades del trabajo que intervengan.
5. El trabajador puede exigir que las cláusulas que en lo personal lo beneficien, tanto del contrato colectivo de trabajo como del Reglamento Interior del Trabajo, serán estrictamente aplicadas.
6. De pretenderse su expulsión del sindicato tiene derecho, de acuerdo con el artículo 371, fracción VI de la Ley del Trabajo, a promover su defensa personal con base en el procedimiento establecido en dicha disposición legal que obliga a:

La celebración de una asamblea general especial en la que se den a conocer a todos los miembros del sindicato los motivos en los cuales se funde la pretendida expulsión.

Si el sindicato está constituido por secciones, la sección respectiva deberá celebrar una asamblea en la que estén presentes las personas que pertenezcan a ella y el trabajador afectado, a fin de que éste haga su defensa al celebrarse dicha asamblea.

En la asamblea general o seccional, la directiva sindical y el trabajador afectado presentarán las pruebas que acrediten la posición de cada parte.

La expulsión deberá de ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. En las asambleas, estos últimos, no podrán hacerse representar por otra persona aun cuando ésta

pertenezca al sindicato, ni podrán emitir su voto personal por escrito, sino en forma directa.

VI. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el criterio de que el catálogo de obligaciones impuestas al trabajador tiene más bien un carácter administrativo que sancionatorio, por lo que debe tomarse en consideración que, al faltar éste al cumplimiento de aquello a lo cual se ha comprometido, su conducta puede traer consecuencias que deben ser corregidas para evitar su repetición, pero no sancionadas. Sólo en caso de ser graves dichas consecuencias, procederá la aplicación de una sanción, misma que puede llegar hasta la rescisión de su contrato de trabajo. Lo anterior permite entonces reunir tales obligaciones en cinco grupos para un mejor entendimiento de su contenido y proyección:

- De responsabilidad.
- De higiene y seguridad.
- De productividad.
- De salud.
- De auxilio.

De responsabilidad:

Este grupo comprende a las siguientes obligaciones:

a) cumplir estrictamente con las disposiciones del reglamento interior de trabajo, con los reglamentos oficiales y con las órdenes recibidas para evitar, de esa manera, se le culpe de cualquier deficiencia o error que resulte en la operación de las máquinas o equipo que tenga a su cuidado;

- b) desempeñar el empleo bajo la dirección del patrono o de la persona que lo representa, sea éste un jefe de oficina o de departamento, un capataz de sección o zona de trabajo u otra persona que tenga funciones directivas a cuya autoridad se encuentre subordinado; y
- c) ejecutar el trabajo con intensidad, esmero y cuidado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

De higiene y seguridad:

- a) observar las medidas preventivas que se le indiquen o que se encuentren en los manuales de operación de máquinas o equipo, a efecto de que su funcionamiento no provoque algún accidente;
- b) adoptar, por otra parte, las medidas de higiene que correspondan, incluido desde el lavado de manos hasta el del cuerpo, si es necesario, atendiendo al respecto las órdenes que dicten las autoridades;
- c) utilizar la ropa y artículos de protección cuando el tipo de labor lo exija;
- d) reportar las deficiencias observadas en la maquinaria o equipo de cuya operación se encargue, con la finalidad de que se adopten las decisiones que se dicten por la persona o personas responsables de su mantenimiento; y
- e) formar parte de las comisiones mixtas de seguridad e higiene que por disposición legal deben integrarse en aquellos centros de trabajo que lo ameriten.

De productividad:

Se extienden a las precauciones que el trabajador debe adoptar tratándose de:

- a) el cuidado y limpieza de las máquinas, equipo o instrumentos de trabajo utilizados. Si la limpieza no corresponde al trabajador, informar lo necesario para que ésta se haga

con la oportunidad y tiempo debidos;

b) restituir el material que no haya sido utilizado en la operación a su cuidado;

c) una vez usado el equipo o los instrumentos o ropa de trabajo, guardarlos en los lugares convenidos: clóset, casilleros, anaqueles, etcétera; y

d) guardar escrupulosamente los secretos de producción, composición, o fabricación de productos, así como los asuntos relacionados con la administración de los establecimientos, cuya divulgación pueda perjudicar el manejo u operación industrial, comercial o de otra naturaleza.

De salud:

El estado físico y mental del trabajador exige que su salud, en lo general, se encuentre en condiciones aceptables, en primer término, para garantizar su seguridad personal, en segundo lugar, para que no se presenten incapacidades temporales o permanentes que impidan su actividad normal o resulten perjudiciales a su persona. Las reglas a adoptar son, por una parte, someterse a los exámenes médicos periódicos que deben practicarse al trabajador y que permitan revisar su estado de salud a fin de determinar si no padece alguna enfermedad o incapacidad que pudiera afectarlo, no tanto por su eficacia sino por prevenir males mayores. Por otro lado, debe informar al patrono o a su representante directo y, de existir servicio médico local, a la enfermera o encargado médico cualquier padecimiento temporal o de otro orden que padezca, así como de una enfermedad contagiosa que hubiere contraído, para evitar, mediante esta información, el contagio a otros trabajadores.

De auxilio:

En el taller, local o lugar donde se preste el servicio pueden sobrevenir incendios, catástrofes u otros acontecimientos graves que pongan en peligro la vida de las personas. De presentarse alguna de estas situaciones, la Ley dispone que el trabajador debe prestar el auxilio que esté a su alcance y posibilidades de acción, desde luego sin exponer su persona o facultades físicas. Igual conducta debe observar respecto de sus compañeros de trabajo si también, dentro de su capacidad y aptitudes, es posible prestarles ayuda en caso de peligro o de ataque a su persona.

