



302809
7
24
UNIVERSIDAD MOTOLINIA, A. C.

ESCUELA DE DERECHO

CLAVE 302809

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

REPERCUSION Y CONTROL DE LOS
SALARIOS CAIDOS COMO SANCION
EN EL JUICIO LABORAL ORDINARIO.

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA: LILIANA EUGENIA GONZALEZ LOPEZ.

DIRECTOR DE TESIS: LIC. GERARDO MONTFORT RAMIREZ.

México, Distrito Federal, Septiembre de 1995.



FALLA DE ORIGEN



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.

Hoy comienzo una nueva vida.
Hoy comienzo un nuevo día y mi lugar de
nacimiento es una viña donde hay
frutos para todos.

Hoy cosecharé uvas de sabiduría de las
vides más altas y cargadas de fruta de
la viña, porque éstas fueron plantadas
por los más sabios de mi profesión, que
han venido antes que yo, de
generación en generación.

OG MANDINO

A Mi Mamá.:

Agradeciendo La Preocupación. Apoyo.

Amistad Y Cariño Que Siempre Me Ha Brindado.

A Mi Papá:

Como Homenaje Al Hombre Inteligente Y Astuto.

Al Cariño E Interés Que Siempre Me Ha Demostrado.

Por Ser Junto Con Mama Lo Que Más Quiero En La Vida.

*A Juanito Y Pepe:
Por Que Cada Uno De Ellos Forman
Gran Parte De Mi Ser.*

*A Mi Tita, Mamá Amparito, Papá Juanito
Y Abuelito Eduardo:
Por Compartir Sus Conocimientos Y Experiencias.
Gracias Por Su Cariño.*

*A Mi Tía Chelito:
Por El Interés Y Cariño Con El
Que Siempre Me Ha Distinguido.*

*A Luis Armando Teran Martin:
Por Que Has Sabido Ser Maestro. Amigo. Pareja.
Y Sobre Todo, Por La Pasantecada.
Gracias Por Tu Cariño.*

*Al Licenciado Fernando Villaseñor Romo:
Por El Apoyo Que Me Ha Brindado Durante Esta Carrera,
Por Su Sabiduria, Atenciones Y Sobre Todo Por Su
Gran Calidad Humana.*

*A Villaseñor Romo/ Abogados. S. C.
Por Llegar A Ser Mi Segunda Casa.*

*Agradezco De Manera Muy Especial Al Licenciado
Gerardo Montfort Ramirez Por Su Gran Ayuda, Empeño
Y Dedicación En La Elaboración De La Presente Tesis.
Así Como Por Brindarme Su Valiosa .Amistad.*

INDICE

Pág.

PROLOGO

CAPITULO I.- ANTECEDENTES.

1.- Fundamento Constitucional de los salarios caídos.	2
* Constitución de 1917, artículo 123 fracciones XXI y XXII, origen de dichas fracciones.	
1.1.- Génesis histórico, político y social de la Constitución de 1917.	7
1.2.- Análisis del artículo 123 Constitucional.	26
1.3.- Interpretación al artículo 123 Constitucional.	31
2.- Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.	42
* Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.	
3.- Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 7 de enero de 1956.	52

4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	54
--------------------------------------	----

* Reforma realizada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz.

4.1.- Exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la del 31 de agosto de 1931.	59
---	----

CAPITULO II.- LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SU EMPLEO.

1.- Reforma a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional. (Decreto del 21/noviembre/62).	73
---	----

2.- Acciones del trabajador separado de su empleo.	78
---	----

2.1.- La acción de indemnización.	84
-----------------------------------	----

2.2.- La acción de reinstalación.	87
-----------------------------------	----

CAPITULO III.- DURACION TEORICA DE LOS JUICIOS LABORALES.

1.- La Reforma Procesal de 1980.	93
----------------------------------	----

1.1.- Exposición de motivos que acompañó la iniciativa presidencial sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 18 de diciembre de 1979, realizada por el Lic. José López Portillo.	106
---	-----

2.- Duración teórica de los juicios laborales y el pago de los salarios caídos.	122
---	-----

3.- Situación práctica de la duración del procedimiento ordinario laboral.	131
--	-----

CAPITULO IV.- LOS SALARIOS CAIDOS.

1.- Concepto.	140
---------------	-----

2.- Naturaleza jurídica.	150
--------------------------	-----

3.- Finalidad.	151
----------------	-----

4.- Salarios caídos en el juicio ordinario laboral.	154
---	-----

5.- Repercusión socio-económica del pago de los salarios caídos.	170
--	-----

6.- Pago de los salarios caídos según la Ley Federal del Trabajo de 1931.	177
7.- Regulación de los salarios caídos en la Ley Federal del Trabajo de 1970.	181
8.- Diferencia entre indemnización y los salarios caídos.	184

CAPITULO V.- PROPUESTA PARA EL CONTROL DE LOS SALARIOS CAIDOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Propuesta.	189
------------	-----

CAPITULO VI.- JURISPRUDENCIA.

198

CONCLUSIONES.	208
---------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	214
---------------	-----

I

P R O L O G O.

Nuestro Derecho del Trabajo, ha sido y es parte de la aportación jurídica de México al mundo, ya que los Constituyentes de Querétaro, fueron los primeros en consagrar a rango de Ley Fundamental, los derechos mínimos de los trabajadores, dignificando al ser humano en esa actividad cotidiana y necesaria para los hombres, que es el trabajo.

Pero aunque como mexicanos tenemos el orgullo de haber sido los pioneros en el reconocimiento constitucional de los Derechos Laborales, no siempre nos preocupamos por seguir a la vanguardia jurídica en el Derecho del Trabajo y hoy en día, pareciera ser que mantenemos un " letargo eterno ", admirando la lucidez de nuestros legisladores de 1917.

Tal situación es el resultado de que nuestra realidad actual, ha sobrepasado por mucho los supuestos jurídicos enmarcados en la Ley Federal del

II

Trabajo y por ello, las soluciones a los conflictos de trabajo propuestos en la misma, resultan ser obsoletos.

En la mayoría de las ocasiones en que se ha pretendido reformar la actual Ley Federal del Trabajo, siempre se encuentran " obstáculos " casi siempre derivados de posiciones políticas, que al amparo de conseguir el " voto obrero " con la consabida idea de proteger los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de la lucha revolucionaria, han frenado esa incipiente voluntad por parte de los abogados, para plasmar en una norma jurídica la realidad cotidiana de los conflictos de trabajo que ha sobrepasado y con mucho, las "normas laborales de 1917".

Entre las relevantes modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la reforma procesal de 1980, que otorgó al Derecho del Trabajo, sus propias " reglas " de procedimiento.

Ante la variedad de lagunas que contiene la ley, el presente trabajo de tesis tiene por

III

objeto proponer, en la legislación laboral vigente, un control en el cómputo del pago de los salarios caídos dentro del procedimiento ordinario laboral y así llenar ese " espacio vacío " aún no cubierto ni reglamentado por la Ley Laboral.

Con el objeto de llegar al tema central de la investigación, en el desarrollo del presente trabajo de tesis, se expondrá la manera en que se ha regulado a los salarios caídos en las diversas legislaciones laborales.

El fundamento constitucional de los salarios caídos se encuentra en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917, regulándose éstos en las legislaciones laborales reglamentarias que del precepto legal en cita se derivaron, tales como la Ley Federal del Trabajo de 1931 promulgada el 18 de agosto del mismo año y la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que sustituyó a la anteriormente citada.

IV

La " Estabilidad de los trabajadores en su empleo ", conserva íntima relación con el tema principal de estudio, toda vez que de su inobservancia derivan las acciones que pueden éstos ejercitar al ser separados de su empleo de manera injustificada por el patrón o cuando rescinden su contrato de trabajo por causas imputables al mismo, las que se encuentran debidamente reguladas en la Ley Federal del Trabajo.

Las acciones a que se hace referencia anteriormente, son la de indemnización y la de reinstalación, siendo su ejercicio el presupuesto legal necesario para que proceda, en su caso, el pago de los salarios caídos.

Asimismo, la duración de los juicios laborales cumple una función muy importante en relación al pago de los salarios caídos; por ello, es importante tomar en cuenta lo referente a la Reforma Procesal realizada por el Poder Ejecutivo en 1980.

Dentro de la legislación laboral vigente, encontramos el concepto de " salarios caídos " y aunque no se otorga una definición concreta del concepto ni una regulación del mismo, todas las personas dedicadas al estudio y litigio de esta rama del derecho, sabemos su acepción y la consecuencia que produce su generación en el procedimiento ordinario laboral.

Es en razón de las consecuencias que conllevan la generación de los salarios caídos en el procedimiento ordinario laboral, donde se centra la importancia de proponer la regulación de los mismos, ya que la procedencia en el pago de los salarios caídos plasmada en un laudo, puede llegar incluso a ocasionar el cierre de una fuente de trabajo, con el consecuente problema social del desempleo.

A juicio de la sustentante, en la Ley Federal del Trabajo, la referencia en cuanto al concepto de los salarios caídos, se puede resumir en la responsabilidad del patrón de pagar al trabajador los

VI

salarios que dejó de percibir durante la tramitación de un juicio laboral ordinario.

La importancia del presente trabajo de tesis, radica en que se pretende " limitar " el pago de los salarios caídos y regular el alcance que tienen en el procedimiento laboral ordinario, buscando con ello, que su cuantía sea proporcional en función de la consecuencia que producen y en relación al pago de la indemnización constitucional, así como en la responsabilidad en que incurrió el patrón con su actitud como tal y su impacto en la fuente de trabajo.

Con la aceptación del legislador de la propuesta base de mi trabajo de tesis, se lograría, además de una regulación en el cómputo de los salarios caídos, alcanzar la tan anhelada obtención de una justicia pronta y expedita en los conflictos del trabajo, al concentrar en el procedimiento laboral ordinario, el " valor económico " del mismo y en virtud de ello influir en el ánimo de las partes para " enviar " a resolución

VII

los juicios laborales dentro del plazo en que se propone el cómputo de los salarios caídos.

Ante la perspectiva del panorama laboral en el México que nos tocó vivir, es necesario adecuar nuestro marco legal a la realidad cotidiana de los conflictos entre el capital y el trabajo; tarea a la que en una parte del derecho procesal del trabajo me encomiendo en la presente tesis y que pongo a la consideración de la sociedad mexicana.

C A P I T U L O I

A N T E C E D E N T E S

- 1.- Fundamento Constitucional de los salarios caídos.
 - 1.1.- Génesis histórico, político y social de la Constitución de 1917.
 - 1.2.- Análisis del artículo 123 Constitucional.
 - 1.3.- Interpretación al artículo 123 Constitucional.
- 2.- Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.
 - 2.1.- Estudio de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.
- 3.- Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 7 de enero de 1956.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
 - 4.1.- Exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituyó a la del 18 de agosto de 1931.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LOS SALARIOS CAIDOS

El artículo 123 Constitucional regula todo lo concerniente a la prestación de los servicios; es decir, al trabajo y es en ésta disposición en donde se encuentran las bases fundamentales del Derecho del Trabajo, mismo que en concepto de Lastra, " desde sus orígenes ha intentado eliminar las irritantes injusticias y desigualdades sociales ". (1).

Al tiempo en que la Asamblea Constituyente de Querétaro promulgó la Constitución de 1917, momento histórico en el que " fueron defendidos con firmeza y vehemencia los postulados del valor supremo del trabajo ", nació la Declaración de los Derechos

(1) LASTRA LASTRA, José Manuel. Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Comentarios al artículo 123. Tomo XII. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa, S. A. 4ª edición. México, 1994. pág. 25.

Sociales, mismos que como lo señala Alfonso Noriega, (2) " son la realización institucional de los ideales y aspiraciones , de los sentimientos que dieron contenido al repertorio de ideas y creencias que animaron el pensamiento de la Revolución Mexicana de 1910 ".

Como es sabido, los derechos sociales nacen como una exigencia del pueblo que se presentó por medio de la Revolución de 1910, en la que la clase trabajadora y campesina, logró una conquista sobre la clase dueña del capital instalando los derechos sociales en la Constitución de 1917, por lo que hay quienes la consideran como " Precursora en materia social ". (3).

Para Narciso Bassols, (4) el surgimiento y la proclamación de los derechos sociales

(2) NORIEGA, Alfonso.- Los Derechos Sociales, creación de la Revolución de 1910. UNAM. México, 1988. pág. 101.

(3) CITADO POR GARCIA RAMIREZ, Sergio.- Lo Social en los Sistemas Jurídicos, Constitucional e Internacional contemporáneo, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. UNAM. México, 1968. Año 1. Número 1, enero - abril. pág. 131.

(4) CITADO POR TRUEBA URBINA, Alberto.- El Nuevo Artículo 123. 2ª edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1967. pág. 38.

fueron producto de " la incultura, la que, como siempre, hizo posible con su audacia, una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución, el artículo 123."

En el artículo 123 Constitucional se encuentra el carácter expansivo del Derecho del Trabajo en México, tendencia con la que muchos conocedores de la materia han coincidido. Entre ellos, Enrique Álvarez del Castillo (5) dice que " la misión del derecho del trabajo ha de ser la regulación de todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo, cualesquiera que sean las condiciones por la que ésta se hubiere establecido ".

En base a que la naturaleza del Derecho del Trabajo es proteccionista de la clase trabajadora, en el citado artículo 123 se establecieron normas protectoras de esta índole, entre las que se

(5) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.- Tendencias del Derecho Mexicano del Trabajo, proyección de las instituciones protectoras del trabajo individual. Publicado en el Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. México, 1974. pág. 30.

encuentra la regulación de las acciones a que tiene derecho el trabajador que haya sido despedido injustificadamente de su empleo; es decir, la acción de indemnización y la de reinstalación, de las que se desprenden los salarios caídos.

Así, el fundamento Constitucional de los salarios caídos se encuentra regulado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Carta Magna, las cuales a la letra citan:

" Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo;

Fr. XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de

trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

Del texto de las fracciones del artículo 123 Constitucional antes transcritas, se desprende que la propia Constitución se refiere a los salarios caídos como " la responsabilidad que le resulte del conflicto "; es decir, como una consecuencia del incumplimiento del patrón al impedir que el trabajador permanezca en su empleo.

1.1.- GENESIS HISTORICO, POLITICO Y SOCIAL DE LA CONSTITUCION DE 1917.

La conformación político - social del pueblo mexicano, ha pasado por diversas etapas, lo que ha permitido que desde la época independiente hasta nuestros días, hayan surgido diversas leyes que han otorgado carácter jurídico a sus instituciones.

Para los efectos del presente estudio, deben referirse los elementos fácticos que generaron la gestación y nacimiento de la actual Constitución Política Mexicana de 1917, en todo aquello que en el campo laboral atañe.

Como es sabido, a fines del siglo XIX, la población rural y obrera sufrió la opresión de un régimen creado para dirigir los destinos de la República, pero sin ideas de futuro y sobre todo, sin deseos de crear un estado de respeto a las mínimas garantías humanas, pues en dicho régimen, los intereses económicos extranjeros dominaban el sentir de la vida nacional, debido a la falta de visión o destinos de política nacionalista del régimen en el Poder.

Por ello, en junio de 1906, en Cananea, Sonora, se declararon en huelga los trabajadores de la Empresa Cananea Consolidated Cooper, Co., con el fin de exigir mejores salarios, respeto e igualdad a los trabajadores mexicanos y supresión de privilegios a los empleados norteamericanos y ante tal evento, el Gobernador de Sonora, Sr. Rafael Izabal, resolvió el problema con la ayuda del Ejército Norteamericano, terminando con la fuerza de las bayonetas, el movimiento obrero iniciado por Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara.

Igualmente en el mes de noviembre del mismo año, en Orizaba, Veracruz, los obreros textiles también se declararon en huelga, ante la imposición, por parte de los empresarios, del "Reglamento de Fábrica ", en el que se atentaba contra la libertad y la dignidad de los obreros y acudiendo éstos ante el Presidente de la República para que como árbitro dilucidara la controversia, Porfirio Díaz resolvió que la razón la tenían los empresarios, por lo que dió a los trabajadores como compensación, la prohibición a las empresas al trabajo de los menores de siete años, ordenándoles se reincorporaran a su trabajo el día siete de enero. Ante esta situación, los trabajadores huelguistas, como razgo de inconformidad, no se presentaron a sus labores, razón por la cual, nuevamente, las bayonetas terminaron con la huelga el día siguiente; es decir, el día ocho de enero de 1907.

En este renglón histórico, es de especial mención la actuación que realizó Ricardo Flores Magón, revolucionario en el sentido amplio del término, pues sus ideas crearon la evolución del pensamiento social en relación con los trabajadores y que consignadas

en su manifiesto del primero de julio de 1906, precisaron los derechos obreros que a la postre gestarían la idea del Artículo 5o. Constitucional en el Proyecto de la vigente Carta Magna, el que después de una acalorada discusión en la Cámara Constituyente, daría a luz el actual Artículo 123.

El manifiesto de Flores Magón, analizaba la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, proponiendo reformas trascendentales para la solución de los problemas políticos, agrarios y de trabajo; en este último punto se recalcó la necesidad de crear las bases para la elaboración de una Legislación Laboral en la que se establecieran principios como el de igualdad entre trabajadores mexicanos y extranjeros; igualdad en los salarios para extranjeros y nacionales; prohibición del trabajo de menores de catorce años; la jornada máxima de ocho horas; salarios mínimos; salarios a destajo debidamente reglamentados; pago de salarios en efectivo; pago semanal del salario; prohibición de las tiendas de raya; indemnización por accidentes de trabajo;

habitaciones higiénicas para los trabajadores, etcétera, habiendo sido todo esto apoyado por el Partido Liberal y obviamente, por el pueblo.

Sin embargo, antes del Manifiesto de Ricardo Flores Magón, ya habían aparecido legislaciones que apuntaban reglamentaciones de tipo laboral, como la Ley Villada, que trataba del pago que el patrón debería realizar a los trabajadores por atención médica y del pago del salario a los deudores de la víctima, hasta por tres meses, en caso de fallecimiento.

Así también, en Noviembre de 1906, se contó con la aportación al génesis del artículo 123 Constitucional, del Gobernador de Nuevo León, Señor Bernardo Reyes, quien precisó, inspirado en la Legislación Francesa de 1898, como accidente de trabajo, - único de los riesgos considerados hasta entonces - " aquél que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él " y fijó, para el caso de incapacidad total permanente, el pago de la

cantidad que correspondiera al trabajador, hasta por dos años de su salario.

