



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
ARAGON

**Consideraciones Jurídicas
sobre los Salarios caídos
en México**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

MIGUEL I. CERVANTES BARCENAS



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Der-178

RECEIVED



NOV 21 1954

RECEIVED

NOV 21 1954

NOV 21 1954

RECEIVED

NOV 21 1954

NOV 21 1954

RECEIVED

NOV 21 1954

A mis padres:

Quienes me dieron la vida y
a los que debo lo que soy.
Y como un pequeño homenaje
a sus sacrificios, desvelos
y amor.

A mi novia:

Quien con su gran amor, com
prensión y estímulo ha sido
factor determinante para mi
realización personal y aca-
démica.

A mi hermana:

Que siempre me apoyó y con
el deseo de que cristalice
sus anhelos.

A todos mis familiares:

Por el cariño que siempre me
han brindado.

Al Lic. Florencio Barragán Q.:

Ya que gracias a su valiosa -
ayuda y acertado asesoramien-
to fue posible la realización
de este trabajo.

A todos mis maestros:

Que me condujeron por el ca
mino del saber.

A la E.N.E.P. Aragón, U.N.A.M.
Mi alma mater.

A todos aquéllos que pudieran
sentir satisfacción y alegría
en la obtención de este anhe-
lo, largamente acariciado por
mí.

CONSIDERACIONES JURIDICAS SOBRE LOS SALARIOS CAIDOS EN MEXICO

I N T R O D U C C I O N

CAPITULO I

EL SALARIO

- a) Conceptos generales sobre el salario.
- b) Concepto de salario.
- c) Atributos del salario.
- d) Elementos del salario.
- e) Naturaleza jurídica del salario.
- f) Clasificación del salario.
- g) Salarios caídos.

CAPITULO II

ORIGEN Y NACIMIENTO DE LOS SALARIOS CAIDOS

- a) Planteamiento.
- b) Disolución de las relaciones de trabajo.
- c) Rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.
- d) Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo.
- e) Naturaleza jurídica y formalidades de despido.
- f) Acciones del trabajador nacidas de la disolución de las relaciones individuales de trabajo.

CAPITULO III
SALARIOS CAIDOS

- a) Antecedentes históricos.
- b) Interpretación de las juntas de conciliación y arbitraje.
- c) Naturaleza jurídica de los salarios caídos.
- d) Tramitación procesal de la cuantificación.
- e) El pago de los salarios caídos durante la vigencia de la Ley de 1931.
- f) El Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- g) Los salarios caídos en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.
- h) Jurisprudencia sobre el pago indefinido de los salarios caídos.
- i) Monto que pueden alcanzar y forma de cortarlos.

C O N C L U S I O N E S .

I N T R O D U C C I O N

En pocas ocasiones a lo largo de la vida de los hombres, se presenta la oportunidad de realizar obras de este tipo, que nos permiten expresar de una forma libre nuestra manera de pensar sin temer a nada, ni a nadie. Es por ésto que al presentar a ustedes mi tesis profesional, quisiera antes que nada agradecer a mi alma mater, el permitirme estar en situa-ción tal que pueda yo llevar a cabo el sueño de todo estu- diante cuando inicia su instrucción, y que es el de tratar - de obtener un título profesional, en mi caso dentro de las - Ciencias Sociales, específicamente en la rama del Derecho.

Es ésta una experiencia inigualable, que va desde la emoción de escoger un tema sobre el cual trabajar, hasta la toma de una postura al efectuar las conclusiones, pasando desde luego por la búsqueda de información, estudio y análisis de la misma.

El tópicó que yo escogí, "Consideraciones Jurídicas Sobre -- los Salarios Caídos en México", de suyo ofrece grandes posibilidades de desarrollo, ya que al abordar un problema so- cial de gran magnitud, también es posible encontrar la bi- bliografía suficiente que me permita tratar de hacer un buen trabajo, por lo que pido a ustedes, todos los que lean esta- tesis, disculpen las omisiones o carencias que en ella pudie- ran encontrar.

La reglamentación acerca de los salarios caídos dentro de --
nuestra legislación laboral vigente, a mi parecer pudiera --
ser complementada con algunas disposiciones que ustedes en--
contrarán más adelante, cuando me atrevo a hacer algunas su--
gerencias al respecto.

El Derecho Laboral, como todos sabemos, es por definición, -
eminentemente social, por lo que al desarrollar alguna de --
las situaciones jurídicas que regula, es necesario adoptar -
una postura que nos dé una visión panorámica del problema, -
para estar por lo consiguiente en posición de emitir una opi--
nion lo más acertada posible; en base a lo anterior, al en--
contrarme conformando e integrando todos y cada uno de los -
aspectos a tomar en cuenta para darle forma a esta tesis, he
tratado de tener una concepción global acerca de las partes--
que se ven involucradas en la problemática que se presenta -
con los salarios caídos, así como de sus intereses últimos y
por lo tanto más importantes.

