

881309

21A

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO 2Ej.



PLANTEL LOMAS VERDES
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Núm. DE INCORPORACION 8813-09

LA NATURALEZA DE LOS SALARIOS VENCIDOS,
RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DANIEL MAYEN SANCHEZ

DIRECTOR DE TESIS
LIC. MARIA SOFIA VILLA CABALLERO

REVISOR DE TESIS
LIC. JUAN FERNANDO MARTINEZ DE LA VEGA

NAUCALPAN, EDO. DE MEX.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS HIJOS:

LUIS ENRIQUE:

Porque en ti, por primera vez conocí lo que es el amor de padre, lo que me motivo a seguir adelante, siempre con gran entusiasmo.

DANIEL:

Porque a su corta edad, has sido un ejemplo de lealtad, nobleza y comprensión, que ahora sigo con firmeza y orgullo en mi vida como profesionalista.

EMMANUEL:

Porque su ternura, simpatía y encanto, ha llegado para llenar en mí, el privilegio de ser un padre orgulloso.

ADEMAS DE ANHELAR SER ALGUIEN POR USTEDES.

LOS QUIERO MUCHO.

CON INFINITO AMOR, A MI ESPOSA

SILVIA.

Cuya ternura, sacrificio y apoyo, ha inspirado en mi para iniciar mi vida profesional.

A MIS PADRES:

FRANCISCO Y ELIA.

A quien debo lo que soy, que con su ejemplo de lucha, amor y cariño, me han demostrado que la vida es una experiencia digna de ser vivida, y que con su apoyo, hoy tengo la herencia mas valiosa, mi formación profesional.

MI ETERNO AGRADECIMIENTO

A MIS HERMANOS:

SILVIA Y FRANCISCO.

MI agradacimiento, por siempre apoyarme en mi vida como estudiante.

**Por todos aquellos que luchan por
el bienestar, el justo trato y dig
no de los obreros, campesinos y
clase popular de México y en el -
mundo.**

**Por todos aquellos que luchan
por la paz en latinoamérica.**

LA NATURALEZA DE LOS SALARIOS VENCIDOS,
RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES DEL SALARIO

I.1.	RELACIONES DE TRABAJO, TEORIAS CONTRACTUAL Y RELACIONISTA.....	2
I.2.	GENERALIDADES HISTORICAS DEL SALARIO.....	11
I.3.	NATURALEZA DEL SALARIO.....	14
I.4.	CARACTERISTICAS JURIDICAS DEL SALARIO.....	16
I.5.	CLASIFICACION GENERAL DEL SALARIO.....	20
I.6.	ASPECTOS QUE SE DERIVAN DEL SALARIO SEGUN LA LEY.....	29

CAPITULO II

TERMINACION DE LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO

II.1.	DERECHO DE ESTABILIDAD O PERMANENCIA, DEFINI- CION Y CLASIFICACION JURIDICA.....	34
II.2.	TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	43

II.3	RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	46
II.4	EL DESPIDO Y SU NATURALEZA JURIDICA.....	49

CAPITULO III

ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO

III.1.	ACCIONES DEL TRABAJADOR POR DESPIDO INJUSTIFICADO.....	55
III.2.	INDEMNIZACION Y PRESTACIONES.....	61
III.3.	EL TRAMITE PROCESAL RESPECTO A LAS ACCIONES QUE INTENTE EL TRABAJADOR QUE ES DESPIDIDO - INJUSTIFICADAMENTE.....	66
III.4.	CRITERIOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE AL COMPUTAR LOS SALARIOS VENCIDOS Y QUE MONTO PUEDEN ALCANZAR.....	70

CAPITULO IV

LA LEGISLACION DE LOS SALARIOS VENCIDOS EN MEXICO, EL DEVENIR HISTORICO, SU LEGISLACION ACTUAL.

IV.1.	LOS SALARIOS VENCIDOS COMO INDEMNIZACION O PRESTACION.....	75
-------	--	----

IV.2. PRECEPTOS QUE SEÑALA LA LEY DE 1931, PARA COMPUTAR EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS...	82
IV.3. COMO REGULA EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EL DESPIDO INJUSTIFICADO.....	87
IV.4. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.	102
IV.5. RESOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y - ARBITRAJE AL DICTAR LOS LAUDOS.....	108
CONCLUSIONES.....	111
CITAS.....	120
BIBLIOGRAFIA.....	124
LEGISLACION.....	128
OTRAS FUENTES.....	129

LA NATURALEZA DE LOS SALARIOS VENCIDOS, RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

INTRODUCCION

En mi vida como estudiante, y ahora en mi corta carrera como litigante, siempre tuve el deseo de intentar una investigación, y ahora que tengo la oportunidad de elaborar una pequeña síntesis de lo que viene a formar parte de mi vida profesional, en virtud de que se existen algunos lugares donde verdaderamente se imparte la justicia de manera equitativa, sin el menor interes de lucro respecto al trabajador, precisamente por no versele como un conflicto obrero patronal, si no a alguien que fue objeto de despido injustificado, y que se encuentra confundido sin saber que hacer, porque no cuenta con un asesoramiento, por eso, se insiste en que la justicia debe impartirse de manera equitativa en favor de un trabajador que verdaderamente fue despedido sin justa causa, y que por tal motivo se encuentra ante la autoridad laboral solicitando y en algunos casos exigiendo una justa retribución por el despido del que fue objeto.

Por lo anterior, la razón de precisar y clasificar la idea en el presente trabajo profesional, va dirigida a todos los trabajadores ya que el aumento considerable de la población a través del tiempo se ha observado principalmente en la clase trabajadora, que, a medida en que las nuevas empresas se van acercando a la etapa destinada

a producir con mayor eficacia, calidad y rapidez, y por lo tanto ello ocasiona un excedente de mano de obra que va quedando atras, porque estos son sustituidos por la maquinaria y combinada esta con el aumento de la población, se va creando una gravísima desocupación de mano de obra, constituyendo por lo tanto, un grave problema de gran consideración en perjuicio del desarrollo del país.

Por eso es necesario hacer hincapié, en asesorar de manera adecuada, respecto del verdadero alcance y beneficio que pueden proporcionar las leyes laborales, para que el propio trabajador esté conciente de cual será su situación laboral y pueda defenderse de toda injusticia de la que podría ser objeto; todo esto tomando en cuenta las condiciones económicas y la naturaleza de la fuente de trabajo donde el trabajador preste sus servicios, pues con frecuencia se presentan ante la autoridad laboral sin saber a que tienen derecho y que reclamar, pero si solo con la idea en mente de que se les tiene que pagar una cantidad de dinero considerable, y aún más, sabiendo que existen personas que los hacen victimas de engaño por personas que les prometen ayudarlos, lo cual jamás va a ser así, porque no se los cumplan y con ello obviamente alargando su liquidación que sólo va en su propio perjuicio.

CAPITULO I
ANTECEDENTES GENERALES DEL SALARIO

- 1.1. RELACION DE TRABAJO, TEORIAS CONTRACTUAL Y RELACIONISTA.**
- 1.2. GENERALIDADES HISTORICAS DEL SALARIO.**
- 1.3. NATURALEZA DEL SALARIO.**
- 1.4. CARACTERISTICAS JURIDICAS DEL SALARIO.**
- 1.5. CLASIFICACION GENERAL DEL SALARIO.**
- 1.6. ASPECTOS QUE SE DERIVAN DEL SALARIO SEGUN LA LEY..**

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES DEL SALARIO

I.1. RELACION DE TRABAJO, TEORIAS CONTRACTUAL Y RELACIONISTA.

Muchos estudiosos de derecho laboral, señalaban que la idea de la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, semejante a un contrato de suministro de energía eléctrica, ya que en dependencia a tal contrato los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente.

Por su parte los tratadistas Chantelain Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación de trabajo como un contrato de sociedad que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en el los trabajadores aportan su energía de trabajo, y el empresario el capital, con la finalidad de obtener y compartir las utilidades, de donde resulta que el salario era la participación que correspondía al trabajo.

Ya en los precedentes de la teoría del trabajo, se obtiene la idea de la relación de trabajo, ya que la propia naturaleza del trabajo humano, es decir, que esa prestación de servicios que se consideraba personal, antes se creía que derivaba de un contrato, pero, claro, pero dependiendo al pacto y acuerdo de voluntades previo entre dos o mas partes, y que por lo tanto la prestación de trabajo no podrá tener reconocimiento jurídico, si no existiese contrato civil,

o el contrato de trabajo.

Es por eso, que se ubica a la relación de trabajo en un contrato civil derivado del acuerdo de voluntades, el cual quiere decir, que el trabajador mientras no diera plenamente su consentimiento en el contrato, no podía subordinarse a la otra parte que desempeña la función del patrón, y que su obligación consistía en que el trabajador desempeñaba su trabajo y el patrón se obligaba a retribuirle por esa prestación de servicio.

También tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, de igual manera existen otros autores de derecho o doctrinarios, como los del derecho civil, señalando y diciendo que las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, pero confundiendo ciertamente dicha terminología, pues es de explorado derecho que no se puede confundir sea cual fuere en un sistema social debidamente estructurado, con la posición en que el hombre se encuentre, pues es ilógico que se le compare con las cosas inanimadas y es totalmente confundible que a la prestación de un trabajo personal y subordinado se le considere de alquiler.

Por lo tanto la idea de la relación de trabajo, deriva de un trabajo subordinado y personal, además debe ser remunerado, y por lo mismo la subordinación no puede derivar de la obligación de cumplir un simple contrato. ya que si se analiza a fondo, cual es la diferencia esencial entre un contrato civil y la relación contractual de trabajo, podríamos concluir sin temor a equivocarnos, que el

contrato si es un acuerdo de voluntades que crea y transmite derechos y obligaciones, por lo tanto, no se habla que necesariamente uno de los contratantes tenga que realizar o desempeñar un trabajo o en su caso alquilarse para poder desempeñarlo; y la relación contractual deriva básicamente a que una persona se obliga o se subordina a prestar un servicio y la otra parte, en éste caso el patrón a remunerarle su trabajo personal, pero cabe aclarar que nunca se habla de alquiler o arrendamiento, como lo puede ser un simple contrato civil.

En materia laboral el principio preponderante de la autonomía de la voluntad considerado como supremo por el derecho civil, carece casi en su totalidad de vigencia, en virtud de la desigualdad jurídica en que se encuentran las partes, pues si el derecho laboral se dejara a la libre voluntad de las partes, el establecimiento espontaneo de las condiciones de trabajo, se podría considerar que el patrón abusaría del trabajador, semejante al contrato civil, en donde siempre se supone que hay mas beneficio para la parte vendedora, arrendadora, etc.

Es por ello, que la relación contractual del derecho del trabajo con el derecho civil, es un derecho de excepción, porque se considera que sera un derecho de protección para la parte trabajadora, por el solo hecho de tener derechos irrenunciables para el trabajador; además que la voluntad de las partes en materia laboral esta interviniendo y siempre la del legislador que establece obligaciones no negociables, como la jornada de trabajo máxima, o el salario mínimo y no así en el contrato civil, el cual en ciertos casos no existen

mínimos ni máximos; pero si llegara a existir alguna omisión al celebrar dicho contrato no existirían los máximos y mínimos legales, sino se entendería nulo de pleno derecho.

En cuanto a la teoría relacionista de trabajo podemos señalar como lo dice el maestro De La Cueva, "cualquiera que hubiese sido el acto o causa que le dió origen, constituye según lo expuesto, otro de los espectos entonces tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo".(1) .

De lo anterior, podemos apuntar que la relación de trabajo se desprende necesariamente de un acto o causa, que dan origen a que una persona llamada trabajador preste sus servicios y que por lo mismo determinara de manera fehaciente la aplicación del derecho del trabajo, por eso es importante señalar que la prestación de trabajo depende mucho de la voluntad del trabajador pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente de la ley laboral.

De ello se desprende que la relación laboral o de trabajo al tiempo que ésta inicia, es decir, el servicio personal y subordinado que está prestando, no se analiza que acto le dio origen, más sin embargo, se debe considerar que se demuestra la existencia de una relación de trabajo personal y que además es independiente a otras, porque son actos personalísimos y que estarán regidos a las disposiciones legales y normas que los contemplen.

Se puede agregar que en algunos estados del occidente se considera una autonomía respecto a la relación de trabajo, y en

relación al derecho civil se siguió considerando como un derecho civil o un contrato civil el cuál implica la liberación y protección del trabajo, por lo que se confirma que a diferencia de la doctrina extranjera, el derecho mexicano del trabajo nació como una decisión política y jurídica fundamental de la constitución de 1917, esto implica que el derecho social del trabajador, no se puede equiparar en derecho privado, como lo considera el derecho civil y como lo consideraba la ley de 1931.

Es así que la idea de trabajo subordinado, no se puede asegurar que está en que no depende de la obligación de cumplir un contrato, pues se entiende que únicamente el trabajo se realiza y por lo tanto el trabajador va a depender de la empresa o patrón, y es de considerar a diferencia de lo que anteriormente se señalaba, que el contrato depende totalmente del derecho civil y que al verse ante la imagen de una relación de trabajo que empieza a existir, se considera que no estará sujeto al derecho civil sino a otro derecho.

Luego entonces, hasta antes de la declaración de los derechos humanos se consideraba que el derecho del trabajo era supletorio y se debía regir por el derecho común y que por ello se consideraba que la relación de trabajo estaba sujeta a las normas del derecho privado y que lo mismo era derecho regido por el código civil. Y fué así como la ley de 1931, siempre reguló al derecho del trabajo en base a la relación de trabajo que existía y que consideraba que era un contrato civil y que dicho contrato iba a ser la base de sus

derechos.

Para poder determinar el contenido de la relación de trabajo, como ya se dijo anteriormente, que el concepto contractualista del derecho civil lo estima que forzosamente debe haber un acuerdo de voluntades libres, por un lado la del trabajador y por el otro la del patrón y convenir que es lo que abarcaría en cuanto a contenido de la relación de trabajo, y que es de considerar, que en esta situación el patrón siempre impone su voluntad.

En todas las doctrinas que hablan de la relación de trabajo, la mayoría señala coincidiendo que para que exista la relación de trabajo, que esta va apareciendo en la medida que exista o se haya iniciado el servicio. Por lo que es de suponerse que existió un acto que le dio origen; pero nunca confunden los términos de "pactos"; y los preceptos legales que invoca la Ley enfocadas a la relación de trabajo, sin que dichos pactos sean contradictorios a la Ley, porque no se considera un pacto que rige en la relación laboral. Por lo tanto, tales preceptos no son contradictorios, pues de ser así la empresa o patrón tendrían que demostrar cuál sería el pacto acordado, y si en verdad se cumplía de acuerdo a las normas del derecho del trabajo que en ese momento se aplica a las partes.

"En relación con los contratos colectivos de trabajo y que si el derecho del trabajo es una adecuación constante a las normas generales, a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador". (2).

Es así que debemos entender que la relación de trabajo necesariamente depende de un acto que le de origen, y que además la relación de trabajo dependerá del acto que le dio origen a esa relación y que por lo mismo aseguramos que en base a esas necesidades de la cual dependen ambos elementos, la relación de trabajo forzosamente tiene que estar en constante actividad, sin que en ningún momento tenga que estar estable, pues de ser así podemos confirmar que dicha relación de trabajo terminaría por tal dependencia a la que hemos hecho hincapié con mucha insistencia.

De lo anteriormente señalado, desprendemos que para que exista la relación de trabajo, debemos considerar cuales son los factores fundamentales que sirven para tener en pie una relación de trabajo y poderla considerar como tal.

Porque como ya se dijo siempre la relación de trabajo dependerá de la necesidad del trabajo y de los factores que le den imagen y la materialicen.

Es así que debemos tomar en cuenta sus elementos que intervienen, que sin ellos, nos atrevemos a decir que jamás puede existir la relación de trabajo y mucho menos regida por las normas del derecho del trabajo. Luego entonces decimos que los elementos de una relación de trabajo, son el complemento de los datos que podemos obtener, y que teniendolos formarían las partes integrantes a las ... que hay que darles un orden y secuencia de importancia que configuran

en su totalidad, la relación de trabajo, siendo sus elementos las partes que intervienen, es decir, por una parte el patrón, y por otra el trabajador, y por lo mismo la parte patronal es la que recibe el beneficio del servicio de trabajo que presta la otra parte llamada trabajador, quien a su vez es remunerado por el patrón, por la prestación del servicio realizado.

En cuanto a la prestación del trabajo, que sería el otro elemento, lo debemos entender de dos maneras, es decir, si esa prestación de trabajo se efectúa material o intelectual, lo cual es sencillo de analizar, porque al mismo tiempo un trabajador, al prestar su trabajo, quiere decir que su labor consiste en realizarlo materialmente, y que a la vez lo desarrolla de manera intelectual, ya que lo ayuda a transformar y darle forma material a esa prestación del trabajo. "La fuerza expansiva del derecho del trabajo, no era posible que el ejercicio libre de ciertas profesiones, como la arquitectura y la abogacía, que también son prestaciones de trabajo". (3). Lo cual afirmamos como lo dice el maestro De la Cueva, toda prestación de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, desarrolla un trabajo material combinado con lo intelectual.