Ante la situación política imperante en la República y sobre todo, ante el descontento de la base proletaria del pueblo mexicano, se inició la gestación de la Revolución de 1910, la que vino a romper con los esquemas jurídicos y sociales de esa época y de paso, a que en el Constituyente de Querétaro se considerasen, entre otras, las garantías constitucionales del trabajador, dado que en diversas legislaciones de estados de la República, ya se contemplaba la regulación Jurídico-Laboral fuera del campo del Derecho Civil.

Así, en la legislación del estado de Aguascalientes, se estableció la jornada de trabajo de nueve horas; el descanso semanal y la prohibición al descuento de salarios.

En la legislación del Estado de San Luis Potosí, se fijó el salario mínimo.

Para el Estado de Veracruz, conforme al Decreto de Manuel H. Diéguez, se estableció el descanso semanal, la jornada de trabajo, las vacaciones y los días de descanso obligatorio.

La legislación elaborada por Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz el 19 de Octubre de 1914, incluyó la definición del contrato de trabajo, lo que sin duda es un antecedente de la que contiene el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley de Salvador Alvarado en Yucatán en el año de 1926, establece un arbitraje previo y obligatorio que en materia de huelga hacía, obligatorio dicho derecho.

En la amalgama de todos los elementos fácticos y jurídicos citados y ante la situación política del pueblo mexicano, nació la Constitución Política de 1917, promulgada el día 5 de febrero, para entrar en vigor el 1º de mayo del mismo año

y con ella, los preceptos laborales consagrados en los Artículos 5 y 123 de la Carta Magna de la Nación Mexicana.

El surgimiento del artículo 123 Constitucional, tiene su origen en la necesidad de proporcionar a la clase obrera, un marco jurídico específico, en donde se contemplaran los principios fundamentales de la relación jurídica - laboral, ante la condición siempre superior del patrón que, unilateralmente, dictaba las condiciones de trabajo imperantes en las empresas, forzando así a los trabajadores a laborar más allá del límite de su capacidad física.

El artículo 123 de la vigente Constitución, contiene en su texto, los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y tutelarse cuando una persona presta un servicio personal subordinado; (6) en sí, encierra ciertas prerrogativas

(6) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México, 1985. 1ª edición. pág. 304.

de los trabajadores frente a los patrones, que no alcanzarían a disfrutar por sí mismos, si el derecho contemplara dicha relación en forma imparcial.

El origen del artículo 123, tuvo su fundamento en la Revolución Mexicana, ya que la difícil condición por la que atravesaban en esa época las clases campesina y trabajadora, hizo que tal precepto constitucional asegurara a sus integrantes, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana.

El proceso de elaboración y composición del artículo 123 Constitucional, que dió fundamento al espíritu e ideología que sustentan tal precepto para la clase trabajadora del país, se ilustra en los siguientes puntos:

Como lo establece el Doctor Néstor De Buen, (7) " El diecinueve de septiembre de mil

(7) DE BUEN, Néstor. - Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 4ª edición. México, 1981. pág. 313

novecientos dieciséis, el presidente Venustiano Carranza convocó a elecciones para la formación del Congreso Constituyente, acordando que éste habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del día primero de diciembre y con una duración máxima de dos meses".

Era necesario plasmar en una ley, según el mismo autor en consulta, las aspiraciones sociales del proletariado, que se mantenían insatisfechas al triunfo de la Revolución Maderista; de ahí que el primer paso del nuevo abanderado de la Revolución en su etapa constitucionalista, fuese ganar para su causa, a los contingentes obrero y campesinos. (8).

En efecto, según el constituyente José N. Macías, "de entre las promesas que el Jefe Supremo de la Revolución hacía a la República, se hallaba la de que se le daría, durante el período de lucha, todas las leyes encaminadas a redimir a la clase obrera de la triste y miserable situación en que se encontraba.

(8) IDEM.

Cumpliendo con ese encargo, el Lic. Rojas y yo sometimos a consideración del señor Carranza, ese proyecto en los primeros días del mes de enero de 1915". (9).

Las sesiones iniciaron el primero de diciembre de 1916 y fueron inauguradas por Venustiano Carranza al presentar en su discurso inicial, el proyecto de reformas que se debían realizar a la Constitución de 1857. En dicho discurso, Carranza manifestó su idea de conservar el espíritu liberal de dicha Constitución.

En ese mes, se avocó el Congreso Constituyente al estudio de un proyecto de Constitución, en el que solamente se consignaban algunas adiciones a dos artículos de la Constitución de 1857; entre ellos, el artículo 5º que en su párrafo final establecía que:

"El Contrato de Trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la

(9) IBIDEM. pág. 313.

renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles". (10).

Con relación al problema social de la época, Carranza señaló que mediante la reforma realizada a la fracción XX del artículo 72 Constitucional, se lograrían implantar después todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y, en sí, de todos los trabajadores.

De esta manera, confería al Poder Legislativo, la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, buscando limitar el número de horas y trabajo de manera que el trabajador no agotara sus energías y tuviera tiempo para el descanso; para determinar las responsabilidades de los empresarios o patrones en los casos de accidentes con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez, así como fijar un salario mínimo que fuera bastante para cubrir las necesidades primordiales del individuo y de su familia.

(10) IBIDEM. pág. 314.

Dicho proyecto de reforma, conforme a lo señalado por el Doctor De Buen, (11) " en realidad no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, con excepción de una adición realizada al artículo quinto, que determinaba que el contrato de trabajo, sólo obligaría al trabajador a prestar el servicio convenido por un período que no excediera de un año, sin poder extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles ".

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada el martes veintiséis de diciembre del mismo año, inició la discusión al proyecto de reforma del artículo quinto, estableciendo modificaciones en relación al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo; al derecho de los trabajadores de ser indemnizados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y a la creación de comités de Conciliación y Arbitraje, cuya función consistiera en la solución de

(11) IDEM.

los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo.
(12).

En esa sesión, continúa diciendo el mismo autor, se habló de la diferencia entre revolución política y revolución social, mencionando que en un principio, se peleó únicamente por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, etc., la lucha se había convertido en una revolución social, por lo que se pidió que no se dictara solo un artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores, originándose así el artículo 123 Constitucional. (13).

Por ello, se hizo lo necesario para retirar el dictámen del artículo quinto y preparar un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro

(12) IDEM.

(13) IBIDEM. pág. 316 - 317.

en favor de los trabajadores. Fué así como se integró una comisión redactora para la creación del nuevo artículo sobre el trabajo.

Al respecto, el autor en consulta señala que el proyecto fué terminado el trece de enero de mil novecientos diecisiete y turnado a la comisión, en donde se modificó sustancialmente la tendencia de limitar la protección sólo al trabajo económico, extendiéndose su beneficio, a todas las demás actividades del trabajo.(14)

Agrega además, que el veintitrés de enero de mil novecientos diecisiete, se presentaron a discusión, tanto el nuevo texto del artículo quinto, como el del artículo 123, día en que, en relación a este último artículo, se cerró la histórica discusión, votando afirmativamente por unanimidad absoluta 163 constituyentes, presentándose un texto definitivo sobre dicho artículo con un legado profundamente revolucionario. (15).

(14) IBIDEM. pág. 317.

(15) IBIDEM. pág. 318.

Dentro del texto del artículo 123 aprobado por el Constituyente, se incluyen las fracciones XXI y XXII en las cuales se determinó la obligación de los patrones, a someterse al arbitraje al momento de un conflicto laboral entre éstos y los trabajadores, así como el pago de una "indemnización" en favor de los trabajadores, en caso de negarse los patrones a dicho arbitraje o despidieran sin causa justificada a sus empleados, además de "responsabilizarlos de las consecuencias que resultaran del conflicto".

El contenido de las fracciones XXI y XXII, que aprobó el Constituyente, fué el siguiente:

" Fracción XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. "

(16).

" Fracción XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente, tendrá ésta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de él. " (17)

La necesidad de establecer límites y sanciones para el patrón ante su posición superior en la relación de trabajo, en el sentido de tener la facultad de despedir unilateralmente a los trabajadores, ya sea con causa justificada o injustificada, originó el surgimiento de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, que proporcionan los parámetros de esta posible conducta del patrón, estableciendo una sanción para los casos en que

(17) IDEM.

no quiera someterse al arbitraje de las Juntas o que despidan, sin causa justificada, a un trabajador.

Si bien es cierto que las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Federal no enuncian en modo alguno el término de salarios caídos o vencidos, sino que es la propia la Ley Federal del Trabajo la que define éste concepto como tal en su artículo 48, se puede vislumbrar en la fracción XXI del precepto Constitucional antes citado, el origen de los salarios caídos, al establecerse como sanción para el patrón, además del importe de tres meses de salario, la imputación de "la responsabilidad que le resulte del conflicto".

En opinión de lo asentado, los salarios caídos tienen su fundamento constitucional en la fracción XXI del artículo 123 de la Carta Magna, ya que el hecho de que el patrón, en un momento dado sea condenado en un laudo al pago de los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta aquella en que lo cumplimente ante la Junta, es una responsabilidad

que le resulta del conflicto, ya que le es imputable la causa injustificada del despido y en consecuencia, se le sanciona por haber incurrido en ella.

Respecto a la denominación, el Doctor De Buen (18) señala que " Es claro que la expresión "vencidos" y aún la de "caídos", parece reflejar la intención del legislador de puntualizar el origen de la responsabilidad patronal: el no haber cubierto los salarios al trabajador, lo que determina que se trate de una obligación "vencida", pero esto podría ser discutible y nada más discutible en los casos en que el trabajador reclama la reinstalación, carece totalmente de significado cuando se reclama la indemnización por despido o el trabajador rescinde la relación laboral. En ambas situaciones, se pone fin a la relación de trabajo y solo queda en juego el problema de determinar a cargo de quien quedó la responsabilidad consiguiente y con qué cuantía".

(18) IBIDEM. pág. 106.

1.2.- ANALISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Como quedó señalado con anterioridad, la Constitución de 1917 se creó para remediar el malestar de la gran masa del pueblo mexicano y mencion aparte, debe darse al nacimiento del artículo 123, pues éste, además de la problemática que presentaba su redacción inicial, se enfrentó ante un valladar político en el recinto constituyente, pues los redactores del proyecto de Constitución, habían dejado fuera de ésta la parte laboral, añadiendo un agregado al artículo 50. de la vieja Constitución de 1857, en la que se establecía la obligatoriedad máxima del contrato de trabajo de un año.

Ante tal situación, al oír la falta de estudio del proyecto laboral, el Diputado yucateco Héctor Victoria, de origen obviamente obrero, manifestó en la asamblea constituyente:

" El artículo 50. debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en

materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima , salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. " (19).

En la intervención del Diputado Héctor Victoria, se encuentra el inicio de la gestación del Artículo 123, pues con la intervención de los Diputados Heriberto Jara y Froylán C. Manjarrez, se precisó el Sustratum del Artículo en estudio, al insinuarse la conveniencia de dedicar un capítulo o título de la Constitución, a las cuestiones de trabajo y a que los derechos del Trabajo, deberían estar en un artículo especial fuera del artículo 5o. Constitucional, situación que se vió abundada por el discurso de Alfonso Cravito, quien señaló la necesidad de crear " la idea del Derecho Constitucional del Trabajo, como los nuevos

(19) CITADO POR DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985. pág. 48.

derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre. " (20).

Cabe señalar que los diferentes criterios manejados en la Cámara Constituyente, traían aparejada la línea de intereses que los apoyaba, pues mientras que algunos de ellos eran revolucionarios, otros trataban de proteger o continuar protegiendo los intereses de la clase dominante del período porfirista.

Vista la situación legislativa, el Presidente Constitucionalista Don Venustiano Carranza, comisionó al Lic. José Natividad Macías, para que interviniera en la discusión del precepto Constitucional relativo al trabajo, para el efecto de que en compañía del Secretario de Fomento y de los señores Licenciados Lugo y Diputado de los Ríos, elaboran el proyecto del artículo 123, que integrado a la Constitución que se discutía, creara la fuente Jurídica del Derecho del Trabajo, proyecto que fue votado en breve discusión en la asamblea del 23 de Enero de 1917. (21).

(20) IBIDEM. pág. 49.

(21) IBIDEM. pág. 50.

El precepto Constitucional en estudio, contempla actualmente dos incisos o apartados: la fracción " A ", que se refiere a los obreros y a todos los que de un modo u otro se ven vinculados a través de la relación de trabajo entre particulares y el inciso " B ", que norma las relaciones del Estado con sus trabajadores, entendiéndose únicamente aplicable a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Es sabido que el Artículo 123 Constitucional, forma parte de los derechos que se ha dado en llamar " sociales " y que junto con el Artículo 27 Constitucional, vienen a dar protección a la base política mexicana; es decir, al campesino y al obrero y de ahí que en los artículos de referencia, se consigne un proteccionismo Constitucional a su favor.

No siendo ése el campo del presente estudio, sólo es de mencionarse que el Artículo 123 en su inciso " A ", contiene en sus treinta y un fracciones, los principios básicos de la relación

Jurídico-Laboral entre patrones y trabajadores, como lo son la reglamentación sobre jornada máxima; los días de descanso, el trabajo de menores, el día de descanso semanal, el trabajo de mujeres, el salario mínimo, la participación de utilidades, la habitación para los trabajadores, los principios de higiene, de seguridad social y la contratación de obreros, dentro y fuera de la República.

Como queda establecido, el Artículo 123 Constitucional, consigna los principios fundamentales del trabajo, quedando como facultad del Poder Ejecutivo Federal, la redacción de la Legislación que les dé positividad y vigencia a esos principios; facultad que en un principio correspondió al Gobierno de los Estados de la República y que en 1931, se encontró ya redactada en una Ley de Orden General para toda la Nación, naciendo así la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

1.3.- INTERPRETACION AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, los artículos 121 y 123 mencionaban las causales de rescisión de las relaciones de trabajo, en cuanto al patrón y en cuanto al trabajador, respectivamente.

Asimismo, era en el artículo 124, en donde se autorizaba al patrón 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, el que a la letra dice:

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

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales. "

Por lo que toca a la fracción XXII del artículo 123, apartado " A " de la Constitución, ésta consigna y regula la acción por despido injustificado. A esta acción se ha llamado " constitucional ", en virtud de que se encuentra precisamente prevista en una disposición de la Ley Fundamental; es la que con mayor frecuencia se ejercita ante los Tribunales de Trabajo y ha sido motivo de interpretación jurisprudencial del más alto tribunal de la República Mexicana.

La citada fracción enuncia que:

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

Analizando el precepto constitucional anteriormente transcrito, encontramos que el patrón, al haber despedido injustificadamente a un trabajador, está obligado, a elección de éste último, a cumplir con

el contrato de trabajo; es decir, a reinstalarlo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La Ley Federal del Trabajo en los artículos 48 y 49, ha ratificado el precepto de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional en su apartado "A", señalando que el trabajador tiene derecho cuando se le despide injustificadamente, a ejercitar cualquiera de las siguientes acciones:

a).- A que se le cumpla el contrato de trabajo; es decir, su reinstalación en su empleo; o

b).- El pago de indemnización de tres meses de salario y en ambos casos, al pago de salarios caídos hasta que se cumplimente la resolución definitiva de la Junta.

Es indiscutible que la fracción Constitucional antes citada y los artículos de la Ley Federal del Trabajo relacionados con ella, llevan

implícita la idea de la estabilidad laboral que intentó y logró consignar el constituyente en la Ley Fundamental de 1917.

Por su parte, la fracción XXI del precepto Constitucional previene que si el patrón se niega a aceptar el laudo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

De lo anterior se desprende que mientras la fracción XXII del artículo 123 Constitucional en su apartado "A" deja a la voluntad del obrero el optar por su reinstalación en el trabajo o bien, por el pago del importe de tres meses de salario, la fracción XXI del mismo precepto Constitucional, hace nugatorio ese derecho de opción, pues el patrón puede negarse a reinstalar al obrero que ha sido despedido injustificadamente, con solo manifestar que no acata el laudo de la Junta, estando obligado a pagarle solamente el importe de tres meses de salario y las responsabilidades del conflicto, que son prestaciones de pago accesorias.

De esta forma, la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, pone en manos del trabajador que ha sido separado del empleo de manera injustificada, dos acciones: la de reinstalación ó la de pago de indemnización, mientras que la fracción XXI permite evadir las consecuencias derivadas de la acción de reinstalación, dando la posibilidad de que el patrón no acate el laudo en el que se le condene a reinstalar al trabajador.

De lo anterior se puede observar que si bien es cierto que en la fracción XXII el legislador acepta el principio de que es el obrero a quien le corresponde, en caso de separación injustificada de su trabajo, elegir entre ser indemnizado con tres meses de salario u obtener el cumplimiento de su contrato de trabajo, en la fracción XXI pone en manos del patrón ese derecho de optar, pues se le permite a éste la posibilidad de acatar o no el laudo de la Junta y en caso de negativa, pagarle al trabajador su salario de tres meses y la responsabilidad del conflicto; prestaciones éstas que no eran las que había elegido inicialmente el obrero.

No obstante lo perceptuado por la Ley Fundamental, debe tomarse en consideración que la propia Ley Federal del Trabajo, en el último párrafo del artículo 947, que se refiere a los procedimientos de ejecución de los laudos, establece que " las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución ", precepto del cual se desprende la solución de la " posible contradicción " existente entre las fracciones XXI y XXII ya comentadas y que consiste en la obligatoriedad o no del patrón en reinstalar al trabajador en su empleo, cuando ésta sea su acción principal, pues el legislador cumple, en la Ley Federal del Trabajo, con el principio de "estabilidad en el empleo" que tutela la Constitución Federal en favor de los trabajadores.

El Doctor Trueba Urbina (22) señala que las causas que dieron origen a la Revolución en

(22) TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. 5ª edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980. pág. 10.

México, " fueron principalmente la desigualdad cultural, social y humana, así como en materia económica, " y teniendo ideales de grandes alcances que se fueron tomando en cuenta primeramente como fines de protesta de la época, después fueron antecedentes que sirvieron para la promulgación de la Constitución de 1917.

En base a lo anterior, debe considerarse que la duplicidad de acciones concedidas al trabajador despedido de manera injustificada, tiene su razón de ser en las condiciones que prevalecían en la época en la que fué promulgada la Constitución Federal de 1917, respecto al trabajo y al trato inhumano que se les daba a los obreros.

Asímismo, debe señalarse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, ya que bastaría la negativa del

patrón de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y el pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos.