Es por ello que después de avocarme a tratar aspectos histó--
ricos, así como conceptos generales sobre el tema a desarro--
llar, me aplicaré a analizar lo relativo a la estabilidad de
los trabajadores en los empleos, ya que al romperse este - -
principio es cuando se originan los problemas entre trabaja--
dor y patrón, que van a traer como uno de sus resultados, --
cuando así procede, la tramitación respecto de los salarios--
caídos.

Este es pues, el preámbulo que he considerado pertinente incluir antes de entrar en materia y que al mismo tiempo me -- permite introducir a su digna consideración, este trabajo -- que es mi tesis profesional.

MIGUEL CERVANTES.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL SALARIO

a) Conceptos generales	1
b) Concepto de salario	5
c) Atributos del salario	10
d) Elementos del salario	13
e) Naturaleza Jurídica del salario	17
f) Clasificación del salario	19
g) Salarios Caídos	27

CAPITULO II

ORIGEN Y NACIMIENTO DE LOS SALARIOS CAIDOS

a) Planteamiento	33
b) Disolución de las Relaciones de Trabajo	39
c) Rescisión y terminación de las - relaciones individuales de trabajo	40
d) Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo	47
e) Naturaleza jurídica y formalidades del despido	50
f) Acciones del trabajador de la disolución de las relaciones individuales de trabajo	53

CAPITULO III	PAGINA
SALARIOS CAIDOS	
a) Antecedentes históricos	79
b) Interpretación de las Juntas de Conciliación y arbitraje	81
c) Naturaleza jurídica de los salarios caídos.	83
d) Tramitación procesal de la cuantificación	86
e) El pago de los salarios caidos durante la vigencia de la Ley de 1931	89
f) Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931	93
g) Los salarios caidos en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970	96
h) Jurisprudencia sobre el pago indefinido de los salarios caidos.	101
j) Monto que pueden alcanzar y forma de cortarlos.	115
CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFIA	

C A P I T U L O I

A. CONCEPTOS GENERALES

La manera en la que se desarrolla la vida humana, considerando en ella todos los elementos que la rodean y la van circunstanciando, hacen que el hombre para vivir tenga que desplegar un esfuerzo su premo , lo cual redundará en que lo haga de manera decorosa.

La calidad del hombre de ente superior a los demás seres vivien--tes hace imperativa la necesidad de superación además de la superviviencia, tal necesidad sólo se podrá satisfacer mediante el trabajo que aunque en épocas antiguas no necesitó regulación a medida que las relaciones humanas se fueron sofisticando fue menester aplicar ciertas normas y reglas para tratar de equilibrar las relaciones que fueron naciendo paulatinamente como consecuencia de--dos fuerzas en pugna, por una parte la aportación de la fuerza de trabajo del hombre, y por la otra la retribución de la misma, lo--cual se daba por medio de un salario, o bien la obtención de los--elementos que hicieran posible tener una existencia relativamente más placentera

El maestro Guillermo Cabanellas en su obra "Introducción del De--recho Laboral" nos dice que el trabajo siempre ha existido en la--humanidad ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un es--tado paradisiaco, o por el contrario, que se contemplen en las --épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos --

contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza

En lo que se refiere al primer caso y como lo indica Jacques Leclercq en su obra "Derecho y Deberes del hombre", el mismo Génesis nos enseña que Dios tomó al hombre y lo colocó en el huerto del Edén para que lo trabajase y lo guardase

En el segundo caso, debemos entender que la lucha por la supervivencia obligaba a trabajar para hacer las armas primitivas tanto para su defensa como para tener los elementos que les permitieran subsistir. El último autor citado nos dice que el deber del trabajo forma el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente diversos aspectos, que podrían ser: trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres -- más rudos, pues es lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas, así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales de tipo doméstico, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su manutención, y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Después se pensó que era más conveniente esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en posibilidad de ejercitarse en actividades tendientes a cultivar el músculo o el espíritu o -

o bien para disfrutar de los placeres sensuales.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue cuando Jenofonte llamó sórdidas e infames a las artes manuales.

En Roma el trabajo fué considerado como una "Res", y por ello se identifica como una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, en el derecho romano se distinguió entre la Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum, para diferenciar el contrato que contemplaba el resultado de la actividad del hombre y el que tuvo por objeto mismo dicha actividad.

En la edad media cobró importancia el artesanado y así vemos cómo nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier de 1871 se inició la revolución industrial que abarca en su desarrollo todo el siglo pasado.

La revolución francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica de carácter netamente individua

lista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiando en que las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas sociales como lo hacen con los problemas físicos. En ese momento, los inventos y descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen.

Aparece la maquinaria y la nueva organización que requiere grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instalarlas, para comprar materias primas y necesita también al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación:

Aparece así la primera relación obrero-patronal y los problemas -- que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época no había sino el concepto del "alquiler de servicios", que se heredó del derecho romano y que se incorporó al amplio campo del derecho civil. (1)

El maestro Euquerio Guerrero en su "Manual de Derecho del Trabajo" nos dice reafirmando lo anterior que las relaciones entre diversos individuos que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero-patronal, no aparecieron sino a principios del siglo pasado.