Hasta qué punto el incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a un simple extrañamiento, a una suspensión temporal de la relación de trabajo, a una corrección de la conducta o llegar a una separación del trabajador, es el problema que han abordado los autores con mayor o menor intensidad correctiva. Para algunos autores, lo único que procede es una corrección administrativa, "una llamada de atención", como se dice en el lenguaje común y, en grado extremo, a una breve suspensión del trabajo sin pago de salario, como si se tratara de faltas de asistencia injustificadas. Para otros, tal incumplimiento debe ameritar sanciones de otra índole que ayuden a modificar la conducta del trabajador y sirvan de advertencia para evitar que otros trabajadores incurran en fallas similares.

Son pocas las legislaciones que castigan con la imposición de sanciones las faltas de conducta o de atención como las llaman. Se aceptan sanciones pecuniarias como la aplicación de multas o la reparación de desperfectos que se produzcan, llevándose a cabo descuentos moderados del salario del trabajador hasta cubrir el total de la sanción



pecuniaria. Se dice que resulta preferible la sanción a la separación del trabajador.

En nuestro país están prohibidas las sanciones pecuniarias y por regla general los reglamentos interiores de trabajo contienen disposiciones cuyo castigo máximo amerita, a lo sumo, una suspensión temporal, excepto en los casos de faltas graves. Se ha considerado que si por alguna razón se torna imposible la relación laboral, puede proceder la rescisión justificada del contrato con la consecuente separación del empleo, tal y como se explicará en el apartado siguiente.

VII. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo señala que la suspensión del empleo como medida disciplinaria impuesta al trabajador no podrá exceder de ocho días, por cuyo motivo será en el reglamento interior de trabajo de cada empresa, establecimiento o negociación, donde se fijen las causales de suspensión, la forma bajo la cual se dé a conocer al afectado la determinación patronal adoptada y el procedimiento a seguir para aplicarla. En todo caso, el trabajador debe ser oído en su defensa y exigir se haga constar, en una acta circunstanciada, el contenido de esa declaración, así como las pruebas y elementos que se aporten por las partes. Esta acta circunstanciada deberá levantarse ante testigos, y firmarla todas las personas que hubieren intervenido en la investigación administrativa y no sólo en el texto original sino incluso en las copias que procedan.

Por otra parte, la Ley incluye también un capítulo de suspensión colectiva de la relación de trabajo que puede afectar al trabajador en lo personal. Esta situación puede presentarse en casos de fuerza mayor o caso fortuito; la falta

de materia prima no imputable al patrón; el exceso de producción; la incosteabilidad de las operaciones industriales, comerciales o de otra naturaleza, siempre que sean temporales, notorias y manifiestas en la explotación; en la falta de fondos o la imposibilidad para obtenerlos y en la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllos sean indispensables (artículo 427, LFT).

De tornarse definitiva cualquiera de estas situaciones, ello obliga al empleador a solicitar a la autoridad del trabajo se le autorice la clausura de la empresa, establecimiento o negociación, sea de manera temporal o definitivamente, bajo la salvaguarda y protección de los trabajadores, a quienes se les deberá indemnizar en los términos que determine la propia autoridad. Esta es la primera forma colectiva de terminación de las relaciones de trabajo autorizadas por la Ley. La única garantía ofrecida al trabajador es que si por alguna circunstancia se reanudaran actividades, se dará preferencia, en la nueva contratación de trabajadores que se haga, a quienes ya hubiesen prestado servicios en el centro de trabajo clausurado.

Otra forma de terminación colectiva de una relación de trabajo es cuando existe solicitud patronal ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el cierre o clausura de una empresa, mediante la presentación de un conflicto de naturaleza económica. En estos casos la Junta inicia un procedimiento judicial para determinar si efectivamente la situación económica de la misma no le permite continuar operando. En la resolución que se dicte se indicará el estado legal de los trabajadores, y de ser necesaria su liquidación, se fijarán las indemnizaciones que procedan y el monto a pagar a cada trabajador, dando así por terminada la relación de trabajo.

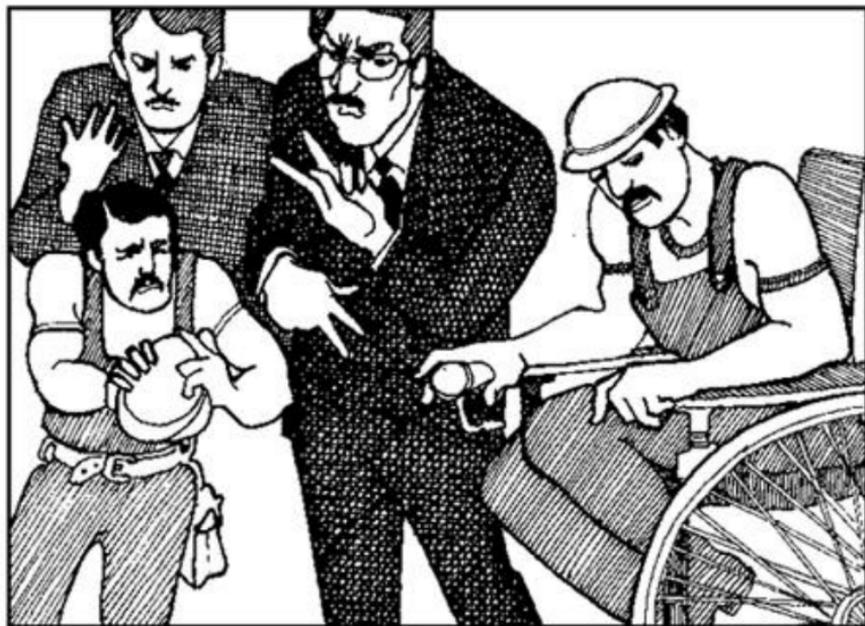
La incapacidad total o permanente del trabajador también puede ser causa de terminación de la relación del trabajo.

Si la incapacidad es temporal y parcial, esto es, si el trabajador puede desempeñar otra ocupación o empleo compatible con tal incapacidad, se le debe aceptar en un nuevo empleo que pueda desempeñar. De no ser así, tendrá derecho —independientemente de la indemnización que proceda conforme a la tabla de enfermedades e incapacidades que resulten al trabajador como consecuencia de un riesgo de trabajo— a las prestaciones legales o contractuales.