El otro elemento que se llama subordinación, en el cual primeramente la Ley de 1931, no definía la relación de trabajo, sin invocar meramente la palabra subordinación, señalando textualmente las palabras dirección y dependencia con la retribución convenida de ese servicio personal, éstas palabras como consecuencia lógica se utilizarán para fomentar múltiples comentarios, que desde luego crea-

ron confusión como consecuencia de la mala interpretación, ya que a veces el trabajador se veía en situación sumamente incómoda, en los casos en que se ubicaba prestando sus servicios a otra fuente de ingresos, también tenía otra jornada de trabajo, por lo tanto se veía en problemas porque no era posible que la Ley no lo protegiera ni le otorgara los beneficios que esta concedía.

Es así como surge la palabra de subordinación con el objeto de suplir y corregir las disposiciones de la Ley de 1931, por lo que la doctrina jurídica entendió por subordinación, la relación de trabajo dada entre un trabajador que se obliga a prestar sus servicios personales y a cumplir con sus obligaciones de acuerdo a las instrucciones dadas por el patrón, para poder ser remunerado, y así obtener un mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

El otro elemento que contempla la relación de trabajo, podemos asegurar que es el salario, ya que según se ha analizado, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado y para que exista, necesariamente debe haber trabajador y patrón como partes que deberán someterse a las normas laborales, convalidada con el inicio de la prestación de un trabajo sin que aún no se haya determinado el monto y la forma de pago de salario, y el cual afirmamos que es la gratificación, el derecho, o mejor dicho la consecuencia de una prestación de servicio o trabajo.

1.2. GENERALIDADES HISTORICAS DEL SALARIO.

En la vida del hombre según se va desarrollando a través del tiempo, su idiosincracia junto con los elementos que lo rodean, le van creando múltiples necesidades que tienen que satisfacer, el cual le exige un determinado esfuerzo para poder sobrevivir, y ese esfuerzo relacionado a la capacidad que tenga el hombre de poder satisfacer todas sus necesidades, que cada vez se van incrementando en la medida en que va cubriendo más y más necesidades para poder sobrevivir, y su principal necesidad es la de superación, la cual solamente puede obtener mediante un trabajo debidamente organizado.

En épocas primitivas no requirió de ajuste alguno, y en la medida en que el encuentro del hombre con el hombre se fue incrementando constantemente en sus relaciones, fue organizándose para el trabajo que le permitía satisfacer cada vez más sus múltiples necesidades para poder sobrevivir, siendo su principal necesidad la superación, y por lo mismo practico la división del trabajo, así como también hubo la necesidad de aplicar más normas que regularan esas relaciones que conforme paso el tiempo fueron apareciendo como consecuencia de dos personas que tenían por objeto el hacerla posible y placentera; y que fue para crear para entonces la fuerza de trabajo por un lado, y por la otra que debería retribuir por esa fuerza de trabajo del hombre expresando que era una retribución o compensación, la cual daría lugar

al surgimiento del salario.

Lo anterior se puede confirmar con lo que dice el maestro Guillermo Cabanellas, en su obra *Introducción al Derecho Laboral*, señalando, "que el trabajo siempre ha existido en el ser humano, en principio al aparecer los primeros años en la tierra, en que los hombres luchaban unos con otros para satisfacer sus respectivas necesidades y por lo mismo estaban obligados a trabajar para poder explotar lo que la naturaleza les ofrecía. Es así que aparecen las primeras relaciones laborales en donde no precisamente se daba la figura de obrero y patrón, si no por el contrario solo trabajan por necesidad y no por tener un beneficio económico, y sus problemas que se presentaban eran resueltos de acuerdo a las normas que para entonces regían en esa época, si es que las había, o simplemente las resolvían según su entender racional. "Aun cuando surgiendo la maldición bíblica, el hombre siempre ha vivido con el sudor de su rostro, las relaciones con otros individuos que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero patronal, no apareció sino hasta el siglo pasado". (4).

Analizando la historia de los salarios en México nos encontramos con la triste situación que en todo tiempo ha tenido la clase trabajadora; y los datos más completos que en particular se considera como el mayor método eficaz para verificar si en verdad ha mejorado económicamente el trabajador y el campesino, es haciendo una comparación

minuciosa de como se ha elevado el nivel de vida en sus costos, y por ello nos apoyamos para obtener el dato de cual es el salario real que percibía el trabajador en cada época y por eso recurrimos a la historia y que esta nos indica con exactitud de cual era el nivel de vida económico para la clase trabajadora y para los económicamente fuertes, y que por tales circunstancias y las necesidades de los trabajadores en el aspecto económico.

"En la época colonial don Antonio de Mendoza, consideraba que la cuartilla de maíz, que era la forma de pago a los indios, la cual en realidad era muy poca retribución pues equivalía a tres centavos, aunque el trabajo que desarrollaban los indios, era poco, comparado con el de otros, como los salarios que se pagaban a fines del siglo VIII y principios del IX, calculaban que los salarios equivalían entre nueve, doce y dieciocho centavos". (5).

De acuerdo a lo confirmado con el departamento de estadística Nacional, en el estudio sobre "la curva de los salarios y el costo de la vida", que durante la época colonial y hasta 1891, los salarios fueron los mismos, y las mercancías incrementando de precio; por lo que del citado año de 1891 a 1910, los salarios nominales casi no se alteraron, mientras que el costo de la vida se elevó en grandes proporciones uniendo económicamente a los trabajadores y campesinos en

el año de 1908, que fue el año de mayor crisis para ésta clase.

Durante la época del régimen porfirista, el campesino tuvo una situación del todo por demás pésima, en razón a su jornada, pues tenía más capacidad adquisitiva, además menos probabilidad de mejorar económicamente su nivel de vida, en virtud que los precios estaban cada vez más incrementados, de manera que el salario percibido por el campesino y el trabajador era sumamente miserable, insuficiente e insostenible para la subsistencia de éstas clases.

1.3. NATURALEZA DEL SALARIO.

"En la lucha por el nuevo derecho del trabajo que respondiera a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto del salario, fue una de las que dejaron la más profunda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador todo se habría perdido. (6).

La obligación de tener que pagar un salario, no deriva que necesariamente haya de prestarse un servicio, es decir, se tiene que analizar a grandes rasgos primeramente, puede existir una relación laboral, claro, sin que pueda intervenir la obligación de pagar el salario derivado de la relación laboral y la prestación de un servicio personal. Por lo que podemos afirmar de lo anterior que el salario no se puede considerar necesariamente una contraprestación especial por el trabajo, en razón que en la mayoría de las veces el salario en ocasiones se

considera y sólo surge como una obligación de pagar lo que se deriva de una relación de trabajo.

Es así que la causa del salario deriva de un patrón puede o podría exigir un servicio porque se considera con derecho a exigirlo, a cambio de una prestación de servicios profesionales y subordinados, pero se agrega además a esto, que el trabajador no puede obligarse a quedar relevado de dicha obligación de prestar el servicio conservando su derecho a cobrar el salario que le pertenece.

Según las manifestaciones hechas con anterioridad, llegamos a la conclusión y haciendo hincapié a lo que señalaba el artículo 82, de la Ley Federal del Trabajo, permitiendonos agregar que este precepto es confuso, porque dice al definir al salario: Que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; por lo que es de considerar que deberá entenderse que el salario se pagará a la relación de trabajo, pero aclarando que no al trabajo mismo.

"Atendiendo a su significado intrínseco, el salario podría ser calificado además como una prestación económica, esto es, de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo, según el artículo 90, y que puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie".(7).

Por su parte J. Jesus Castorena, manifiesta en relación al salario, señalando que el salario ofrece un doble aspecto: Jurídico de uno, y económico de otro, agregando que su fundamento jurídico en razón al salario de una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta el patrón. Por lo que podemos deducir, que que si el salario es una condición de un contrato o de una relación jurídica determinada por convenio expreso estipulado por la Ley o por las autoridades laborales, y por lo mismo nos atrevemos a afirmar que el salario aparece de manera natural derivada de una relación jurídica, que depende unicamente de un acuerdo de voluntades, de un convenio, de un contrato o de la propia Ley que así lo estipula, o en su defecto de las propias autoridades que por costumbre lo hacen valer en un momento determinado.

Corroborando con lo que dice el maestro Castorena, que el salario es un momento esencial en la relación de trabajo, y por lo tanto no es una contra prestación, mas bien, es un instrumento de justicia social.

1.4. CARACTERISTICAS JURIDICAS DEL SALARIO.

En cuanto a la forma como debe ser el salario y las características que lo deben identificar, el Licenciado Nestor de Buen, menciona lo siguiente:

a) EL SALARIO DEBE SER REMUNERADOR, debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada, (art. 5, fracc. VI y 85), es decir, proporcional en su cuantía al tiempo de trabajo, implicando dos consecuencias principales. La primera significa que un trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, ya sea general o especial, en su caso cuando trabaje la jornada legal máxima, es decir, de ocho horas, siete horas, y siete horas y media, según sea diurna, Nocturna o mixta ; y la segunda consecuencia, será remunerador el salario inferior al mínimo cuando como consecuencia de ésta situación el trabajador cubra una jornada inferior a la máxima establecida por la ley, por lo tanto, significa que deberá siempre en estos casos aplicarse un criterio de proporcionalidad. Lo anterior señalado, lo apoyamos también por el criterio sustentado por la tesis jurisprudencial número 224, pag. 209 y 210 del apéndice del semanario Judicial de la Federación de 1975, 5ª parte, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, estableciendo lo siguiente: "Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido que no se le pague el salario correspondiente a la jornada legal, sino proporcional a las horas respectivas de trabajo realizado".

Por lo que se debe entender que el salario remunerador no se traduce sólo a una retribución o percepción necesaria derivada del

salario mínimo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 56, que dice que las condiciones de trabajo y el salario, resultan ser una condición primordial, por lo que deben ser proporcionales según la clase de servicio que se esté prestando. Por eso la Ley faculta al trabajador para solicitar y exigir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, le sea modificado el salario en virtud que el que percibe no es remunerador, lo anterior con apoyo a lo que establece el artículo 123-A, fracción XXVII, inciso b), de la Constitución Política y 57 de la Ley Federal del Trabajo.

b) EQUIVALENTE CUANDO MENOS AL MINIMO, es decir que el salario no debe ni puede pactarse como inferior al mínimo ya sea general o especial, agregando que por lo mismo, de acuerdo al servicio que se esté prestando, el salario deberá ser remunerador con base al mínimo general vigente que se establezca en determinada zona económica.

c) DEBE SER SUFICIENTE, cabe agregar que cuando un trabajador percibe un salario, y si estamos en la situación que el salario que percibe o vaya a percibir, y para el caso de obtener el pago del mínimo, éste deberá alcanzar según sus necesidades económicas.

d) DEBERA SER DETERMINADO O DETERMINABLE, de acuerdo al servicio que se vaya o se esté prestando por parte del

trabajador, que éste sea según la categoría o puesto que se haya asignado y por mutuo acuerdo entre el trabajador y el patrón.

e) DEBE CUBRIRSE PERIODICAMENTE; Tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 88 respecto a los plazos de pago, es decir, de una semana para los trabajadores que desempeñen un trabajo material; y de quince días para los demás trabajadores que desempeñen trabajo no material, pero en su mayoría administrativo.

f) EL SALARIO EN EFECTIVO DEBE PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, es obvio que ésta característica del salario debe aplicarse sin lugar a dudas, pues de lo contrario se llegaría a una contradicción en relación a lo que establece la Ley, y más aún dejaría de ser justicia social para el trabajador.

g) EL SALARIO DEBE SER APROPIADO Y PROPORCIONAL AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO; Significa que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo. Artículo 102, de la Ley Federal del Trabajo.

h) DEBE HABER RECIPROCIDAD ENTRE EL SALARIO Y EL SERVICIO; Agregando que la doctrina atribuye al salario, además

la condición de ser una prestación recíproca. (8).

1.5. CLASIFICACION GENERAL DEL SALARIO.

En la actualidad se utilizan diferentes denominaciones para el salario. Por lo que se ha llamado salario, sueldo, jornal, retribución, y la distinción se da bajo el falso supuesto, que el salario es el sueldo que recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra. Es así que el salario admite tantos criterios de clasificación que es imposible mencionarlos y explicarlos en tan solo un capítulo, por ello consideramos y observamos únicamente de manera preferencial los criterios establecidos por nuestra Ley Laboral.

Por su parte el artículo 83, de la Ley Federal del Trabajo, señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, a lo que conocemos a "destajo", por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; también encontramos que el salario puede ser en efectivo o en especie, e incluso se habla de salario integral o extraordinario; pero atendiendo a las características del salario podemos establecer la siguiente clasificación:

A) POR SU NATURALEZA.

- a) Solo en efectivo.

b) En efectivo y en especie.

B) POR LA FORMA DE EVALUACION.

a) Por unidad de tiempo.

b) Por unidad de Obra.

c) Por comisión.

d) A precio alzado.

C) POR SU DETERMINACION.

a) En cuanto a la cuantía.

1) salario mínimo general.

2) salario mínimo profesional.

3) salario remunerador.

b) En cuanto al origen de su fijación.

1) legal.

2) individual.

3) por contrato colectivo de trabajo.

4) por contrato ley.

5) por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D) POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA.

a) Ordinario.

b) Extraordinario.

c) excepcional (gratificación especial).

d) Anual (aguinaldo).

E) POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN.

a) Nominal o tabular.

b) Por cuota diaria.

c) Integral.

F) POR LA OPORTUNIDAD DEL PAGO.

a) Semanal.

b) Quincenal.

c) Mensual.

d) anual.

A) POR SU NATURALEZA. el salario debe pagarse preferente mente "en moneda de curso legal", lo establece el artículo 101, sin embargo también puede cubrirse "en especie", esto es, en mercancía o servicios. Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie; en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo (artículo 90); En segundo lugar, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, (artículo 102).

B) POR LA FORMA DE EVALUACION, la determinación

del salario puede obedecer a múltiples criterios, en el artículo 83, se mencionan los siguientes:

a) Por unidad de tiempo, lo característico es que el trabajador perciba su salario en función al tiempo que dedica al trabajo.

b) Por unidad de obra, habitualmente se denominaba a ésta forma de pago "salario a destajo", palabra que deriva de "destajar" y significa "ajustar y expresar las condiciones con que ha de hacerse una cosa"; aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas, sin embargo, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 85, que dice: "la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".

c) Por comisión, la comisión puede fijarse de dos maneras diferentes, bien, mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, y en razón a una tarifa fijada en pesos y centavos por unidad vendida.

d) A precio alzado, señala Mario de la Cueva, que esta modalidad del salario aproxima a la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual se encuentra regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente

de la relación de subordinación en que el contrato de derecho civil el constructor de la obra por su actividad y los materiales, en tanto que en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.

e) De cualquier otra manera, esto es, con lo que concluye el primer párrafo del artículo 83, que da lugar para adoptar legal o convencionalmente de cualquier fórmula para determinar el salario; de hecho la Ley contempla otras soluciones como son, verbigracia, el salario por viaje en los trabajadores de los buques (artículo 196); el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito, kilometro recorrido de los trabajadores de autotransporte (artículo 257); el salario por peso de los bultos, de los maniobristas de servicio público (artículo 270); el salario por uno o varios eventos o por temporada de los deportistas profesionales (artículo 306), en el campo y en algunos derechos extranjeros, se mencionan también la determinación del salario "por tarea", que consiste en la obligación del obrero, de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada y en otros periodos de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea laboral.

C) POR SU DETERMINACION; la determinación del salario por lo que hace a la cuantía, responde a diversas tendencias, en primer término a su fijación, niveles mínimos que pueden ser generales

o profesionales mediante comisiones regionales de representación tripartita y por una comisión nacional a la que corresponde decir la última palabra.

a) En cuanto a la cuantía.

Salario Mínimo General; se debe entender como lo dice el maestro Mario de la Cueva, que atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerandolos como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario. (9).

2) Salario mínimo profesional; se considera que son la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada por la industria del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, y cuya misión según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos profesionales para obtener el mínimo remunerador de la profesión (10).

3) Salario remunerador; generalmente entendemos que el salario debe ser remunerador, apoyado en circunstancias como humanas, técnicas y económicas, por lo que debemos tener en cuenta que el salario debe retribuirse de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo,

como lo dice el maestro De la Cueva, "la libertad al servicio de un salario justo".

b) En cuanto al origen de su fijación.

1) Legal.- Porque la propia Ley Federal del Trabajo obliga a los patrones que cuando existe una relación de trabajo, al trabajador se le debe cubrir el mínimo legal, por lo menos se establece en la propia Ley.

2.- Individual.- El salario como lo establece nuestra propia Ley, éste se debe fijar de manera individual a cada trabajador siempre y cuando no exista un Contrato Colectivo de Trabajo o Ley, claro, no dejando pasar desapercibido el principio de igualdad y el de Justicia Social.

3.- Por contrato colectivo de trabajo.- Estamos frente a la circunstancia ya que el salario se fija según lo establece el propio Contrato Colectivo de Trabajo y que las partes, es decir, patrón y trabajador, se ajustarán a lo estipulado en dicho contrato, quedando en segundo término como Ley supletoria o secundaria para aplicarse en lo no previsto, nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

4.- Por contrato Ley.- Esta forma de fijar el salario, ha quedado claramente señalado en el inciso que antecede, por ser simplemente un contrato de naturaleza colectiva.

5).- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; porque la propia Ley señala en su capítulo respectivo que para el caso que el salario no sea remunerador, dicha Ley faculta al propio trabajador a exigir a través de la autoridad laboral, a que obligue al patrón a remunerar el salario según la cantidad y calidad de trabajo desempeñado.

D) POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA.

a) Ordinario; porque el trabajo que debe desempeñar, el trabajador por regla general, y como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo, es según la jornada que se pacte.

b) Extraordinario; es la jornada que se desempeña más allá de lo que se ha convenido, entre el patrón y el trabajador, es decir, se prolonga la jornada de trabajo normal por parte del trabajador.

c) Excepcional; (gratificación especial), establecida la relación de trabajo, entre patrón y trabajador, y estos aveces, de manera accidental convienen en un pago especial, por ejemplo, en aquellos casos en que se labora con eficacia por una tarea importante, luego entonces se le cubre al trabajador un salario general excepcional a título de gratificación.

d) Anual; (aguinaldo); en estos casos podemos asegurar que

el salario puede también tener su origen en un acontecimiento que se traduce sólo en determinada época, y porque así lo establece nuestra propia Ley laboral, como lo es la prima vacacional, aguinaldo, etc.

E) POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN.

La Ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva indirectamente por lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que no se refiere a la cuota diaria.

En la Ley se establecen prestaciones económicas, que responden claramente a un salario nominal, un ejemplo de esto, lo señala el artículo 73, que nos permite alcanzar la conclusión en razón al salario doble, el cual se debe pagar cuando se trabaja en un día de descanso.

F) POR LA OPORTUNIDAD DEL PAGO.

Los artículos 5, fracción VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo, hacen referencia al pago semanal o quincenal, es decir, cuando el trabajador desarrolle una labor material, será pagado el salario de manera semanal, y lógicamente los demás trabajadores perciban un salario quincenal. El artículo 287, se apoya en las costumbres como las que se establecen por lo que respecta a los agentes de comercio, para el pago mensual de las comisiones pactadas. Por lo que toca al pago anual, la Ley contempla sólo el caso del aguinaldo en el artículo 87, si bien en los contratos colectivos de trabajo, suelen fijarse

otros pagos anuales como son, incentivos de asistencia, puntualidad etc., conceptos que se miden anualmente.

1.6. ASPECTOS QUE SE DERIVAN DEL SALARIO SEGUN LA LEY.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, señala claramente los elementos que se derivan del salario, como son en su contexto: El pago de salarios en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad. Agregando que existen otras que no se señalan estrictamente como elementos del salario, toda vez que si forman parte de él; tan es así que la propia Ley y la doctrina los mencionan por ser importantes y de hecho por llevar a cabo una función, con el objeto de que todos y cada uno de los trabajadores gocen de los mismos beneficios sin hacer distinciones, tomando en cuenta el desarrollo industrial que ha operado en nuestra país.

Tenemos que señalar en este punto el principio de igualdad de salarios, esto es, que el artículo 123 Constitucional en su fracción VII establece diciendo: Que para trabajo igual, debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo o nacionalidad; el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo consagra este principio diciendo "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también debe corresponder salario igual, por lo anterior nos atrevemos

a mencionar los siguientes aspectos que se derivan de un salario y del principio de igualdad.. .

a) EL AGUINALDO. El artículo 87, de la Ley Federal del Trabajo, señala que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos; cabe agregar que lo anterior se traduce en razón a las costumbres mexicanas al celebrar algunas festividades que precisamente se celebran en el mes de diciembre que lo llevan al extremo de realizar algunos gastos extras, mismos que el trabajador no puede cubrir con su salario, pues éste como ya se ha señalado anteriormente, sólo está destinado a cubrir todas sus necesidades diarias. Por lo anterior, también el legislador opta por establecer e integrar una comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, un órgano del Estado de derecho social, encargando de fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores. Y con ello el texto original que señala el artículo 87 respecto al aguinaldo y los trabajadores que hayan cumplido un año de servicios independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste.

b) LA PROPINA. Resulta un tema de debate sumamente interesante, toda vez que el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo señala que las propinas son parte del salario de los trabajadores, para ello podemos considerar coincidiendo como lo señala la doctrina diciendo, que quien paga la propina es una suma de dinero que paga el cliente a un patrón y no al trabajador, lo que implica que es una cantidad de dinero que paga el cliente de un patrón por conducto del trabajador, ya sea en ocasiones de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del trabajador, por eso nos atrevemos a señalar que es cuestión de debate lo que indica el artículo 346 de la materia laboral, pues si nos avocamos al artículo 84 al señalar que el salario se integra con gratificaciones y cualquiera otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador directamente; es así que se puede afirmar que la propina es parte del salario y que los patrones no pueden adueñarse ni tener participación alguna en las propinas (artículo 346).

Luego entonces podemos agregar que si no se considera a la propina como parte del salario deberá aumentarse este, de tal manera que resulte remunerador.

c) LOS VIATICOS. Nestor de Buen, ha definido a los viáticos como "las cantidades que se entregan al trabajador para el desempeño de su trabajo cuando tiene necesidad de erogar gastos de alimentación

y hospedaje".(11)

La corte ha definido a los viáticos como las cantidades dadas al trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual.

CAPITULO II
TERMINACION DE LAS RELACIONES
INDIVIDUALES DE TRABAJO

- II.1. DERECHO DE ESTABILIDAD O PERMANENCIA,
DEFINICION Y REGULACION JURIDICA.**

- II.2. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

- II.3. RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

- II.4. EL DESPIDO Y SU NATURALEZA JURIDICA.**

CAPITULO II

TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

II.1. DERECHO DE ESTABILIDAD O PERMANENCIA, DEFINICION
CLASIFICACION Y REGULACION JURIDICA.

Podemos definir el derecho de estabilidad como lo señala el maestro De la Cueva, diciendo que es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente a la del patrón del incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador y las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación.

También la estabilidad en el empleo se ha considerado por diversos tratadistas como Mario de Veali, refiriéndose al empleo privado como la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo.

Otros estudiosos consideran que por estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral.

Nosotros pensamos en realidad que la estabilidad va muy rela-

cionada persiguiendo el principio de que el trabajo es un derecho, y un deber social, y que al hablar de estabilidad en el empleo, no se ha pensado en el derecho de propiedad del trabajador a su puesto del que no se le puede separar por ninguna causa, ya que pensaríamos que éste principio sería contrario a los mas elementales principios de equidad.

Nestor de Buen dice que la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación de trabajo lo exija.

El maestro De la Cueva por su parte dice, "que la estabilidad es un principio creador del derecho por el trabajador y nunca un deber para el, pues en ella, se dice en aplicación al artículo 5 de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y por otra que es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de los casos .

El propio maestro de la Cueva dice: "La estabilidad de los trabajadores en sus empleos tiene dos modalidades : La primera persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución" , la primera es la propia

estabilidad y la segunda la disolución en el trabajo.(12)

El derecho del trabajo es un derecho eminentemente protector del trabajador, ya que todas sus prestaciones como salario mínimo, jornada máxima, descanso semanal, vacaciones, responsabilidad por riesgos profesionales, coalición, contratación colectiva y huelga, sólo tienden a proteger al trabajador, pero siempre partiendo de la hipótesis que dicho trabajador se encuentra trabajando, y no sería completa su protección si no se garantiza la permanencia en su empleo, si no tiene la estabilidad a la que se ha venido haciendo mención.

Por lo anterior podemos decir lo usual que sostienen los grandes tratadistas Mexicanos y logrando consagrar en forma constitucional para darle duración y seguridad, encierra grandes contradicciones y paradojas que se convierten algunas veces en poderosos instrumentos que se utilizan para desequilibrar el principio de estabilidad.

También podemos afirmar que en la práctica profesional y en algunos casos prácticos de la vida real, no hay lugar a visiones utópicas, ya que se impone un total desequilibrio y con crueldad una Ley natural, es decir parecida a la supervivencia de la selva, donde el animal grande predomina sobre el pequeño. Y en la vida de cada trabajador es muy común que la mayoría de los casos y ocasiones en que suceden los despidos y sean estos injustificados o no, los trabajado-

res por disposición que más de tiempo y ánimo acuden a la autoridad laboral planteando sus injusticias de que son objeto, pero también dichas circunstancias dan lugar a que sean objetos de abusos por coyotes supuestos abogados, estudiantes de derecho, o abogados sin experiencia o bien en el último de los casos oportunistas con la intención de proveerse de fondos con extraordinaria rapidez; y en raras ocasiones se presentan completamente sólo o asesorados por un procurador que es lo mismo que estar sólo.

Por eso hacen falta verdaderos juristas que se inclinen por la clase trabajadora y que impidan los abusos que en la mayoría de las veces se resuelven al lado patronal, tribunales verdaderos desde todos los puntos de vista con funcionarios mucho mejor preparados y totalmente titulados, no siendo pasantes en derecho o que no hayan terminado la carrera, pero que también sean bien retribuidos, no permitiendo que la dignidad se descuide dentro de la escala de valores situada en la categoría del soborno.

Por eso es necesario evitar que existan trabajadores vivales y oportunistas que convierten la Ley en un instrumento para obtener facilidades y beneficios que no merecen, y en algunos casos extremos, la existencia de profesionales de la demanda que constituyen grandes peligros para las pequeñas industrias, comercios y patrones ingenuos y sin experiencia en ese tipo de problemas.

Por lo anterior se tiene como meta llegar a una estabilidad total en materia laboral, lo cual se entiende como el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo durante su vida de trabajo, hasta en tanto no tenga a la vez el derecho a la jubilación, pensión por vejez, o la incapacidad cuando se requiera, y no pudiendo antes ser despedido sino por causas expresamente determinadas, las cuales están debidamente limitadas en la Ley.

Tomando la estabilidad desde el punto de vista meramente jurídico, el contrato de trabajo se presentó con duración de tiempo determinado, en el cual el término coincide con el tiempo en que el trabajador tiene la edad propia para tener derecho a la jubilación cuyo objetivo varía según los distintos contratos colectivos de trabajo, ya que es frecuente encontrarnos con cláusulas que se refieren a la jubilación y que contienen requisitos de los más extravagantes que en algunas veces se puede decir que son imposibles, en relación con la edad y años de servicios.

En el antiguo derecho civil francés existían tres tipos de contratos, en los cuales aún no se vislumbraba la idea de estabilidad en el empleo, siendo entonces los contratos por obra determinada, a plazo fijo, y de duración indefinida.

El contrato por obra determinada, aceptada por nuestra legisla-

ción, consistía en la ejecución de determinada obra, y concluída ésta se disolvía la relación de trabajo, podemos decir que éste tipo de contrato es adecuado a las necesidades actuales, pues sería injusto, obligar al patrón a seguir ocupando al trabajador aún después de concluída la obra.

Al problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se le quiso dar solución en la Constitución de 1917 que originalmente decía en el artículo 123 fracción XXII del inciso "A" :

"XXII", El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una coalición, sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador es decir, a cumplir con el contrato de trabajo o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá obligación cuando el obrero se retire de sus servicios por falta de probidad de parte del patrón, o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, sus familiares, y el patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratos provienen de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia del patrón.

El derecho mexicano del trabajo introdujo la nueva modalidad señalando que los trabajadores no pueden ser despedidos de sus empleos, si no es por causa justificada, sosteniendo la tesis de que habrá rela-

ción de trabajo en tanto subsisten las causas y la materia que le dieran origen, y no surja una causa razonable para su disolución, pues de lo contrario sería dejar a la voluntad del patrón la duración de las relaciones de trabajo.

Al principio de estabilidad de los trabajadores, es preciso aclarar que existen también algunas excepciones que según algunos tratadistas, así como el legislador, se percataron que en algunos casos la duración indefinida de elementos no indispensables en la empresa o mas bien, no necesarios, traería como consecuencia económica. Pero recordando que la estabilidad en el trabajo se traduce a una idea de permanencia en el mismo, y en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo, por eso el legislador evitando situaciones problemáticas de tipo económico al patrón, reglamentó la estabilidad de la siguiente manera:

a) Contratos por obra determinada. Por dicho contrato entendemos que su objeto es la iniciación y terminación de una obra cierta y determinada, obviamente considerándola como una unidad, y que con la conclusión de ésta, se rompe la relación de trabajo.

b) El contrato de trabajo por tiempo determinado, en este contrato ambas partes, es decir, el patrón y el trabajador de común acuerdo estipulan su duración de la relación de trabajo, esto es, siempre

y cuando se cumplan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo al señalar y reconocer únicamente los contratos con duración mínima de un año, sin que dichos contratos pudiesen ser inferiores a un año, toda vez que en estas circunstancias no se estaría hablando de excepción al principio de estabilidad, y mucho menos que la propia Ley no reconoce los contratos inferiores al mínimo y entonces se hablaría de la figura de despido injustificado.

c) El contrato de trabajo a precio alzado, en estos trabajos pactados entre el trabajador y el patrón, el obrero según lo estipulado por la Ley, y de acuerdo y como se desprende de lo usual en la práctica, el trabajador no recibe salario por día semana o quincena, si no que de común acuerdo se estipula una cantidad global o en conjunto como pago total por conclusión de la obra.

d) El contrato de trabajo para la explotación de las minas, lo encontramos en el artículo 40 de la Ley, y es de considerar que es causa de otra excepción, y que los trabajos tendran por objeto la busqueda y restauración de las minas abandonadas, y al término de la restauración de estas se dara término a la relación de trabajo, por razones lógicas porque sería imposible obligar a la empresa o patrón continua reparando siempre minas que ya se encuentran restauradas.

Por otro lado es de analizar el principio de estabilidad que

que las empresas o patrones, normalmente tienen que contratar trabajadores que ejecuten trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio, es entonces cuando tiene lugar el contrato por tiempo indeterminado el cual como una confirmación al principio de estabilidad, debe subsistir hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución. También en ocasiones por el contrario, la contratación obedece a circunstancias extraordinarias y temporales, y que en estos casos tienen lugar los contratos por obra y tiempo determinado, mismos que terminan cuando desaparecen tales circunstancias extraordinarias y temporales, constituyéndose no propiamente una excepción, sino una modalidad que forzosamente se deba prestar.

Es así que el legislador y visto que se quiere alcanzar un fin de permanencia que se menciona anteriormente respecto del trabajador, el legislador reglamentó las siguientes modalidades que se derivan de la naturaleza de un contrato, siendo los siguientes contratos a los cuales regula y que reglamentó en la Ley Federal del Trabajo.

- 1.- Contratos por obra determinada.
- 2.- Contratos por tiempo determinado.
- 3.- Contratos por tiempo indeterminado.

Siendo ésta la clasificación para poder llegar al derecho de la estabilidad en las relaciones obrero patronales.

II.2. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Recurriendo a lo que decía la Ley de 1931, señalando en su contenido, y entre ellos dividiendo las causas de disolución de las relaciones de trabajo, en causas de rescisión, y causas de terminación; avocandonos desde luego por lo que respecta a las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación, así por ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador; por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento es el resultado de la admisión del principio en que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si se comparan las dos instituciones se observa que su diferencia y volvemos a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión forma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante pues la diversidad de causa produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de opera-

ción y en cuanto a las consecuencias de la disolución.

Refiriendonos a las causas de terminación debemos insistir que existe plena diferencia entre la causa de terminación por mutuo consentimiento y las circunstancias que ponen en relieve la incomodidad para poder desarrollar y seguir con la relación de trabajo, sin que intervenga la voluntad del trabajador y el patrón.

Analizando el artículo 53, fracción I, señala que una forma de terminar la relación de trabajo, es el mutuo consentimiento y por el cual se entiende que se está autorizando al trabajador a separarse de su trabajo en cualquier tiempo, y por lo tanto no obtendría beneficios lucrativos por esa separación del patrón, tal y como lo dice el maestro De la Cueva.

Por otro lado, también el mismo precepto legal enumera cuatro causas siguientes de terminación, lo cual en estas, al no intervenir la voluntad de las partes para terminar con sus relaciones de trabajo, tampoco requiere que el trabajador exigiere derechos para obtener beneficios lucrativos, es decir, suponiendo que haya existido una causa de rescisión y que hubiese necesidad de liquidar al cien por ciento según la Ley, o que el patrón fundara alguna acción para rescindir al trabajador justificadamente y no tener la necesidad de liquidarlo conforme a derecho; por eso en dichas causas de terminación

sólo el legislador puede evitar lo anterior señalado, refiriendonos al hacer diferencias en razón a las causas de rescisión y que se tenga que aplicar el artículo 47 último párrafo, 48,49,50,52, pero siendo las causas que menciona las siguientes:

a) MUERTE DEL TRABAJADOR, entendienddo que si ocurre la muerte del patrón, la terminación de la relación de trabajo sería por la causa de cierre de la fuente de trabajo, por ello cabe hacer hincapié que en éste caso no interviene la voluntad de las partes.

b) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital en la inteligencia de que ésta causa opera como lo dice el maestro De la Cueva: Cuando si fué legítima la fijación de un término de duración y si al vencer éste no subsiste la materia de trabajo, porque si hubiese materia de trabajo, entonces estaríamos afirmando que no habría motivo para que termine la relación de trabajo.

c) La capacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, agregando que ésta incapacidad o inhabilidad no sea consecuencia directa del trabajo.

d) Sólo nos queda señalar que en los casos de cierre de la empresa según el artículo 434 de la Ley.

II.3. RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión de las relaciones de trabajo, decretada por una de las partes, cuando la otra incumple gravemente en sus obligaciones, la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en caso de que otro, según se dice en la definición, incumple gravemente a sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse, así, por ejemplo, un trabajador falta injustificadamente cuatro o más días, el patrón deberá separarlo, pero también puede conservarlo. (13).