En resumen, cuando el patrón despidió a un trabajador sin causa justificada y éste ejercite la acción de cumplimiento de contrato, de tal forma que el patrón pueda ser condenado a reinstalar al trabajador después de un laudo en contra del propio patrón, si el patrón se niega a cumplir dicha condena, en realidad lo que hace, es ejercitar el derecho que el propio artículo 123 Constitucional le concede en su fracción XXI; es decir, el negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y como ésta no puede ejercitar la violencia con el fin de intimar al patrón a que cumpla con la obligación de hacer, como lo es la de la reinstalación del trabajador, no queda otra alternativa que declarar la rescisión del contrato de trabajo y fijar la cantidad que debe pagar el patrón al obrero, como indemnización de los daños y perjuicios causados con motivo de su incumplimiento y que la misma fracción XXI del artículo 123 Constitucional establece, como el pago

de tres meses de salario más la responsabilidad que resulte del conflicto; es decir, los salarios caídos que se hayan generado.

Por su parte, el licenciado Salomón González Blanco (23), por lo que respecta a la controversia a la que se hace referencia anteriormente, señala que " estas fracciones se habían aplicado literalmente hasta 1935, pero la minoría era opuesta a la interpretación prevaleciente, sin éxito; y al año siguiente, un ministro de la mayoría, Iñaurruti, se pasó a la minoría y sostuvo esta tesis: Como son dos disposiciones constitucionales de un mismo precepto y resulta evidente contradicción, indiscutiblemente el juzgador debe aplicarlas interpretándolas de manera que no se destruyan, porque interpretando literalmente éstas disposiciones, la fracción XXII quedaría destruída por la fracción XXI, de manera que deben interpretarse y no tomarse literalmente. Se desprende pues, que todos los inconvenientes que resultarían de tomar la fracción XXI

(23) GONZALEZ BLANCO, Salomón.- Apuntes de clase de Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1959. pág. 225.

que viene a consignar una regla general, cuando se trate de acciones de un trabajador, por lo que respecta a la reinstalación que es el caso especial de la fracción XXII, no tiene aplicación la XXI."

" Así se llega pues, a la conclusión de que esta fracción XXI, únicamente tiene aplicación en los conflictos de orden económico; en estos casos, como la resolución que pone punto final al conflicto, el patrón puede no aceptarla o no someterse al arbitraje y a las nuevas condiciones de trabajo impuestas por la autoridad, no se le puede obligar a seguir el negocio y entonces se aplicaría la fracción XXI ". (24).

González Blanco (25) expresa por último, la libertad con la que cuenta el trabajador para escoger entre las opciones que le ofrece el artículo 123 apartado " A " fracción XXII Constitucional y al respecto señala: " Debo manifestar que los derechos que tiene el trabajador de acuerdo con la fracción XXII del artículo

(24) IBIDEM. pág. 227.

(25) IDEM.

123 Constitucional de elegir entre la reinstalación y la indemnización, también ha dado lugar a dificultades en algunas ocasiones, porque se ha creído que en cualquier tiempo el trabajador puede elegir la acción, aún cuando ya hubiera sido dictado el laudo, si dijera el trabajador " ya no quiero la reinstalación y si quiero la indemnización ", o a la inversa, tenía que aceptarse ".

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931

En el año de 1919 se reformaron la fracción X del artículo 73; el preámbulo y la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional para facultar al Congreso de la Unión, a expedir las leyes reglamentarias del trabajo, lo que en opinión de Trueba Urbina, (26) " trajo como consecuencia la federalización de las leyes del trabajo ".

Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión:

(26) TRUEBA URBINA, Alberto. OP CIT. pág. 167.

a) La convicción de que contrariaban con ello el sistema federal; y

b) El convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por estas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123, los constituyentes dijeron:

" El Congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados deberán expedir Leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes". (27).

Tomando en consideración que algunos conflictos de trabajo crearon problemas de carácter general a la economía nacional, como lo eran los relativos a problemas ferrocarrileros, textiles y mineros, la Secretaría de Industria giró tres circulares por las cuales se establecieron criterios de competencia

(27) PROYECTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. Asamblea Constitucional de Querétaro.

por razón de la materia para conocer de éste tipo de problemas; circulares que manifestaban lo siguiente (28):

a) La circular del 28 de abril de 1926, previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría de la Industria;

b) La circular del 5 de marzo de 1927, señaló que las cuestiones de la industria minera, pertenecían a la Jurisdicción Federal, al amparo de lo dispuesto por el Artículo 27 Constitucional, por cuya razón los conflictos que surgieran de los trabajadores de esa rama, serían resueltos por la Secretaría de la Industria; y

c) La circular del 18 de marzo de 1927, señaló que en consideración a que los empleados y trabajadores de la industria textil habían celebrado un Contrato - Ley nacional con el objeto de uniformar su

(28) CITADO POR DE LA CUEVA, Mario. OP CIT. pág. 52.

aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento del Trabajo de la Secretaría de la Industria, con lo cual se daba inicio a la idea de dividir las jurisdicciones, de acuerdo con el interés nacional.

En esas condiciones y ante diversas situaciones que provocaban la aplicación de las Leyes de Trabajo por los Gobiernos de los Estados, en que se ventilaban asuntos que afectaban la economía nacional, se dictó el Decreto de 27 de Septiembre de 1927, mismo que dió origen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Federales de Conciliación. (29).

El decreto de referencia, resultó reglamentario de las Leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, las cuales impedían la intervención de las autoridades locales, situación que creó un debate constitucional que se resolvió con la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931 y la

(29) IDEM.

distribución de competencias entre las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. (30).

Cabe señalar que en vista de las dificultades antes mencionadas, el Poder Revisor de la Constitución, modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración, señalando lo siguiente:

" La Ley del Trabajo será unitaria y se expedirá por el Congreso Federal, pero su aplicación corresponderá a las Autoridades Federales y a las Locales, mediante una distribución de competencia ". (31).

Esta distribución, que se incluía en la misma reforma, en opinión de De La Cueva, (32) se gestó para la creación de una Ley Federal del Trabajo.

(30) IBIDEM. pág. 53.

(31) IDEM.

(32) IBIDEM. pág. 54.

Así, en el período presidencial del Lic. Emilio Portes Gil, se envió al Poder Legislativo, un proyecto de Código Federal del Trabajo, redactado por la terna que integraron Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu; proyecto que creó descontento entre los sectores a regular por el mismo y que después de dos años de modificaciones, en las que intervino principalmente el Licenciado Eduardo Suárez, se remitió nuevamente al Congreso de la Unión, donde se le hicieron algunas modificaciones y se aprobó, dando lugar al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (33)

" La ley fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación " (34).

En esta Ley Federal del Trabajo de 1931, se contempló por primera vez, el pago de los

(33) IDEM.

(34) IBIDEM. pág. 169.

salarios caídos o vencidos, con una reglamentación diversa a la actual.

El artículo 121 de la Ley de 1931, estipulaba las causas de rescisión del contrato individual de trabajo, por parte del patrón, en cuyos casos éste no incurriría en responsabilidad alguna.

Por su parte, el artículo 122 del mismo ordenamiento legal señalaba que:

" El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá 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 se presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo " .

En relación con la disposición anterior, el artículo 542 del citado ordenamiento, señalaba que:

" En casos especiales, el Presidente de la Junta podrá conceder por escrito a los representantes, auxiliares y secretarios, un plazo adicional para cumplir con sus funciones respectivas, que en ningún caso excederá de otro tanto del que para cada uno se fija en los artículos anteriores, y demorar su voto hasta por ocho días " .

De los artículos transcritos con antelación, se desprende que anteriormente, el pago de los salarios caídos no se generaba desde el momento del despido y hasta que se cumplimentara el laudo dictado por

la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino desde la fecha en que se presentaba la reclamación o demanda y hasta que se terminara el plazo que la ley, en esa época, señalaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que pronunciaran sus resoluciones definitivas. De lo anterior se desprende que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la naturaleza jurídica de los salarios caídos era muy diferente a la actual.

Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tesis de Jurisprudencia, sostuvo que de acuerdo con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su texto original, el pago de los salarios caídos debía concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que terminara el plazo que la Ley señala a las Juntas para resolver definitivamente; es decir, el término de 54 días que la Suprema Corte estableció de la siguiente forma:

" SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.- Si durante la vigencia del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, antes de la

reforma de 7 de enero de 1956, un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de salarios caídos, de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto, tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que terminó el plazo que la ley señala a las Juntas para resolver en definitiva, o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido ". (35).

Al amparo de esta disposición, se determina que el pago de los salarios caídos, no podía exceder de 54 días.

El artículo 123 de la Legislación Laboral de 1931, señalaba las causas por las cuales el trabajador podría rescindir su contrato de trabajo, mientras que el subsecuente artículo 124 de la misma ley, aclaraba que:

(35) CASTRO ZAVALA, Salvador y MUÑOZ, Luis.- 55 Años de Jurisprudencia Mexicana. 1917 - 1971. Tomo IV Laboral. 3ª edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1981. pág. 362 y 363.

" Por cualesquiera de las causas que enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario, sin perjuicio de cualesquiera otra prestación que se derive de su contrato de trabajo ".

Es importante hacer notar que a pesar de que en los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya estudiados se encuentran regulados los salarios caídos, el precepto jurídico transcrito anteriormente no se refirió al pago de salarios caídos, sino hasta la reforma que se realizó a dicho artículo en el año de 1956, la cual se tratará más adelante.

3.- REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL

7 DE ENERO DE 1956.

Estas reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación del 7 de enero de 1956 para entrar en vigor a partir del 7 de febrero del mismo año.

El Decreto de Reformas modificó la redacción del artículo 122, en su segunda parte y en los siguientes términos:

" Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada ".

Como puede observarse, a partir de la modificación realizada al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, los salarios caídos adquieren la naturaleza jurídica que actualmente ostentan, generándose desde el momento en que se efectúa el despido injustificado, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Decreto de Reformas, además modificó el artículo 124, para quedar redactado en los siguientes términos:

" Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122 de esta Ley, sin perjuicio de cualquier otra prestación que se derive de su contrato o de la ley".

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970

En el periodo presidencial del Lic. Don Adolfo López Mateos, se pensó en realizar una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Señor Licenciado Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; por la primera la

Señora Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo y por la segunda, el Señor Lic. Ramiro Lozano, interviniendo también el maestro Mario de la Cueva, pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente, por razones de orden social, político y económico, no se concluyó con éxito lo que se preveía.

Fué hasta el régimen del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, cuando se integró una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificara la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ésta se integró, además de las personas mencionadas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos, con la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio. (36).

Para el año de 1968, se tenía ya concluido un anteproyecto, que se envió para su estudio

(36) CITADO POR TRUEBA URBINA, Alberto, en la Ley Federal del Trabajo Reformada. Bibliografía, Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Porrúa, S. A. 26ª edición. México, 1956. pág.57

y observación a los sectores interesados, situación que obviamente, ante las nuevas disposiciones, incomodó a la clase patronal, que inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes:

- * los conceptos de "intermediario";
- * la " prima vacacional ";
- * el " aguinaldo ";
- * la " prima dominical ";
- * el " salario doble " en día de descanso laborado;
- * dos días mas de descanso obligatorio, el 10. de enero y el 5 de febrero;
- * las " becas "; y
- * las indemnizaciones en caso de reajustar al personal, así como la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso. (37).

(37) IDEM.

Por otra parte, la clase patronal consideraba inaceptable la interrupción de la jornada de trabajo, con media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador, queriendo que sólo integraran este concepto, el pago en efectivo que se hacía y sobre todo la objeción a la prima de antigüedad. (38).

No obstante todas las oposiciones a que se ha hecho mérito en el párrafo anterior, se creó el proyecto de Ley que se turnó al Congreso de la Unión para su aprobación y como claramente señala el maestro Mario de la Cueva ", La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente la fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en las fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional,

(38) IBIDEM: pág. 59 -60.

para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta el final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización ". (39).

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1970 resultó apegada a la idea del precepto constitucional que la generó, también lo es que su aplicación ha dado una diversidad de caracteres que la han llevado a errores de imprecisión, pues los órganos de análisis y aplicación, norman sus criterios en opiniones muchas veces de orden político y no de aplicación social y jurídico, como ocurrió durante el régimen del Licenciado Luis Echeverría Álvarez, cuando los emplazamientos generales, realizados por los sindicatos en demanda de aumento salarial, con motivo de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, resultaron improcedentes por infundados, ya que la propia Ley preveía tanto la circunstancia que reclamaban, como también su solución adjetiva en lo dispuesto por el

(39) IBIDEM. pág. 61.

artículo 426, en relación con los artículos 298 y 419, fracción I, de la propia Ley.

Por último, siguiendo el pensamiento del Licenciado Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte, los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso, el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación del espíritu de la Ley Federal del Trabajo.

**4.1.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SUBSTITUYE A LA
DEL 18 DE AGOSTO DE 1931, REALIZADA POR EL
LIC. GUSTAVO DIAZ ORDAZ.**

En la exposición de motivos que precedió a la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo que llevó a cabo el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz con el objeto de que substituyera a la del 18 de agosto de 1931,

se hizo referencia a la Revolución Mexicana, aludiendo al hecho de que una de sus causas fundamentales, fué "la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fué, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana ". (40)

Asímismo continuó señalando el entonces Presidente de la República, " constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a

(40) LIC. DIAZ ORDAZ, Gustavo. Exposición de motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Revista Mexicana del Trabajo No. 4, Tomo XV, 6a. época. Octubre a Diciembre 1968 pág. 10.

todos los sectores de la población mexicana". (41)

El citado expositor centró su iniciativa en la siguiente idea: " El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita ". (42).

En base a lo anterior, el Lic. Díaz Ordaz que " Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana ". (43).

(41) IDEM.

(42) IDEM.

(43) IDEM.

El motivo por el cual el entonces Presidente de la República Lic. Gustavo Díaz Ordaz emitiera la iniciativa en comento, surgió en base a la necesidad de reformar la legislación vigente; es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1931, para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades de los trabajadores que predominaban en ese momento, aludiendo a que la realidad social y económica era muy distinta en ese momento de la que contempló la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que como él mismo lo señaló: " En aquél año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la Nación y para asegurar al trabajo una participación más justa en los beneficios de la economía ". (44).

El proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931 emitido por el Lic. Gustavo

(44) IBIDEM. pág. 9 - 10.

Díaz Ordaz tendió a conceder a los trabajadores algunos beneficios que no se encontraban establecidos en la Ley de 1931, haciendo notar que: " la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función, tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores ". (45).

Ahora bien, en referencia al contenido de la Iniciativa emitida por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, es de reconocerse el comentario realizado por el Lic. Mario de la Cueva, quien intervino en la comisión para la elaboración de la nueva Ley, al señalar que en el documento de 8 de julio de 1968, los congresistas encargados de crear la nueva Ley Federal del Trabajo que sustituiría a la de 1931, no debían referirse a las partes sustantivas de dicha Ley, sino únicamente a los aspectos procesales.

(45) IBIDEM.

En relación con dichos aspectos procesales, en su iniciativa el Lic. Díaz Ordaz manifestó que " El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital ". (46).

Asimismo, señaló que las características más importantes de dicho procedimiento, eran las siguientes:

"" * Es un proceso de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito.

* En el proceso ante las Juntas se procura evitar, hasta donde es posible, los formalismos procesales.

* Hay una doble función del proceso: de conciliación y arbitraje.

(46) IBIDEM. pág. 56.

* Los representantes del gobierno, capital y trabajo disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan sustituirse las partes "".

También se observa en la iniciativa en referencia, que dentro de los lineamientos que anteceden, el proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero al mismo tiempo suprimió los trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso, lo que fué un gran avance en la reglamentación de la aplicación del derecho laboral, puesto que, como se comentará más adelante, es necesario que se acelere la tramitación del procedimiento para evitar perjuicios mayores a las partes, buscando que el procedimiento se lleve a cabo en un período breve de tiempo.

C A P I T U L O I I

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SU EMPLEO.

- 1.- Reforma a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.
- 2.- Acciones del obrero separado de su empleo.
 - 2.1.- La acción de indemnización.
 - 2.2.- La acción de reinstalación.

CAPITULO II

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SU EMPLEO

El derecho al trabajo es un derecho inminentemente protector de la clase trabajadora: todas sus prestaciones, salario mínimo, jornada máxima, descanso semanal, vacaciones, aguinaldo, etc., solo tienden a proteger al trabajador, pero siempre partiendo desde el punto de vista de que éste se encuentra trabajando y no sería completa esta protección si no se garantiza la permanencia en su empleo; si no tiene estabilidad.

Es bien sabido que en las relaciones obrero - patronales, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo por ser éste el medio de su subsistencia y el de su familia.

A partir del nacimiento de los Derechos Sociales en el texto de la Constitución de 1917 y de su inclusión en los artículos 5º y 123, se generó la

ley específica por medio de la cual los obreros pueden ya ejercer los derechos que ésta les otorga para defender la estabilidad de sus empleos, pues no hay que olvidar que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, los trabajadores estaban a expensas de los patrones, quienes además de que disponían de ellos a su antojo, podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

La necesidad de los trabajadores de contar con un medio de subsistencia, dió origen a la lucha por la conservación del empleo, buscando que existiera libertad en las relaciones laborales y terminar con la dictadura patronal en la que se encontraban.

El concepto de la estabilidad de los trabajadores en el empleo, se encuentra íntimamente relacionado con el rendimiento y bienestar en la relación laboral existente, pues en tanto que las partes en dicha relación se encuentren satisfechas de las prestaciones que mutuamente se otorguen, se dará la relación con mayor precisión y solidez.

De lo anterior resulta, que la estabilidad de los trabajadores en su empleo, es uno de los principios rectores que persigue el derecho laboral y que de su plena observancia, dependerá el equilibrio en la relación laboral entre los trabajadores y los patrones. Lo que se pretende, es que no haya lugar a despidos injustificados y, por lo tanto, los trabajadores no se vean de un momento a otro, privados de su medio de subsistencia y en consecuencia, en la necesidad de demandar al patrón, ya sea la reinstalación en el empleo que venían desempeñando o la indemnización que les corresponda por tal despido en los términos que establece la ley.

La no observancia del principio de estabilidad en el empleo, resulta ser un precedente jurídico necesario del derecho de los trabajadores para reclamar al patrón, la reinstalación en su trabajo o la indemnización por tres meses a que tienen derecho por un despido injustificado, así como los salarios caídos que correspondan y se generen a partir de dicho reclamo.

Un concepto claro de lo que es la estabilidad en el empleo, lo otorga el Lic. Mario de la Cueva, al señalar que: " La estabilidad en el trabajo, es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista "; 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 del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación ". (47)

Por su parte, el Doctor Néstor De Buen, define el principio de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, al señalar que: " El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo ". (48).

(47) DE LA CUEVA, Mario.- OP CIT. pág. 219.

(48) DE BUEN, Néstor.- Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1979. pág. 545.

La estabilidad en el empleo debe entenderse, agrega el Doctor De Buen, como " el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija ". (49).