La forma de terminación más frecuente de una relación de trabajo es la separación justificada o injustificada del trabajador. Cuando la separación se justifica por algún motivo legal o particular, por retiro voluntario o por retiro forzoso, por regla general patrono y trabajador llegan a un arreglo económico conveniente para ambos. De no haber arreglo, procede el pago de tres meses de salarios dejados de percibir (artículo 48, LFT).

En la separación injustificada el trabajador tendrá derecho al pago de las siguientes prestaciones:

- Tres meses de salario.
- Veinte días de salario por cada año de prestación de servicio.
- Doce días de salario por cada año de antigüedad de servicios (artículos 49, 162 y 459, LFT) más prestaciones proporcionales de prima vacacional y prima de aguinaldo y salarios dejados de percibir.



Por su parte, el patrono puede suspender o rescindir la relación o el contrato individual de trabajo, sin responsabilidad alguna y sin derecho del trabajador al pago de prestaciones en las circunstancias siguientes:

- En el caso de suspensión del trabajo cuando el trabajador contraiga una enfermedad contagiosa.
- La inasistencia al trabajo por causa de accidentes o enfermedades no profesionales.
- La prisión preventiva del trabajador.
- La conscripción u otro servicio oficial autorizado en la Constitución.
- La falta de documentos exigidos por las leyes para la prestación del servicio.

En cuanto a los casos de rescisión, los más importantes son:

- El engaño, las faltas de probidad u honradez, la violencia, las injurias, el mal trato al empleador, a sus representantes o a los compañeros de trabajo.
- Ocasionar durante el desempeño de sus labores perjuicios intencionales o materiales a las máquinas, equipo o utensilios de trabajo;
- Comprometer por su impericia o desidia la seguridad del centro de trabajo.
- Cometer actos inmorales en el centro de trabajo.
- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de una droga, excepto cuando ésta se use por prescripción médica y haya dado aviso de ello al empleador o a su representante autorizado.
- Desobedecer al patrono o a sus representantes en lo relacionado con el trabajo contratado.
- Tener más de tres faltas injustificadas de asistencia en el periodo de un mes y revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter privado de la empresa.

La Ley concede a su vez al trabajador el derecho de rescindir por su parte la relación de trabajo en las siguientes situaciones:

- La falta de probidad del patrón o incurrir éste en faltas lesivas en contra de los familiares o del propio trabajador.
- No recibir oportunamente el salario fijado.
- Cualquier perjuicio causado por el empleador en sus herramientas, si éstas son propias y con ellas realiza el trabajo ordenado.

- Comprometer el patrono o sus representantes la seguridad del centro de trabajo.
- Reducir el salario convenido sin justificación y sin acuerdo previo (artículo 47, LFT).

Las actuaciones mencionadas constituyen los elementos fundamentales de la relación de trabajo y representan la base para exigir los derechos que corresponden al trabajador asalariado. Ya se ha dicho que las anteriores condiciones de trabajo tienen alguna variación tratándose de los trabajos especiales, por lo cual habrá que examinar el título respectivo de la Ley Federal del Trabajo.

Se estima en conciencia que ha sido consignado lo más importante de la relación de trabajo.

SEGUNDA PARTE

EJERCICIO DEL DERECHO

VIII. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

El incumplimiento o la violación de las disposiciones legales o de las cláusulas contractuales faculta a patrones o trabajadores y sindicatos a presentar demandas judiciales ante las autoridades laborales para el reclamo de derechos y obligaciones contraídas en virtud de la relación de trabajo. Dichas demandas o reclamaciones derivan de conflictos de trabajo que se presentan durante el desempeño de los servicios contratados o de aquellos cuya ejecución se solicita por un empleador. Estos conflictos pueden tener carácter individual o colectivo, según sea una persona o suma de personas que los denuncie o un sindicato el que los presente en nombre de sus agremiados. Desde luego, un sindicato puede presentar también una demanda individual en representación de uno solo de sus miembros.

El origen de un conflicto de trabajo es variable, pues obedece a lesiones jurídicas personales o de grupo si son varios los afectados respecto de un mismo hecho. Si la lesión afecta a un solo trabajador, el conflicto es estrictamente individual; si es consecuencia de un hecho y este hecho afecta a varios trabajadores, éstos pueden presentar en conjunto una demanda o intentarla individualmente. Si la afectación comprende a todo un gremio, el conflicto se torna colectivo y es entonces el sindicato al cual pertenezcan los trabajadores quien presenta la reclamación en nombre de todos ellos o de los perjudicados individualmente.

Los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o de naturaleza económica. Son jurídicos cuando corresponden a

una violación legal o contractual; son económicos cuando lo que se trate de resolver es un problema de esta índole y la controversia se dirige a la modificación, suspensión o cesación de disposiciones contractuales que pueden afectar a una parte de la comunidad obrera o a toda ella. Se les denomina conflictos de orden económico porque son consecuencia de estudios contables y financieros del estado de una empresa o negocio los que determinan su procedencia y los resultados.

Las estadísticas de los conflictos de trabajo de casi todos los países han mostrado que el número de conflictos individuales, en cifras numéricas, son muy altos en comparación con los conflictos colectivos. México no es la excepción y según estadísticas recientes, el porcentaje de demandas individuales está alrededor del 77%, el cual, dividido en materias, alcanza: 40% tratándose de despidos; 32% riesgos profesionales, incluidos pagos de indemnizaciones; 16% condiciones de trabajo; y el resto otras materias. Lo anterior permite estimar que para el trabajador asalariado las más importantes líneas de reclamación son éstas:

- la remuneración,
- la estabilidad en el empleo,
- los beneficios familiares,
- la educación propia y de los hijos, y
- la prevención de accidentes y enfermedades.