De acuerdo a lo manifestado por el maestro De la Cueva, en su última parte ejemplificativa, consideramos que corrobora con la ejecutoria siguiente:

ACCION IMPROCEDENTE. RESCISION POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.- Si los trabajadores rescindieron el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero en las confesionales a su cargo, admitieron que continuaban prestando sus servicios para la demandada en fecha posterior a la presentación de su demanda, puede considerarse procedente la acción ejercitada, porque si continuarán prestando sus servicios, esto significa que no existió la ruptura de esa relación de trabajo, como circunstancia necesaria para exigir

las consecuencias de esa rescisión. Informe 1983, 3º parte, 4º sala, p. 179. AD. 833/93. Por lo tanto la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresando en forma distinta, pues bien, el incumplimiento se refiere a las obligaciones principales e importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el incumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes e inevitables dada la naturaleza humana y si se los reputara causas suficientes para la disolución de la relación de trabajo, el principio de la estabilidad devendría precario.

Cabe agregar que las causas justificadas de rescisión como lo señala el artículo 46 previniendo que el trabajador o patrono podrá rescindir en cualquier momento la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad, es por eso de suponer con seguridad y sin temor a equivocarnos que cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo puede rescindir, pues cualquiera de los dos puede no ajustarse a las normas de las relaciones de trabajo, es decir, no cumplir con sus respectivas obligaciones cuando existe la relación de trabajo.

Lo anterior lo podemos corroborar según el criterio que ha sustentado con los distinguidos tratadistas, las cuales también coinciden con el anterior criterio, respecto a la acción de rescisión de la relación

de trabajo, pues existe la posibilidad por ambas partes de intentarlo.

Mario de la Cueva, señala diciendo, "la rescisión de las relaciones de trabajo pueden realizarse en dos formas distintas: el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión argumentando la causa que lo justifica, por lo que durante la tramitación subsiste la relación de trabajo, y consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, prestación de servicios y pago de salario. El segundo consiste en que el patrón separa al trabajador, o éste a su vez separarse cuando el motivo rescisorio sea imputable a cualquiera de los dos".

Alberto Trueba Urbina, en su libro titulado el nuevo derecho procesal del trabajo señaló diciendo: "por esta acción laboral es solo y a cargo de los trabajadores sin que ello impida el derecho de los patrones a exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones entre el trabajo y el capital, éstas mismas acciones definidas respecto de los trabajadores pueden adoptarse también por los patrones, pues éstos individual o colectivamente pueden solucionar la rescisión del contrato de trabajo.

Cabe agregar, que dependiendo la causa que se da por parte del trabajador o por el patrón para rescindir el contrato, es necesario

señalar cuales son las causas que en verdad sean graves y por lo tanto hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, toda vez que lo previsto en el artículo 47 y 51 de la Ley, aseguramos sin temor a equivocarnos que no todas las causales son graves para considerar que será imposible mantener la relación de trabajo de las partes.

II.4. EL DESPIDO Y SU NATURALEZA JURIDICA.

Al hablar del presente capítulo respecto al derecho de estabilidad, comentabamos que la estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo, en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo.

En los contratos de trabajo se estipula, para que estos se cumplan por ambas partes contratantes, el contrato de trabajo se considera una condición que normalmente se encuentra implícita en el acuerdo de voluntades, y es que, en cuanto deba de subsistir la fuente de trabajo y que el trabajador, por lo mismo deba de seguir prestando sus servicios y que al mismo tiempo los remunera, luego entonces suponemos confiablemente sin ningún error, que mientras no haya causa grave deberá continuar la relación de trabajo.

Las limitaciones normativas existentes para efectuar la rescisión de la relación de trabajo, no modifican la naturaleza del destino,

mismo que nace como consecuencia del contrato laboral, derecho que conocemos como derecho potestativo para poder causar derechos jurídicos como facultad del individuo.

Respecto al despido entendiéndose como tal, al decir el maestro español Alonso García, "el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". Este despido, por la forma de manifestarse bien, puede ser tácito o expreso.

El primero de los casos representa la hipótesis que el despido deriva forzosamente de un hecho, es decir, que las circunstancias se hacen constar y además que no hay manifestación alguna en tal sentido; entendiéndose por despido expreso cuando se presume la existencia o se manifiesta tal determinación de despido y hacerlo saber por escrito. (14)

Por lo anterior señalado, aseguramos diciendo que las causales que disuelven el contrato individual de trabajo o relación de trabajo, por voluntad unilateral, puede clasificarse en dos grupos. Primero por decisión patronal y el segundo por decisión obrera, o "contrario sensu" y que se derivan de éstas dos situaciones que comprenden con justa causa, cuando una de las partes haya realizado acciones tan graves que impidan el desarrollo de la relación contractual y justi-

fican la rescisión de la obra para despedirlo. En estos casos el trabajador no tiene derecho a recibir los beneficios que la Ley otorga.

Cuando se habla de causa justificada, entendemos que el objetivo perseguido por el patrón, es buscar liberarse del trabajador que está a su servicio, y sin motivo alguno, es decir que el trabajador no causó problemas en el desempeño de sus labores o que la causa no es imputable a él. Esto equivale a una rescisión al contrato de trabajo a que el propio trabajador tiene derecho, es una causa prevista en la Ley, y que es imputable al patrón, a contrario sensu, imputable al trabajador no justifica su causa de rescisión de contrato de trabajo.

Por lo anteriormente señalado, se concluye agregando, que cuando no existe una causa justificada o razón suficiente para la disolución de la relación de trabajo, y si la autoridad laboral ordena al patrón a reinstalar al trabajador, debemos establecer los salarios a que tiene derecho durante el lapso en que dura la suspensión del contrato.

Al hablar de las formalidades que deben existir y predominar en el despido, el maestro De la Cueva dice: La comisión recibió diversas solicitudes, en las que pedía el señalamiento de los requisitos que debería establecer el acto del despido; después de consultar los laudos que emitían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impre-

siones que sostuvo con los sectores interesados, incluyó en ese entonces, un párrafo último en el artículo 47: El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión(15).

La finalidad de éste precepto, era doble, por una parte la existencia de una constancia auténtica al despido, y por otro, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podía aducir el patrón para justificarlo, lo cual además le permitía preparar su defensa; claro está que el patrón no puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, que le dará por resultado, que una vez comprobado el hecho del despido debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente a elección del trabajador.

Es así como el primero de Mayo de 1980, se agregaron los últimos ocho renglones que vinieron a dar más seguridad y estabilidad jurídica al trabajador; los mismos que se traducen diciendo: "el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso

al trabajador o a la junta por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado ". (16) confirmando lo anterior, agregamos comprendiendo que las reformas a la ley siguen siendo cada vez más flexibles y tolerantes para el trabajador.

CAPITULO III
ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR
RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO

- III.1. ACCIONES DEL TRABAJADOR POR DESPIDO INJUSTIFICADO.
- III.2. INDEMNIZACION Y PRESTACIONES.
- III.3. EL TRAMITE PROCESAL RESPECTO A LAS ACCIONES QUE INTENTE EL TRABAJADOR QUE ES DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE.
- III.4. CRITERIOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE AL COMPUTAR LOS SALARIOS VENCIDOS Y QUE MONTO PUÉDEN ALCANZAR.

CAPITULO III
ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR
RESPECTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

III.1 ACCIONES DEL TRABAJADOR POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

El trabajador despedido, independientemente que el despido se funde en causa justa, puede confirmarse o puede estarse en desacuerdo con él, es decir, si el trabajador despedido no está de acuerdo con el despido, puede optar por tener un arreglo con el patrón o bien demandar.

El maestro Euquerio Guerrero afirma respecto a las acciones que pueden ejercitar los trabajadores con motivo del despido injustificado y que la tendencia del legislador Mexicano, fue establecer como regla general el contrato por tiempo indefinido, y que nuestra legislación no permite la terminación del contrato por voluntad unilateral del patrón.

De lo anterior se desprende en la hipótesis que se obtiene frecuentemente que el trabajador demande al patrón por no estar de acuerdo con el despido, y podría solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a su elección a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, o a que se le reinstale en el trabajo que

desempeñaba, en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo.

Cabe la posibilidad que también el trabajador opte por no seguir laborando con el patrón y prefiera una indemnización, misma que está garantizada por el artículo 123 Constitucional en su apartado "A", y que es el equivalente al importe de tres meses de salario; pero también hay casos que el trabajador prefiere ser reinstalado, y que según las últimas reformas a la Ley de 1962 en el mes de diciembre, la cual también faculta al patrón a negarse a reinstalarlo, pagando respectivamente la indemnización que la propia Ley establece.

Estas reformas consideramos que totalmente protegen al trabajador, ya que es obvio que no pueden despedirlo, sino por algunas de las causas previstas en el artículo 122 de la Ley de 1931, y ahora el artículo 47 de la Ley de 1970; teniendo en cuenta desde luego, que si no se trata de aquellas causas expresamente exceptuadas en el artículo 24 de la Ley de 1931, y el artículo 49 de la Ley de 1970, el trabajador despedido injustificadamente puede acudir ante la autoridad laboral correspondiente a hacer valer sus derechos que la Ley otorga para demandar su indemnización constitucional o su reinstalación en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esta-

bleció, señalando que las juntas están imposibilitadas para resolver casos donde se ejerciten acciones contradictorias. El maestro Guerrero, señala diciendo: cuando se está reclamando en la misma demanda laboral la acción de reinstalación en los mismos términos en que lo venía desempeñando, y por otro lado, dentro del mismo escrito inicial se demanda la indemnización, y se entiende que se está haciendo valer sus derechos; pero el maestro Euquerio Guerrero, considera que cuando la demanda del trabajador se inclina a la reinstalación en su empleo, y solamente en caso de que el patrón se abstenga de reinstalarlo, entonces se optará por una indemnización. "De cualquier manera el trabajador al plantear su demanda tiene que tener cuidado con los términos y acciones utilizados." (17).

Por su parte el maestro De la Cueva, sustenta en sus notas de derecho del trabajo, en el año de 1943 en adelante, los siguientes conceptos:

Acciones derivadas de la separación: en cierta forma, puede encontrarse analogía en éstas dos situaciones el obrero es despedido sin haber justa causa, o bien, el obrero se separa con causa legítima, pues en ambos casos la situación del obrero es la misma, pues queda sin empleo y sin que haya dado motivo o no sea su responsabilidad por lo que dada la situación en la presente analogía, deben aplicarse las mismas reglas. en ambos casos, ya que los dos son hechos imputa-

bles al patrón.

La acción de reinstalación, el maestro De la Cueva sigue señalando diciendo en sus apuntes de derecho del trabajo, que es muy importante para garantizar la permanencia del obrero en la empresa mientras no da motivos para ser despedido nuevamente, con una medida más eficaz, para garantizar su permanencia en el trabajo, pues hay enorme dificultad para que los trabajadores fueran reinstalados, pues los patrones se oponían, fundandose para ello en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, ya que no está de acuerdo con el laudo dictado por la junta y por lo tanto no lo acepta, es así que debe pagar una indemnización, ya que es la única forma en que el patrón se le obliga a cumplir los laudos cuando son dictados en su contra y al mismo se garantiza su permanencia en su trabajo en caso de que fuera reinstalado.

La corte también por su parte, sostiene lo anterior señalando por el maestro De la Cueva, basandose en lo siguiente: La negativa de una obligación de no hacer, sólo puede traducirse al pago de daños y perjuicios, pero en la ejecutoria: Gustavo A. de la Selva, sostuvo que la fracción XXI no es aplicable al caso en que se reclama reinstalación, porque de lo contrario se está en pugna con el artículo 123 Constitucional y con lo estipulado en el derecho del trabajo incurriendo en contradicción, verbigracia, en el caso de riesgos profesionales

el patrono al no someterse al procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación, pagaría la indemnización de tres meses de salario mas la responsabilidad, es decir lo que resulte del conflicto, lo cual puede ser menor de lo que en verdad convierte el riesgo sufrido, claro ademas en el caso de reinstalación, se permite aplicar la fracción XXI, resulta ilógico el derecho de acción de reinstalación o indemnización, igualmente los derechos adquiridos por el obrero como en la jubilación sería inútiles, pues mediante la fracción XXI sería sumamente negativos.

De lo anterior podemos afirmar que al condenar las Juntas de Conciliación a la reinstalación, se entiende que es una obligación de hacer, y si el patrono se niega, consideramos que se está hablando de pago de daños y perjuicios.

Por su parte el derecho común maneja el criterio agregando, - que habia muchas injusticias, como por ejemplo cuando al trabajador le falta escaso tiempo para la jubilación, pues existe la posibilidad de ser indemnizado, por ello entendemos que la palabra reinstalación se traduce a una confusión o mala confusión, pues lo que el trabajador reclama "no es un hacer", si no que la única obligación del patrono es pagar un salario, toda vez que al otorgar un trabajo por parte del patrono no es una obligación, sino una facultad.

En el contrato de trabajo, consideramos que es totalmente

favorable al patrón, pues casi no le establece garantías al trabajador, si no por el contrario, toda vez que la Ley laboral o el derecho del trabajo no pueden intervenir en favor del trabajador, ya que la relación de trabajo depende por parte del patrón; y para el caso que existan nuevas condiciones de trabajo, es entonces cuando surgen conflictos económicos y por lo mismo las acciones del obrero para el caso de que existan negativas por el patrón, sin justa causa, es decir que lo despidan injustificadamente, entonces por dicho acto estaremos en la figura de la reinstalación y la indemnización.

En la primera opción, el trabajador solicita ante las juntas a que se le reinstale en su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, y junto con la acción planteada, también reclama el pago de los salarios vencidos, y por otra parte, la Indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario, también reclamando el pago de los salarios vencidos y demás prestaciones que la Ley otorga, como son las vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc.

Agregando a lo anteriormente expuesto, cuando el trabajador reclama ante las autoridades laborales sea la reinstalación, es porque no existe en algunos casos la presunción de la relación directa entre el patrón y el trabajador durante el desarrollo de las labores, pues lo único que se busca en estos casos, es que el trabajador mien--

tras dura el procedimiento, y sea reinstalado, y al acreditar su despido injustificado, le serán pagados los salarios vencidos, claro con las manifestaciones que ya se han hecho con anterioridad.

Por otra parte, cuando el trabajador reclama la indemnización es porque verdaderamente existe una causa grave que lo incomode a regresar a su empleo, pues sería ilógico que se le reinstalara cuando las causas hayan motivado a su despido y sean sumamente graves, y más aún cuando el patrón se le acredite que fue el que realizó la acción unilateral y a su propia responsabilidad.

III. 2. INDEMNIZACION Y PRESTACIONES.

En la fracción XXII, de la declaración de los derechos sociales, en donde se analizó en todos los ámbitos, el propósito de la asamblea constituyente, la de asegurar la estabilidad en el trabajo, para cuyo objeto dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

Estos medios se consideran como derechos de los trabajadores, los cuales son de dos especies; el primero se formó con los derechos otorgados en favor de los trabajadores en los casos de despido, y el segundo, con el derecho a la separación del trabajo con causa justificada. Esto nos indica que estamos en presencia de dos grandes logros,

primero, el cumplimiento a las obligaciones del patrón, a lo que ahora conocemos como el derecho a la reinstalación en el trabajo, y el otro al pago de una indemnización equivalente a tres meses de salario. El derecho a la separación con causa justificada tiene por objeto una indemnización de tres meses de salario.

Haciendo Hincapié al derecho a una indemnización por despido, aseguramos sin temor a equivocarnos, que la formalidad básica de éste derecho consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador que repugna regresar a una empresa en la que fue objeto de injurias o de malos tratos, etc..

La comisión suprimio la frase final del artículo 125-B de la Ley de 1931, que señalaba que la indemnización se concedía al trabajador "sin perjuicio de cualquier prestación que le corresponde, primero porque el capítulo que analizamos, se ocupa únicamente de los derechos de los trabajadores en razón de los despidos y separación de los trabajadores por causa justificada, y además porque esa declaración era inutil, porque los derechos no se extinguen sino en los casos que especifican las Leyes.

Tambien la fracción XXII de la Constitución, de igual manera faculta al trabajador para separarse de la empresa por motivo imputable al patrón, otorgandole una indemnización de tres meses de salario.

Como ya lo hemos señalado en los casos de despido, el trabajador puede optar por su reinstalación o por el pago de una indemnización, pero en la separación por motivo imputable al patrón, solo tiene derecho a una indemnización equivalente a tres meses de salario, más sus prestaciones que conforme a derecho corresponde.

La norma constitucional y la antigua Ley de 1931, concedieron una indemnización por el sólo hecho simple de la separación, pero esta misma Ley no declara el derecho de antigüedad, por lo que no pudo tener a la vista la autoridad, para determinar la indemnización justa que debería recibir el trabajador, puesto que la Ley actual reconoce este derecho, es preciso meditar las consecuencias de una pérdida que es el resultado de injurias o malos tratos del patrono hacia el trabajador, la situación es paralela de incumplimiento directo de los laudos que ordenan la reinstalación de los trabajadores, porque en las dos hipótesis la causa determinante a la pérdida del derecho de antigüedad y de sus beneficios, es un acto arbitrario de empresario. (18).

En razón a la acción de indemnización que con anterioridad hemos analizado y de acuerdo a las líneas expuestas por el maestro Mario de la Cueva, otro conocido tratadista de derecho laboral, Nestor de Buen, agrega lo siguiente: Hay en esta materia un problema de interpretación "popular" arreglada de tal manera en el medio laboral que, inclusive va más allá del texto de la Ley, y adquiere caracteris-

ticas más próximas a las de una norma consuetudinaria que es aplicada corrientemente con base en la consideración de su obligatoriedad. Se trata de la incorporación de veinte días de salario por cada año de servicios o la indemnización por despido.