B. CONCEPTO DE SALARIO.

En el contrato individual de trabajo intervienen dos partes, el patrón y el trabajador y el nexo que los une es la subordinación por parte del trabajador quedando como obligación del patrón correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza del trabajo, el pago de -- una retribución.

En cuanto al concepto del salario como retribución al trabajador -- por aportar su fuerza de trabajo existe gran polémica por parte de los autores de la materia y por lo consiguiente las opiniones no -- son del todo acordes.

Al respecto Euquerio Guerrero dice: "...a la retribución del trabajador a la que el legislador aplica diversas expresiones que en -- realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos las han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, -- el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago -- por unidad de obra. Nosotros creemos que el llamado contrato de -- trabajo, distinto de un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, como dijimos en otra parte, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y, en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador..." --

(2).

El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el estado tanto al máximo, como al mínimo, o sólo a uno de ellos. Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo; pero no existe un tope para convenir un salario superior y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales.

Ahora bien, la idea del salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituyen social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. Las ciencias económicas, la sociología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes.

Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy difere

rentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc., desde el punto de vista sociológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida o, de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática.

La Ley Federal del Trabajo vigente en México desde 1970 ha venido a establecer un concepto que sin tener un valor definitorio al menos tiene la virtud de expresar un deber ser que no aceptaría límites que pudieran apoyar una concepción restringida al modo que sustenta la doctrina social cristiana.

En el artículo 82 menciona que: "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive, una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado en mejores términos aún en el artículo 3° que exige que a cambio del trabajo se proporcione "un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El salario así entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social. Tal vez no esté lejos esta idea del principio --

fundamental de la economía comunista que exige "de cada quien según su capacidad y a cada quien según su necesidad". (3)

Por lo que hace al salario, J. Jesús Castorena considera que el salario ofrece un doble aspecto: jurídico el uno; económico el otro.

Como fenómeno jurídico, el salario es una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrón: es una condición de un contrato o de una relación jurídica determinada por convenio o estipulada por la ley o por las autoridades del trabajo.

Además, siguiendo la idea de Castorena, queremos hacer referencia a las dos corrientes fundamentales que dominan en las sociedades - contemporáneas. Para una de ellas, el salario es un precio de la mercancía trabajo; el trabajo no es distinto en la sociedad capitalista, de cualquiera otro artículo o servicio que se produzca o se ofrezca en ella. Para la otra de esas tendencias, el salario es - un instrumento de distribución. De estas dos concepciones se derivan consecuencias perfectamente diferentes: dentro de la primera, el salario tendrá un carácter no muy variable, pues sólo se move-rá por razón del juego de los fenómenos económicos; dentro de la - segunda, el salario como instrumento de distribución, quedará sujeto a continuas variaciones para hacerlo cumplir su función.

"Las leyes del trabajo que protegen el salario para lograr su percepción íntegra por parte del trabajador, y que otorgan derechos a los trabajadores para pretender su aumento, tratan mediante una se

rie de medidas, de hacer del salario no solamente la retribución - que se paga al trabajador, sino también un instrumento de distribución de la riqueza. Las legislaciones actuales se acercan, pues - más a la segunda concepción que a la primera". (4)

Lo anteriormente expuesto por el maestro J. Jesús Castorena va de acuerdo a lo que en forma inveterada ha sostenido, tanto en sus -- obras como en su cátedra, el conocido tratadista de derecho labo-- ral Don Alberto Trueba Urbina a través de su famosa doctrina llamada de la Teoría Integral del Derecho.

C. ATRIBUTOS DEL SALARIO

Por lo que respecta a como debe ser el salario y las características que lo deben identificar, el Lic. Néstor de Buén menciona las siguientes. (5)

I.- Debe ser remunerador.- De acuerdo con los artículos 5º, F-VI y 85, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo de trabajo. Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima, que es de ocho, siete y media y siete horas, según que sea diurna, mixta o nocturna, respectivamente. La segunda consecuencia es que, a contrario sensu, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá, desde luego, observarse un criterio de proporcionalidad.

El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152, en los términos que siguen: "cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino -- por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto -- por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado". (Apéndice 1917 a 1965, p 144)

El concepto de salario remunerador no se traduce sólo en la percepción necesaria del salario mínimo. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 56, las condiciones de trabajo y el salario resulta -- ser una condición primordial, deben ser siempre proporcionada "a la importancia de los servicios". Ello atribuye al trabajador el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando no sea remunerador. (Art. 123-A, - XXVII, inciso B) constitucional y 57 de la Ley Federal del Trabajo)

II- Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo. No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso (artículo 85). Este principio va unido de manera total y absoluta al anterior punto.

III- Debe ser suficiente. Esto se refiere a la relación que deberá guardar el monto del salario con su capacidad para poder por medio de él conseguir los satisfactores necesarios que requiere el trabajador.

IV- Debe ser determinado o determinable.

V- Debe cubrirse periódicamente.

VI- El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal.

VII- El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al sa

lario pagado en efectivo. En el artículo 102 se determina que: --
"a las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso perso
nal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas
al monte del salario que se pague en efectivo".