IX. AUTORIDADES DEL TRABAJO

Pueden separarse en dos grandes sectores a las autoridades a quienes corresponde el conocimiento de los derechos de los trabajadores y la solución de los conflictos laborales que le interesan de manera directa. Por una par-

te, las llamadas autoridades administrativas, y por la otra las autoridades judiciales. En el primer grupo figura de manera destacada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que forma parte de la Administración Pública Federal y es la encargada de atender todos los aspectos de la relación de trabajo, desde el empleo en todas sus manifesta-



ciones, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, los contratos, las condiciones de trabajo, la salud, etcétera, hasta la prevención de los riesgos del trabajo, el Seguro Social, la vivienda de los trabajadores, su formación profesional, la formación y funcionamiento de los sindicatos y el conjunto de actividades que garanticen la vida y el bienestar personal del obrero o campesino y el de su familia. Amplio es el campo de acción de esta Secretaría, según puede apreciarse.

Otras autoridades administrativas del trabajo son: la Secretaría de Educación encargada de los centros de capacitación y adiestramiento para el trabajo y de la educación de los hijos de los trabajadores a través de las Escuelas "Artículo 123"; y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, encargada de fijar el porcentaje económico que corresponda anualmente a los trabajadores en el reparto de utilidades obtenidas por las empresas.

En lo que corresponde a los estados de la República, las autoridades administrativas son las direcciones o departa-

mentos del trabajo de cada entidad, encargados de la vigilancia y del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en los aspectos locales que les corresponde.

Dentro de la Administración Pública del Trabajo en México, se estiman autoridades:

- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- Las comisiones Federal y estatales de los Salarios Mínimos.
- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- La Inspección del Trabajo.

En cuanto a las procuradurías Federal y estatales de la Defensa del Trabajo, actúan, como se verá más adelante, con autonomía administrativa, por la naturaleza propia de sus funciones.

Autoridades judiciales del trabajo son: la Junta Federal (o juntas estatales o locales) de Conciliación y Arbitraje, verdaderos tribunales del trabajo como han sido admitidos constitucionalmente, que en nuestro país corresponden a la función de los jueces de trabajo y tribunales superiores del trabajo instalados en otros países.

Además, en virtud de que los laudos o sentencias pronunciadas por las juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje de la República no admiten una segunda instancia judicial, nuestra Constitución, a través de la institu-

ción del Amparo y conforme a la estructura del Poder Judicial Federal, otorga competencia a los tribunales colegiados de circuito y a la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme al principio de atracción judicial, para conocer de los amparos que en contra de dichos laudos laborales promueven los trabajadores o, en su caso, los empresarios o patrones.

Se considera, asimismo, autoridad del trabajo al Jurado de Responsabilidades que debe integrarse en cada junta de Conciliación y Arbitraje, con los representantes obrero-patronales y un representante del secretario del Trabajo o de los gobernadores de cada estado. Cada representante titular tiene un suplente y ambos duran en su cargo seis años. Este jurado conoce de las quejas que presenten trabajadores o patrones contra actos de los funcionarios que formen parte de los tribunales obreros ya indicados. Su organización interna constituye una de las más importantes en materia de faltas en que incurran los funcionarios de las juntas, pues al recibir cualquier denuncia deben abrir un expediente de investigación, citar al denunciante y al funcionario, recibir pruebas de ambos, admitir alegatos y dictar la resolución legal que proceda.

X. INSTANCIAS CONCILIATORIAS

Se ha dicho que en materia laboral y en particular en cualquier procedimiento de una instancia prejudicial o judicial, la conciliación es el medio más eficaz para conocer de todo conflicto obrero-patronal, ya que desde el Constituyente de 1917 se dispuso en el artículo 123 de la nueva Constitución que toda diferencia que surgiera entre el capital y el trabajo debía sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del



gobierno (fracción XV). Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se daría por terminado el contrato de trabajo y quedaría obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto (fracción XVI).

Con base en esa disposición constitucional, todos los estados de la República integraron juntas de Conciliación y Arbitraje ante las cuales se presentaron las demandas, quejas o reclamaciones laborales. Estas juntas tuvieron en su origen más un carácter administrativo que judicial, pues dieron mayor importancia a la conciliación que al arbitraje. Es más, el presidente Portes Gil presentó un proyecto de Código del Trabajo en el cual se incluía un interesante capítulo en materia de conciliación que infortunadamente no se comprendió. Por esta razón, el legislador introdujo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 la formación de las

juntas municipales de Conciliación con el carácter de autoridad laboral, cuya función sería, dentro de su territorio jurisdiccional, conocer de todas las controversias que se suscitaron entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean de la competencia de las juntas federales (artículos 336 a 341, LFT de 1931).

Las juntas municipales de Conciliación serían los organismos encargados de encontrar soluciones amistosas de entendimiento obrero-patronal antes de intentarse una acción judicial. De no existir voluntad para llegar a un acuerdo debía entonces enviarse un expediente con las actuaciones respectivas a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a efecto de que ésta iniciara el procedimiento de arbitraje hasta la conclusión del juicio laboral. Es indudable que estas juntas municipales cumplieron la función para la cual fueron creadas, a pesar de la escasa importancia que les otorgaron quienes concurrían a ellas, sin embargo, la necesidad de su existencia no desapareció.

Se establecieron, asimismo, juntas federales de Conciliación en toda la República (artículos 352 a 357, LFT de 1931) con las siguientes facultades:

- Conocerían únicamente de controversias y conflictos de competencia federal.
- Sólo serían de aveniencia.
- Se integrarían cada vez que fuesen necesarias.
- Serían presididas por el Inspector Federal del Trabajo de la demarcación en su calidad de representante del gobierno.

- Las actuaciones y diligencias que llevaren a cabo serían similares a las dispuestas por la Ley para las juntas municipales de Conciliación.

Al igual que estas últimas, deberían integrarse con un representante del trabajador o de los trabajadores que hubieren iniciado la controversia a resolver, nombrado por éstos; un representante de los patronos, también nombrado por éstos, y un representante del gobierno federal o estatal, según correspondiese a la naturaleza del conflicto.