De esta consideración, es de establecerse que no existe obligación de ninguna de las partes para continuar con la relación laboral cuya materia ya no subsiste; por ejemplo, en el caso de un contrato por tiempo determinado, en el que la relación de trabajo no estará sujeta a la voluntad de las partes, sino a la duración de dicho contrato y a la subsistencia o no de la materia origen de dicha relación laboral, pues como atinadamente lo expresa el autor en consulta, " el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso, la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural ". (50).

(49) IBIDEM. pág. 546 - 547.

(50) IDEM.

Para el Licenciado José Dávalos, el principio de la estabilidad en el trabajo " tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio, los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y deber sociales, quedan sin sentido ". (51).

Por su parte, Víctor Russomano opina que " se puede afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa, todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, de donde se puede deducir que, entonces, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo. " (52).

Del análisis de los conceptos que realizan diversos tratadistas acerca del principio de la

(51) DAVALOS, José.- Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. 4ª edición. México, 1992. pág. 25.

(52) RUSSOMANO, Mozart Víctor.- La Estabilidad de los Trabajadores en la Empresa. UNAM. 2ª edición. México, 1981. pág. 13.

estabilidad en el empleo y estableciendo que éste es un principio fundamental del derecho del trabajo, mediante el cual se protege el derecho de los trabajadores para poder mantener su medio de manutención y el de su familia; es decir, el derecho de los trabajadores de permanecer en su empleo, resulta que el principio de la estabilidad en el empleo es una garantía de permanencia en el mismo, mediante la cual se otorga un carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente, de la del patrono.

1.- LAS REFORMAS A LAS FRACCIONES XXI y XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL (DECRETO DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 1962).

Al problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, se le trató de dar una solución en la Constitución de 1917, que originalmente disponía en la fracción XXII de su artículo 123, Apartado "A" lo siguiente:

" XXII. El patrón que despid a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una coalición o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente, tendrá obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él ".

En dicho ordenamiento constitucional, se garantizó, en principio, la estabilidad en el trabajo, al permitir que el trabajador eligiera entre su indemnización o su reinstalación en el empleo.

Sin embargo, el texto de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, señalaba que:

" Si el patrono se negare a someter sus diferencias al

arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo ".

De lo anterior se desprende que resultaba potestativo para el patrón, someter sus diferencias al arbitraje o negarse a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, substituyéndose así la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de tres meses al trabajador, independientemente de la responsabilidad que resultara del conflicto; es decir, el pago de los salarios caídos que se generaban desde el día del injustificado despido, hasta aquél en que se diera fiel cumplimiento al laudo pronunciado por la autoridad.

Esta situación se presentó -indica el Licenciado Cavazos- (53) " hasta antes de 1962,

(53) CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos, Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. TLC. Editorial Trillas. México, 1994. pág. 151.

cuando el principio de la estabilidad, era constitucionalmente válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había atemperado su aplicación, facultando al patrón para negarse a cumplir con las resoluciones de las Juntas que lo condenaran a reinstalar a los obreros, o para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, pagando la indemnización de tres meses de salario y asumiendo la responsabilidad del conflicto, consistente en 20 días por cada año de servicios prestados ".

Ante tal contradicción, el veintiuno de noviembre de 1962, se reformó el contenido de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, quedando redactadas de la siguiente manera:

Fracción XXI.- " Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no

será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

Fracción XXII. " El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Con la reforma de 1962, señala Cavazos, (54) " se establece que la obligación de

(54) IDEM.

reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva; es decir, en términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo. "

2.- ACCIONES DEL TRABAJADOR SEPARADO DE SU EMPLEO.

El Lic. Mario de la Cueva, (55) al hacer una interpretación de las fracciones XXI y XXII del Apartado " A " del artículo 123 Constitucional, expresa que dicha norma, " no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una o de otra manera: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización ".

El Derecho Mexicano del Trabajo precisa que los trabajadores no pueden ser despedidos de

(55) DE LA CUEVA, Mario. OP CIT. pág. 225.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

sus empleos, si no es por causa justificada, sosteniendo la fracción XXII del artículo 123, Apartado "A", anteriormente transcrita, que habrá relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron 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.

El maestro Mario de la Cueva, (56) al hacer referencia a los derechos de reinstalación y pago de indemnización, indica que: " La fracción XXII de la Declaración de Derechos Sociales, tradujo en toda su magnificencia, el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el trabajo, para cuyo efecto, dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos ".

Al efecto, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el obrero despedido sin justa causa, puede exigir la reinstalación en su empleo o

(56) IDEM.

bien, el pago de tres meses de salarios como indemnización.

La elección de una de éstas acciones, debe hacerla el obrero al ejercitar su demanda, sin que posteriormente pueda variarla, porque ambas acciones son, por naturaleza, distintas entre sí y es principio procesal del derecho del trabajo, el no poderse cambiar la naturaleza de la acción intentada, al producirse, como resultado de su ejercicio, consecuencias diferentes.

Como ejemplo de lo antes expuesto y respecto al pago de los salarios caídos, puede suceder que se reclame la reinstalación y después de cierto tiempo se cambie la acción y se pida el pago de la indemnización con el objeto de obtener una cantidad mayor por concepto de salarios caídos. Esta situación podía ocurrir bajo el amparo de la Ley de 1931, pero no en la actualidad, porque como lo señala Mario de la Cueva, (57)

(57) DE LA CUEVA, Mario.- Apuntes del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983. pág. 253.

" entonces el obrero tendría beneficios injustos, toda vez que si desde el principio hubiera demandado el pago de la indemnización, el patrono para evitar dificultades, podría haber hecho el pago de ellos".

El autor en cita, agrega al respecto que " El trabajador no podrá exigir en ningún momento que se le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización, ni podrá tampoco cambiar la elección que haga, cualquiera que sea el momento en que se produzca ". (58).

En éste punto coincide el Doctor De Buen (59) al expresar que " el trabajador separado de su empleo, por causa injustificada, podrá ejercitar cualquiera de las dos acciones que señala el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII; el trabajador injustificadamente despedido, puede reclamar al patrón, bien el cumplimiento del contrato, bien la indemnización de tres meses de salarios ".

(58) IBIDEM. pág. 256.

(59) DE BUEN, Néstor. OP CIT. pág. 100.

Es importante tomar en cuenta que conforme al texto del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, para el ejercicio de éstas acciones, el trabajador cuenta con el término de dos meses, pues de lo contrario se entenderá prescrita.

Así, el artículo 518 señala que:

" Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación ".

El estudio de las acciones de indemnización y reinstalación, lleva a encontrar criterios diversos emitidos por los estudiosos del derecho acerca de que si se trata de una contradicción o no. Entre las opiniones que se han generado al respecto, el doctor De Buen (60) apunta: " se dijo primeramente que las dos acciones por despido injustificado eran

(60) IBIDEM. pág. 225.

contradictorias, ya que una perseguía la subsistencia de la relación de trabajo y la otra su disolución y el consecuente pago de una indemnización ".

Aunque ello a primera instancia, pudiera parecer cierto, debe precisarse se trata de dos alternativas que ofrece la Carta Magna a los trabajadores que han sido separados de su empleo de manera injustificada, sin dejar de observar el hecho de que el trabajador despedido, debe elegir únicamente una de las dos opciones.

Al respecto, no puede dejarse de observar que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo, que obligue a un trabajador a elegir una entre las dos opciones constitucionales en el acto de formulación de la demanda, pues si bien su artículo 722 es la única disposición que se ocupa de la forma de ejercicio de las acciones cuando éstas son varias, la misma disposición prohíbe que se intenten en un mismo tiempo aquellas que sean contrarias, pero no obliga a elegir en la demanda misma entre las dos alternativas de un derecho .

2.1.- ACCION DE INDEMNIZACION

De acuerdo a lo señalado por el artículo 123 Constitucional, en el caso de un despido injustificado, el patrón está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La misma responsabilidad tendrá en caso de retiro del trabajador, por causas imputables al patrón.

Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integra con el importe de tres meses de salarios, según lo dispone la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Por su parte, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, determina que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión.

Señala José Dávalos que la acción de indemnización es aquella que " consiste en el pago del importe de tres meses de salario " (61); obligación que se impone al patrón como consecuencia de haber despedido injustificadamente al patrón o de dar lugar a que el trabajador rescinda su contrato de trabajo por alguna de las causas que señala la Ley Federal del Trabajo.

Según el Licenciado Pozzo, la naturaleza de la indemnización constitucional por despido, " ha sido objeto de distintas teorías difíciles de clasificar y menos aún de armonizar para desentrañar los fundamentos de dicha indemnización, cuyo fin persigue, evidentemente, una conciliación de intereses opuestos entre los empleadores y los empleados ". (62).

La indemnización por despido, para el mismo autor, " no constituye una pena impuesta al empleador o patrón, toda vez que aquella procede, según

(61) DAVALOS, José. OP CIT. pág. 163.

(62) D. POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Ediar, S. A. Buenos Aires, 1948. pág. 498.

nuestro derecho, en casos de que exista una intención dolosa del denunciante del contrato " . (63).

Según el criterio del citado doctrinario, la terminología de " indemnización por despido ", hace suponer que " representa el daño sufrido por el empleado por el hecho de la rescisión unilateral por el dador del trabajo y, en cuanto tal, viene a ser parte integrante del término del preaviso... porque lo que se trata de compensar, es la pérdida de las ventajas que derivan de una más o menos larga permanencia en su ocupación. " (64).

Es importante señalar que el trabajador que opta por la acción de indemnización, prescinde de su derecho de antigüedad, salvo los que de manera especial se establecen en el artículo 162, mismo que se refiere a que la prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario, por cada año de servicios.

(63) IBIDEM. pág. 105.

(64) IDEM.

2.2.- ACCION DE REINSTALACION.

Para poder tratar la regulación de la acción de reinstalación en el procedimiento laboral mexicano, es necesario establecer en principio, una definición de dicho término. Al respecto, De La Cueva opina que el término de reinstalación, " está usado en el derecho del trabajo en su acepción natural; el Diccionario de la Academia expresa que reinstalar es volver a instalar y de este verbo significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio; poner o colocar en su lugar debido algo, y según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo ". (65)

Aclara el citado doctrinario que " poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, no se refiere únicamente al aspecto físico, sino que se trata de una posesión jurídica, que significa un restablecimiento o restauración del

(65) DE LA CUEVA, Mario. OP CIT. pág. 257.

trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa " . (66).

Al respecto, Néstor De Buen dice que " el cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo ", (67) agregando que " por virtud del principio de la estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo ". (68):

Los casos de excepción a que hace referencia el concepto vertido por De Buen, se desprenden

(66) IDEM.

(67) DE BUEN, Néstor. OP CIT. pág. 100.

(68) IDEM.

del citado artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente cita lo siguiente:

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En relación con lo anterior, el Doctor De Buen señala que " si el trabajador demandante que ejerce la acción de cumplimiento se encuentra en cualquiera de las situaciones anteriores, el patrón podrá invocarla y una vez acreditada la condición particular del trabajador, está facultado para, mediante el pago de la indemnización correspondiente, oponerse a la reinstalación ". (69).

En opinión de Trueba Urbina, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo " es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de ésta Ley, entre cuyas indemnizaciones

(69) IBIDEM. pág. 101.

quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ." (70).

(70) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S. A. 72ª edición. México, 1993. pág. 50.

C A P I T U L O I I I

DURACION TEORICA DE LOS JUICIOS LABORALES

1.- Reforma Procesal de 1980.

1.1.- Exposición de motivos que acompañó la iniciativa presidencial sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 18 de diciembre de 1979, realizada por el Lic. José López Portillo.

2.- Duración teórica de los juicios laborales y el pago de los salarios caídos.

3.- Situación práctica de la duración del procedimiento ordinario laboral.

CAPITULO III

1.- LA REFORMA PROCESAL DE 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, el día del 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los Títulos catorce, quince y dieciséis, así como modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas señaladas fueron publicadas el 4 de enero de 1980 en el Diario Oficial de la Federación para entrar en vigor el 1º de mayo del mismo año y desde entonces, dice el Licenciado Dávalos, " el procedimiento laboral es un derecho de clase " (71).

En opinión de Mario de la Cueva,
" En 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los

(71) DAVALOS, José.- OP CIT. pág. 74.

artículos originales de la Ley Federal del Trabajo... (in fine) para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador ". (72).

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalaba inicialmente las causas de rescisión de la relación de trabajo, en las que el patrón no incurría en responsabilidad alguna, manifestando en su último párrafo que:

" El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión ".

Con las reformas procesales realizadas a la Ley Federal del Trabajo, se agregaron al artículo en comento, los últimos renglones que vinieron a dar más seguridad jurídica al trabajador y que en lo conducente establecen:

(72) DE LA CUEVA, Mario. OP CIT. pág. 63.

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

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

Señala Oscar Remond que " las reformas procesales laborales de 1980, atinadamente contemplan un menor tiempo del litigio sometido a conocimiento y resolución de las Juntas, de tal suerte que la acumulación del proceso, se caracteriza por iniciarlo y proseguirlo las partes hasta llegar al estado de dictar sentencia o laudo, involucrando la participación conjunta del representante del gobierno con los del trabajo y el capital ". (73).

(73) REMOND YNTRIAGO, Oscar; MENDOZA CERRANO, Guadalupe; LAMBOGLIA, Susana; SORIA SILVA, Yolanda.- CRITERIOS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. STPS. JFCA. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México, 1981. pág. 35

Hasta antes de las reformas procesales de 1980, una vez emitido el laudo condenatorio al patrón, éste promovía un incidente para que se especificara el monto de las prestaciones a que había sido condenado en dicho laudo y especialmente como perjuicios, los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador durante la tramitación del juicio.

Como es lógico suponer, lo anterior provocaba tardanza en la ejecución de la decisión emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Afortunadamente, las reformas que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, tuvieron como fin primordial agilizar al máximo el a veces retardado procedimiento laboral.

En la actualidad, la determinación líquida de los salarios caídos que el patrón demandado debe pagar al trabajador en caso de ser condenado en el laudo correspondiente, se realiza en el mismo cuerpo del

laudo, señalando el lapso en que se computará su monto, así como el salario que servirá de base para hacer el cálculo.

Por ello, en la exposición de motivos realizada por el entonces Presidente Lic. José López Portillo que acompañó la iniciativa presidencial sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Diciembre de 1979, se precisó que " el nuevo texto del artículo 843 tiene por objeto evitar al máximo la apertura de incidentes innecesarios que retarden el procedimiento y para ello se expone que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse. " (74).

Mario de la Cueva, al señalar las características de la reforma en estudio, opina que " el Derecho Procesal del Trabajo, a partir de las reformas de

(74) S. T. P. S. RESEÑA LABORAL. 2ª época. Vol. IV. Número 1. Enero - Febrero. México, 1980. pág. 76.

1980, reafirma como fuente los principios del artículo 123 Constitucional y comparte las mismas esencias y características que tiene en general el derecho del trabajo, siendo en consecuencia un derecho de clase, dinámico y en expansión, que tiene como fin último el proteger en juicio los intereses de los trabajadores, que son la parte débil, para lograr igualdad en el proceso". (75).

El autor en consulta, al referirse a las características del Nuevo Derecho Procesal, señala que éstas son las siguientes: (76)

a).- Proceso social.- Se crearon instituciones que le dieron un carácter nuevo y propio al Drerecho del Trabajo, sobre todo por su sentido clasista o proteccionista de la parte débil, lo cual implica un desequilibrio necesario para realizar una igualdad real por medio de la compensación.

(75) DE LA CUEVA, Mario. OP CIT. pág. 688.

(76) IBIDEM. Pág. 689.

b).- Suplencia de la deficiencia de la queja de los trabajadores.- Las reformas procesales de 1980, al definir al Derecho Procesal del Trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que agregar un segundo principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema: la " suplencia de la deficiencia de la queja ", que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio, los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por los trabajadores.

c).- Preponderancia de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso público, gratuito y que se inicia a instancia de parte.- La importancia que en el nuevo proceso laboral mexicano se le da a la conciliación, constituye sin duda un avance importante en los principios de oralidad e inmediatez. Además, por disposición de Ley, en la misma deben comparecer personalmente el patrón y los trabajadores ante la autoridad sin asesores, con lo que se busca que las partes actúen en forma espontánea.

d).- Simplicidad procesal al no exigirse formalidad alguna.- El proceso laboral es simple

porque no exige formalidad alguna, ni en las comparecencias, ni en los escritos, promociones o alegaciones. Sólo se establece que las partes precisarán sus puntos petitorios aún sin señalar los fundamentos legales.

e).- Obligación jurídica a las partes de aportar toda prueba, sin importar a quien le corresponde la carga de la prueba, evaluándolas en conciencia.- El ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de las pruebas, constituye un período de especial trascendencia e importancia en los procesos. Los hechos que constituyen la base de la acción, así como los que puedan fundar las excepciones, deben ser claramente expuestos y demostrados a los tribunales a través de las pruebas; de ahí que en las reformas de 1980, haya sido de especial interés su adecuada reglamentación y precisión.

f).- Asistencia legal en el proceso a los trabajadores.- En México, desde las primeras aplicaciones de los postulados del artículo 123 Constitucional, se institucionalizaron las Procuradurías

de la Defensa del Trabajo , para representar y asesorar a los trabajadores en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo. En materia procesal, a partir de las reformas de 1980, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene una responsabilidad y participación decisiva, aún actuando sin solicitud de los trabajadores.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo, han sido indudablemente un avance en el Derecho Procesal; así lo demuestra el artículo 685 que, además de señalar las características del Derecho Laboral, obliga al Tribunal del Trabajo a subsanar la demanda incompleta o deficiente para hacer efectivos los derechos que la Constitución y la Ley le otorgan a los trabajadores. Con este precepto se han obtenido resoluciones más apegadas a la realidad y al espíritu tutelar de la Ley, pues el trabajador ya no está expuesto a obtener un laudo desfavorable por la deficiencia del planteamiento inicial. (77).

(77) PONENCIAS IV REUNION DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Efectividad de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1980. Ponente: Juntas Especiales No. 15, 6, 36 y 48 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. pág. 1.

El citado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que:

" El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta , en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta Ley ".