La Ley, definitivamente, no establece esa prestación ni en los casos de incumplimiento.

El trabajador que opta por la indemnización, añade De Buen, prescinde de sus derechos de antigüedad, salvo los que de manera especial se establecen en el artículo 162.

Los llamados "veinte días por año", no son exigibles por ningún concepto con relación a la acción por despido, y si se reclama la acción de reinstalación será solo el patrono quien podrá sustituirla por la indemnización, es decir en los casos que se establece en el artículo 49 de la Ley laboral.

Como consecuencia de lo anterior y por regla general, con gran inquietud los defensores de trabajadores que cuentan con una antigüedad apreciable, se ven en la necesidad de entablar demandas de "cumplimiento", pese a que la reinstalación no estén del todo de acuerdo los trabajadores, con el ánimo de que la parte patronal en situación anímica también contraria a la continuación de la relación laboral tran-

sija mediante el pago de una indemnización que contemple los veinte días por año, en razón a una compensación sin mayores fundamentos legales, con un factor de arreglo meramente convencional.

Por lo anterior estamos en presencia de una laguna en la Ley; pues también, en la Ley de 1931, ocurría algo parecido en los casos que el trabajador rescindía la relación de trabajo por causas imputables al patrón, ya que solo podía exigir la indemnización de tres meses de salario y los salarios vencidos, así lo determina el artículo 50, que amplió la prestación incluyendo los veinte días por año. Y es indiscutible que la misma política debería seguirse en los casos de despido.

Es así que podemos concluir en ésta fase del presente capítulo, señalando que cuando un trabajador es objeto de despido, tiene la opción de solicitar al patrón a través de la autoridad laboral, se le indemnice salarios caídos, más sus partes proporcionales como vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, con la aclaración que esto solo procede cuando hay trámite de demanda por despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.3. EL TRAMITE PROCESAL RESPECTO A LAS ACCIONES QUE INTENTE EL TRABAJADOR QUE ES DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE.

Un trabajador al decidir separarse de su lugar de trabajo, donde ha venido desarrollando sus labores hasta ahora, por lo que es obvio según la experiencia nos lo afirma, que difícilmente logre conseguir otro trabajo en profesión si no tiene un certificado de su antiguo patrón en razón de sus actividades desarrolladas, de este modo, el certificado de trabajo ha llegado a ser un instrumento importante y toda vez que ha venido afirmando la verdadera utilidad enfocada a una calidad sumamente aunada a la relación de trabajo.

Es así que las particularidades que resultan de esta situación, se consideran determinantes para juzgar adecuadamente la situación jurídica que se presente en el momento de terminar la relación laboral, y aún con posterioridad a la terminación de la relación de trabajo con todo lo que el certificado de trabajo requiere.

De esta particularidad existe por ejemplo, el deber del patrón de no dificultar o hacer imposible al trabajador independiente, una vez terminada la relación de trabajo con éste para la búsqueda y encuentro de un trabajo, sino por el contrario de facilitárselo en la medida de lo posible y equivalente exigible.

Ahora bien, cuando un trabajador se ve en la situación de un despido injustificado sin que haya existido una causa por parte de él, o que haya sido separado de manera unilateral por parte del patrón, quien sin previo aviso, decide desligarse del o de sus obreros "problema", señalando la Ley Federal del Trabajo, le da el derecho de demandar su reinstalación o su indemnización ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; stos a su vez en las demandas que han promovido, argumentan ser despedidos o separados injustificadamente, las juntas resolverán en razón a la acreditación de las afirmaciones de cualquiera de las partes en conflicto, es decir en base a las acciones o excepciones planteadas y desde luego debidamente acreditadas, a lo que conocemos legalmente como caga de la prueba.

Es así que las juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentarse dos demandas similares donde se argumente y narren hechos similares por dos trabajadores que han sido objeto de despido injustificado, de igual forma, aunque cabe aclarar que las juntas establecen sus propios criterios independientemente de lo que señala la Ley Federal del Trabajo al señalar, "La presunción legal de despido injustificado se encuentra desvirtuado por la confesión expresa del trabajador en el sentido de que aceptada la falta que se le imputaba, aclarando antes la existencia de un aviso de despido por tal motivo, procede absolver a la empresa de los salarios correspondientes así como la indemnización Constitucional.

Es decir la Junta de Conciliación y Arbitraje, con sano criterio estima que la falta de aviso oportuno, solamente tiene como consecuencia que el despido fuera "presuntivamente" injustificado; pero si la empresa demandada acredita la justificación del despido, deberá absolver a esta de las prestaciones que se le reclaman, en la demanda instaurada en su contra.

No obstante lo anterior, el Tribunal Colegiado del Primer Circuito, resolvió en el amparo 2103/80, promovido por Homero Arias Rodales, señalando que la falta del aviso multicitado trae como consecuencia definitivamente aún por solo este hecho que el despido debe considerarse injustificado, aunque el trabajador esté confeso de los hechos que se le imputaban.

Naturalmente en el momento en que el trabajador formula su demanda, los salarios caídos que reclama y que en última instancia, son los que dependen de la acción que se intente por parte del trabajador, es decir, que es indebido e injustificadamente tolerado por la Ley Federal del Trabajo, que omite reglamentar la forma de cuantificar las prestaciones y en particular los salarios vencidos, con excepción del artículo 844 que menciona la palabra "liquidación", pero sin señalar a cargo de quien quedará el formularla y que lineamientos se deberán seguir al respecto esto es: Artículo 844, "cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en un laudo sin necesidad

de incidente las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse".

El artículo 979 por el contrario señala en razón a la preferencia de créditos, que cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la junta que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados notifique al solicitante a fin de que esté en posibilidad de hacer valer sus derechos, y ese artículo a su vez nos remite claramente al artículo 113 que dice: "Los salarios devengados en el último año las indemnizaciones que se deben a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluyendo los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que estén a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón". (19)

Ahora bien, la protección aparente que se establece en el artículo 123 Constitucional, que dentro de su contenido comprende garantías reales, créditos fiscales y créditos del IMSS, sobre todos los bienes del patrón. También según esto quedan protegidos del importe de tres meses de salario, y los salarios vencidos o caídos, porque se consideran indemnizaciones en los términos de los artículos 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no ser así en todo caso hay contradicción y además falacias en las Leyes.

III.4. CRITERIOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE AL COMPUTAR LOS SALARIOS VENCIDOS Y QUE MONTO PUEDEN ALCANZAR,

Cuando se presenta la figura que normalmente se reclama ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalando el trabajador que el patrón le impide por cualquier medio para realizar su trabajo que le dé su propio contrato individual de trabajo, o en su caso, se le prive de otorgarle a éste su contrato, para no incurrir en la sanción prevista en la Ley, toda vez que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que precise que el asalariado sea despedido materialmente.

Las acciones que la Constitución otorga al trabajador en su artículo 123 fracción XXII, podemos afirmar que no son contradictorias, ni contrarias, sino que dan opción entre dos posibilidades, por lo tanto, su ejercicio de hacerlas valer conforme a derecho, no implica, la pérdida para el acto de tales acciones.

Las Juntas, cuando se les presenta una demanda que a su juicio sea obscura e irregular, por no reunir los requisitos en cuanto a circunstancias de modo tiempo y lugar, tienen la facultad de requerir a los promoventes para que aclaren o en su caso desechar la demanda por obscura e irregular en su mayor parte del contenido, lo anterior,

con la finalidad de poder seguir con la secuela normal del procedimiento. Por otro lado también resulta ilógico y normal absolver a los demandados en un laudo, argumentando la Junta, que por el solo hecho de haber ejercitado la empresa o patrón, alternativamente las acciones señaladas en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, no obstante que el trabajador haya demostrado previos los trámites de ley el despido injustificado del que fue objeto.

Por otro lado cuando se demanda la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón, y este se allana a la demanda se pondrá a disposición del trabajador la correspondiente indemnización constitucional, es indudable que hasta ese momento puedan generarse los salarios caídos. Por lo tanto le corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la Ley en favor de los trabajadores, pues el patrón tiene en su poder los recibos o documentos que acrediten los pagos efectuados. (20)

Como último comentario agregamos, que cuando los actores desisten de la acción de reinstalación, es claro que esa acción desaparece como accesorio, también puede concluir la de los salarios caídos, toda vez que se han extinguido la acción principal por la cual dependen, or tanto, la condena al pago correspondiente a salarios vencidos ordenada por la Junta, no es procedente y se debe considerar como disposición contra la Ley.

También cabe considerar que cuando hay condena al pago de salarios vencidos, es por el sólo hecho en que se está indemnizando o reparando al trabajador los daños y perjuicios pues, lo ha privado de su ingreso personal al dejar de percibir su salario.

De igual manera, lo es, cuando la junta responsable no observa derechos al resolver el incidente de liquidación, descuenta las percepciones que el acto percibido por diversas con rataciones que le hizo la demandada, durante la tramitación laboral, en este caso se estaría en presencia de un doble pago y se estaría en la figura que va encontra a lo que señala la ley.

Reiterando, en lo anterior, aseguramos, que en ocasiones en un conflicto laboral, se aprecian situaciones en donde los patrones se niegan rotundamente a pagar cualquier prestación, e inclusive las que por Ley le corresponden, sin necesidad de demandar, prefiriendo el patrón utilizar todo tipo de argumentos falsos, y de manera por demas ilegales, todo con el objeto de no pagar o retardar el pago de las prestaciones que corresponden al trabajador, y dado que, los salarios vencidos nacen apartir de la figura del despido injustificado, y no se interrumpirán mientras no exista la debida cumplimentación al laudo dictado por la autoridad laboral.

Tambien es factible tomar en cuenta que el trabajador o el

demandado interpusieren demanda de garantías, y tomando en cuenta que cualquiera que sea su resolución emitida por la autoridad que conoce del amparo, y en éste caso, suponiendo que la resolución se emita en favor del trabajador, por lo tanto se tendría que tomar en cuenta por la Junta, obedeciendo los lineamientos a efecto de dictar un nuevo laudo, desde luego considerando los resolutivos ordenados en el amparo hasta su total cumplimiento.

Por analogía señalamos que los salarios vencidos, y afirmamos sin temor a equivocarnos, que mientras se resuelve el amparo interpuesto independientemente de quien lo haya hecho, dichos salarios vencidos se seguirán generando y en su momento procesal oportuno, al cuantificar en planilla de liquidación se pueden hacer efectivos, previos los trámites de Ley.

CAPITULO IV

LA LEGISLACION DE LOS SALARIOS VENCIDOS EN MEXICO EN EL DEVENIR HISTORICO, SU LEGISLACION ACTUAL.

- IV.1. LOS SALARIOS VENCIDOS COMO INDEMNIZACION
O PRESTACION.
- IV.2. PRECEPTOS QUE SEÑALA LA LEY DE 1931, PARA
COMPUTAR EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.
- IV.3. COMO REGULA EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
EL DESPIDO INJUSTIFICADO.
- IV.4. LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE -
JUSTICIA EN EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.
- IV.5. RESOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y -
ARBITRAJE AL DICTAR LOS LAUDOS.

CAPITULO IV

LA LEGISLACION DE LOS SALARIOS VENCIDOS, EN MEXICO,
EL DEVENIR HISTORICO, SU LEGISLACION ACTUAL.IV.I. LOS SALARIOS VENCIDOS COMO INDEMNIZACION O PRES-
TACION.

Analizando de nueva cuenta el punto de vista que hemos señalado con anterioridad, es decir, cuando un trabajador es despedido injustificadamente por su patrón, éste de acuerdo al derecho que la Ley le otorga, tiene a su elección dos vías para demandar conforme lo establece la fracción XXII del artículo 123 Constitucional:

1.- La del cumplimiento del Contrato, a lo que mejor se reconoce como reintalación.

por lo anterior razonamos, analizando la Ley de 1931, fecha en que se expidió la primer Ley Federal del Trabajo, y, que en su artículo 122 establece, que el trabajador despedido sin causa justificada, tiene derecho a que se le paguen los salarios vencidos, computados desde la fecha en que se presentó su reclamación, hasta que termine el plazo que la propia Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las

demás acciones que le competen por razón del despido.

Agregando a lo que decía el citado artículo, que si el laudo no se dicta dentro del plazo legal, y hubiese necesidad de plazos adicionales conforme al artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refería ésta última disposición.

El mencionado artículo 542, de la citada ley, establece por su parte, que en casos excepcionales el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, podía conceder por escrito a los representantes, auxiliares y secretarios, un plazo adicional para cumplir con sus respectivas funciones, plazo que en ningún caso excederá de otro tanto del que corresponde a cada uno de ellos para dicho efecto conforme a la ley.

El plazo dentro del cual deben dictarse sus fallos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijado en aquel entonces por la Jurisprudencia en cincuenta y cuatro días.

También por orden jurisdiccional, se ha resuelto que el trabajador despedido sin causa justificada, que demanda el cumplimiento de su contrato, tiene derecho no solo a los cincuenta y cuatro días de salarios vencidos, sino a todos los salarios que se le causen, desde

la fecha de su reclamación hasta que sea reinstalado en su empleo o sea indemnizado, más el importe de los salarios vencidos que se hayan generado hasta ese momento.

De acuerdo a lo manifestado por el maestro De la Cueva, diciendo que la citada Jurisprudencia en razón a los salarios caídos, es anterior a la misma Ley Federal del Trabajo, explicando que desde que se constituyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la fracción XX, del artículo 123 Constitucional de 1917, estas, primero y después de la Suprema Corte de Justicia, sostuvieron las tesis señalando, que el patrón demandando por incumplimiento del contrato de trabajo estaba obligado a cubrir sin limitación alguna los salarios caídos que se causarían desde el despido, hasta la reinstalación; y posteriormente a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, han limitado la aplicación del artículo 122 de la antigua Ley, a los casos en que el trabajador demande indemnización por su despido, conformándose con esta vía.

Para el maestro Mario de la Cueva, nacen y son posibles tan sólo durante la tramitación de los conflictos, y así mismo desde que se da el despido injustificado o de la separación del trabajo por causa imputable al patrono, estos tan sólo se pueden hacer efectivos en el supuesto en que se haya interpuesto oportunamente una demanda, ejercitando correspondientemente ante la Junta de Conciliación y Arbi-

traje que corresponde, y al respecto trató de definir de la siguiente manera: Se conoce con el nombre de salarios caídos, los que deberá recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fué despedido, o desde la fecha en que se separó del trabajo, por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordene la reinstalación o al pago de las indemnizaciones.

De lo anterior señalado, se dice que los salarios caídos o vencidos no son problema, puesto que en nuestro país, todas las leyes expedidas con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo, como la de Tamaulipas que establece de manera expresa: Que cuando se demande el cumplimiento del contrato de trabajo, por causa de despido injustificado, el patrón está obligado a pagar al trabajador salarios caídos desde la fecha del despido, hasta la fecha de su reinstalación.

Sin embargo en la práctica existen muchas divergencias y se ha creado un serio problema respecto a la legislación Mexicana, y por su puesto lo que se comenta en las escuelas de derecho, en relación al despido injustificado y los salarios caídos, pues en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se agudiza el verdadero problema, siempre existen comentarios y que pueden ser de trascendencia, pues proponen ideas de igualdad y justicia, sin dejar la maldad a estricto apego a la ley y como consecuencia directa atrasa hasta por dos

años la tramitación de un conflicto laboral.

Desde el punto de vista natural y económico del trabajador, que es despedido de su empleo, obviamente no está en posibilidad de esperar por años a que se resuelva a su favor un laudo que ordene a su antiguo patrón obligándolo a reinstalarlo de nueva cuenta a sus labores. Pero en la mayoría de los casos, mejor obtiene empleo en otras empresas, decidiendo con posterioridad y con toda tranquilidad cobrar una suma que en algunos casos adquiere proporciones exageradas sin esfuerzo alguno gracias a la condena de los salarios vencidos de los que fue privado su antiguo patrón, lo cual algunas veces puede ser en perjuicio de algunas empresas o patrones de poco capital que por algún fallo de ésta naturaleza llegan a verse obligados a pagar cantidades desproporcionadas a sus posibilidades con peligro eminente para su existencia.

De acuerdo a la naturaleza de los salarios vencidos, el Licenciado Nestor de Buen señaló: Que en sentido estricto solo se encuentra una breve referencia al problema de la obra del maestro Mario de la Cueva, quien señaló que los salarios caídos se han asimilado a una especie de costas judiciales, esto es, "ganancia o beneficio que ha dejado de percibir una persona como consecuencia del incumplimiento por otra en una obligación"

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

El maestro De la Cueva, en términos generales, prefiere hablar de "indemnización". (21)

En realidad, continua diciendo De Buen, el problema radica en la comprensión de la Ley, que partiendo del supuesto de que constituye una indemnización obviamente generado por una violación patronal en los derechos del trabajador, en ocasiones señala que se trata realmente del pago de salarios, a los que agrega la muy clara calificación de "vencidos".

En el caso de las indemnizaciones, el problema no se presenta en iguales términos, aunque en el artículo 123 Constitucional apartado "A", fracción XXII, ni en la misma Ley se produzca un absoluto rigor terminológico, se advierte la intención de cuantificar la indemnización con el importe de tres meses de salario, artículo 50-I y II, lo que convierte al salario en medida apropiada para solventar los gastos necesarios del trabajador, pero no lo identifica con la indemnización por no estar a satisfacción de éste.