No existiendo aún la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, correspondió a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo ser la dependencia de la Administración Pública Federal encargada del control administrativo de las juntas federales de Conciliación y a los gobiernos de los estados del país de las juntas municipales de Conciliación.

Otras instancias conciliatorias han surgido con el tiempo.

Los sindicatos han impuesto en las convenciones colectivas la formación de comisiones mixtas de conciliación, integradas con igual número de representantes obreros y patronales, cuyo objetivo ha sido conocer de controversias internas, tanto de carácter administrativo como de faltas o infracciones en las que por cualquier circunstancia hayan incurrido los trabajadores.

Estos organismos tienen como función específica conocer de problemas que no ameriten intervención judicial y que puedan ser resueltos a través de pláticas en las cuales se expongan los argumentos de cada parte a efecto de que

si es posible llegar a un acuerdo, el conflicto quede terminado de inmediato.

La eficacia de la conciliación ha ameritado también que dependencias de la Administración Pública Federal y gobiernos de los estados hayan creado oficinas y cuerpos de funcionarios conciliadores para resolver no sólo conflictos laborales, sino también otra clase de controversias de orden administrativo, fiscal, educativo y hasta penal, con admirables resoluciones individuales y colectivas. En materia de trabajo, los funcionarios conciliadores intervienen en conflictos de huelga, de naturaleza económica y de orden técnico y profesional.

Pero quizás el más importante organismo conciliatorio lo sea la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tanto federal como local, cuya función es representar o asesorar a trabajadores o a los sindicatos que lo soliciten ante cualquier autoridad, en asuntos que se relacionen con las nor-



mas de trabajo o, en caso de conflicto, interponer los recursos ordinarios o extraordinarios que procedan para llevar a cabo una mejor defensa de los trabajadores. Podrán proponer a las partes en conflicto soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas. Cada procuraduría, tanto la Federal como las de los estados, se encuentra presidida por un procurador general y por los procuradores auxiliares nombrados para esta función, en el primer caso, por el secretario del Trabajo, en el segundo, por los gobernadores respectivos. Los servicios que presten unos u otros son gratuitos y ameritan responsabilidad.

XI. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN

La Ley Federal del Trabajo vigente reglamenta por separado el funcionamiento de las juntas locales de Conciliación y las juntas federales de Conciliación. Ha separado, asimismo, el procedimiento a seguir en unas y otras, asignándoles funciones específicas para evitar confusiones no sólo de organización y competencia, sino también para facilitar su creación y desenvolvimiento según las necesidades de cada región territorial de la República. Por ejemplo, en los estados podrán instalarse juntas de conciliación no sólo en los municipios de cada entidad federativa, sino incluso en las zonas económicas que lo requieran, con excepción de los municipios y zonas económicas donde funcionen juntas de Conciliación y Arbitraje. Podrá autorizarse el funcionamiento de juntas accidentales de Conciliación, con carácter provisor, cuando esto se juzgue necesario.

La competencia de las juntas locales de Conciliación se encuentra limitada a su circunscripción y son, por lo mismo, las reglas de competencia establecidas en la propia Ley las que determinan en situación controversial cuál

debe ser la que conozca de un determinado conflicto. Esto lo resuelve la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de cada entidad, conforme a normas estrictas, para evitar actuaciones indebidas.

Son funciones de las juntas federales de Conciliación:

- Actuar como instancias conciliadoras entre trabajadores y patronos.
- Actuar como juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario, así como recibir demandas que correspondan a dichas juntas, remitiéndolas a las mismas con la oportunidad debida.
- Podrá instalarse una junta auxiliar con carácter temporal cuando el exceso de asuntos a conocer lo exija. Las juntas de Conciliación se integrarán con un representante del gobierno nombrado por el secretario del Trabajo, si son federales, o nombrado por el gobernador de un estado, si son locales, más un representante de los trabajadores sindicalizados y uno patronal, cuyos nombramientos se harán de acuerdo a convocatorias especiales para cada nombramiento. Por cada representante titular se nombrará un suplente; unos u otros deberán dar a conocer cualquier impedimento o excusa para intervenir en un juicio, en cuyo caso, se designará un representante temporal para resolverlo con exclusividad.

Facultades de las juntas de Conciliación son:

- Procurar, ante todo, un arreglo conciliatorio.
- Recibir pruebas de las partes en conflicto, en particular aquellas que pretendan que sean desahogadas por

las juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de no haber conciliación.

- Conceder a las partes un término de diez días hábiles para el ofrecimiento de pruebas.
- Cumplimentar exhortos y practicar diligencias ordenadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrono, empresa o establecimiento que no pague salario mínimo a sus trabajadores o deje de pagarles salario.
- Recibir toda demanda que le sea presentada y tramitarla de inmediato, según corresponda.
- Aprobar los convenios que presenten las partes.

Se ha propuesto separar y ampliar la función conciliatoria en virtud de que las juntas de Conciliación y Arbitraje, debido al cúmulo de asuntos en trámite, han reducido esta parte del procedimiento laboral a una mera consulta a las partes, sin intentar un acuerdo, ante la presunción de que su presencia en estos tribunales del trabajo implica que no existe interés en establecer arreglos sino sujetarse al resultado del arbitraje. La necesidad de una reforma procesal, en este aspecto, forma parte de reformas propuestas en el caso de aceptarse promulgar una nueva Ley.

XII. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Al igual que la función conciliatoria, el arbitraje se ha distribuido en juntas municipales o accidentales y juntas federales; la función arbitral también se distribuye en juntas locales de Conciliación y Arbitraje y en una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además de las juntas especiales de esta última, instaladas unas en el Distrito Federal y el mayor número de ellas en distintas zonas de la República, ya sea en las capitales de las entidades fede-

rativas o en aquellas poblaciones donde su necesidad industrial o económica las haga necesarias, a fin de evitar lo que ocurría durante la vigencia de la Ley de 1931, cuando las personas interesadas o los sindicatos debían llevar a cabo gran número de diligencias judiciales en la capital de la República. Para evitar estas movilizaciones, la instalación de juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ha suprimido molestias, dificultades de acción y traslados que significaban pérdida de tiempo.