VIII- Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.

Es pertinente hacer mención que la doctrina atribuye al salario la
condición de ser una prestación recíproca.

D. ELEMENTOS DEL SALARIO

Como cuestión de gran importancia se nos presenta la de definir -- cuales son los elementos que integran el salario, ya que son usuales, además de la cuota fija o salario de base, ciertas sumas de dinero o servicios o bienes valubles en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o fin de año u otras semejantes, pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, viáticos, casa habitación, combustible, renta de automóvil, etc. El artículo 86 de la Ley nos da la clave para resolver el caso, así: "para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

El artículo 86 especifica que se tome en cuenta que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia sean iguales, pues sobre todo en estas últimas, las diferencias propias de la naturaleza humana hacen que unos hombres trabajen con mayor eficiencia que otros, en labores y jornadas iguales. Si no se tomaran en cuenta

esas diferencias, se incurriría en el error de trato igual a condiciones desiguales. De ésto ha nacido la práctica de establecer salarios diferenciales, conocidos en algunas empresas como salarios personales, que se asignan a los trabajadores más eficientes.

Hemos visto, que, como elementos que integran el salario, el precepto legal en concreto incluye, además del salario de base, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. (6)

Podemos observar dentro de este apartado otros elementos del salario derivados de la ley, a saber.

I. EL AGUINALDO.- Recogiendo la costumbre de nuestro pueblo de festejar algunas fechas en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extraordinarios, los que no puede hacer con su salario porque está destinado, obviamente, a cubrir las necesidades diarias, según lo expresa la exposición de motivos de la Ley de 1970, en el texto original del artículo 87 se senaló que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en forma proporcional al tiempo trabajado".

II. LA PROPINA.- La determinación de que la propina forma parte del salario de los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares, y establecimientos análogos, incluida en el artículo 346, constituye materia de polémica.

Sin duda el legislador merece nuestro reconocimiento por la intención de que mediante la propina el salario sea verdaderamente remunerador. Realmente en nuestro país los salarios contractuales de los trabajadores a quienes nos referimos y que el maestro De la Cueva denomina como "de la propina" (El Nuevo Derecho... p. 557 y SS.), son verdaderamente bajos y es precisamente la propina el medio que determina que estos trabajadores puedan alcanzar niveles de ingreso no sólo razonables sino, en muchas ocasiones, muy superiores a los de los demás trabajadores.

Aunque en este punto se nos antoja emitir una opinión que no está del todo en concordancia con lo anterior, ya que si, como hemos visto anteriormente, el salario es la contraprestación que debe cubrir el patrón por aprovechar la fuerza de trabajo del subordinado, es totalmente cuestionable que la propina sea considerada parte del salario, ya que ésta no la cubre el patrón, sino una persona que no tiene ningún tipo de relación laboral con el trabajador que es el público consumidor de los bienes o servicios de que se trate.

III. LOS VIATICOS.- Se entiende por "viáticos", las cantidades-

que se entregan al trabajador, para el desempeño de sus funciones, cuando tiene necesidad de erogar gastos de alimentación y hospedaje. En realidad no forman parte del salario y sólo son exigibles mediante la comprobación del gasto respectivo.

La corte ha sustentado el siguiente criterio:

Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, de tal manera que el trabajador sólo puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas "Amparo directo 8472/66, José Galaezzi Mora, 17 de enero de 1969". Debe aclararse que cuando el trabajador recibe a título de viáticos una cantidad fija y ésta no se encuentra sujeta a comprobación, la misma se entiende que si forma parte del salario.

IV. COMPENSACIONES POR VIDA CARA.- En algunos contratos colectivos de trabajo se establecen compensaciones para los trabajadores que tienen que vivir en zonas en que los precios son más elevados que en otras partes del país. La corte, con respecto a dichas compensaciones, ha declarado que integran el salario fundándose en -- que "...constituye el sueldo de un trabajador en cada región, que varía según la carestía de la vida...". (7)

E. NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO

La obligación de pagar salario no es correlativa de la obligación de prestar el servicio, de manera absoluta. Es decir, puede existir una relación laboral sin que se actualice la obligación de pagar salario. Esto nos conduce a una tercera afirmación que resulta esencial a los fines que perseguimos: siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá obligación de pagar salario.

Con fundamento en lo antes mencionado podemos afirmar que el salario no es, necesariamente una contraprestación por el trabajo. Resulta en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podría exigir un servicio, pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aun conservando su derecho a cobrar el salario.

El salario, por su parte, siempre será debido cuando se presta el servicio por el trabajador.

En base a todo lo anterior quisiera formular una modesta crítica al precepto legal (artículo 82) y a sugerir que se cambie la causa de la obligación de pagar el salario de el trabajo mismo a la relación de trabajo. En cierta medida esa misma idea se refleja en la

definición de "jornada" del artículo 58 que alude no al tiempo de trabajo, sino al tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar el servicio.