El problema de los salarios caídos, no es tan sencillo, pues es necesario ahondar en el problema para resolverlo, aunque si bien es cierto que la fracción III, del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo que habla de salarios vencidos, desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones, resulta obvio, continua dicen-

do De Buen Lozano, que el término salario vencido, no es mas que la expresión reducida de un concepto mas amplio, equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador.

Aseguramos entonces con lo anterior, que se trata siempre, de una medida meramente indemnizatoria y no rigurosa, que es una situación sumamente especial del salario.

Aclarando lo manifestado por el maestro De Buen, que el término "vencidos" y aún el de "caídos", parece reflejar la intención del legislador de responsabilidad total del patrón de no haber pagado los salarios al trabajador, lo que determina luego entonces que es una obligación vencida, en la que se reclama la reinstalación, careciendo totalmente de significado cuando por otro lado se demanda la indemnización por despido o el trabajador por causas imputables al patrón rescin de la relación laboral.

En ambas circunstancias se pone fin a la relación de trabajo, quedando sumamente determinado a cargo de quien quedó la responsabilidad, es decir, si fue por parte del trabajador o del patrón y con que cuantía se va a fijar el pago de dicha indemnización en caso de que proceda, es obvio y análogo que una relación laboral, una vez que se ha extinguido, no puede generar la obligación de pagar salarios

después de su total terminación.

IV.2. PRECEPTOS QUE SEÑALA LA LEY DE 1931 PARA COMPUTAR EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.

Para estudiar el presente capítulo es necesario analizar primeramente la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo con la finalidad de comprender el cuestionamiento al pago de los salarios vencidos.

Analizando el contrato de trabajo, podemos decir que es meramente bilateral y que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, que señala el artículo 31 diciendo que obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas laborales a la buena fe y a la equidad, y además, en relación a lo establecido en el artículo 39 del mismo ordenamiento, el contrato es forzoso para el patrono y obligatorio, por todo el tiempo en que subsista la materia de trabajo mismo. Entonces podemos concluir que, la obligación del patrono desde éste punto de vista, consiste en proporcionar al obrero un trabajo, y que por ser tan importante, también en algunos países se considera al patrón como deudor del trabajo, término que obviamente encuadra totalmente en lo señalado en el artículo 39 de nuestra Ley laboral.

Corroborando lo manifestado con anterioridad, toda vez que

el patrón está obligado a proporcionar al obrero trabajo por tiempo indefinido, mientras no se agote la materia de trabajo en la que fue contratado, y el despedirlo sin justa causa, el patrón falta a su obligación elemental, y que, por lo mismo faculta al obrero de hacer valer sus derechos para ejercitar las acciones derivadas del incumplimiento patronal, mismas que como se ha manifestado con anterioridad, que determina el artículo 123 Constitucional, de demandar las dos posibles vías que ya hemos analizado, e inclusive, la de rescindir la relación laboral.

Refiriendonos al término indemnización, entendemos que su significado es nada mas como la reparación o resarcimiento de daños o perjuicios, de modo que los tres meses de salario ha que está obligado el patrón a pagar al trabajador que fué objeto de despido sin causa justificada, claro previa acreditación del mismo, entonces debe considerarse como pago de daños y perjuicios que causa al obrero el patrón, o el que otorga un trabajo, toda vez que deja de proporcionarselo pero con la certeza que dicho monto de pago de daños y perjuicios está determinado constitucionalmente y por lo mismo debe ser una cantidad fija, que es, el pago de tres meses de salario que de acuerdo a las normas de orden público son derechos irrenunciables del trabajador.(21)

Cuando el obrero es despedido sin justa causa, y opta por

por demandar el cumplimiento del contrato, es normal que la reinstalación que esta pidiendo, no puede ser inmediata ^{al} despido, sino mediante una debida tramitación que por lo mismo siempre es dilatada en razón al desarrollo procesal donde se actua y ventila el conflicto.

Durante la vigencia de la Ley del trabajo de 1931, se llegó a considerar que era un fundamento en el artículo 111, fracción XVI, que se debía pagar indefinidamente, que no había límites en el pago de los salarios a que hubiesen tenido derecho el obrero despedido si continuare desempeñando sus labores; también agregaban algunos tratadistas en materia laboral, como el maestro Mario de la Cueva, diciendo que éra necesario que el trabajador por su parte hubiera cumplido con sus obligaciones que le debían corresponder en el contrato bilateral de trabajo, es decir, que hubiera estado dispuesto materialmente para ejecutar el servicio contratado, y que no lo hubiera ejecutado exclusivamente por causas imputables al patrón, pero no por causas que en cualquier forma dependen del mismo trabajador. (22).

Estamos totalmente de acuerdo, que en la práctica no se da nunca el caso que el obrero despedido asista al lugar de trabajo, durante el tiempo en que perdure el conflicto de reinstalación, es obvio que tal caso no pueda efectuarse, toda vez que el obrero despedido no sabe que el trámite de su demanda de reinstalación pueda durar mucho tiempo traducido en varios años, y por lo mismo, que

según sus necesidades que en la mayoría de las veces son angustiosas, y se ven obligados a buscar otro trabajo y a aceptarlo, atreviéndonos a asegurar que acepta el primero que encuentra en su búsqueda.

Por desgracia, lo que normalmente sucede al trabajador despedido, es que no encuentra trabajo con gran facilidad, y por lo mismo mucho tiempo está en la situación de ser desempleado, y que de algún modo continua su vida normal, mientras que las autoridades laborales, al mismo tiempo con sus actuaciones que realizan en base a lo que establece la Ley; no es fácil resolver el problema antes citado debido a que existe un alto índice de demandas que se presentan día con día, lo cual ha traído como consecuencia a que se incrementen los salarios caídos del trabajador despedido, aunado con la constante petición de las partes que en su mayoría es la patronal, para diferir audiencias, argumentando que se encuentran en pláticas conciliatorias, lo que ocasiona también que el trabajador vea la cuantificación del pago de la indemnización y salarios caídos como una especulación de lucro, a lo que realmente debía ser una indemnización de la justicia social que protege el legislador.

Como sea, afirmamos que la realidad es ciertamente reveladora pues, de una u otra forma, siempre el despido injustificado puede ocasionar al trabajador daños y perjuicios de los que debe responder el patrón responsable, independientemente de cualquiera de las acciones

que intente el trabajador y que le concede el anteriormente citado artículo 123 Constitucional, fracción XXII, es decir, que de cualquier manera podrá obtener su indemnización como consecuencia de la separación de la relación individual de trabajo.

En la actualidad, ya no existe el criterio y situación que se vieron en la necesidad de aplicar lo establecido en la Ley de 1931, la cual en su precepto 122 dice: El patrón que despidiera a un trabajador por algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, (que enumera las causas de rescisión del contrato de trabajo), no incurriría en responsabilidad, si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presentó su reclamo, hasta que termine el plazo que ésta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie una resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada. En caso que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal, y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo a lo que dispone el precepto legal 542, que señala que el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo. (23).

El derecho que la disposición transcrita, concedía al trabajador de percibir salarios durante 54 días del plazo que legalmente debía

durar la tramitación del conflicto, es de acuerdo con la parte final del párrafo segundo, sin perjuicio de las demás acciones que le corresponden por haber sido despedido sin causa justificada.

En nuestra actualidad el artículo 48 como respuesta a los grandes conflictos y polémicas suscitadas como consecuencia de la aplicación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, así como por el citado artículo 122 de la Ley de 1931, que dice así: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que sea su acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se le cumplimente el laudo" (24)

IV.3. COMO REGULA EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

Analizando de nueva cuenta el despido injustificado, y previo el procedimiento de ley, y que al final de éste, existe una resolución por parte de la autoridad laboral, donde se le condene a la reinstalación del trabajador en su empleo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, y que se debe considerar como obli-

gación del patron, también es de explorado derecho que deben remunerarse los salarios vencidos a que tienen derecho el trabajador durante el tiempo en que duró suspendida la relación de trabajo.

El constituyente de 1917, al señalar en el artículo 123, que tanto los obreros, como los empresarios tendrían derecho para coaligar en defensa de sus respectivos intereses, surgieron problemas cuando no obstante la existencia de un laudo condenatorio dictado por las autoridades laborales, se negaba indiscutiblemente, el patron de nueva cuenta a otorgar trabajo al obrero.

En nuestro país antes de la Ley de 1970, en la Ley anterior de 1931, en los artículos 121 y 123, estos señalaban las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, en razón a las que el trabajador y el patron podrían incurrir respectivamente.

Asi mismo era en el artículo 124, en donde se autorizaba al patron a rescindir el contrato de trabajo, pagando daños y perjuicios, como meros casos de excepción.

En la actualidad los casos de excepción a la reinstalación se encuentran consignados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que corresponde a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, ésta consigna y regula la acción por separación justificada, a ésta acción se ha llamado Constitucional, y es la que con mayor frecuencia se ejercita ante las autoridades laborales, lo cual ha sido motivo para interpretarlo a nivel jurisprudencial a través de la Suprema Corte de Justicia, la citada fracción dice: el patrono que despida a su obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte de una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, la Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratos en su persona, o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Analizando la presente fracción señalamos lo siguiente:

El patrón está obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres

meses de salario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 48 y 49, ha ratificado el precepto en razón a la fracción XXII, apartado "A", del artículo 123 Constitucional, diciendo que el trabajador tiene derecho cuando se le despide injustificadamente a dos acciones: A) a que se le cumpla con el contrato de trabajo, es decir, su reinstalación. B) o al pago de salarios vencidos hasta que se cumplimente la resolución definitiva dictada por la junta.

Indudablemente que es indiscutible que la fracción constitucional anteriormente citada, y los artículos de la ley, llevan en sí implícita la idea de la estabilidad que intento y consiguió el constituyente, así mismo en la fracción XXI, encontramos que si el patrón se niega a aceptar el laudo, se dará por terminado el contrato, y por lo tanto quedará obligado a indemnizar al trabajador; sin embargo, fueron la base para el planteamiento de uno de los problemas más discutidos en cuanto a su interpretación, pues originaron varias tesis dentro de las cuales sobresalieron dos, mismas que examinaremos por considerarse al momento de ser emitida por algunos autores como las mejores en razón a su fundamento.

PRIMERA TESIS. El artículo 123 Constitucional en su fracción XXI contenía una disposición en la que por un defecto en la inter-

prestación se pretendía encontrar una derogación del principio establecido en la fracción XXII que se ha transcrito con anterioridad, y del propósito del constituyente para asegurar la permanencia del obrero en su trabajo.

La fracción XXII, prevenía lo siguiente: "si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resultará el conflicto".

La anterior fracción suscitaba la siguiente cuestión: Cuando un obrero demandaba del patrón la reinstalación en su trabajo, por haber sido despedido injustificadamente y se demostraba que el patrón no tuvo justa causa, para separarlo de su empleo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, condenaba al patrón a la reinstalación; Pero el patrón, obrando con apoyo en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, se negaba a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, como consecuencia, la propia Junta declaraba terminado el contrato de trabajo.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional dejaba a la voluntad del obrero, el optar por su reinstalación en el trabajo, o bien por el pago de tres meses de salario; La fracción XXI del mismo precepto Constitucional, hacía negatorio ese derecho de opción,

pues el patrón podía negarse a reinstalar al obrero que había despedido injustificadamente, con solo no obedecer el laudo de la Junta, estando obligado a pagarle solamente el importe de tres meses de salario y las responsabilidades del conflicto.

Así planteando el problema, la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, ponía en manos del trabajador que había sido objeto de despido injustificado, dos acciones que venían a ser la reinstalación y el pago de la indemnización, la fracción XXI permitía evadir las consecuencias derivadas de la acción de reinstalación, ya que establecía la posibilidad de que el patrón no acataría el laudo en el que no se le condenaba a reinstalar al trabajador.

Es difícil creer que el propósito del constituyente que estableció en la fracción XXII, del ordenamiento Constitucional que fuera destruido por el propio constituyente en el contexto de la fracción XXI, del citado artículo 123 Constitucional.

En lo anterior es necesario señalar, que el legislador acepta el principio en la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, de que es al obrero a quien corresponde elegir la vía de reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente, en caso de separación injustificada; sin embargo el propio legislador en la fracción XXI del citado ordenamiento Constitucional, permitiendo al patrón decidir si

acata u obedece o no el laudo dictado en su contra y en caso de negativa, le daba el derecho de indemnizarlo y la responsabilidad del conflicto o pago de salarios vencidos y demás prestaciones que les corresponden, pues, no eran las prestaciones que había elegido el trabajador.

Haciendo un análisis civilista del problema y comparándolo con el derecho del trabajo, como lo señala el Licenciado Rafael de Pina al clasificar sus obligaciones: "de dar, hacer, no supone el olvido de que en realidad cualquier obligación supone un hacer ya que no se concibe obligación sin prestación". (25) Podemos observar a que se refiere el derecho que debe prestar el obligado, en éste caso el patrón.

Por lo anterior concluimos, que la obligación que se exigía al patrón cuando se lo reclamaba la reinstalación de un trabajador, obviamente aparece como una obligación de hacer, de conformidad con el derecho civil, las obligaciones de hacer no pueden ser ejecutadas forzosamente, ya que no puede ejercerse violación sobre el obligado para hacerlo prestar un hecho en caso de negativa. Por lo tanto el pago de daños y perjuicios dentro del terreno de la hipótesis que analizamos, la obligación del laudo que condenaba al patrón a reinstalar al trabajador, podría transformarse en una obligación de dar, consistente en el pago de los daños y perjuicios, cuando el patrón se negaba a acatar el laudo que lo condenaba a reinstalar al trabajador.

En verdad que el artículo 123 Constitucional que contiene desde un principio, es decir, desde sus orígenes un esfuerzo del legislador para obtener del derecho civil las cuestiones en relación a la contratación del trabajo, por lo que, las soluciones del derecho del trabajo y el derecho común deben analizarse con extremo cuidado y tomando como principio general del derecho.

Ante la carencia de normas laborales que pueden deducir y dilucidar estas hipótesis, debemos buscarlas en el derecho común.

El artículo 1949 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, establece:

Artículo 1949: "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso que si uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre el incumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos ; también podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento cuando este resultara imposible". (26)

Aplicando la anterior disposición como principio general del derecho en relación con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: " a falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta

Ley, o en sus reglamentos, en los tratados a que se refiere el artículo 69, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad. En relación al tema que venimos tratando nos encontraríamos que el patrón, a quien se exigía la reinstalación del obrero, podía no cumplir con esta obligación de hacer, consistente en reinstalar al trabajador y pagarle en cambio, el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le traía conflicto, pero únicamente cuando el cumplimiento de la obligación resulte imposible, según expresamente se establece en la parte final del artículo 1949 del Código Civil citado.

La anterior disposición, al hablar de imposibilidad, se refiere a imposibilidad física y legal, en el caso que estamos ahora planteando, no existe imposibilidad legal, ya que la misma Ley no lo permite, si no que consagra como un derecho del trabajador la reinstalación de éste en el empleo, cuando este ha sido despedido injustificadamente.

Es preciso una interpretación de tipo histórico apeandose a la lógica, para tratar de desempeñar el sentido de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, además de sus subsecuentes fracciones, "y siendo que en 1971, apareció el "accionista", mismo que defendía a la clase petrolera, pero fue editada hasta 1988". El contenido de sus publicaciones es importantísimo, ya que mencionaba en sus diversos

artículos lo relativo a la dignidad del trabajo, el reparto agrario, de crear una legislación laboral, así como la preocupación por la asociación de los trabajadores. A principios del siglo XX, el primero de junio de 1906, los obreros de las minas de cananea, que eran más de dos mil, iniciaron una huelga cuyas reclamaciones principales eran: Sueldo mínimo de cinco pesos, ocho horas de trabajo, que ocuparan setenta y cinco por ciento de mexicanos y el resto de extranjeros en la empresa, derecho a ascensos, etc., para la cual dichas peticiones fueron consideradas y calificadas de absurdas.

Por otra parte en Orizaba, Veracruz, los obreros de río blanco se negaron a entrar a desarrollar sus labores, hombres y mujeres por igual se dirigen a la tienda de río blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento, procediendo después a dirigirse a Nogales y Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban detenidos en las cárceles, procediendo también a incendiar éstas y las tiendas de raya. El pueblo se hace justicia contra la tiranía, creando de nueva cuenta un pretexto importante para la revolución, pues a consignas decían que desapareciera Porfirio Díaz y que viva la revolución obrera, teniendo como resultado el asesinato y fusilamiento de obreros dirigentes, ocasionando una verdadera masacre.

Podemos concluir, que es obvio que las causas que dieron origen a la revolución en nuestro país, fueron principalmente la desi-

gualdad cultural, social y humana, así como en materia económica y social. (27.) Teniendo idea de verdaderos alcances que fueron tomado en cuenta primeramente como fines de protesta de la época y que posteriormente fueron un verdadero antecedente para promulgar la Constitución de 1917.

La duplicidad de acciones concedidas a los trabajadores despedidos injustificadamente, tiene su base como razón en las condiciones que prevalecen en la época respecto del trabajo y el trato que se les daba a los obreros, pues el legislador pudo considerar que si bien solo podía conceder una sola acción al trabajador, es decir la reinstalación, estaba expuesto a ser objeto de malos tratos por parte de su patrón o sus superiores; debido a lo anterior, el legislador previniendo lo antes señalado, optó por manejar otra acción en favor del trabajador, que era el pago de la indemnización equivalente a tres meses de salario, y por lo mismo se daba automáticamente por terminada la relación de trabajo.

La tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Gustavo Adolfo de la Selva, es la siguiente:

"La fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, según lo sostenido por esta sala, en algunas de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del contrato

de trabajo; el derecho común admitía en todos aquellos contratos que no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada cualquiera de las partes podría darlo por terminado, exigiéndose a lo más un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días, y como en realidad, los contratos de trabajo que celebran por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos la posibilidad de los patrones de despedir, en contra de su voluntad a los trabajadores. Ante la gravedad de esta situación, que hacía inestable la posición de los trabajadores en la empresa, la fracción XXII, del artículo 123 determinó que el patrón no podía despedir a sus obreros sin causa justificada y apareció en forma evidente que el contenido de ese artículo, era corregir aquella situación de los contratos por tiempo indefinido. La Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo estableció que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado no pueden darse por concluidos por la sola voluntad del patrón, sino cuando concurren las causas justas debidamente establecidas por la Ley".

En consecuencia de lo antes señalado, confirmamos agregando, que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría negatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, toda vez que bastaría con la negativa del patrón de someterse al arbitrio, para que el trabajador de elegir cualquiera de las dos acciones dejara de producir efectos.

SEGUNDA TESIS: La tesis contra puesta, sostiene que no es exacto que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional no se aplica a los casos de despido injustificado: Por el contrario, fué precisamente en previsión de los casos en que el patrón se ve obligado por laudo dictado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reinstalar al obrero para cumplir con el contrato individual de trabajo que los ligaba.

Esta tesis sostiene también, que las fracciones XXI Y XXII del artículo 123 Constitucional no están en contradicción y que en virtud de dicha situación, la segunda debe considerarse como una excepción a la regla general, consignada en la fracción XX Y XXI, y debe ser que las disposiciones consignadas en las mencionadas fracciones se contemplan recíprocamente en beneficio del obrero, al efecto, la tesis sostiene que cuando un laudo condena a reinstalar a un obrero, en realidad está imponiendo al patrón una obligación de hacer, pero no consiste en que el patrón devuelva y permita al trabajador su empleo, sino mediante una obligación de dar, es decir, en pagar la cantidad que resulte de los daños y perjuicios que se causen; Ahora bien, en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa no es posible toda vez que no se puede ejecutar violencia sobre el obligado, para hacerle prestar un hecho en caso de que se niegue a ello, y en estas condiciones, lo único que queda pedir al acreedor, es pedir la rescisión del contrato de trabajo, y el pago de los daños y perjuicios, transforman-

dose en la obligación de hacer, en una obligación de dar, consistente en pagar la cantidad que resulte de los daños y perjuicios que se causen por el incumplimiento a la obligación de hacer.

Resumiendo, señalamos que cuando un patrón despidiera a un obrero sin causa justificada, y éste ejercite la acción de cumplimiento de contrato, de tal forma que el patrón puede ser condenado a reinstalar al trabajador, después de un lado adverso al propio patrón, si este se niega a cumplir dicha condena, en realidad lo que hace es ejercitar el derecho que el propio artículo 123 Constitucional les concede en su fracción XXI, es decir, a negarse a aceptar el laudo pronunciado, y como ésta no puede ejercitar la violencia con el fin de intimidar al patrón a que cumpla con la obligación de hacer o de reinstalarlo, no queda otra salida, que la de dar por terminada la relación de trabajo, a través del pago de tres meses de salario como indemnización por daños y perjuicios como resultado del incumplimiento del contrato de trabajo.

La tesis antes expuesta, señala que la facultad antes establecida, por el artículo 123 Constitucional, en su fracción XXI, es solo aplicable al caso de despido injustificado, estando en total contradicción con las tesis antes expuestas, las cuales en "contrario sensu", sostienen que la fracción XXI no es aplicable precisamente solo en los casos de despido injustificado.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, al tratar la cuestión o tema que hemos venido estudiando, lo hace de manera acertada, denominandola "la polémica histórica", afirmando además, que fue precisamente la fracción XXI, del artículo 123 Constitucional la que suscitó el debate diciendo: Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dara por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulta del conflicto.

Sigue diciendo De la Cueva, que no era posible desconocer, el derecho de los trabajadores a que se le reinstalara en el trabajo, no obstante lo cual los patrones se negaron a cumplir totalmente los laudos que las juntas dictaban.

Fuerón dos sus argumentos principales, la fracción XXI, y los artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, que autorizaban al patrón a no someterse al arbitraje de la junta, o no aceptar el laudo que se dicte, negativas cuyas consecuencias únicas son la terminación de las relaciones de trabajo y el pago de daños y perjuicios que se causen.

El segundo argumento, lo hizo valer en apoyo a la reinstalación de un trabajador en su empleo, a lo que era una obligación de hacer, pero como no se puede ejercer coacción sobre las personas para que realicen un hacer, la solución única era substituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

Concluyendo con todo lo anterior planteado, y analizando, agregamos lo relacionado a la estabilidad de un trabajador, pues implica que es una medida esencial para la efectividad del derecho del trabajo, ya que al estar en constante derroche de energía el trabajador tiene asegurada su estabilidad y permanencia en el trabajo, e inclusive puede gozar de los derechos que otorga la seguridad social, pero solo gozarán de ésta cuando ya no son aptos para el trabajo, y que por lo mismo están expuestos a ser despedidos injustificadamente y la indemnización que recibe no es suficiente y por lo tanto no ampara todos los daños y perjuicios que ha sufrido.

IV.4. LA JURISPRUDENCIA EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS.

Analizando lo establecido por el Licenciado Juan Landereche, en razón al criterio que sostiene la Suprema Corte de Justicia respecto al pago de los salarios vencidos, diciendo: "Aún cuando la Jurisprudencia que establece el pago indefinido de los salarios caídos, ha sido constante antes y después de la expedición de la Ley Federal del Trabajo, salvo quizá algunos casos aislados, sus fundamentos no han sido igualmente firmes, sino a veces variable y en algunos puntos vacilante, debido a la complejidad del problema seguramente, pero, además, debido a las influencias políticas protectoras del movimiento obrero, al que le conviene imponer éstas condenas que son una arma temible

para sus luchas y una fuente de ingresos importante. (28) .

La condena al pago de los salarios caídos por todo el tiempo transcurrido, desde el despido injustificado, hasta el cumplimiento de la reinstalación, se funda al rededor de la noción del cumplimiento del contrato de trabajo, cuya acción junto con la de indemnización son las que la citada fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, concede a su elección a los trabajadores despedidos sin causa.

"Respecto a los fundamentos de esta Jurisprudencia, es interesante repasar algunas de las ejecutorias que la Suprema Corte ha dictado en razón a este punto:" (29) .

En ejecutoria de fecha 13 de Febrero de 1929, dictada con anterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, sostuvo la corte que el cumplimiento de contrato de trabajo, consiste en que continuen los obreros prestando sus servicios de acuerdo con dichos contratos, y que se les paguen los salarios correspondientes al tiempo que dejaron de trabajar por causas imputables al patrón.

El 20 de Enero de 1932, en la ejecutoria de Miguel Santillan y sucesores, dictada ya vigente la ley de 1931, pero sin aplicar ésta por referirse al caso de un conflicto anterior a su expedición, se estableció que el cumplimiento al contrato de trabajo no extraña solo la

reposición de los obreros en sus labores, sino el pago de las cantidades que les corresponden por salarios durante el tiempo que injustificadamente se les separó de su empleo.

Por otra parte la ejecutoria Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República mexicana, de 6 de Marzo de 1935, dictada de acuerdo con las bases de la Jurisprudencia de la Corte, ha seguido hasta hora, misma que distinguió que cuando el obrero se conforma con el despido, y demanda su indemnización y además a 54 días de salarios caídos, de acuerdo con el artículo 122 de la Ley de 1931; pero que cuando demanda el cumplimiento del contrato de trabajo, no es aplicable dicho precepto, sino la fracción XVI del artículo III de la propia ley laboral de 1931, que establece entre las obligaciones de los patrones, la de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda cuando se ve imposibilitado para trabajar por culpa del patrón. A éste respecto dijo en síntesis la Corte que: "la tendencia apartir de 1917, ha sido proteger el salario del obrero base de su subsistencia, y no sería justo que cuando un obrero dejare de trabajar por culpa del patrón y después por causas ajenas al propio obrero, porque el laudo se pronuncio fuera del plazo de la Ley, se hagan caer las consecuencias de la demora en el mismo obrero, debiendo estimarse que la cuestión, esta resulta, por la fracción XVI del artículo III de la ley de 1931, que sin hacer limitaciones sin distinción alguna, establecía las obligación de pagar al trabajador el salario corres-

pendiente al tiempo que pierda por causas imputables al propio patrón.

Sin embargo, de lo manifestado con anterioridad, la propia Corte en la ejecutoria, Aurora Mercadillo de primero de febrero de 1935, estableció que la citada fracción XVI, del artículo III de la Ley vigente de aquel entonces, se refería solo a interrupciones cuando esta vigente el contrato de trabajo, pero no cuando éste ha sido destruido por medio de despido, pues en éste caso el trabajador, ya no tiene derecho a percibir salarios, sino indemnizaciones como consecuencia del incumplimiento del patrón, contandose entre dicha indemnización la del pago de salarios por el tiempo que dure el conflicto conforme al artículo 122 de la Ley laboral.

Por su parte la ejecutoria de Emilio Ruiz, de 17 de Junio de 1935, insistió entre la distinción del artículo 122 y III fracción XVI, de la Ley del Trabajo, entonces vigente, sosteniendo que si el trabajador exige el cumplimiento de su contrato, no sería equitativo que durante el plazo comprendido entre la separación y la reinstalación, no obtenga remuneración, puesto que tenga que atender el trámite del juicio y por éste motivo, solo eventualmente podrá trabajar en el mejor de los casos, por lo que el patrón podrá resarcirle los perjuicios de acuerdo con le segundo de los citados preceptos, así mismo cuando el trabajador demande indemnización, y esta no se le paga desde luego, y por atender el trámite del conflicto también puede

buscar trabajo, así como resarcirle el patrón de los perjuicios que le ha causado, pero por aplicación entonces del artículo 122 de la Ley de 1931, debiendo pagarle los 54 días de salarios, además de los tres meses de indemnización Constitucional.

Por último en la ejecutoria Jesus Romero, del 13 de Septiembre de 1935, la corte trató de fundamentar mas afondo la condena de salarios vencidos por tiempo indefinido y establecio en síntesis que carece de base la objeción de que el patrón no es el responsable del tiempo que tardan las Juntas de Conciliación en tramitar el conflicto, y la propia corte tambien al resolver el respectivo amparo interpuesto; pero si es responsable el patrón al no cumplir el contrato de trabajo, y por lo mismo el patrono es culpable de sufrir las consecuencias y que se ponga en movimiento la maquinaria judicial y responder como culpable de las resultas, pues, no existirían si hubiera cumplido el contrato de trabajo y si la autoridad laboral no hubiera necesitado intervenir para dictar su fallo en el tiempo mas o menos largo, como se ve en forma un tanto imprecisa; la corte establece que las consecuencias de un conflicto de trabajo, incluyendo la tardanza ilegal en su resolución por parte de las autoridades, debe imputarse al patrón culpable de dicho conflicto y no el obrero inocente del mismo. Principio muy importante que siempre debe tenerse en cuenta.

Puede decirse que apartir de las ejecutorias antes mencionadas

la Corte insistió en sostener que de las dos acciones que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, concede al trabajador despedido injustificadamente, al de indemnización debía regirse por el artículo 122 de la ley de 1931, y la de cumplimiento de contrato, por la fracción XVI del artículo 111 de la propia Ley, y que, en consecuencia cuando demanda indemnización, el obrero tenía además derecho al pago de 54 días de salarios caídos, pero cuando demande el cumplimiento del contrato, tenía derecho sin limitación a los salarios que se causaran desde el despido hasta la reinstalación.

Analizando y comparando el antiguo criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con las nuevas tesis jurisprudenciales, aseguramos que se ha notado verdaderamente el avance en relación y mejoramiento respecto al pago debido de los salarios caídos, aunado desde luego a la indemnización o a la reinstalación, ya que los salarios caídos son consecuencia o accesorios de las acciones que se intentan en razón al despido injustificado, aseguramos, agregando que aunque las acciones sean oscuras o vagas, siempre los salarios caídos deben generarse.

Por lo anterior y para concluir con este capítulo agregamos lo establecido en la tesis jurisprudencial que dice: El derecho a la indemnización y el pago de salarios vencidos, constituye una sólo obligación jurídica, a la que corresponde una sólo obligación principal

y otra derivada, de manera que cuando se ejercita la de indemnización en forma precisa y las demás que por tal concepto le corresponden, se están reclamando el pago de salarios caídos en los términos del artículo 122 de la ley Federal del Trabajo citada. (30)

IV.5. RESOLUCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE AL DICTAR LOS LAUDOS.

Refiriendonos de nueva cuenta en razón al despido injustificado, o la causa que utilice el patrón con la finalidad de impedir que el trabajador pueda desempeñar por cualquier medio su trabajo, de acuerdo a las condiciones establecidas en su contrato de trabajo, o en su caso, de que el patrón por cualquier forma niegue o reuse a suministrar dicho trabajo, para incurrir en la sanción fijada por la Ley, y como causa consecuente, impide al trabajador el derecho de ganarse la vida, sin precisar que el asalariado sea despedido materialmente.

Las acciones que concede el artículo 123 Constitucional en la fracción XXII como se ha establecido, no son contrarias ni contradictorias sino que dan opción a dos posibilidades, aún siendo contradictorias y su ejercicio plenamente no implica la pérdida para el acto de tales acciones.

Las autoridades laborales, en éste caso las Juntas de Concilia-

ción y Arbitraje tienen obligación conforme a la Ley, de examinar la acción planteada por el obrero, es decir, ya sea que demande la indemnización Constitucional o la de cumplimiento de contrato de trabajo o reinstalación, así como las excepciones opuestas, y así se encuentra que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver a la parte demandada en su caso, aun cuando sean inadecuadas las excepciones opuestas; y si bien es cierto que la parte actora debe probar su acción intentada, y que carece de relevancia que la demandada acredite los extremos de las excepciones y defensas que opusiere también. También es cierto que dicho criterio es válido cuando el actor le corresponde la carga de la prueba y quiera tener laudo favorable, pero no cuando recaiga en la parte demandada, pues en éste último caso, el actor no tiene porque acreditar todos los hechos que derivan de su acción ya que no debe hacerse una comparación de un juicio en materia civil con el laboral, el cual se rige por sus propias reglas respecto de la comprobación de las acciones y excepciones que se hacen valer por las partes.

La Suprema Corte de Justicia en tesis interesante ha sustentado el criterio señalado que cuando los trabajadores reclamen la reinstalación por despido injustificado y la Junta resuelva que no acreditó su acción, habiendo quedado firme esa resolución por haber negado el amparo solicitado en su contra, al demandar posteriormente los quejosos el pago de la prima de antigüedad, es procedente, estimándose

que no se esta en el caso del artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación laboral debe subsistir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que éste último presupone la extinción de la relación laboral pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162 fracción III, último párrafo, que dice: "Así mismo se pagaran a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación e injustificación del despido".

Por otro lado, cuando se demanda la rescisión del contrato de trabajo, por causas imputables al patrón, y éste se allanó a la demanda poniendo a disposición del trabajador la indemnización constitucional, es indudable, que hasta ese momento pueden generarse salarios caídos. Por tanto corresponde al patrono, la obligación de probar, que han sido cubiertas las prestaciones que establece la Ley en favor de los trabajadores, ya que aquel tiene en su poder los recibos o documentos que acrediten los pagos efectuados.(31)

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. La acción de trabajo, siempre deriva de la necesidad de producir y de obtener una utilidad o renta gravable; or lo tanto la relación de trabajo, también dependerá siempre de un acuerdo de voluntades, es decir, si no existiere del trabajador no podríamos hablar en éste caso de la relación de trabajo, porque, por lo que respecta al patron, corresponde la necesidad de producir y en base a ello tendrá la decisión de contratar o no al obrero, concluyendo que normalmente la necesidad es totalmente del obrero para trabajar y de acuerdo a las circunstancias éste tendrá que adaptarse a las necesidades que le imponga el patrón para poder establecer una relación de trabajo debidamente.

SEGUNDA. Aseguramos también, que la relación de trabajo, siempre tiene elementos que dependen de ésta, si no existe la subordinación que de alguna manera la entendemos como estar sujeto a las ordenes o instrucciones impuestas por nuestros superiores y la obligación del obrero a obedecer, y que a cambio de ésta subordinación, afirmamos que también existirá una remuneración, por lo tanto, la relación de trabajo deriva de los elementos que dependen de ésta que es la subordinación y la remuneración en conjunción a los otros elementos que son el trabajador y el patrón a quienes corresponden desempeñar y cumplir con los anteriores elementos señalados, pero que están prote-

gidos por un contrato de trabajo a efecto de no desequilibrar los derechos que pueden ser violados por las partes integrantes en la relación de trabajo, buscando con ello la total estabilidad en el derecho del trabajo.