Trueba Urbina, (78) en relación al primer párrafo del precepto legal en estudio, señala que

(78) TRUEBA URBINA, Alberto; TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S. A. 72ª edición actualizada. pág. 350 - 351.

independientemente de la naturaleza del procedimiento laboral, éste es:

" a).- Público: Los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona; es decir, se ventilan públicamente, salvo el caso previsto en el artículo 720;

b).- Gratuito: No existen costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral;

c).- Inmediato: Los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real;

d).- Predominantemente oral: éste principio está en íntima relación con el anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales;

e).- A instancia de parte: Se exige, para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral, que exista solicitud de parte interesada; y

f).- Protector del trabajador o suplencia de la defensa: La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley del Trabajo. Las Juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera. En éste caso tendrán la obligación de comunicarlo a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y observar lo dispuesto en los artículos 784 y 783 de ésta Ley. También existen los principios de economía, concentración y sencillez. "

Otra de las innovaciones que introdujeron las reformas procesales, lo fué el tratamiento de la etapa conciliatoria, a la que considera

como una práctica que ayuda a las partes en conflicto para que allanen sus diferencias con el fin de llegar a una solución amistosa que dé término a la controversia, evitándose así trámites, desahogo de pruebas y demás diligencias innecesarias; así, en el ejercicio de la función conciliatoria, las Juntas están ejercitando las medidas para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso. (79).

La adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de considerar la falta de aviso de rescisión como suficiente para que el despido se estime injustificado, tiene como finalidad que el trabajador conozca las causas y la fecha de la misma, para no dejarle en estado de indefensión; con esta modalidad y su reglamentación en el artículo 991, se logra un procedimiento ágil y sencillo, marcadamente oral y concentrado que da seguridad y certeza a los términos a la controversia obrero patronal, cuando ésta se origina por la rescisión del contrato por causas supuestamente imputables al trabajador.

(79) IBIDEM. pág. 350 - 351.

Estas reformas tienen su fundamento en los Principios Generales del Derecho " justicia social y equidad, " siendo evidentemente su fin último: mejorar la impartición de justicia agilizando el procedimiento y protegiendo los derechos de los trabajadores; es decir, buscando que la justicia sea pronta y expedita.

**1.1.- EXPOSICION DE MOTIVOS QUE ACOMPAÑO LA INICIATIVA
PRESIDENCIAL SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO DEL 18 DE DICIEMBRE DE 1979.**

El propósito de la iniciativa de Ley realizada por el Licenciado José López Portillo, Presidente de la República, el día dieciocho de diciembre de 1979, tuvo como principal objetivo, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, " el promover el correspondiente proceso legislativo para modificar los títulos catorce, quince y dieciséis, así como adicionar el artículo 47 y derogar los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467,

468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 10. de abril de 1970. " (80).

En la exposición de motivos que acompañó dicha iniciativa presidencial sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se estableció que el propósito fundamental del Gobierno, era implantar una administración eficaz para organizar al país, que contribuyera a garantizar insitucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. (81).

" Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente ", citó la iniciativa, " la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia, tiene que haberla en plenitud; de lo contrario, la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que

(80) S. T. P. S. Reseña Laboral. Julio, 1980. Talleres Gráficos de la Nación. Vol. IV. 2ª época. pág. 63.

(81) IDEM.

así mismo se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de la justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales ". (82).

Se señaló, además en la misma exposición de motivos, que " derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma; también es menester que ello se haga con justicia y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica, ha demostrado que la justicia que se retarda, es justicia que se deniega" (83).

El hecho de que el país se encontrara encaminado con rapidez hacia estadios

(82) IDEM.

(83) IDEM.

superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio en los sectores de la producción, hacían imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se suscitaron básicamente, por la demanda de más y mejores servicios que se extendieron en calidad pero a la vez, que respondieran en exigencias masivas.

El esfuerzo debía concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezagaran y además, procurar que llegaran puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras y la recuperación exigiría cada vez esfuerzos superiores a los que se requerían en ese momento. (84).

El proyecto que el Presidente de la República puso a la consideración del Poder

(84) IDEM.

(86) IBIDEM. pág. 64.

Legislativo, procuró ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual, buscó incluir hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Para lograr los fines señalados, la iniciativa propuso algunas medidas como lo fueron la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introdujo un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluyó la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos del fallecimiento del trabajador actor; se reguló con más amplitud y precisión, el capítulo de pruebas, en el que se incluyó la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley Federal del Trabajo de 1970; se dieron nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya existía un Contrato Colectivo de Trabajo depositado anteriormente y aplicable a la empresa, así como prórrogas excesivas; se incluyeron excepciones a favor de los créditos de los trabajadores preferentemente y de otros créditos de interés social y

Legislativo, procuró ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual, buscó incluir hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Para lograr los fines señalados, la iniciativa propuso algunas medidas como lo fueron la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introdujo un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluyó la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos del fallecimiento del trabajador actor; se reguló con más amplitud y precisión, el capítulo de pruebas, en el que se incluyó la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley Federal del Trabajo de 1970; se dieron nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya existía un Contrato Colectivo de Trabajo depositado anteriormente y aplicable a la empresa, así como prórrogas excesivas; se incluyeron excepciones a favor de los créditos de los trabajadores preferentemente y de otros créditos de interés social y

fiscal, para que pudieran hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón fuera depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Asimismo, propuso acentuar los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encontraban estrictamente vinculados y que tales principios simplificarían el curso de los juicios y permitirían a los tribunales, apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. (85).

El proyecto en cita agregó que " los principios de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes, se encuentran relacionados con la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. " (86).

(85) IBIDEM. pág. 64.

(86) IDEM.

Asimismo, citó que " el proceso predominantemente escrito, tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propició la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento ". (87).

Por ello, el Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, propuso que las Juntas deberían dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En la disposición relativa, se involucraron dos importantes principios procedimentales: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio, agregando que los sistemas de valuación de las pruebas, han sufrido numerosos cambios en la historia del Derecho; entre dichos cambios, se encuentran la

(87) IDEM.

apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos respectivos. (88).

El Licenciado López Portillo señaló que resultaba lógico que los procedimientos laborales, por encontrarse impregnados de alto contenido social, convirtieran al proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervieran, debían buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspirase plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuyera a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo.

Por la razón anteriormente citada, en la Iniciativa se conservó el sistema adoptado

(88) IBIDEM. pág. 65.

en el Derecho del Trabajo Mexicano, que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilitaría a las Juntas, la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas se rendían en la forma más completa posible, con base en un articulado que evitó las lagunas, ante las cuales, con frecuencia, los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos, que podrían influir considerablemente en su contenido.

Al respecto, el Licenciado López Portillo, opinó que: " La igualdad de las partes en el proceso, es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto, pero esto no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que el actor, por incurrir en alguna falla técnica con base en la ley y en sus reglamentos, perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez, constituyen

la mayor parte de su patrimonio; o bien, la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse ". (89).

Asimismo, añadió que: " Subsanan las deficiencias de la demanda formulada por el actor, con las modalidades que establece la iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico, ya que la propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social ". (90).

El ahora Ex -Presidente de la República, en su iniciativa expuso que " la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina, siendo así como los principios del Derecho Social,

(89) IDEM.

(90) IDEM

influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla. " (91).

La iniciativa presidencial también señaló que con el objeto de dar mayor rapidez al procedimiento, se facultaría a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio sería de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desarrollara en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalaban los preceptos legales, no lesionaría los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 ya disponía que al actuar de éste modo, las Juntas no podrían revocar sus propias resoluciones; además, la

(91) IDEM.

regularidad y buena marcha del proceso sería a beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

Además, se establecería también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigiría forma determinada; disposición que se encontraba en armonía con la sencillez que debía caracterizar al proceso del trabajo.

Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implicaba que éste se desarrollara en forma anárquica y superficial. Los Tribunales serían órganos integrados por conocedores del Derecho y las partes debían, en cualquier caso, ajustarse a las normas que regían el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resolviera el conflicto, por lo que tendrían que llenar un mínimo de requisitos legales que darían unidad y congruencia a todo el procedimiento.

El principio de economía procesal, según la propia iniciativa, sería considerado como fundamental en la buena marcha de los juicios laborales, siendo lógico concluir, que las buenas resoluciones de las Juntas no deberían dar lugar a que se abriera una segunda instancia, toda vez que prolongaría considerablemente el curso de dichos juicios; por ello, se establecería en el artículo 848, que las resoluciones de las Juntas no admitirían ningún recurso y que aquéllas no podrían revocar sus resoluciones. (92).

Dicha iniciativa indicó que era importante señalar, que los capítulos XVI y XVII regulaban procedimientos conciliatorios que, aún cuando poseían características distintas entre ellos, tendían al mismo fin: avenir a las partes. La conciliación sería un camino que permitiera abreviar el tiempo que podía durar un conflicto de intereses; evitaría que se entorpeciera la producción y en general, las actividades económicas; contribuiría a mantener la armonía en el seno de las

(92) IBIDEM.pág. 71.

empresas y lograría que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolidara. (93).

Asimismo, con el objeto de dar mayor agilidad al procedimiento laboral, en base a los principios de economía y concentración procesal, la iniciativa presidencial suprimiría por no considerarse indispensable, el término de 48 horas que se concedía a las partes al concluir el desahogo de pruebas para alegar lo que a su derecho conveniera y aquéllas podrían hacerlo en la misma audiencia, lo que contribuiría a cortar esta etapa del juicio. (94).

Además, se determinó en la propia iniciativa, que las Juntas debían impartir justicia de manera expedita en los juicios laborales y quienes litigaran ante ellas, debían proceder con lealtad y buena fé, considerándose como participantes en una importante

(93) IBIDEM. pág. 78.

(94) IDEM.

tarea social que imponía a todos ciertas normas de conducta a las que debían ajustarse. La relación procesal que se crearía entre todos los que intervinieran en un juicio, los convertiría en coadyuvantes de la recta aplicación de las leyes, sin que por ello abandonaran la demostración y defensa de sus pretensiones jurídicas. (95) . .

De la iniciativa presidencial se puede observar que su propósito era realizar una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, como parte de la Reforma Administrativa que se propuso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, estaría impregnada de un claro contenido de justicia social, lo que debería alcanzarse en parte, mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas, como de las regiones y zonas geográficas en las que se invirtiera.

(95) IDEM.

Debe observarse finalmente, que la iniciativa destacó la conciliación como un medio y un camino que debería recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pudiera convertirse en conflicto. La Constitución, según la propia iniciativa, seguía siendo " una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleados ante la autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto " (96), estableciendo también la iniciativa en comento, que cuando la conciliación no fuera posible, el procedimiento propuesto, buscaría llegar a soluciones justas y obtenerlas en un plazo razonable.

De igual manera, señaló el Lic. López Portillo, que la paz social a cuyo mantenimiento podrían contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, era ciertamente un

(96) IBIDEM. pág. 83.

presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcanzara su plena realización.

La Reforma Procesal realizada por el Licenciado José López Portillo, cuyo propósito se centró en llevar a cabo una restructuración del Derecho Procesal Mexicano, es de especial importancia, toda vez que, entre otras cosas, contribuyó a otorgar mayor agilidad y rapidez al procedimiento laboral y a dar mayor énfasis a la etapa de la conciliación.

2.- DURACION TEORICA DE LOS JUICIOS INDIVIDUALES LABORALES Y EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS.

La reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, estableció al menos en teoría, que la duración de los juicios laborales individuales, sería de 133 días.

La anterior consideración resulta de contabilizar los plazos que para cada etapa del

procedimiento, señala la Ley Federal del Trabajo en el capítulo XVII, bajo el título " Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ".

Así, en diversas disposiciones del citado capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los plazos en que, normalmente, tanto las partes como la autoridad laboral, deben interactuar en el procedimiento ordinario, siendo aquellas las que a continuación se transcriben:

* Artículo 871.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

* Artículo 873, párrafo I.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas

siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

* Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

Fracción IV.- Las partes de común acuerdo,

podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

* Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

Fracción VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

* Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

fracción II.- Las partes podrán ofrecer nuevas

pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

* Artículo 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en

esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

* Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

fracción II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro

de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.

* Artículo 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de Laudo, que debería contener... (IN FINE).

* Artículo 886.- Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera

diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

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

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

De los plazos que se citan en los artículos antes transcritos, se desprende que " en circunstancias legalmente normales ", el procedimiento

ordinario laboral de un juicio individual ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no debería ser mayor a 133 días hábiles; es decir, en un plazo de aproximadamente cuatro meses y trece días, en el que según la reforma procesal de 1980, deben dirimirse los juicios individuales del trabajo, a menos de que el mismo varíe por razón de lo que se precisa en el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente:

Artículo 873.- Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Este caso se presenta en la Ley Federal del Trabajo como una excepción al término inicial de 133 días, toda vez que en las ocasiones que precisa el artículo anteriormente transcrito, el plazo en que las

Juntas de Conciliación y Arbitraje deben resolver los conflictos obrero - patronales, aumenta en tres días.

3.- SITUACION PRACTICA DE LA DURACION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El contenido del tema anterior, constituye el " deber ser " buscado por los legisladores en la reforma procesal de 1980, con el afán de obtener una justicia " pronta y expedita " en los juicios laborales. No obstante, jamás imaginaron o tuvieron presente la realidad de los conflictos de trabajo que se presenta actualmente en el país y en consecuencia, al apartarse la norma jurídica de la realidad que pretende regular, ese precepto de derecho resulta ser ineficaz.

El distanciamiento de la norma de la realidad que pretende regular, trae como consecuencia que en la práctica, la mayoría de los juicios individuales de trabajo, se resuelva en más tiempo del

" legalmente estipulado en el capítulo XVII, cuyo título es " Procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ", de la Ley Federal del Trabajo.

Este incumplimiento de los plazos procesales por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, paradójicamente no se traduce en un perjuicio sólo para los patrones, sino que también, -aunque pudiera parecer ilógico- para la clase obrera, tal y como se tratará posteriormente.

La ineficacia de las normas procesales laborales en un juicio laboral individual, referidas a la duración del juicio, no impacta al fondo de la manera de solucionar los conflictos, sino sólo en cuanto a la forma, ya que si bien es cierto que la legislación laboral sustantiva resulta ser "teóricamente" acertada, los plazos procesales fijados en los artículos 871 al 887 de la ley, no se cumplen en la realidad; en tal sentido, esos plazos aparecen como " adornos " de una pretendida justicia laboral " pronta y expedita " de los legisladores nacionales hacia la clase obrera.

Así, el cúmulo de juicios individuales del trabajo, colocan a la autoridad laboral, -en este caso, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje,- en una imposibilidad real para cumplir con los plazos fijados en la Ley.

No obstante lo anterior, debe observarse que esta imposibilidad por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje para culminar los conflictos que son puestos para su conocimiento y resolución, más que un perjuicio a la clase obrera por no obtener una justicia en los plazos preestablecidos en la Ley Federal del Trabajo, se traduce en un beneficio en caso de obtener aquélla un laudo favorable a sus intereses, pues ese tiempo " de más " que se prolongó el juicio, repercute directamente en el cómputo de los salarios caídos.

Ahora bien, el incumplimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al no sujetarse a los plazos establecidos en la Ley, aunado al cómputo de los salarios caídos, trae en un principio, un perjuicio

directo a los patrones, ya que esa temporalidad "extra" en la duración de un juicio laboral, repercute en el monto del pago de los salarios caídos en caso de dictarse un laudo contrario a sus intereses y que en vez de pagar 133 días por concepto de salarios caídos, en ocasiones pueden pagar mucho más, puesto que en la práctica se observa, que existen juicios que llegan a durar más de dos años en resolverse.

Esta "zozobra" procesal en que se ubican los patrones en cuanto a la duración de un juicio laboral individual, les repercute no nada más como tales, sino que inclusive, puede impactar indirectamente a los demás trabajadores que les presten sus servicios, pues podrían llegar a perder su fuente de trabajo si uno de sus compañeros llegase a ganar al patrón un juicio laboral en el que, debido a la duración del procedimiento, se genere una gran cantidad de salarios caídos. Desgraciadamente y en base a la crisis económica que actualmente impera en el país, ésta es la realidad de la mayoría de los patrones mexicanos.

Hasta aquí, éste problema únicamente se ha analizado desde el punto de vista de la ineficacia teórica de la duración de un procedimiento ordinario laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde las partes no influyen en el desarrollo del proceso en el sentido de que cumplan con las disposiciones y plazos de la Ley Federal del Trabajo, pero puede resultar que, como el riesgo en un juicio laboral son los salarios caídos y éstos aumentan conforme transcurra un juicio, la parte obrera provoque que el mismo se prolongue el mayor tiempo posible, pues así, en caso de obtener un laudo favorable a sus intereses, la cuantía en el cobro de aquellas, será mayor.

Tomando en cuenta lo anterior y dado que no existe en la práctica un límite en cuanto a la duración del procedimiento ordinario laboral, a la parte obrera le conviene que éste se prolongue e incluso, llegue al caso de provocar que ello suceda, con el irreversible perjuicio para el patrón, quien carga el " riesgo " del pago de los salarios caídos, en tanto que el trabajador puede y, -debido a la situación económica

nacional-, debe trabajar en algún otro lugar mientras perdure el juicio laboral.

Sin embargo, cabe hacer notar que en la época de crisis económica en la que actualmente vive el país, el hecho de que un juicio laboral se prolongue por más tiempo, en cierto modo beneficia a la empresa o patrón y lesiona los intereses de los trabajadores, pues ante la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la elevada inflación, el último salario del trabajador con el cual se contabilizan los salarios caídos, -que sería el que devengó en las fechas del despido, proyectado a la fecha en que se intente cobrar el laudo condenatorio en contra del patrón,- sería un salario "irrisorio" que más que condena, parecerá una burla al trabajador despedido.

Por otra parte, es de señalarse que a los trabajadores les interesa que un juicio laboral sea "rápido", pues de lo contrario, el tiempo que inviertan en el mismo, significa la posible obtención de un nuevo empleo o el descuento de un día de salario de su nuevo trabajo.

No debe perderse de vista que la intención del legislador, fué la de proteger y tutelar los ingresos salariales del trabajador, ante la incertidumbre del resultado del juicio y de sancionar al patrón por el despido sin causa; pero si tal "bien a tutelar", -en este caso los salarios que dejó de percibir del patrón, - se encuentra protegido, dado que el trabajador se encuentra devengando un salario en otro trabajo, ¿ por qué se debe sancionar al patrón por un "daño" que en realidad no está causando ?.

Esta última consideración no conlleva a restringir al trabajador para que busque un nuevo trabajo ante su despido sin causa, ya que sería tanto como condenarlo a "morir de hambre", porque ante la nula capacidad de ahorro de la clase obrera y el alto costo de la vida, los trabajadores se encuentran ante la urgente necesidad de conseguir otro empleo para obtener un ingreso, pues no podrían esperar la solución de un juicio que probablemente les fuera favorable después de quién sabe cuánto tiempo.

Por ello, el propósito que encierra el presente trabajo, es la necesidad de reglamentar el pago de los salarios caídos, lo cual debe ir ligado a la duración del juicio ordinario laboral y que se trata en el capítulo V de la presente obra.

C A P I T U L O I V

L O S S A L A R I O S C A I D O S .