"...Tomando en cuenta su significado intrínseco, el salario podría ser calificado además como una prestación económica, esto es, de carácter netamente patrimonial, cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie...". (8)

F. CLASIFICACION DEL SALARIO

El salario admite tantos criterios de clasificación que sería materialmente imposible contemplarlos en este capítulo, por lo que considero recomendable observar, preferentemente los criterios previstos en la ley. Siguiendo, en cierta medida la clasificación que -- propone Alonso García en su libro "Curso de Derecho del Trabajo", -- pero teniendo en cuenta las particularidades de nuestro derecho, -- podemos proponer la siguiente clasificación:

- A) Por su naturaleza:
 - a) Sólo en efectivo;
 - b) En efectivo y en especie.

- B) Por la fórmula de valuación:
 - a) Por unidad de tiempo;
 - b) Por unidad de obra;
 - c) Por comisión;
 - d) A precio alzado;
 - e) De cualquier otra manera.

- C) Por su determinación:
 - a) En base a la cuantía:
 - 1. Salario mínimo general;
 - 2. Salario mínimo profesional;
 - 3. Salario remunerador.

b) En cuanto al origen de su fijación:

1. Legal;
2. Individual;
3. Por contrato colectivo de trabajo;
4. Por contrato - ley;
5. Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D) Por la causa que lo origina:

- a) Ordinario;
- b) Extraordinario;
- c) Excepcional;
- d) Anual.

E) Por los factores que lo integran:

- a) Nominal o tabular;
- b) Por cuota diaria;
- c) Integral.

F) Por la oportunidad del Pago:

- a) Semanal;
- b) Quincenal;
- c) Mensual;
- d) Anual.

A) POR SU NATURALEZA.- El salario debe de pagarse preferente-

mente en moneda del curso legal (artículo 101). Sin embargo, también puede cubrirse en especie, o sea, en mercancía o servicios. - Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer lugar, el salario mínimo siempre deberá de pagarse en efectivo (artículo 90); en segundo término, las prestaciones en especie -- "deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo". (Artículo 102)

B) POR LA FORMA DE VALUACION.- En la determinación del salario se pueden tomar en consideración múltiples criterios. En el artículo 83 se mencionan los siguientes.

a) Por unidad de tiempo.- A este respecto lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.

b) Por unidad de obra.- Normalmente se denomina a esta forma de pago "salario a destajo", palabra que deriva de destajar que significa ajustar y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa, de acuerdo a lo que nos dice el Diccionario de la Real Academia. Aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo que se lleva producirlos. Sin embargo, - en base al segundo párrafo del artículo 85 "la retribución que se paga será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho-

horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos."

c) Por comisión.- Esta, se puede fijar de dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, o por una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad -- vendida.

d) A precio alzado.- Señala el maestro De la Cueva que "esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el que, como sabemos está regulado por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad" (Derecho Mexicano, t.I. p. 645).

e) De cualquier otra manera.- La expresión con la que concluye el primer párrafo del artículo 83 da la pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario. Así tenemos que la ley contempla otras soluciones, como son por ejemplo, el salario por viaje en los trabajadores de los - buques (artículo 196); el salario por día por viaje; por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajado- res de auto-transportes (artículo 257); el salario por peso de -- los bultos de los maniobristas de servicio público (artículo 270);

el salario por uno o varios eventos, funciones o por temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294), y de los trabajadores actores y músicos (artículo 306).

C) POR SU DETERMINACION:

a) La determinación del salario por lo que hace a la -- cuantía, responde a diversas tendencias. En primer término, a su fijación, niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales mediante comisiones regionales de representación tripartita y por una comisión nacional que es la que decide al respecto.

La ley nos señala en su artículo 90 que: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos generales regirán para todos -- los trabajadores de la zona o zonas consideradas para tal efecto, -- independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. (Artículo 92).

Por su parte el artículo 96 nos menciona el salario-

mínimo profesional y nos dice que. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial -- considerado dentro de una o varias zonas económicas.

b) En cuanto al origen de su fijación:

1. Legal.- Es decir, el salario se va a determinar de acuerdo a lo señalado por la ley.

2. Individual.- Se desprende de una relación de trabajo del mismo tipo: En ella se llega a un acuerdo por parte -- del patrón y del trabajador. (Artículo 20)

3. Por contrato colectivo de trabajo.- En el -- artículo 386 de la ley, se menciona la finalidad del contrato colectivo, que es establecer las condiciones según las cuales debe -- presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; -- y si coincidimos que el salario es la parte mas importante dentro de la negociación de esas condiciones a que se refiere el artículo citado, llegaremos al conocimiento de como se determina el salario en este apartado.

4. Por contrato-ley.- El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de estable-

cer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional". Como podemos ver el salario que se determine por este medio será de observancia de tipo general y tendrá enormes -- implicaciones para el desarrollo económico del país y para el mejoramiento del nivel de vida de la clase trabajadora.

5. Por Resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- El salario aquí es determinado por las autoridades en materia laboral, cuando les es presentado para su resolución -- este tipo de conflictos.

D) POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA:

El salario se devenga, por regla general, en la tarea ordinaria, en ocasiones, sin embargo, el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida. Genera entonces el derecho a una paga extraordinaria. En algunos casos, convienen trabajadores y patrón en un pago especial, por ejemplo en aquellos casos en que se labora con eficacia en cuanto a una tarea importante, se le cubre al trabajador un salario excepcional, por lo general a título de gratificación. Por último el salario puede tener su origen en un acontecimiento que se produce sólo en determinada época del año (prima de vacaciones, aguinaldo).

E) POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN:

La ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular, pero es un concepto desviado del tratamiento que se le da a la percepción que el trabajador debiera recibir por concepto de prima dominical, la cual se determinará en un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (artículo 71).

Con menos precisión tal vez, el artículo 73 permite alcanzar la misma conclusión respecto del salario doble, que debe pagarse cuando se trabaje en un día de descanso.

Por lo que se refiere al salario por cuota diaria es el que tiene asignado el trabajador directamente por el trabajo prestado al patrón, aunque desde nuestro punto de vista, mas bien debería ser considerado como el pago en efectivo por el trabajo diario realizado.

Y por último el salario integral, como lo establece el artículo 84 de la ley es el que comprende además del pago hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

F) POR LA OPORTUNIDAD DEL PAGO:

Los artículos 5° VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo hacen referencia al pago semanal o quincenal, y además existen costumbres como la establecida con respecto a los agentes de comercio, misma que puede tener apoyo en el artículo 287, por lo que se refiere al pago mensual de las comisiones pactadas. Tocante al pago anual, la ley contempla sólo el caso del aguinaldo (artículo 87), si bien en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales como pueden ser los incentivos de asistencia o de puntualidad, etc., que se miden anualmente. *8

G SALARIOS CAIDOS

El trabajador despedido injustificadamente por su patrón, tiene a su elección dos acciones conforme a la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

1. La de cumplimiento del contrato, mejor conocida como "de reinstalación", y

2. La indemnización por el importe de tres meses de salarios.

Esta disposición se complementó en 1931 al expedirse la Ley Federal del Trabajo, con su artículo 122, que establecía que el trabajador despedido sin causa justificada 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 la propia ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por razón del despido.

Añadía el artículo invocado que si el laudo no se dictara dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales conforme al 542, el trabajador tendrá 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 estable--

cía por su parte que en casos excepcionales, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá conceder por escrito a los Representantes, Auxiliares y Secretarios, un plazo adicional para cumplir sus respectivas funciones, plazo que en ningún caso excederá de otro tanto del que corresponde a cada uno de ellos para dicho efecto conforme a la ley.

El plazo dentro del cual debían dictar sus fallos las Juntas de Conciliación, fue fijado en aquel entonces por la Jurisprudencia en 54 días.

También Jurisprudencialmente se ha resuelto, que el trabajador despedido sin causa justificada que demanda el cumplimiento de su contrato, tiene derecho no sólo a los mencionados 54 días de salarios vencidos, sino a todos los salarios que se causen desde la fecha de su reclamación hasta la en que sea reinstalado en su empleo, indemnización que con el tiempo se le ha conocido como "SALARIOS CAIDOS".

La indicada jurisprudencia sobre salarios caídos es anterior a la misma Ley Federal del Trabajo, pues desde que se constituyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme a la fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917, las propias Juntas primero y después la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvieron la tesis de que el patrón demandado por incumplimiento del contrato de trabajo, estaba obligado a cubrir sin limitación los sa-

larios caídos que se causaran desde el despido hasta la reinstalación y, posteriormente a la expedición de la Ley del Trabajo, han limitado la aplicación del artículo 122 de la vieja ley a los casos en que el trabajador demande la indemnización por su despido - conformándose con éste.

Para el Lic. Mario de la Cueva, los salarios caídos nacen y son posibles tan sólo durante la tramitación de los conflictos y asimismo desde el momento mismo del despido injustificado o de la separación del trabajo por causa imputable al patrono, éstos tan sólo se pueden hacer efectivos en el supuesto que se haya interpuesto oportunamente una demanda ejercitando la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, al respecto trata de definirlos de la siguiente forma.

"Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumpliere el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones".

Aparentemente, de lo arriba expuesto, se desprende que no existe mayor problema alrededor de los salarios caídos, ya que tanto legislaciones extranjeras, como en México, legislaciones locales expedidas con anterioridad a la federación de la materia del trabajo,

como la de Tamaulipas, establecen en forma expresa que cuando se -
demande el cumplimiento del contrato de trabajo por causa de despi-
do injustificado, el patrón está obligado a pagar al trabajador sa-
larios desde la fecha de despido hasta la de reinstalación.