La Ley vigente establece que la Secretaría del Trabajo, cuando las exigencias del trabajo y el capital lo requieran, instalará dichas juntas especiales, fijando su residencia y competencia territorial (artículo 606, LFT de 1970).

Estas juntas conocen y resuelven en la actualidad los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y de las actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne. Cabe aclarar, sin embargo, que cualquier trabajador o grupo de trabajadores que deseen interponer sus reclamaciones ante la Junta Federal instalada en esta ciudad de México, podrán hacerlo con absoluta libertad sin demeritarse su competencia legal para el conocimiento y resolución del conflicto laboral.

La Junta Federal actúa tanto en pleno como en juntas especiales, a las cuales se les ha asignado un conjunto de materias respecto de las que tendrán competencia y facultades legales para la tramitación de los juicios laborales que a esas materias corresponda. En algunas de ellas, dada la naturaleza y número de conflictos que deben tra-

mitar, estas juntas conocen exclusivamente las relacionadas con una determinada actividad. Por ejemplo: existen varias juntas especiales en el Distrito Federal que sólo tienen competencia en asuntos de ferrocarriles, de la industria petrolera, de la industria textil, de la industria minera, de la industria eléctrica, que fueron las primeras en clasificarse desde la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927. Otras atienden conflictos de materias diversas. En cuanto al pleno, conoce de asuntos de interés general para el Tribunal Obrero y de responsabilidades de los funcionarios de las juntas especiales. Tiene también a su cargo la atención de actividades administrativas concretas (artículo 611, LFT).

Las facultades y obligaciones de las juntas especiales, tanto las que funcionan en el Distrito Federal como en los estados de la República, son las siguientes:

- Conocer de los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o actividades representadas en ellas (materias).
- Conocer y resolver todo lo relacionado con el pago de indemnizaciones y otro tipo de prestaciones derivadas de los riesgos del trabajo o de pagos que correspondan a los dependientes económicos del trabajador.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente, relacionada con la ejecución de un laudo.
- Recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo que rijan la relación de trabajo existente en empresas, establecimientos, negociaciones o cualquier centro de trabajo en donde estos instrumentos existan.

- Tramitar los juicios laborales desde su iniciación, en cuanto se reciban las demandas o reclamaciones, hasta su total terminación.

Es importante que el trabajador tenga conocimiento de los siguientes aspectos de la tramitación de un juicio laboral:

Aun cuando las juntas deben funcionar con la integración de los tres representantes que por Ley deben estar presentes en todas las diligencias a efectuarse, la ausencia de uno o de los dos representantes del capital y el trabajo no impedirá la celebración de las audiencias o de los actos procesales que correspondan al estado en que se encuentre el juicio de que se trate.

En estas situaciones, el presidente o auxiliar de la Junta Especial llevará a cabo tales diligencias o actos en la forma determinada por la Ley, según se verá en el punto siguiente.

En el caso anterior, si uno de los representantes está presente se adoptará, por mayoría de votos, el acuerdo que legalmente proceda en atención al estado de las actuaciones, salvo aquellos casos en los que por disposición de la Ley deben estar presentes los tres representantes, como son la discusión y aprobación de los dictámenes presentados para la formulación de los laudos a pronunciarse, o tratándose de conflictos de naturaleza económica en los que se exige su presencia.



La ausencia de los representantes dará lugar a un extrañamiento del presidente de la Junta y, de persistir en su conducta, dará cuenta de ello al secretario del Trabajo a efecto de que designe un representante suplente independientemente de la responsabilidad legal en que incurra.

XIII. PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Al presentarse cualquier conflicto de trabajo que amerite la intervención de una autoridad judicial, trátese de un despido, de una violación a la Ley o al contrato de trabajo, de una indemnización, del pago del salario, de la jornada, etcétera, el trabajador asalariado debe saber ante cuál autoridad ha de presentar su reclamación. Si se trata de una industria o negocio que funcione al amparo de una conce-

sión o de una empresa de carácter federal, su demanda la debe presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar donde haya prestado servicios, pero si éstos son estatales o locales, deberá presentarla en el lugar donde se hubiere celebrado el contrato o convenio, o en la que corresponda al domicilio del demandado (patrón o empresa). Si por alguna circunstancia la demanda no se presenta ante la Junta que legalmente corresponda, el Tribunal que la reciba deberá remitirla a aquella que tenga competencia para tramitarla. El término para la presentación de la demanda es de dos meses.

La demanda debe incluir, aparte del nombre del trabajador demandante, el domicilio en el cual pueda recibir notificaciones, el nombre y domicilio del patrón demandado o el nombre comercial del negocio donde hubiese prestado servicios, si desconoce la razón social que sea propietaria del mismo; el motivo de su reclamación (separación, salarios, indemnizaciones, etcétera) y una breve relación de los hechos que justifiquen la reclamación. Si tiene representante o apoderado legal, éste se encargará de redactar los términos de la demanda. De no tenerlo, puede acudir a la Procuraduría del Trabajo del lugar de su domicilio y este organismo se encargará de los trámites iniciales.

La junta competente, al recibir la demanda, la registrará e iniciará de inmediato el procedimiento, señalará día y hora para la primera audiencia y ordenará al actuario de la Junta proceda a hacer la notificación correspondiente al demandado. La Junta está facultada para suplir cualquier deficiencia de la demanda o de su tramitación. Al actuario sólo corresponde proceder a la notificación al demandado en el domicilio señalado; por ello es necesario que este domicilio sea estrictamente el correcto, a fin de evitar demoras en el procedimiento. Se adjuntará una copia de la

demanda o el número de copias que resulte necesario, si son varios los demandados.