TERCERA. El trabajo por naturaleza siempre ha existido en el hombre, y que conforme ha transcurrido el tiempo, el ser humano en la medida en que se va desarrollando se van incrementando sus necesidades, y tal vez en unos más que en otros hombres, y que como consecuencia origina la existencia de seres humanos más fuertes que otros, y que por lo tanto la gran necesidad de obtener beneficios, y como consecuencia obviamente la aparición de la relación de trabajo, y como resultado la total dependencia del hombre, que ha sido factor determinante para buscar una retribución justa a sus necesidades básicas, que en la actualidad afirmamos que no se ha podido alcanzar.

CUARTA. El salario como retribución, afirmamos que es un derecho ganado por el trabajador por estar sujeto a una relación de trabajo, pero no del trabajo mismo, pues no es obligación del patrón a pagar sin que a cambio tenga la prestación de un servicio, pues implica por lo afirmado anteriormente, que la remuneración y la prestación de un servicio deriva totalmente de un acuerdo de voluntades, es decir, el salario es una herramienta que se utiliza en dicha relación de trabajo, como una justicia social que por derecho pertenece como

justa causa a un trabajador que ha prestado un servicio personal y subordinado en términos de lo establecido en el contrato individual de trabajo.

QUINTA. El salario independientemente como ya lo hemos analizado y afirmado en el presente trabajo de investigación, éste no ha alcanzado su total nivel económico, pues agregamos que para alcanzar su nivel adecuado, debe ser remunerador y proporcional a sus necesidades esenciales y de acuerdo al tiempo en que se encuentran prestando sus servicios, es decir, que el salario debe ser remunerador en proporción y en medida de las circunstancias de la clase de servicios que se está prestando.

SEXTA. La relación de trabajo debidamente establecida, por ley, obviamente que genera otros derechos que incrementan las necesidades económicas del trabajador y que en ningún momento puede renunciar al goce del pago del salario, aguinaldo, vacaciones, etc. Pero hablando y tomando en cuenta las propinas y los viáticos que de alguna manera son cantidad de dinero que pertenece a un trabajador por la naturaleza de la prestación de un servicio o de su trabajo, estos conceptos solo se toman en cuenta si la clase de trabajo que se desarrolla y la dependencia total a éste, es decir, que provengan directamente del patrón y no del cliente directamente hacia el trabajador, en éstas circunstancias es importante aclararlo para tomarlo en

cuenta, al hablar de una liquidación, cuando dichos conceptos dependan de la calidad en que se reciben.

SEPTIMA. La estabilidad en la relación de trabajo, siempre depende de las condiciones de trabajo que se fijen entre las partes como un derecho y deber social, pues existe de hecho y por derecho la exigencia de un trabajador de mantenerse en su puesto y fuente de trabajo, cuando no existen verdaderas causas que den motivo a la separación del trabajo injustificadamente y que la estabilidad sirva de apoyo a ambas partes de la relación de trabajo para no utilizar la Ley como un instrumento meramente protector en razón a sus intereses particulares, pues la estabilidad también seguirá su curso desde el punto de vista laboral cuando se mantienen y se cumplen al pie de la letra los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación de trabajo, en esta caso afirmamos que la estabilidad puede ser sinónimo de equidad para las partes que intervienen en la relación de trabajo.

OCTAVA. La relación de trabajo podrá mantenerse activa mientras exista voluntad entre las partes para continuar con un curso legal y normal, pero que solo puede verse interrumpida parcial o definitivamente, cuando verdaderamente una de las partes, ya sea el patrón o el trabajador invoque y desde luego acredite su aseveración en razón al motivo que lo llevó a la separación o rescisión justificada o injusti-

licada de la relación de trabajo, pero siempre y cuando exista un fundamento estricto y apegado a la Ley, y no meramente pretender obtener un lucro indebido o la intención de perjudicar el patrimonio de una parte, con toda la mala fe de apoyarse en lo estipulado en la Ley laboral, pues ésta solo invoca las causas de rescisión, terminación y suspensión de la relación de trabajo. Por lo tanto para ello debe existir una verdadera causa en que deba incurrir cualquiera de las partes en los casos de rescisión, en virtud que al hablar de terminación, nos reservamos a manifestar que existe plena voluntad de las partes para dar por terminada la relación de trabajo, toda vez que sus intereses así lo permiten. Concluimos que fuera o ajeno a todo lo anteriormente señalado, la relación de trabajo debe ser indefinida.

NOVENA. Derivado de la estabilidad que se obtiene en una relación de trabajo, esta solo puede ser interrumpida o afectada por una verdadera causa que le de origen y que esta debidamente consignada en la Ley Federal del Trabajo, pero analizando desde el punto de vista en el análisis del trabajador que es objeto de despido injustificado, por parte del patrón, dicho trabajador tiene derecho a invocar a través de sus demandas, las vías de indemnización constitucional o la de reinstalación a su empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, pero con la limitante, que solo podrá intentar una de las vías, aunque por Ley, le corresponden ambas, solo que se tendrá que analizar la conveniencia a los intereses de las partes

y solo para el caso que el trabajador intente ambas vías en su escrito de demanda, ante la Junta, el patrón quedará absuelto o eximido de una u otra obligación, es decir, de indemnizar o reinstalar al obrero, sin que desde luego, se caiga en contradicción a lo antes señalado y solo nos atrevemos a agregar que el patrón únicamente deberá como obligación de pagar las prestaciones que por Ley corresponden al trabajador, como lo son el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, e inclusive salarios devengados, etc.

DECIMA. Al verse afectada o interrumpida la relación de trabajo, por causa justificada o injustificada, y como lo hemos analizado en el desarrollo del presente trabajo de investigación del tema que ahora nos ocupa, el trabajador al acudir ante la autoridad laboral, invocando cualquiera de las vías a que tiene derecho, confirmando que las Juntas de Conciliación desempeñan un papel muy importante, dentro del conflicto laboral, del cual conocen, pues de acuerdo a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, basan sus criterios jurídicos para condenar o absolver a la demandada del supuesto despido que en su momento procesal oportuno fue o no debidamente acreditado por el trabajador, y que de antemano, tomando en cuenta la iniciativa de verificar a quien corresponde la carga de la prueba de las partes en conflicto, toda vez que esta circunstancia depende del criterio que tome la autoridad laboral del conflicto, en apoyo a la propia Ley y a las tesis jurisprudenciales a que en ocasiones se tenga que acudir,

es decir que se busca la verdad material, como en el derecho penal, o en su defecto, la verdadera causa del despido justificado o injustificado.

DECIMA PRIMERA. Al haber un conflicto laboral, derivado de una causa injustificada del que fué objeto el trabajador, previa su acreditación ante la autoridad laboral, afirmamos que los salarios vencidos son accesorios de una suerte principal, es decir, que estos se generan como un pago de daños y perjuicios en favor de un trabajador que es privado de su trabajo de manera por demás injustificada, por lo que los salarios vencidos son considerados como una indemnización, pues estos deberán siempre incrementarse hasta el momento en que se cumpla con el laudo dictado por la Junta que ha resuelto, condenando al patrón, independientemente de la vía que haya intentado el trabajador; agregamos también, que los salarios vencidos, serían una prestación, cuando a estos se les establezca un tope, como lo señalaba anteriormente la Ley de 1931, pues sólo se podían computar 54 días de salarios vencidos. ya que era el término que dicha Ley otorgaba a las Juntas para dictar sus respectivos laudos, por lo anteriormente concluimos que los salarios vencidos siempre se deben considerar como una indemnización en respuesta a los daños que se le han ocasionado al trabajador despedido sin justa causa y que legalmente acreditó su dicho, através del procedimiento que la propia Ley laboral concede a las partes en conflicto laboral.

DECIMA SEGUNDA. Partiendo del análisis de una diferencia concreta en razón a lo que establecían la ley de 1931, y la de 1970, concluimos que las disposiciones sustentadas entre una y otra ley, son diferentes, aunque desde luego, pensando en el fondo del problema, que dichas leyes si manejan un solo objetivo, que es el de proteger al trabajador separado de su trabajo injustificadamente, pero solo con la diferencia que ya hemos insistido constantemente, toda vez que la ley de 1931, ordena a la autoridad laboral un término de 54 días para resolver un laudo y consecuentemente el tope que se establece a los salarios vencidos, para computarse hasta ese momento, es por eso que afirmamos lo manifestado con anterioridad, en virtud que los salarios vencidos por derecho se deben considerar como una prestación más en favor del trabajador, pero solo para el caso aplicable que se establece en la Ley de 1931. Pero por lo que respecta a lo que establece la Ley de 1970, los salarios formarían parte de una indemnización, pues, no se establece un límite para cuantificarlos sino hasta el día en que se cumplimente el laudo ordenado en favor del trabajador, amén de que el trabajador ha cumplido con este caso es decir, que acreditó su acción intentada respaldada en una afirmación de ser objeto de despido sin justa causa, hechos que legalmente se encuentran apoyados en lo manifestado por la Suprema Corte de Justicia, que ordena, diciendo que el patrón que ha sido condenado en un laudo, tiene la obligación de cumplir con el pago de las prestaciones que ha generado el trabajador, mismo que acredito plenamente.

CITAS

C I T A S

- (1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 185.
- (2) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. Pág. 195.
- (3) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. Pág. 200.
- (4) GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 3ª Ed. aumentada. Edit. Porrúa. México. 1967. Pág. 15.
- (5) BREMINUTZ, Alberto. La Participación en las Utilidades y el Salario en México. 5ª Ed. Edit. S.s.c. México D.F. 1935. Pág. 37.
- (6) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 293.
- (7) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. 5ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1983. Tomo II. Pág. 174.
- (8) DE BUEN L., Nestor. ob. cit. Pág. 176.
- (9) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 316.
- (10) GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 3ª Ed. aumentada. Edit. Porrúa. México. 1967. Pág. 38.
- (11) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. 5ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1983. Tomo II. Pág. 189.

(12) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 775.

(13) EJECUTORIA.- ACCION IMPROCEDENTE. RESCISION POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.- Si los trabajadores rescindieron el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero en las confesionales a su cargo, admitieron que continuaban prestando sus servicios para la demandada, no puede considerarse procedente la acción ejercitada, porque si continuaron prestando sus servicios, esto significa que no existio la ruptura de esa relación como circunstancia necesaria para exigir las consecuencias de esa rescisión.

Informe 1983, 3ª parte, cuarta sala, p. 179. AD. 633/83.

(14) BERMUDEZ CISNEROS, Manuel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978. Pág. 60.

(15) BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. 3ª Ed. Edit. Harla. México. 1993. Pág. 54.

(16) Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 55ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1987. Pág. 48.

(17) GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo 3ª Ed. aumentada. Edit. Porrúa. México. 1967. Pág. 476.

(18) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1985. Pág. 263.

- (19) DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo. 5ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1983, tomo II. Pág. 189.
- (20) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo 9ª Ed. Edit. Esfinge. México. 1987. Pág. 169.
- (21) DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR. LA LEY NO FACULTA AL PATRON PARA EFECTUARLO. El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, no faculta al patrón para despedir al trabajador que tenga una antigüedad menor de un año, pues a lo que se le da derecho es a negarse a reinstalarlo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.
- Ejecutoria: Informe 1983, 3ª parte, segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito.
Tesis 11, Pág. 207.
- (22) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. 12 Ed. Edit. Porrúa. México. 1970. Pág. 683.
- (23) Legislación sobre el Trabajo, Comentada por: SANTIBÁÑEZ, Felipe. Edit. Información Aduanera de México. S.E., México, D.F. 1937. Pág. 163.
- (24) Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. 5ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1987. Pág. 49.
- (25) DE PINA, Rafael. Elementos del Derecho Civil Mexicano. 5ª Ed. revisada y actualizada por: DE PINA VARA, Rafael. Edit. Porrúa. México. 1980. Vol. III. Pág. 102.

- (26) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 5ª Ed., corregida y aumentada. Edit. Porrúa. México. 1980. Pág. 10.
- (27) Código Civil para el Distrito Federal. 52ª Ed. Edit. Porrúa. México. 1983, Pág. 394.
- (28) LANDERECHE OBREGON, Juan. Pago de Salarios Caídos. Editado por revista Jus. No. 61. México. 1943.
- (29) VASCONSELOS, Eduardo. "Exposición ante la Sala del Trabajo de la Suprema Corte, con motivo del amparo, Cía. Maguariche". s. ed. s.e.
- (30) JURISPRUDENCIA: Apéndice 1975. 5ª parte. 4ª Sala, Tesis 228, Pp. 212 y 213.
- (31) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo 9ª Ed. Edit. Esfinge. México. 1987. Pág. 159.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

ALCALA ZAMORA, LUIS. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. ED. HELIASTA. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1972. Págs. 345.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ED. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO. 2º y 3º Eds. 1973, 1983. Págs. 225 y 233.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ED. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. DURANGO, MEXICO. 1977. Págs. 946.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ED. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. DURANGO, MEXICO. 1977. Págs. 684.

BRIZUEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. ED. HARLA. MEXICO. 1985. Págs. 627.

CASTORENA J., JESUS. TRATADO DE DERECHO OBRERO. ED. JURIS. MEXICO. 6º Ed. 1973. Págs. 895.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. ED. TRILLAS. MEXICO. 5º Ed. 1986. Págs. 385.

CERVANTES CAMPOS, PEDRO. APUNTAMIENTO PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL. ED. TALLERES GRAFICOS DE LA NACION. MEXICO. 1981. Págs. 358.

CORDOVA ROMERO, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ED. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO. 1986. Págs. 799.

DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. ED. PORRUA. MEXICO. 3ª Ed. 1990. Págs. 474.

DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. ED. PORRUA. MEXICO. 1985. Págs. 446.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ED. PORRUA. MEXICO. 2ª Ed. 1990. Págs. 640.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO TOMO I Y II. ED. PORRUA. MEXICO. 5ª Ed. 1983. Págs. 748 y 759.

DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I. ED. PORRUA. MEXICO. 10ª Ed. 1985. Págs. 727.

DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II. ED. PORRUA. MEXICO. 5ª Ed. 1989. Págs. 744.

DOBB, MAURICE. SALARIOS. ED. FONDO DE CULTURA ECONOMICA. MEXICO. 1981. Págs. 168.

FROST, ELSA CECILIA. EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA DE MEXICO. ED. POR EL COLEGIO DE MEXICO. MEXICO. 1979. Págs. 954.

GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. ED. PORRUA. MEXICO. 13 Ed^o. 1983. Págs. 595.

HICS, J.R. LA TEORIA DE LOS SALARIOS. ED. LABOR. BARCELONA ESPAÑA. 1973. Págs. 300.

KASTEL, WALTER Y DERSCH, HERMAN. DERECHO DEL TRABAJO. ED. ROQUE DE PALMA. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 5^o Ed. 1961. Págs. 250.

MUÑOS RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. TEORIA FUNDAMENTAL TOMO I. ED. PORRUA. MEXICO 1983, Págs. 318.

OLEA, ALONSO. DERECHO COLECTIVO LABORAL. ED. PALMA. BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1973. Págs. 654.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. LOS SALARIOS, MANUAL DE EDUCACION OBRERA. ED. ALFA OMEGA. 1983. Págs. 196.

ROCHA BANDALA, JUAN FRANCISCO. LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL. ED. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO 1973. Págs. 306.

TENA SUCK, RAFAEL Y MORALES SALDAÑA, HUGO ITALO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ED. TRILLAS. MEXICO. 1986. Págs. 215.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. TOMO I. ED. PORRUA. MEXICO. 2^o Ed. 1979. Págs. 906.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. TOMO II. ED. PORRUA. MEXICO 2ª Ed. 1979. Págs. 1883.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ED. PORRUA. MEXICO. 1965.págs. 813.

VILA, JOSE MARIA. MANUAL DEL TRABAJO, LEGISLACION Y PROCEDIMIENTO LABORAL. ED. URGEL, CASA BOSH. BARCELONA ESPAÑA. 2ª Ed. Págs 199.

LEGISLACION

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 77a. Ed. Edit. Porrúa. México 1985.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por: Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. 1a y 55a Eds. Edit. Porrúa. México. 1970 y 1987.

Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada por: Breña Garduño, Francisco. 39 Ed. Edit. Harla. México 1993.

Código Civil para el Distrito Federal. 52a. Ed. Edit. Porrúa. México 1983.

Código Federal de procedimientos Civiles para el Distrito Federal. 25a Ed. Edit. Porrúa. Mexico 1980.

Tesis y Jurisprudencia. Apendice del semanario Judicial de la Federación, 1975-1985. Semanario Judicial en Súlas. Informes de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Legislación sobre el Trabajo. Comentada por: Santibañez Felipe. Edit. Información Aduanera de México, México, D.F., 1937.

Nueva legislación de Amparo Reformada. Doctrina, Textos y Jurisprudencia, comentada por: Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. 47a. Ed. actualizada. Edit. Porrúa. Mexico 1986.

OTRAS FUENTES

OTRAS FUENTES

De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. 9a. Ed. Edit. Porrúa, Mexico. 1980.

Diccionario Enciclopédico Espasa. 8a. Ed. Totalmente renovada. Espasa-Calpe. Madrid. 1979. 24 tomos.

De bauaille, Fromont. Conciliación y Arbitraje. Versión en Español por Carlos Frontaura. Casa editora Saturino Calleja Fernandez. s. ed. s.e.

Landerseche Obregón, Juan. Pago de Salarios Cuidos. Editado en Revista Jus. No. 61. México. 1968.

La lucha contra la discriminación en el trabajo. Manual de educación obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Imprenta del Courier. Ginebra. 1968.

Vasconcelos, Eduardo. Exposición ante las Salas del Trabajo de la Suprema Corte, con motivo del amparo Cía. Mimerá Maguarechie. s. ed. s.e.