Sin embargo, entre nosotros se ha creado un serio problema con mo-
tivo de la cuestión de los salarios caídos, sobre todo, más que en
la doctrina mexicana o en las aulas de clase de las diferentes es-
cuelas y universidades del país, es en las Juntas de Conciliación-
y Arbitraje donde se agudiza el problema, en el campo de batalla -
en donde se dan cita, en una justa singular y por demás interesan-
te, toda una gama de personajes con características sumamente dis-
tintas que van desde la diferencia de costumbres, ideologías polí-
ticas, formación académica y, a veces, desgraciadamente, total ca-
rencia de ella; todos, forman un conjunto que en algunas veces pre-
senta ideales de justicia y equidad o maquiavélicas concepciones de
maldad y despego de la ley, muchas veces, inclusive, las causas que
convierten la cuestión de los salarios caídos en un problema, son-
producto de la tardanza con que actúan tanto las Juntas de Conci-
liación y Arbitraje, como la Suprema Corte de Justicia de la Na-
ción, en la tramitación de los conflictos que se presentan ante --
las primeras y la de los amparos que contra las resoluciones co-
rrespondientes se interponen ante la segunda.

Claro que el trabajador despedido de un empleo no está en posibili-
dad de esperar por años que se resuelva que su antiguo patrón está

obligado a reinstalarlo en sus labores y en la casi totalidad de - los casos obtiene trabajo en otras empresas; y espera entonces a- cobrar una suma, en caso de obtener un fallo favorable, que en al- gunas ocasiones adquiere grandes proporciones. Según mi particu- lar punto de vista, esta situación causa un singular perjuicio a - las empresas de poco capital que por un lado en ese sentido pueden verse obligados a pagar cantidades desproporcionadas a sus posibili- dades, con el consiguiente peligro para su subsistencia.

De la situación antes esbozada surge con gran fuerza un doble pro- blema, por una parte el exceso deja incumplido el principio de jus- ticia social que pide el pago de salarios caídos, cuyo principio - en las condiciones apuntadas con antelación se convierte, en algu- nos casos en lucro desmesurado, y por la otra, se mantiene una si- tuación de zozobra y peligro para las empresas de elementos limita- dos, con perjuicios que trascienden a la economía nacional, si to- mamos en cuenta la gran cantidad que existe de pequeñas empresas - en nuestro país.

- (1) GUERRERO EUQUERIO "Manual de Derecho del Trabajo"
P. 17
- (2) DE BUEN L., NESTOR "Derecho del Trabajo"
P. 171
- (3) CASTORENA, J. JESUS "Tratado de Derecho Obrero":
P. 300
- (4) DE BUEN L., NESTOR "Derecho del Trabajo"
P. 176
- (5) GUERRERO, EUQUERIO "Manual de Derecho del Trabajo"
P. 128
- (6) DE BUEN L., NESTOR "Derecho del Trabajo"
P. 195
- (7) IDEM P. 174
- (8) IDEM P. 186

C A P I T U L O I I

ORIGEN Y NACIMIENTO DE LOS SALARIOS CAIDOS.

A.- PLANTEAMIENTO.- El derecho del trabajo es un derecho eminentemente protector del trabajador; todas sus instituciones, salario mínimo, jornada máxima, descanso semanal, vacaciones, responsabilidad por riesgos profesionales, coalición, contratación colectiva y huelga, tienden a todas luces de proteger al trabajador, pero la mayoría de ellas es en la hipótesis - de que él se encuentre laborando, no siendo así en los llamados salarios caídos, que nacen como obligación del patrón a raíz de un despido injustificado, o a partir de que el trabajador abandona el empleo por causas imputables al patrono.

Lo anterior es bien cierto, pero debemos analizar la problemática respecto de qué es lo que da el origen y nacimiento - de los salarios caídos.

Como situación preliminar es necesario hacer un estudio suscinto de lo que es la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ya que al romperse ésta es cuando se causa el tópico que ocupa nuestra atención.

Por estabilidad se entiende el derecho de un trabajador a -- conservar su empleo durante su vida laboral, o sea mientras goza de facultades para trabajar, hasta en tanto no tenga a la vez el derecho de jubilación, pensión por vejez o incapacidad, no pudiendo ser antes despedido sino por causas expresamente justificadas y determinadas, las cuales están debidamente delimitadas en la ley.

Para el maestro Mario de la Cueva, la idea de estabilidad es la siguiente: "La estabilidad en el trabajo 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 de la 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.

Continúa diciendo el jurista mencionado que la anterior descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5° de la Constitución Política, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas." (1)

El propio De la Cueva dice: la estabilidad de los trabajadores en sus empleos tiene dos modalidades: "...la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución..." (2). La primera es la propia estabilidad y la segunda la duración en el trabajo.

Tomando la estabilidad desde un punto de vista puramente jurídico, el contrato de trabajo se presenta como un contrato con duración de tiempo determinado, en el cual el término coincide con el tiempo en que el trabajador tiene la edad propia para obtener el derecho a la jubilación, cuyo término

varía según los distintos contratos colectivos de trabajo, - ya que es frecuente encontrarnos con cláusulas que se refieren a la jubilación y que contienen requisitos de lo más variados y diversos en relación con la edad y años de servicio.

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

El contrato para obra determinada, aceptado por nuestro sistema jurídico, consistía en la ejecución de una determinada obra, y concluida ésta se disolvía la relación de trabajo; - este contrato es adecuado para las necesidades actuales, pues sería injusto obligar al patrón a seguir ocupando al trabajador aún después de concluida la obra.