La audiencia a la que se cite a las partes constará de tres etapas: una primera de conciliación; en la segunda, el trabajador, si es el actor o sea la persona que demanda, ratificará su escrito de reclamación, y si tiene otras, adicionará su demanda con ellas. Por su parte el demandado o demandados expondrán sus excepciones, o sea, su defensa, o señalarán aquellos aspectos que convengan a sus intereses y podrá(n) oponerse a toda la demanda. En la tercera etapa, ambas partes ofrecerán sus respectivas pruebas; la Junta determinará cuáles acepta y cuáles rechaza, procediendo a su desahogo, si es posible en la misma audiencia, si no, en audiencias posteriores. Si alguna prueba debe desahogarse en lugar distinto al de la Junta, se solicitará por medio de exhorto o escrito suplicatorio a otro tribunal o autoridad competente que se encargue de dicho desahogo (artículos 870 a 877, LFT).

La Ley admite las siguientes pruebas:

- La *confesional*, o sea, la declaración personal del empleador o de su(s) representante(s) legal(es), directores, gerentes o cualquier persona que ejerza facultades de dirección o resulte responsable de la contratación del trabajador o de quien haya solicitado sus servicios.
- La *documental*. Si el trabajador posee documentos públicos o privados que acrediten cualquiera de los hechos o circunstancias relacionados con la prestación del servicio y las condiciones de trabajo bajo las cuales se hubieren desarrollado; aquél podrá ofrecerlos como prueba de su parte a fin de que sean tomados en consideración al momento de dictar la resolución que proceda. Son documentos públicos los expedidos por funcionarios investidos de fe pública

o por autoridades federales, estatales o municipales. Son privados todos los documentos que carecen de esta característica.

- La *testimonial*. Las personas a quienes consten los hechos relatados por el trabajador en su demanda, esto es, aquellos testigos que tengan conocimiento o guarden alguna relación respecto de tales hechos, pueden ser presentados en la audiencia respectiva por el trabajador, para que declaren conforme a las preguntas que les formulen, tanto el propio trabajador como el patrono o sus representantes o apoderados. Si el trabajador no pudiera presentar algún testigo, indicará a la Junta los motivos por los cuales se encuentre impedido de hacerlo y pedirá a la propia Junta los cite a fin de que atiendan su llamado.
- La *pericial*. De requerirse la presencia de un experto o profesional en determinada materia, o sea, de una persona que deba formular un dictamen técnico, científico o propio de un arte específico, el trabajador puede presentarlo como perito en esa técnica, ciencia o arte, a efecto de que manifieste en relación con la demanda del trabajador lo que a sus conocimientos y práctica corresponda. Si el trabajador carece de los recursos económicos para pagar los servicios de ese experto, podrá solicitar a la Junta lo nombre, seleccionándolo de una relación de peritos oficiales encargados expresamente para desempeñar esa función, sin costo alguno.
- De *inspección*. Puede el trabajador encontrarse impedido de exhibir documentos o instrumentos de cualquier índole, tanto por no encontrarse éstos en su poder o por estar imposibilitado para su revisión y contenido. Por ejemplo, cuando se trata de listas de raya, tarjetas de trabajo o de asistencia, estados con-

tables propios del demandado, documentos oficiales en poder de los funcionarios o autoridades que los hubieren ordenado o conservado y respecto de los cuales debe darse fe de su existencia o interés laboral, judicial o administrativo; en estos casos, puede solicitarse que el funcionario que la Junta designe (actuuario, secretario u otra persona cuyas funciones posean facultades para dar fe o para actuar) practique una inspección para el cotejo o vista de aquello que se pretenda probar, acompañado por el representante del demandado, con el objeto de que en el momento de la práctica de la diligencia manifieste lo que a sus intereses convenga. El actuuario o funcionario deberá levantar acta circunstanciada de las actuaciones y entregarlas a la Junta para que obren como prueba en el expediente del juicio.

- Las *fotografías*. De poseerlas el trabajador y relacionarse con la controversia, podrá exhibirlas para que obren como prueba en su favor.
- *Presuncional e instrumental de actuaciones*. Toda presunción derivada de un juicio que sirva a los representantes de una Junta para descubrir la verdad de las manifestaciones o probanzas de las partes, se dará a conocer con el objeto de que al dictarse el laudo, dichos representantes la tomen en consideración junto con otros elementos desconocidos de las actuaciones. La presunción adquiere fuerza calificativa, cuando se adopta en conciencia, como lo previene la Ley. En cuanto a la prueba instrumental de actuaciones, su valor probatorio se desprende del análisis completo que se haga de las constancias del juicio laboral (artículos 777 al 836, LFT de 1970).

Concluido el desahogo de las pruebas aportadas y aceptadas por la Junta, queda cerrada la instrucción del juicio y se otorga a las partes término para producir sus respectivos alegatos. Concluido este término, se pasa el expediente a dictamen y formulado tal dictamen se turna a los representantes para discutir y/o dictar el laudo o resolución que corresponda.

XIV. LAUDO Y MEDIOS DE EJECUCIÓN

El laudo constituye el estudio que los representantes de la Junta hacen de las actuaciones en un juicio laboral.

Dicho laudo puede adoptarse por los tres representantes —trabajo, capital y gobierno— en cuyo caso se aprueba por unanimidad. Pero puede adoptarse por sólo dos de ellos y entonces la resolución es por mayoría, en contra del voto del representante que no esté de acuerdo con el criterio mayoritario. Cualquiera de los representantes puede apoyar su punto de vista por medio de un voto razonado, esto es, ampliar los argumentos que le hayan servido para su determinación. El voto razonado forma parte del laudo y se agrega en autos antes de ser notificado a las partes, notificación que debe ser personal, a menos que el actuario de la Junta no pueda hacerlo así por cualquier impedimento: cambio de domicilio de alguna de las partes, cambio de propietario del negocio, si se trata de un solo patrono, o posible muerte de la persona involucrada.