- 1.- Concepto.
- 2.- Naturaleza jurídica.
- 3.- Finalidad.
- 4.- Salarios caídos en el juicio ordinario laboral.
- 5.- Repercusión socio-económica del pago de los salarios caídos.
- 6.- Pago de los salarios caídos según la Ley de 1931.
- 7.- Regulación de los salarios caídos en la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 8.- Diferencia entre indemnización y salarios caídos.

CAPITULO IV

LOS SALARIOS CAIDOS.

1.- CONCEPTO DE SALARIOS CAIDOS

De acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, apartado " A ", el trabajador que sea despedido injustificadamente por su patrón, tiene a su elección, dos acciones:

a) El cumplimiento del contrato, mejor conocido como reinstalación; ó

b) La indemnización por el importe de tres meses de salario.

La misma prevención de la Ley Fundamental, es ratificada por el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en su carácter de norma reglamentaria de la Constitución Federal, al

disponer dentro del capítulo IV denominado " Rescisión de las Relaciones de Trabajo ", que:

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

Por lo que respecta a los salarios caídos, el segundo párrafo del artículo en cita señala lo siguiente:

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

Sobre el particular, debe recordarse como lo hace Trueba Urbina (97) en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, que: " Cuando el trabajador sea

(97) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. OP CIT. pág. 49.

despedido de su trabajo, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos a que se refiere este precepto, pero ello lo deberá hacer precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la separación o despido, ya que de no hacerlo así, la acción que se ejercite después del término anteriormente señalado, se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 del Código Laboral. En cambio, tratándose de separación justificada (rescisión justificada) por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, tan sólo se dispone de un mes para ejercitar la acción correspondiente, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 de ésta misma Ley ".

En efecto, las disposiciones anteriormente señaladas, indican lo siguiente:

" Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento, en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación."

"Art. 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. "

Por su parte, la abrogada Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en su artículo 122 establecía que el trabajador despedido sin causa justificada tendría derecho a que se le pagaran los salarios vencidos desde la fecha en que presentara su

reclamación, hasta que terminara el plazo que la propia ley señalaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que pronunciara su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competieran por razón del despido.

Añadía el artículo citado, que si el laudo no se dictare dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales conforme al artículo 542 de la misma Ley, el trabajador tendría derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refería esta última disposición.

El mencionado artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que en casos excepcionales, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje podría conceder por escrito a los Representantes, Auxiliares y Secretarios, un plazo adicional para cumplir sus respectivas funciones; plazo que en ningún caso excedería de otro tanto del que correspondiera a cada uno de ellos para dicho efecto conforme a la Ley.

El plazo a que se refería el artículo anteriormente citado y dentro del cual deberían dictar sus fallos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fué fijado en aquél entonces, por la jurisprudencia denominada "" SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE DEMANDA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL "", en la que se estableció que los juicios laborales debían tener una duración de 54 días y la que a la letra señalaba:

" Si durante la vigencia del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma del 7 de enero de 1956, un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de salarios caídos, de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto, tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que terminó el plazo que la Ley señala a las juntas para resolver en definitiva o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido." (98).

(98) APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. pág. 146. 5ª época. PRECEDENTES: Tomo 58, pág. 481. AD 110/38.- Galván Isidoro y Coag. Unanimidad de 4 votos. Tomo 58, pág. 652. AD. 7426/37. Negociación Minera en Matchualasa. Unanimidad de 4 votos. Tomo 59, pág. 701. AD. 3699/58. García Juan B. Unanimidad de 4 votos. Tomo 59, pág. 3860. Pérez Jesús Roberto. Unanimidad de 4 votos. Tomo 63, pág. 2437. AD. 2103/38. Gris Carlos M. Unanimidad de 4 votos.

Adicionalmente, por tesis jurisprudencial se resolvió que el trabajador despedido sin causa justificada, que demandara el cumplimiento de su contrato, tenía derecho, no sólo a los mencionados 54 días de salarios vencidos, sino a todos los salarios que se causaran desde la fecha de su reclamación hasta que fuera reinstalado en su empleo; indemnización a la que el uso bautizó con el nombre de " SALARIOS CAIDOS " y que a continuación se transcribe:

" Es cierto que la Suprema Corte de Justicia, ha señalado un término de cincuenta y cuatro días como el que legalmente se concede a las juntas para substanciar y resolver un conflicto de trabajo, y que dicho término es el que se ha tomado como base para el pago de los salarios caídos, cuando se reclama indemnización constitucional; pero dicha tesis es aplicable tan sólo cuando la duración del procedimiento ha excedido dicho término, pero no cuando ha sido menor o debe serlo, por disposición de la ley, caso en el cual la condena debe limitarse a los días que real y efectivamente dilató la tramitación del conflicto, a contar de la fecha de presentación de la demanda hasta aquel en que se pronunció la resolución definitiva." (99).

(99) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 5ª época. Tomo L. 4ª Sala. pág. 1956. Precedentes: Tomo L. pág. 1956. Queja 511/36. Sec. de Acuerdos. Agente del M. P. Federal. 8 de diciembre de 1916. Unanimidad de 4 votos.

Por último, la Jurisprudencia también hizo resaltar la procedencia inminente en el pago de los salarios caídos, a través del siguiente razonamiento:

" SALARIOS CAIDOS DURANTE EL CONFLICTO ".- Los salarios caídos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón y si esto se tiene por comprobado, las acciones por salarios caídos, aún reclamados en forma vaga, deben prosperar. Cuando un trabajador es despedido en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 o rescinde su contrato por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 123 del mismo ordenamiento, tiene inmediata aplicación el artículo 124 de la propia Ley, según el cual no solo tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, sino a ésta y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122 de la Ley. Lo anterior está indicando que en tales casos el derecho a la indemnización y el pago de salarios vencidos, constituye una sola obligación jurídica, a la que corresponde una acción 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 está reclamando el pago de salarios caídos en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo citada." (100)

En concepto del maestro Mario de la Cueva, los salarios caídos nacen y son posibles tan sólo durante la tramitación de los conflictos y desde el momento mismo del despido injustificado o de la separación del trabajo por causa imputable al patrono, pudiendo éstos hacerse efectivos en el caso que se haya interpuesto oportunamente una demanda ejercitando la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y trata de definirlos de la siguiente forma: "Se conoce con el nombre de salarios caídos o vencidos, los que debió 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 ordenó la reinstalación o al pago de las indemnizaciones". (101).

(100) APENDICE 1975. 5ª parte, 4ª Sala. Tesis 228. pág. 212 y 213.

(101) DE LA CUEVA, Mario. OP CIT. pág. 263.

El Licenciado José Dávalos se refiere a los salarios caídos señalando que son: " un derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo ". (102).

Por su parte, el Doctor De Buen en relación a los salarios caídos o vencidos, dice que: " no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a una indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador... se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial de salario ". (103).

De las definiciones anteriores se desprende que los salarios caídos son una sanción impuesta al patrón como medida reparatoria de los salarios que dejó de percibir el trabajador como

(102) DAVALOS, José.- OP CIT. pág. 160.

(103) DE BUEN LOZANO, Néstor. OP CIT. pág. 103 y 104

consecuencia del despido injustificado del que fué objeto.

2.- NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS.

Rafael de Pina señala que la doctrina nacional, ha pasado por alto y ha omitido el problema de determinar la naturaleza jurídica de los salarios vencidos y citando al Dr. Néstor de Buen, dice que en sentido estricto, tan sólo se encuentra una breve referencia al problema en la obra del maestro De la Cueva, quien a su vez señala que los salarios caídos se han asimilado a una especie de costas judiciales; esto es, a la "ganancia o beneficio que ha dejado de percibir una persona, como consecuencia del incumplimiento, por otra, de una obligación ". (104).

El maestro Mario de la Cueva, en términos generales, prefiere hablar de "indemnización" y

(104) CITADO POR DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael.- Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S. A. 9ª edición. México, 1980. pág. 336.

al respecto, explica De Buen: " el problema radica en la imprecisión de la Ley que partiendo del supuesto de que constituyen una indemnización, obviamente generada por la violación patronal de los Derechos del Trabajo, en ocasiones señala que se trata realmente del pago de salarios, a los que agrega la no muy clara calificación de vencidos. " (105).

3.- FINALIDAD DE LOS SALARIOS CAIDOS.

Como ya se trató con anterioridad, los salarios caídos cubren una función social que consiste, además de indemnizar a los trabajadores por el perjuicio que les causó el haber sido despedidos injustificadamente de su empleo, en tratar de evitar que los trabajadores injustamente despedidos, no puedan cubrir las deudas que hayan adquirido antes o durante la tramitación del juicio para sufragar sus necesidades más elementales y puedan, en un momento dado, afrontarlas al concluir el procedimiento.

(105) DE BUEN LOZANO, Néstor.- OP CIT. pág. 103.

A pesar de lo anterior, no se puede dejar de reconocer que el pago de los salarios caídos, dista mucho de ser la solución ideal para dar solución a los problemas a que se enfrentan actualmente los trabajadores injustamente despedidos de nuestro país, o los que justificadamente rescindan su contrato de trabajo.

Tales problemas se podrían solucionar cuando en el ámbito de las relaciones obrero - patronales se encuentre un trámite verdaderamente expedito, en base a una pronta administración de justicia, lo que en la realidad no deja de ser una solución ideal y como tal se le reconoce.

Sin embargo, mucho es lo que, en realidad, los salarios caídos aportan a un mayor acercamiento a esa ideal solución y para justificarlos al establecer su finalidad, en ocasiones se ha acudido a las teorías civilistas de responsabilidad contractual, en las que se les equiparan a un pago por concepto de "daños

y perjuicios ", que ocasiona el patrón al impedir la continuidad de la relación de trabajo; de la prestación del servicio.

Pero en realidad y dejando a un lado la opinión que sobre el concepto " salarios caídos " se tiene en base a la legislación civil, puede decirse que los salarios caídos encuentran su fundamento en la protección que, en todo caso y en todo momento, debe darse a las necesidades de los trabajadores y por consecuencia, a quienes de ellos dependen.

Debe observarse con extrema atención, que los salarios caídos no se conviertan en un arma de doble filo que en un afán más " paternalista " que " proteccionista ", pueda significar, en un momento dado, graves riesgos a la subsistencia de las empresas.

La finalidad de los salarios vencidos, de una manera general consiste en una medida indemnizatoria para el trabajador por haber sido

despedido de su trabajo en forma injustificada, buscando que mediante el pago de estos salarios que no devengó por causas imputables al patrón, pueda hacer frente a los gastos cotidianos necesarios para su subsistencia y la de los suyos.

Ahora bien, siendo éstos salarios caídos o vencidos, a los que el licenciado Mario de la Cueva define como: " los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo " (106), se considera que son un pago adicional que debe hacerse al trabajador, con el fin de retribuirle el daño que le fue causado por el patrón y las consecuencias económicas que ello le ocasionó.

4.- SALARIOS CAIDOS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

La condena del pago de salarios caídos, procede cuando el patrón no accede de inmediato a

(106) DE LA CUEVA, Mario.- OP CIT. pág. 263.

la acción principal deducida por el trabajador, ya sea ésta la indemnización o la reinstalación, que se originan por la violación a los derechos de estabilidad del trabajador en su empleo.

De ésta manera, la procedencia del pago de los salarios caídos que regula la Ley Federal del Trabajo vigente, son los siguientes:

1).- El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala que ante la presencia de un despido:

" 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 haya sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Al respecto, Alberto Trueba Urbina señala que " el trabajador despedido injustificadamente, tiene dos acciones: una de reinstalación obligatoria o cumplimiento de contrato del trabajo y otra de indemnización de tres meses de salario y pago de salarios vencidos o caídos, en los términos del artículo 48 de la Ley ". (109).

Por su parte, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tesis de Jurisprudencia, ha sostenido un criterio similar del concepto, en los siguientes términos:

" SALARIOS VENCIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES POR DESPIDO.- El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar a su elección que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le

(107) TRUEBA URBINA, Alberto. OP CIT. pág. 303.

paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo " (108).

En base a lo anterior, es evidente que el pago de los salarios caídos procede cuando, ante un despido injustificado, se ejercitan las acciones principales de reinstalación o pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario.

2).- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, contempla una variante a lo establecido por el artículo anteriormente citado, toda vez que dispone que en los cinco casos específicos que prevé:

" El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:... (IN FINE) "

(108) INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1981. 2ª parte. 4ª Sala. México, 1981. Mayo Ediciones, S. de R. L. pág. 148 y 149.

A su vez, éste último artículo señala que:

" Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior, consistirán... III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, al resolver el Amparo Directo 332/83, promovido por Taidé Galván Torres, se refiere a esta variante:

" CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO, DERECHO DEL PATRON A SER EXIMIDO DEL, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION.- Si bien el artículo 123 de nuestra Ley Suprema consagra en su párrafo inicial con el rango de garantía social el derecho del trabajo, también el propio dispositivo constitucional en su fracción XXII establece: "... 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 ". Luego entonces, teniendo el mismo rango constitucional

el derecho del trabajo y el derecho del patrón a ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos determinados por la ley, no puede decirse que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que reglamenta este segundo derecho, sea anticonstitucional. Conforme a lo anterior, sin desconocer que ha sido aspiración permanente de la clase trabajadora, recogida en nuestras leyes, la de la estabilidad en el empleo, armonizando las disposiciones constitucionales antes mencionadas, se llega a la necesaria conclusión de que la regla general admite las excepciones previstas en la propia norma suprema, ya que no existe ninguna razón para interpretar que lo dispuesto por la fracción XXII se refiere sólo al cumplimiento del contrato de trabajo en aquellos aspectos que no vulneran el derecho a la estabilidad en el empleo, pues hacerlo así significaría introducir una distinción no prevista en la norma constitucional ". (109).

Derivado de lo anterior, se colige que también es procedente el pago de los salarios caídos, cuando ante un despido injustificado, el trabajador demanda la reinstalación y el patrón se exime de ella

(109) INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1983. 3ª parte. 4ª Sala. Tribunales Colegiados de Circuito. México, 1983. Mayo Ediciones, S. de R. L. pág. 202 y 203.

mediante el pago de una indemnización constitucional con apoyo en lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, debe señalarse que el pago de los salarios caídos, también procede en los casos en que el trabajador se separa de su empleo rescindiendo la relación laboral por causas imputables al patrón.

Con el objeto de fundamentar lo anterior, el artículo 123 Constitucional, apartado " A ", fracción XXII, dispone que el patrón:

" ... igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos... ".

3).- El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, menciona las causas de rescisión de

la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para el trabajador y en el numeral 52 de la misma Ley se establece que:

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

Sobre el particular, debe observarse que no existe criterio definido acerca de si, al momento de presentarse la demanda, el trabajador debe o no estar separado de su trabajo.

Sin embargo, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el Amparo Directo 186/82, promovido por Armando Saúl Piceno Vargas y coagraviados, sostiene que:

" No es requisito para exigir el pago de las indemnizaciones a que

alude el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, el que previamente a la presentación de la demanda el trabajador se separe de sus labores, si señala la fecha en que lo hará, ya que tal numeral sólo enumera las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49, en tanto que el 52 establece que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas señaladas en el artículo 51 ". (110).

Por su parte, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el Amparo Directo 2095/81, promovido por Soledad López Gutierrez, indica que:

" Cuando un trabajador rescinde el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, pero continúa prestando sus servicios en fecha posterior a la presentación de la demanda, en la que dijo haber rescindido, no puede considerarse válida su acción, porque si continuó prestando sus servicios, ésto significa que no existió la

(110) INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1982. 3ª parte. Tribunales Colegiados de Circuito. México, 1982. Mayo Ediciones, S. de R. L. pág. 172 y 173.

ruptura del contrato como circunstancia necesaria para exigir las consecuencias de esa rescisión y, además, de haber existido la causal que invocó, no era particularmente grave, ya que siguió trabajando ". (111).

Por lo anterior, es de considerarse que cuando un trabajador va a rescindir su contrato de trabajo por causas imputables al patrón, es requisito indispensable para exigir el pago de las indemnizaciones a que alude el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, el que previamente a la presentación de la demanda, el trabajador se separe de sus labores, en virtud de que si el trabajador continúa prestando sus servicios para el patrón que cometió una de las faltas a que se refiere el artículo 51, se podría presumir que dicha falta no fué lo suficientemente grave como para hacer imposible la continuación de la relación laboral y por lo tanto, no hubo razón fundada para demandar la rescisión del contrato de trabajo.

Alberto Trueba Urbina, al opinar sobre éste punto, señala que " en los casos que se

(111) IBIDEM. pág. 155.

mencionan en el artículo 51, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 anteriormente transcrito, porque el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador, de manera que las causales de retiro a su vez implican un despido injustificado del trabajador; esto es, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de los servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje... " (112).

Por ello, únicamente procederá el pago de los salarios caídos, cuando el trabajador rescinda el contrato de trabajo, sin responsabilidad para el propio trabajador, por causas imputables al patrón.

(112) TRUEBA URBINA, Alberto. OP CIT. pág. 305.

4).- La Ley Federal del Trabajo vigente señala diversas formas de prestación de servicios en las cuales, como en toda relación obrero - patronal, al momento del rompimiento de la relación laboral por un despido injustificado, procede el ejercicio de las dos acciones consignadas en el artículo 123 Constitucional y, por ende, el pago de los salarios caídos.

Así, por lo que respecta al trabajo a domicilio, el artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo indica que:

" El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo tendrá los derechos consignados en el artículo 48 ".

Este último numeral, en su segundo párrafo, contempla el pago de los salarios caídos.

5).- Diverso caso de procedencia del pago de los salarios caídos se presenta cuando el

patrón impide injustificadamente que el trabajador desempeñe su labor; a este respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el Amparo Directo 3929/78 promovido por Guadalupe Contreras Fleites y otros, ha sostenido que el hecho de que el patrón impida a los trabajadores, sin justificación alguna, desempeñar su trabajo, equivale a un despido:

" DESPIDO, IMPEDIMENTO SIN JUSTIFICACION POR EL PATRON DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJO, EQUIVALENTE A PRESCRIPCION.- El hecho de que el patrón impida a los trabajadores sin justificación alguna desempeñar su trabajo, equivale a un despido, y al demandar los trabajadores el cumplimiento del contrato de trabajo, están pidiendo su reinstalación, por tanto, el término de prescripción para el ejercicio de la acción en el caso no es el establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, sino el del artículo 518 del mismo ordenamiento que expresamente dispone que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo y que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. (113).

(113) INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1979. 2ª parte. Tribunales Colegiados de Circuito. México, 1979. Mayo Ediciones, S. de R. L. pág. 57 y 58.

Por lo anterior, se considera que es procedente el pago de los salarios caídos cuando el patrón, sin causa justificada, impida a los trabajadores desempeñar su trabajo.

6).- También procede el pago de los salarios caídos, cuando un trabajador de confianza, es removido a su puesto base, pues aunque tratándose de puestos de confianza el patrón tiene el derecho de elegir libremente a la persona que ocupará ese puesto, una vez que se ha determinado que un trabajador va a ocupar un puesto de confianza, el removerlo del mismo implica la separación de su trabajo como empleado de confianza, por lo que puede ejercitar las acciones de reinstalación o indemnización y hacer uso de los derechos que le otorga el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que incluyen el pago de los salarios caídos.

Así, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

" El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida

con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de ésta Ley ".

Con el objeto de dar mayor claridad al artículo anteriormente transcrito, es necesario señalar que el artículo 47 que menciona el precepto legal citado, forma parte del capítulo IV del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se refiere a la rescisión de las relaciones de trabajo; expresando el referido artículo 47, las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

7).- También procede el pago de los salarios caídos cuando, como lo dispone el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo el texto del artículo citado el siguiente, en lo que se refiere al concepto en estudio:

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

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.-

III.-

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

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

De lo anterior se desprende que la procedencia del pago de los salarios caídos, depende no sólo del hecho de que exista un despido injustificado, sino también, del fiel cumplimiento que se dé a las condiciones de trabajo y del respeto que el patrón otorgue al trabajador, en la relación obrero - patronal.

5.- REPERCUSION SOCIO - ECONOMICA DEL PAGO DE
LOS SALARIOS CAIDOS.

Actualmente, en la práctica hay muchas divergencias en relación al despido injustificado con respecto al pago de los salarios caídos, ya que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se actualiza el verdadero problema obrero - patronal, se proponen y encierran bellos ideales de equidad, de justicia y en ocasiones, hasta concepciones de maldad y total desapego de la Ley; situación ésta que provoca perjuicios de trascendencia social creando una situación difícil y que por lo regular, llega a durar hasta varios años la tramitación de los juicios laborales, lo que provoca que el monto de los salarios caídos que se generen, aumente en cantidades exageradas.

Debido a la situación económica por la que actualmente atraviesa el país, la que por cierto repercute en todas y cada una de las personas que lo habitan sin importar su condición social, económica o cultural, el trabajador despedido de su empleo, -fuente

de su subsistencia,- no se encuentra en condiciones de esperar por años que se resuelva el juicio laboral intentado en contra del patrón que lo despidió injustificadamente, por lo que casi en la totalidad de los casos, el trabajador se encuentra en la imperiosa necesidad de obtener otro trabajo en otra empresa, disponiéndose a esperar con toda tranquilidad, a ganar el juicio interpuesto y a cobrar una suma que, en algunas ocasiones, adquiere proporciones exageradas, gracias a la condena del pago de los salarios caídos que se hayan generado desde el momento del despido, hasta el cumplimiento del laudo.

La situación anteriormente señalada, en algunas veces puede ser en perjuicio especialmente de los patrones de poco capital que, por un laudo de ésta naturaleza, llegan a verse obligados a pagar cantidades desproporcionadas a sus posibilidades, corriendo un peligro inminente para su existencia.

El pago de los salarios caídos, se convierte por una parte, en un instrumento de larga

espera y por la otra, en una situación de zozobra y de peligro para los patrones que cuentan apenas con los medios necesarios para mantener en pie la empresa.

El trabajador despedido de una empresa, encuentra trabajo en otra algún tiempo después y de ésta manera, continúa su vida normal, mientras que la tardanza de las autoridades para resolver los conflictos laborales, ocasiona la acumulación de más y más salarios caídos, hasta generar tal cantidad que da lugar a convertir la condena de los salarios caídos, en fuente de especulación, debiendo ser, tal y como lo marca la Ley, una mera compensación, cuyo fin es cumplir con la justicia social, mediante el resarcimiento al trabajador de los daños y perjuicios que le causó el hecho de haber sido separado injustificadamente de su empleo.

Cierto es que el trabajador despedido de su empleo, sufre diversos daños y perjuicios, pues ante el hecho de su despido, frecuentemente tiene que endeudarse para sobrevivir: sufre el daño de la privación de la ganancia lícita

derivada del salario que recibía si el patrón no hubiera faltado a su obligación de proporcionarle trabajo, ocasionándole con ello un perjuicio fundamental al trabajador, puesto que el salario es la base de su patrimonio, de su subsistencia y de la de los que de él dependen económicamente.

No obstante lo anterior, el hecho de que como consecuencia de la larga duración del trámite de los juicios laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se generen cantidades exageradas por concepto de salarios caídos, ello no debe tomarse únicamente como una ventaja para el trabajador despedido y una desventaja o " represalia " para el patrón que injustificadamente lo separó de su empleo, puesto que esta circunstancia, que crea la liquidación de la fuente de trabajo y consecuentemente, la falta de medios para afrontar los gastos normales que requiere el trabajador para su subsistencia, justifica el pago de la suma de salarios caídos que se hayan generado durante la tramitación del juicio.

El que un patrón tenga que pagar una gran cantidad de dinero por concepto de salarios

caídos, no repercute única y exclusivamente en su patrimonio, sino que, por razones por demás obvias, también repercute en los demás trabajadores que prestan sus servicios para el mismo patrón, lo que afecta social y económicamente a sus relaciones laborales, toda vez que podría llegar el caso en que el patrón se encontrara en la disyuntiva de elegir entre pagar a los trabajadores que continúan laborando para él, o pagar la condena que por concepto de salarios caídos se le impone en el laudo.

En el supuesto de que el patrón cuente escasamente con los recursos económicos elementales para mantener el funcionamiento de la fuente de trabajo y se encuentre obligado a cubrir la cantidad a la que se le condenó mediante el laudo, estaría en la necesidad de vender su maquinaria para liquidar esa deuda o de reducir el número de trabajadores; esta situación provocaría el desempleo de alguno o algunos de los que continuaban empleados y traería asimismo, una repercusión tanto económica como social, pues por pagar una condena cuantiosa de salarios caídos a un solo trabajador, se perjudicaría a los demás que continuaran prestando servicios en ese mismo lugar, al quitarles entonces el trabajo a estos últimos.

Lo anterior ocurriría tratándose de un patrón de escasos recursos o de una empresa pequeña, aunque no debe perderse de vista que en el caso de patrones o empresas grandes, -entendiéndose por ellas las que cuentan con recursos económicos sobrantes para salir adelante y continuar con su elevada producción, las que en cada ejercicio fiscal generan cantidades considerables por concepto de utilidades a repartir, las que cuentan con un número elevado de trabajadores a su servicio, las empresas o patrones que cuentan con el capital que se requiere para subsistir-, el impacto del pago de los salarios caídos no se les presenta de una manera tan directa.

Sin embargo, aunque tal vez a los patrones de éstas características no les afecte el pagar a un solo trabajador una condena considerable de salarios caídos, no podría decirse lo mismo en el caso de tener que pagar varias condenas de ésta naturaleza a diversos trabajadores que hubieran sido despedidos injustificadamente o que, por algún motivo, hubieran rescindido su contrato de trabajo con causa justificada, situación que definitivamente se vería reflejada en la contabilidad de la empresa.

Así, el impacto que se presenta en los patrones o empresas grandes, se reflejaría en la disminución de las utilidades; en el no poder aumentar los sueldos a los trabajadores; en reducir los gastos de la misma empresa, etc., situación que al igual que en las empresas pequeñas, afectaría a los trabajadores que continuarán prestando sus servicios en dicha fuente de trabajo al momento de beneficiar a los que, teniendo ya otro empleo, únicamente se ocupan de cobrar la cantidad por la cual se condena al patrón en el laudo.

Para concluir, puede decirse que el pago de los salarios caídos que se generen durante el trámite de un juicio laboral, cuya duración exceda de los parámetros normales; es decir, de los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, puede ocasionar daños tanto a los patrones en cuanto a la existencia de sus empresas, como a los trabajadores que laboren en los centros de trabajo cuando el patrón, obligado a pagar a uno o varios de los trabajadores una cantidad exorbitante de salarios caídos, sea necesario que varíe las condiciones de la misma empresa, resultando de ello en el peor de los casos, la liquidación y cierre de la fuente de trabajo,

contribuyendo así al gran problema social que es el desempleo y desamparando de una forma por demás injusta a los otros trabajadores.

**6.- PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS SEGUN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1931.**

El Contrato de Trabajo es un contrato bilateral que de acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad y conforme al artículo 39 del mismo ordenamiento legal, el contrato es forzoso para el patrono por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo, de lo que se desprende que la obligación del patrono, consiste en proporcionar al obrero un trabajo.

En consecuencia, estando obligado el patrono a proporcionar al obrero trabajo indefinida -- mente mientras no se agote la materia del mismo, al

despedirlo sin causa justificada, falta a su obligación fundamental y coloca al obrero en situación de ejercitar las acciones derivadas de ese incumplimiento; acciones que tienen su fundamento tanto en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, como en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y son, a elección del trabajador, la de cumplimiento del contrato y la de indemnización o la rescisión, exigiendo que se le paguen los tres meses que establecen los dispositivos legales citados y además, la responsabilidad que resulte del conflicto a cargo del patrón cuando no compruebe la causa de la rescisión.

Si se toma en cuenta que la indemnización significa el resarcimiento de daños o de perjuicios, los tres meses de salario que está obligado el patrono a pagar al trabajador que ha sido despedido sin motivo justificado, pueden ser equiparados al pago de los daños y perjuicios que causa al trabajador el quitarle su trabajo, con la circunstancia especial de que como se observa en la Constitución, el monto de dichos daños y perjuicios, se determina en la Ley Fundamental en una cantidad fija de tres meses de salarios, que no puede reducirse ni renunciarse por el obrero.

Mario de la Cueva (114) señala que durante la vigencia de la Ley de 1931, se llegó a considerar que con fundamento en su artículo 11, fracción XVI, los salarios caídos debían de pagarse indefinidamente; esto es, que no tenía límites el pago de los salarios a que hubiera tenido derecho el obrero despedido, si hubiese continuado trabajando y desempeñando sus labores, pero agregaba que era necesario que el trabajador por su parte, hubiera cumplido con las obligaciones que le correspondían en el contrato bilateral de trabajo, o sea, 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 dependieran del mismo trabajador.

Sin embargo, en la práctica se observa que en contadas ocasiones, el obrero despedido asiste al lugar del trabajo durante todo el tiempo en que se tramita el conflicto de reinstalación, puesto que consiente de que el trámite de su demanda de

(114) DE LA CUEVA, Mario.- OP CIT. pág. 683.

reinstalación puede durar muchos años, por imperiosa necesidad se ve obligado a buscar trabajo en otra parte y aceptarlo tan pronto como lo encuentra.

Desafortunadamente, las autoridades laborales han demostrado que no es sencillo resolver este problema, debido al alto número de demandas que se presentan día con día, lo cual ha permitido que se incrementen los salarios caídos del trabajador desprotegido y que al aumentar desproporcionalmente, lleguen a convertirse en fuente de especulación, lo que debía ser una indemnización de la justicia social que protege el legislador.

El pago de tres meses de salarios tiende a indemnizar al trabajador que ha sido despedido sin causa justificada, de todos los daños y perjuicios y cualesquiera otros que le haya causado la separación de su trabajo, pero el trabajador puede optar por la otra opción que establece en su favor la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, exigiendo el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que en este caso, no

tendría derecho a los tres meses de salario, de manera que jurídicamente se le debe resarcir en otra forma por los daños y perjuicios causados con motivo del despido, durante el período que dure la tramitación del conflicto, además de que al decretarse la reinstalación, se reanude el cumplimiento efectivo del contrato tanto por parte suya, como por la del patrón.

Sin embargo, en uno u otro caso, el trabajador tiene derecho a ser beneficiado en el pago de los salarios caídos que se hayan generado durante la tramitación y resolución del conflicto, por así disponerlo expresamente el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- REGULACION DE LOS SALARIOS CAIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como disposición fundamental en materia de salarios caídos, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece lo siguiente:

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

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

De la lectura del artículo transcrito con anterioridad, se desprende que el legislador, precisa que " cualquiera que hubiese sido la acción intentada ", procederá el pago de los salarios caídos, no limitando su pago, al hecho de que se ejercite exclusivamente la acción de reinstalación o la de indemnización, puntualizando lo anterior, con base a que tanto en las legislaciones laborales como en las jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reguló el pago de los salarios caídos cuando se ejercitaba únicamente la acción de reinstalación, según la interpretación de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje al precepto citado, decidiendo que el pago de los salarios caídos, únicamente procedía cuando el trabajador reclamara la reinstalación en su empleo, porque de esa manera se inconformaba con la ruptura de la relación de trabajo, no siendo así el caso del trabajador que reclamara la indemnización constitucional, en la que no procedía el pago de los salarios caídos, puesto que se entendía que el trabajador despedido, si estaba de acuerdo con la ruptura del vínculo laboral.

Así, el artículo 49 de la vigente Ley laboral, menciona cinco casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, el que en su fracción III, se refiere a los salarios caídos de la siguiente manera:

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

El artículo 55 de la misma Ley de 1970, colocado dentro del Título Segundo, Capítulo V denominado " Terminación de las Relaciones de Trabajo ", dispone lo siguiente:

" Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 ".

Por su parte, el artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, disponía que si el patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, procedía el pago de los salarios caídos.

8.- DIFERENCIA ENTRE INDEMNIZACION Y LOS SALARIOS CAIDOS.

Con frecuencia, los grandes maestros del Derecho del Trabajo, al hablar de los salarios caídos, se refieren a ellos equiparándolos a una

" indemnización " que se entrega a los trabajadores que han sido injustificadamente despedidos de su empleo o que por alguna causa imputable al patrón, dan por terminado su contrato de trabajo; es decir, la relación laboral mediante la cual venían prestando sus servicios.

Así, el maestro Néstor De Buen, define a los salarios caídos como " indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado del trabajador ". (115).

De la anterior definición resulta que, si bien es cierto que los salarios caídos cumplen una función compensatoria por los daños y perjuicios que sufre el trabajador al momento de ser separado de su empleo y de su medio de subsistencia, a aquellos no se les puede denominar o equiparar con el concepto " indemnización "; por las siguientes razones:

a).- Los salarios caídos o vencidos, tienen por objeto compensar al trabajador por

(115) DE BUEN LOZANO, Néstor. OP CIT. pág. 105.

los daños y perjuicios que le ocasionó el haber sido despedido de su empleo o por encontrarse en la necesidad de dar por terminada la relación laboral en la que se venía desempeñando por causas imputables al patrón, lo que provocó que no continuara devengando su salario normalmente, en tanto que la indemnización consiste en una sanción o represalia para el patrón por haber retirado al trabajador de su empleo de manera injustificada.

b).- Los salarios caídos, en la Ley vigente, no se encuentran plenamente determinados en su cuantía; es decir, no existe un límite en su monto para su pago, pues se contabilizan desde el momento del injustificado despido o desde que el trabajador dá por terminada la relación de trabajo, hasta que se lleva a cabo la ejecución del laudo condenatorio, generándose éstos en forma paralela a la duración del procedimiento laboral, en tanto que el monto de la indemnización, se encuentra determinado en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, equivaliendo al importe de tres meses de salario.

Con el objeto de fortalecer lo anteriormente señalado y establecer de una manera más clara la diferencia que existe entre los conceptos " salarios caídos " e " indemnización ", es oportuno citar la definición que el Diccionario Jurídico presenta en relación a lo que es " indemnización ", siendo ésta la siguiente: " la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad ", (116) de lo que se desprende que efectivamente, existe una clara diferencia entre los conceptos citados.

Sin embargo, entre los conceptos en estudio, existen las siguientes semejanzas:

a).-Los salarios vencidos no integran el salario que se regula en el artículo 82 de la Ley Laboral, así como tampoco la indemnización constitucional.

(116) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S. A. 5ª edición. México, 1992. pág. 1676.

b).- El pago de la indemnización constitucional se cuantifica tomando como base el salario a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, al igual que en la cuantificación de los salarios caídos.

c).- Los dos conceptos en estudio, es decir la indemnización y los salarios caídos, se encuentran regulados en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, aunque determinados de manera diferente, toda vez que la indemnización se encuentra contemplada de una manera clara y precisa, mientras que los salarios caídos derivan de una interpretación realizada a la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

C A P I T U L O V

PROPUESTA PARA EL CONTROL DE LOS SALARIOS CAIDOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

C A P I T U L O V

PROPUESTA PARA EL CONTROL DE LOS SALARIOS CAIDOS
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

En el presente capítulo, se expone la forma en que debieran ser regulados los salarios caídos en el procedimiento ordinario laboral, así como las razones que sustentan tal proposición.

Para ello, resulta de primordial importancia ubicar dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo, a los salarios caídos y dado que éstos derivan de una condena que dicta la Junta al resolver la litis fijada en el procedimiento ordinario laboral y la procedencia de los mismos se plasma en el laudo que emite la autoridad, es dentro del Capítulo XIII, " De las resoluciones laborales " del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, donde debe ubicarse su regulación.

En virtud de lo anterior, es dentro del capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, en donde debe ubicarse la propuesta para el control de los salarios caídos.

Así, el lugar más apropiado para insertar la propuesta referente al control de los salarios caídos, será dentro del texto del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el mismo se regula la forma y términos en que deberán determinarse y cuantificarse las condenas en los laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La actual redacción del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia:

" En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación ".

Como ha quedado expuesto en capítulos anteriores, el cómputo para el pago de los salarios caídos, se inicia desde la fecha en que el trabajador fue injustamente despedido o desde aquella en que se rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, hasta la fecha en la cual se dé total y cabal cumplimiento al laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se condena al pago del concepto en cita.

Asimismo, se ha sostenido que ese período de tiempo, llega incluso a prolongarse por varios años, poniendo en muchos casos, en peligro la subsistencia de la propia fuente de trabajo, en perjuicio de otros trabajadores.

Por ello, el objetivo de la presente propuesta, es determinar que el monto del pago de los salarios caídos en un juicio ordinario laboral, debe ser proporcional al monto del pago de la indemnización constitucional y a las consecuencias

producidas por la actitud lesiva del patrón hacia el trabajador en una relación laboral.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto y tomando en consideración el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con el monto de la cuantía que se requiere y se establece para hacer efectiva la suspensión de la ejecución del acto reclamado en los juicios de amparo directo, es conveniente contabilizar el pago de los salarios caídos hasta el importe de seis meses de salarios del trabajador, dentro del procedimiento ordinario laboral.

La consideración anterior, tiene su fundamento en lo dispuesto por el párrafo primero del artículo 174 de la Ley de Amparo, que señala que en los juicios de amparo directo, tratándose de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

" Tratándose de laudos o de resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia ".