Los puntos resolutivos del laudo pueden favorecer totalmente al demandante o al demandado, o puede dividirse la resolución si del expediente se desprenden actuaciones que favorezcan a una de las partes en determinado

aspecto del juicio, concediéndose acción solamente en esa parte y negándola en lo demás. Cuando esto sucede, la inconformidad de la parte puede ser parcial en contra de la resolución dictada y no total. Ello es importante respecto de la postura que adopten las partes antes de que se proceda a la ejecución del laudo, pues queda a ambas la posibilidad de acudir al juicio de amparo. Una o las dos partes pueden solicitar la reparación constitucional de aquellos actos que les afecten.

Promovido el juicio de amparo por una o por las dos partes, el acto de ejecución del laudo debe suspenderse en tanto la autoridad del amparo, el Tribunal Colegiado de Circuito ante el cual se interponga la demanda respectiva, dicte a su vez resolución, concediendo o negando al promovente la protección de la justicia constitucional.

Existe, sin embargo, una situación especial en materia de amparo que beneficia al trabajador. La Ley establece que si el laudo es favorable al trabajador y condena al demandado al pago de determinadas prestaciones económicas, si dicho demandado interpone el amparo contra esa parte del laudo, la suspensión respecto al pago en dinero a que hubiere condenado la Junta no es total, sino que una parte proporcional de la suma que importe la condena se entrega al trabajador con el objeto de que subsista mientras se tramita el juicio de amparo y la autoridad que conozca del mismo dicte resolución. El principio jurídico que apoya esta disposición se funda en la necesidad de que el trabajador no quede desprotegido cuando la autoridad haya resuelto que es procedente su acción.

Si la protección constitucional se concede en definitiva al trabajador, la Junta debe proveer a la ejecución del laudo que haya pronunciado, a solicitud de la parte interesada. No se pone énfasis en lo tocante a la vía de amparo, porque lo fundamental de esta presentación es ofrecer al trabaja-

dor una síntesis de los derechos que la Ley Federal del Trabajo consigna en su beneficio, relacionados con los aspectos de su actividad al servicio de un empleador, en particular el salario, la jornada y las condiciones que debe guardar la relación de trabajo; darle a conocer sus obligaciones y la forma de presentar sus reclamaciones ante las autoridades competentes, cuestiones que son de su interés y que debe conocer.

En concreto, el laudo o sentencia laboral puede ejecutarse una vez notificado a las partes. A partir de este acto, si dos partes no manifiestan inconformidad con la resolución, o ésta queda firme, una vez tramitada la oposición, la Junta puede proceder a ello. Cuando el trabajador sea la parte que solicita la ejecución, el Tribunal Obrero debe proceder a exigir al demandado, dentro de un plazo prudente, el cumplimiento de las reclamaciones a las cuales lo hubiere condenado. Si se trata de una cantidad en efectivo, debe entregarla en persona al trabajador ante la presencia del funcionario de la Junta, facultado para dar fe del hecho. Respecto de otras obligaciones, se indicará en la resolución que se dicte la forma y el término en que se cumplirán, siempre, también, ante la presencia de un funcionario de la Junta.

Si el obligado al pago no lo efectúa, la Junta puede ordenar el embargo de bienes de su propiedad a través de un breve procedimiento de ejecución que le corresponde abrir al presidente de la Junta que hubiere tramitado el juicio laboral. Sólo si la diligencia de embargo debe llevarse a cabo en lugar distinto al de residencia de la autoridad ejecutora, se proveerá su ejecución, por medio de exhorto, al presidente de la Junta más próxima al domicilio donde haya de efectuarse dicha diligencia. El presidente exhortado se regirá por las reglas procesales fija-

das en la Ley, sin aceptar ni tramitar excepciones que presente el obligado.

Las reglas que norman el procedimiento son:

- 1a. La diligencia se sujetará exclusivamente al cumplimiento de un derecho o al pago de cantidad líquida, conforme a la resolución incidental dictada.
- 2a. Cuando el demandado se niegue a someterse al arbitraje, la Junta dará por terminada la relación de trabajo y condenará al pago de tres meses de salario más las prestaciones que legalmente correspondan al trabajador, las cuales se fijarán en la resolución del incidente de ejecución.
- 3a. La presentación de cualquier recurso suspenderá la diligencia de ejecución hasta que dicho recurso se resuelva.
- 4a. Bajo cualquier situación, la ejecución incluirá el pago de los salarios caídos que correspondan al trabajador, desde la fecha en que haya dejado de prestar servicios hasta la de ejecución, incluido el pago de la prima de antigüedad.
- 5a. El periodo de prescripción para solicitar la ejecución de un laudo es de dos años contados a partir de la fecha en que dicho laudo le haya sido notificado al trabajador.
- 6a. Todo acto de ejecución se llevará a cabo ante la presencia del presidente de la Junta o del funcionario que éste designe y con la presencia personal del trabajador (artículos 939 a 949, LFT de 1970).

Se ha procurado ser lo más explícito posible en esta presentación dedicada al trabajador asalariado, pero es aplicable también al trabajador sindicalizado, cuando éste prescinda del asesoramiento o representación de los funcionarios sindicales y decida presentar por su cuenta una

demanda laboral, o cuando designe apoderado especial o particular. La responsabilidad y tramitación del juicio quedará a su cargo, aclarándose que la actuación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y los actos procesales correspondientes no sufren ninguna variación.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos básicos del derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1988.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, 2a. ed., México, Esfinge, 1996.
- DELGADO MOYA, Rubén, *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Divulgación, 1994.
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Legislación de la seguridad social*, Nueva Ley del Seguro Social, Reglamentos y Comentarios, México, 1998.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Los regímenes laborales especiales*, 2a. ed., México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1997, Serie Colección de Textos.

Derechos del trabajador asalariado, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el 14 de julio de 2000 en los talleres de J. L. Servicios Gráficos, S. A. de C. V. En la edición se empleó papel cultural 57 x 87 de 37 kg. para las páginas interiores y cartulina couché de 162 kg. para los forros. Consta de 2000 ejemplares.