Correspondió a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinar el monto mínimo indispensable para la subsistencia del trabajador, resolviendo tal concepto mediante la jurisprudencia 301, que a la letra dice:

SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO.

El artículo 174 de la Ley de Amparo establece una facultad discrecional en favor del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo, y la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia de trabajo, es improcedente hasta por el importe de seis meses de salarios, por ser éste el

término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías. (117)

Tomando en consideración el criterio sustentado por la Cuarta Sala de nuestro más alto tribunal y el hecho de que las más de las veces el trabajador despedido o aquél que rescindió su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, ante la necesidad de proveer su subsistencia y la de su familia se ve obligado a buscar y encontrar un nuevo trabajo en el menor tiempo posible desde el acontecimiento de tal hecho, resulta fuera de toda proporción el no fijar un límite en el cómputo de los salarios caídos dentro del procedimiento ordinario laboral.

Asimismo, " otras ejecutorias de la Cuarta Sala de la Suprema Corte, han complementado la tesis transcrita y han resuelto que si el laudo condena a reinstalar al trabajador y a pagarle salarios caídos, que

(117) COMPILACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. 1917 / 1985. 4ª parte. 4ª Sala. Pág. 269.

es el caso común, la suspensión debe negarse en cuanto a la primera, la reinstalación, pero concederse en cuanto a los segundos, ya que el trabajador no está en peligro de no poder subsistir, supuesto que cobrará los salarios que devengue (véase queja numero 550/37, entre otras). De igual modo, ha sostenido que si se prueba que el trabajador que lo obtuvo cuenta con recursos propios que le permiten subsistir mientras se resuelve el amparo, la suspensión puede concederse, como puede verse en las quejas numeros 22/38 y 330/38, entre otras. Por último, también ha resuelto la Corte que cuando el trabajador en cuyo favor se dictó el laudo reclamado se encuentra trabajando para otro patrón y esto queda acreditado, la suspensión puede concederse por la totalidad de la condena, por la misma razón de que al percibir un salario a cambio de su trabajo, no corre el riesgo de no poder subsistir (véase queja numero 13/38) ". (118).

Por las razones antes citadas, es de proponerse que la redacción del actual artículo 843 de

(118) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, " Manual del Juicio de Amparo ", Editorial Themis, S.A. México, 1988, pág. 552.

la Ley Federal del Trabajo, debe adicionarse con dos párrafos, para que ordene lo siguiente:

Artículo 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

En los laudos en que se condene al pago de salarios caídos, según el salario del trabajador que se acredite en autos, se fijará el pago de los mismos en cantidad líquida por el periodo comprendido desde la fecha del injustificado despido o en la cual se rescindió el contrato de trabajo por causa imputable al patrón, hasta por un término máximo de seis meses, si la duración del juicio fue mayor de esta temporalidad.

Si la duración del juicio fue menor a seis meses, los salarios caídos serán computados hasta la fecha en que se cumplimente el laudo, sin que el cómputo de los mismos pueda exceder a seis meses.

Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de líquida --ción."

CAPITULO VI

JURISPRUDENCIA

CAPITULO VI

JURISPRUDENCIA EN RELACION A LOS SALARIOS CAIDOS.

Juan Landereche, en un comentario publicado en la Revista Jus, opina que " aún cuando la jurisprudencia que establece el pago indefinido de 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 variables y en algunos puntos vacilantes; esto debido seguramente a la complejidad del problema; pero además también, a la influencia de fuerzas políticas protectoras del movimiento obrero, al que le conviene imponer estas condenas que son un arma temible para sus luchas y una fuente de ingresos importante ". (119).

La Ejecutoria " Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana,

(119) LANDERECHE OBREGON, Juan.- Pago de los Salarios Caídos. Artículo editado en Revista Jus. No. 61. México, 1943.

del 6 de marzo de 1935 ", dictada de acuerdo con las bases que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha seguido hasta ahora, distinguió que cuando el obrero se conforma con el despido y demanda su indemnización, tiene derecho a dicha indemnización y además a 54 días de salarios caídos de acuerdo con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; pero que cuando demanda el cumplimiento del contrato, no es aplicable dicho precepto, sino la fracción XVI del artículo 111 de la propia Ley 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 este respecto, la Corte precisó que la tendencia a partir 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 ó por causas ajenas al propio obrero y el laudo se pronunciare fuera del plazo de la Ley, se hicieran caer las consecuencias de la demora en el mismo

obrero, debiendo estimarse que la cuestión se encontraba ya resuelta por la fracción XVI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que sin hacer limitaciones ni distingo alguno, establecía la obligación de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera por causas imputables al mismo patrón.

Otro punto de vista interesante respecto a este problema, fué el que expuso la Corte en ejecutoria " Antonio Ruiz Bravo ", de 15 de mayo de 1935, en la que fundamentó el pago de salarios caídos como una indemnización a que tiene derecho el obrero despedido injustificadamente de su trabajo, que corre a los Tribunales y que en consecuencia, tiene que desatender a sus labores para seguir el curso de la reclamación y como ésta es motivada por el incumplimiento del patrono, el mismo debe sufrir las consecuencias, entre las que se cuenta, el sostenimiento del obrero despedido sin causa; pero como la duración del trámite no se puede preveer, debe concederse siempre por equidad y mayoría de razón,

un tanto igual a la indemnización constitucional; es decir, tres meses cualquiera que sea el tiempo que dure el conflicto e independientemente de la indemnización también por tres meses que establece la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

La ejecutoria de " Emilio Ruiz " del 17 de junio de 1935, insistió en la distinción entre los artículos 122 y 111, fracción XVI, de la Ley Federal 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 tiene que atender el trámite del juicio y por éste motivo sólo eventualmente podrá trabajar en el mejor de los casos, por lo que el patrón deberá resarcirle los perjuicios consiguientes de acuerdo con el segundo de los citados preceptos.

Asimismo, cita la tesis en comento, que cuando el trabajador demande indemnización y ésta no se le pague, desde luego y por atender al trámite del

conflicto, tampoco puede buscar trabajo, también debe resarcirle el patrón de los perjuicios que le haya causado, pero por aplicación entonces del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debería pagarle los 54 días de salario, además de los tres meses de indemnización.

Por último, en la ejecutoria de " Jesus Romero " del 13 de septiembre de 1935, la Corte trató de fundamentar más a fondo la condena de salarios caídos por tiempo indefinido y estableció en síntesis, que carece de base la objeción de que el patrón no es responsable del tiempo que tardan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tramitar el conflicto y la Corte el Amparo, puesto que al romper y no cumplir el contrato de trabajo, el mismo patrón es el culpable de que se ponga en movimiento la maquinaria judicial, así como de sufrir las consecuencias que no existirían si hubiera cumplido el contrato y la autoridad no hubiera necesitado intervenir para dictar su fallo en un tiempo más o menos largo.

De lo anterior se observa, que en forma un tanto imprecisa, la Corte establece que las consecuencias del conflicto de trabajo, incluyendo la tardanza ilegal en su resolución por parte de las autoridades, debería imputársele al patrón culpable de dicho conflicto y no al obrero inocente del mismo; principio que a personal punto de vista, es incorrecto por las razones que con posterioridad se expondrán.

A partir de las ejecutorias mencionadas, la Suprema Corte de Justicia insistió en sostener que de las dos acciones que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional concede al trabajador despedido injustificadamente, la de indemnización debía regirse por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de cumplimiento de contrato o reinstalación, por la fracción XVI del artículo 111 de la misma Ley y que en consecuencia, cuando demandaba indemnización, el obrero tenía derecho además al pago de los 54 días de salarios caídos, pero cuando demandaba el cumplimiento del contrato de trabajo, tenía derecho sin limitación, a los salarios caídos que se causaran desde el despido injustificado hasta el momento de la reinstalación.

En el transcurso del tiempo y comparando el antiguo criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con las tesis jurisprudenciales emitidas hasta antes de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 , se puede notar el gran logro que se ha tenido con respecto al pago de los salarios caídos y por supuesto, en la reinstalación o indemnización, ya que:

" Los salarios caídos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón y si ésto se tiene por comprobado, las acciones por salarios caídos, aún reclamados en forma vaga, deben prosperar. Cuando un trabajador es despedido en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 o rescinde su contrato por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 123 del mismo ordenamiento, tiene inmediata aplicación el artículo 124 de la propia Ley, según el cual, no sólo tiene derecho a la indemnización de tres meses de salario, sino a ésta y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122 de la Ley. Lo anterior está indicando que en tales casos, el derecho a la indemnización y el pago de los salarios vencidos, constituye una sola obligación jurídica, a la que

corresponde una acción 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 está reclamando el pago de salarios caídos en los términos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo citada. " (120).

JURISPRUDENCIA.- SALARIOS CAIDOS, COMPUTO DE LOS.

Es cierto que la Suprema Corte de Justicia, ha señalado un término de cincuenta y cuatro días como el que legalmente se concede a las Juntas para substanciar y resolver un conflicto de trabajo, y que dicho término es el que se ha tomado como base para el pago de los salarios caídos cuando se reclama la indemnización constitucional; pero dicha tesis es aplicable tan solo cuando la duración del procedimiento ha excedido de dicho término, pero no cuando ha sido

(120) JURISPRUDENCIA.- Apéndice 1975. 5ª parte. 4ª Sala. Tesis 228. pág. 212 y 213

menor o debe serlo, por disposición de la Ley, caso en el cual la condena debe limitarse a los días que real y efectivamente dilató la tramitación del conflicto, a contar de la fecha de la presentación de la demanda hasta aquél en que se pronunció la resolución definitiva. (121).

(121) PRECEDENTES: TOMO L, PAG. 1956.- QUEJA 511/36 SEC. DE ACUERDOS.- AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO FEDERAL.- 8 DE DICIEMBRE DE 1936.- UNANIMIDAD DE CUATRO VOTOS.

CONCLUSIONES

1.- Los salarios caídos son aquella sanción que debe pagar el patrón al trabajador para resarcirle o compensarle los salarios que dejó de percibir como consecuencia de haber sido despedido injustificadamente o de haber rescindido la relación laboral por causas imputables al patrón.

2.- La Ley Federal del Trabajo establece que se trata de una sanción procesal que el patrón debe pagar cuando no acredite en juicio la justificación que haya tenido para despedir a un trabajador de sus labores o cuando el trabajador haya rescindido su contrato de trabajo por alguna de las causas imputables al patrón que enumera la misma Ley.

3.- El momento a partir del cual surge la obligación del patrón de pagar los salarios caídos, inicia precisamente con el despido injustificado

del que es objeto el trabajador o con la rescisión que realiza éste último de la relación laboral por causas imputables al patrón, siendo su pago posible únicamente durante la tramitación y resolución favorable de los conflictos; es decir, para hacer efectivo su pago, se precisa que se haya interpuesto oportunamente una demanda ejercitando la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.- No deben confundirse ni equipararse los conceptos salarios caídos e indemnización, toda vez que se trata de figuras de naturaleza jurídica diferente; los primeros tienen por objeto compensar al trabajador por los daños y perjuicios causados con motivo de la separación de su empleo, concepto que no se encuentra limitado en cuanto al monto que puede generar; en tanto que la indemnización, consiste en una sanción impuesta al patrón por haber retirado al trabajador de su empleo y cuyo monto se encuentra determinado por tres meses de salario del trabajador.

5.- No obstante que los conceptos en cita no son equiparables, presentan semejanzas, como lo es que ambos conceptos provienen de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional; la indemnización se encuentra regulada en forma expresa y los salarios caídos derivan de una interpretación de dicho precepto legal.

6.- El " deber ser " plasmado en la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en 1980, con el objeto de obtener una justicia pronta y expedita resulta ineficaz, toda vez que, a pesar de que la Ley laboral adjetiva resulta ser acertada teóricamente, el distanciamiento que existe entre las normas del trabajo y la realidad que pretenden regular, ocasiona que, en la práctica, la mayoría de los juicios individuales de trabajo se resuelvan en un tiempo mucho mayor del que legalmente se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo, quedando los plazos procesales fijados en dicha Ley como " adornos " de una pretendida justicia pronta y expedita.

7.- El hecho de que en la Ley Laboral no se encuentre una regulación específica sobre

el pago o la cuantificación de los salarios caídos, implica que, en ocasiones, dada la larga duración del trámite de los juicios laborales, se generen cantidades extremas por este concepto y, como consecuencia de ello, llegue a peligrar incluso la fuente de trabajo, afectando de tal forma tanto a la clase obrera como a la capitalista.

8.- Tomando en cuenta el cúmulo de trabajo que actualmente presentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sería prácticamente imposible tratar de aplicar estrictamente los plazos que señala la Ley Federal del Trabajo, para que se lleve a cabo el procedimiento laboral; es decir, que se desarrolle en el término de 133 días, por lo que sería de gran utilidad establecer un límite a la temporalidad en la que se generen los salarios caídos, de tal forma que, además de buscar que la justicia que imparten las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea realmente pronta y expedita, se evite que se generen cantidades extremas por concepto de salarios caídos.

9.- Después de haberse realizado un estudio minucioso acerca del tema y en base a lo observado en la práctica, debe considerarse que el término máximo durante el cual se debe contabilizar el pago de los salarios caídos, debe ser hasta el importe de seis meses, contados a partir de la fecha en que se efectúa el despido injustificado o del momento en que el trabajador rescinde su contrato de trabajo por alguna de las causas imputables al patrón que contempla la Ley Federal del Trabajo.

10.- El lugar oportuno para insertar la regulación referente al monto del pago de los salarios caídos, se ubica en el Capítulo XIII denominado " De Las Resoluciones Laborales " del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo vigente, artículo 843, toda vez que el precepto legal citado, regula la forma y términos en que deberán determinarse y cuantificarse las condenas en los laudos que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje.

11.- El nuevo texto del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo que se propone en la

presente tesis, es el que a continuación se señala:

" ARTICULO 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

En los laudos en que se condene al pago de salarios caídos, según el salario del trabajador que se acredite en autos, se fijará el pago de los mismos en cantidad líquida por el período comprendido desde la fecha del injustificado despido o en la cual se rescindió el contrato de trabajo por causa imputable al patrón, hasta por un término máximo de seis meses, si la duración del juicio fue mayor de esta temporalidad.

Si la duración del juicio fué menor a seis meses, los salarios caídos serán computados hasta la fecha en que se cumplimente el laudo, sin que el cómputo de los mismos pueda exceder a seis meses.

Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación ".

" OTTIOSITAS MATER OMNES VITIORUM EST "

B I B L I O G R A F I A

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.- Tendencias del Derecho Mexicano del Trabajo, proyección de las instituciones protectoras del trabajo individual. Publicado en el Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. México, 1974.

APENDICE 1975 DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. 5ª parte. 4ª Sala. Tesis 228. pág. 212 y 213.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. pág. 146. 5ª época. PRECEDENTES: Tomo 58, pág. 481. AD. 110/38.- Galván Isidoro y Coax. Unanimidad de 4 votos. Tomo 58. pág. 652. AD. 7426/37. Negociación Minera en Matchualasa. Unanimidad de 4 votos. Tomo 59. pág. 701. AD 3699/58. García Juan B. Unanimidad de 4 votos. Tomo 59 pág. 3860. Pérez Jesús Roberto. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXIII. pág. 2437. AD. 2103/38. Gris Carlos M. Unanimidad de 4 votos.

CASTRO ZAVALA, Salvador y MUÑOZ, Luis.- 55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917 - 1971. Tomo IV Laboral. 3ª edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos, Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. TLC. Editorial Trillas, S. A. México, 1994.

DAVALOS, José.- Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. 4ª edición. México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. 4ª edición. México, 1981.

- Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1979.

DE LA CUEVA, Mario.- El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

- Apuntes de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.

DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael.- Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S. A. 9ª edición. México, 1980.

D. POZZO, Juan.- Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial EDIAR, S. A. Buenos Aires, 1948.

GARCIA RAMIREZ, Sergio.- Lo Social en los Sistemas Jurídicos Constitucional e Internacional Contemporáneo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. UNAM. México, 1968. Año 1. Número 1, enero - abril.

GONZALEZ BLANCO, Salomón.- Apuntes de clase del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1959.

INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1979. 2ª parte. Tribunales Colegiados de Circuito. México, 1982. Mayo Ediciones, S. de R. L.

INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1981. 2ª parte. 4ª Sala. México, 1981. Mayo Ediciones, S. de R. L.

INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1982. 3ª parte. Tribunales Colegiados de Circuito. México, 1982. Mayo Ediciones, S. de R. L.

INFORME DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE AL TERMINAR EL AÑO DE 1993. 3ª parte. Tribunales Colegiados de Circuito. México, 1993. Mayo Ediciones, S. de R. L.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. México, 1985. 1ª edición.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S. A. 5ª edición. México, 1992.

JURISPRUDENCIA. Apéndice 1975. 5ª parte. 4ª Sala. Tesis 228.

LANDERECHE OBREGON, Juan.- Pago de los Salarios Caídos. Artículo editado en Revista Jus. No. 61. México, 1943.

LASTRA LASTRA, José Manuel.- Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Comentarios al artículo 123. Tomo XII. Gpo. Editorial Miguel Angel Porrúa. 4ª edición. México, 1994.

NORIEGA, Alfonso.- Los Derechos Sociales, creación de la Revolución de 1910. UNAM. México, 1988.

PONENCIAS IV REUNION DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Efectividad de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1980. Ponente: Juntas Especiales No. 15, 6, 36 y 48 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

PROYECTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. Asamblea Constitucional de Querétaro.

REMOND YNTRIAGO, Oscar; MENDOZA SERRANO, Guadalupe; LAMBOGLIA, Susana; SORIA SILVA, Yolanda. CRITERIOS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. STPS, JFCA. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. INET. México, 1981.

RESEÑA LABORAL. la S. T. P. S. 2ª época. Vol. IV. Número 1. Enero - Febrero. México, 1980.

RESEÑA LABORAL de la S. T. P. S. Julio, 1980. Talleres Gráficos de la Nación. Vol. IV. 2ª época.

RUSSOMANO, Mozart Víctor.- La Estabilidad de los Trabajadores en la Empresa. UNAM. 2ª edición. México, 1981.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 5ª época. Tomo L. 4ª Sala. pág. 1956. PRECEDENTES: Tomo L. pág. 1956. Queja 511/36. Sec. de Acuerdos. Agente del M. P. Federal. 8 de diciembre de 1936. Unanimidad de 4 votos.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Manual del Juicio de Amparo. Editorial Themis, S. A. México, 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto.- El Nuevo Artículo 123. 2ª edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1967.

- Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. 5ª edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.

- Ley Federal del Trabajo Reformada. Bibliografía, Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Porrúa, S. A. 26ª edición. México, 1956.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S. A. 72ª edición. México, 1993.