Era en el contrato a plazo fijo, en que se estipulaba un término de duración, al vencimiento del cual, se disolvía la relación de trabajo.

El contrato a duración indefinida, que era una fuente de - - inestabilidad en el empleo por dejar a la voluntad del patrón la disolución de los contratos de trabajo; sólo después de un tiempo hubo adelantos para la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, que consistía en un término de preaviso, el cual debía hacerse con una anticipación que variaba entre los ocho y treinta días anteriores al despido. Con diferentes modalidades este tiempo de preaviso es aceptado - en algunas legislaciones y proscrito en la nuestra.

"La idea de estabilidad en el empleo es una creación del Congreso Constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-- fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a lo-- grar lo dicho por Máximo Duosi en su cuento Bertoldo en la Corte: "Vivir sin temor en el destino del hombre". (3)

Al problema de la estabilidad que aludimos, se le trató de dar solución en la Constitución de 1917 que originalmente de cía en el Artículo 123 fracción XXII del inciso A:

"XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una coalición 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 por 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 familia-- res que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El Derecho mexicano del trabajo introdujo la nueva modalidad de que los trabajadores no pueden ser despedidos de sus em-- pleos si no es por causa justificada, sosteniendo la tesis - de que habrá relaciones de trabajo en tanto subsistan las -- causas y la materia que le dieron origen y no surja una cau-- sa razonable para su disolución, pues de lo contrario sería-

dejar a la voluntad del patrón la duración de las relaciones de trabajo. (Artículo 123 fracción XXII, Constitución).

Al principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se oponen algunas excepciones que son protectoras del patrón, debido a que el legislador se percató que en algunos casos la duración indefinida de elementos no indispensables en la empresa le acarrearía graves consecuencias de tipo económico, las reglamentó de la manera siguiente:

- 1.- Contrato de obra determinada.- Este contrato tiene por objeto la iniciación y terminación de una obra cierta, - tomada como unidad y a la conclusión de ésta se rompe la relación de trabajo.
- 2.- El contrato de trabajo a precio alzado.- En este trabajo el obrero no recibe salario por día, semana o quincena, - sino que se estipula una cantidad en conjunto como pago total para la ejecución de la obra.
- 3.- El contrato de trabajo para la explotación de minas, lo hablamos en el artículo 38 de la ley, es causa de otra - excepción y los trabajos tendrán por objeto la búsqueda y restauración de minas abandonadas, logrado lo anterior, se dará por terminada la relación de trabajo por una razón lógica, que sería imposible obligar al empresario de minas, a continuar por siempre reparando minas abandonadas.

Los antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinales que encontramos al respecto de la estabilidad, los hallamos en el espíritu que por parte del Congreso Constituyente-

se le quizo dar al artículo 123, que habiendo acogido los -- principios fundamentales más adelantados de su tiempo, en re- lación con la justicia social, que era el de darle a los tra- bajadores una seguridad en el empleo; consigné la estabilidad y la forma de hacer justicia a los trabajadores despedidos - injustificadamente, en virtud de que lo eran por un acto uni- lateral por parte del patrón.

Una vez analizado lo anterior, podemos concluir que en nues- tra legislación, en primer lugar se pretende que los trabaja- dores tengan una permanencia estable en sus empleos, pero -- previendo que este deseo no es factible de cumplirse en su - totalidad, se estableció como protección para la clase obre- ra la institución de los salarios caídos que viene a ser una medida de carácter eminentemente paternalista, que deberá -- ser aplicada una vez que el trabajador sea despedido de mane- ra injustificada.

Sin justificar desde luego, con lo anterior, la existencia - de trabajadores vivales y oportunistas que convierten a la - bondadosa Ley en un instrumento para obtener facilidades y - beneficios que no merecen y, en algunos casos extremos, la - existencia de los profesionales de la demanda, los cuales -- constituyen un verdadero peligro para las pequeñas industrias comercios y patronos ingenuos y sin experiencia en este tipo de problemas y creando a la vez complejas situaciones a las- mismas autoridades.

B.- DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Los principios del nuevo Derecho Mexicano del Trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron pues, en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo.

El maestro De la Cueva nos dice: El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrono: en su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo 5o. de la Constitución.

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Del precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una gran expresión de los ideales de libertad, dignidad y equidad humanas.

El antecedente de dicha norma se encuentra en la Constitución de 1857.

En su segundo aspecto, el Derecho Mexicano del Trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del-

hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede sólo decretarse por el patrono si existe una causa justificada, en ausencia de ella, el patrón que hubiese disuelto la relación de trabajo, "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

C.- RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato a la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la jurisprudencia y la doctrina las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La nueva Ley adoptó tal terminología.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple -- gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del Derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, por ejemplo: si un trabajador falta sin causa justificada por cuatro días o más, o si-

incurre, durante sus labores en faltas de probidad u honra--
dez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos trata--
mientos en contra del patrón, sus familiares o del personal--
directivo o administrativo de la empresa o establecimiento;-
el patrón puede separarlo del empleo o si así lo desea, pue--
de conservarlo.

La ley considera que no todo incumplimiento de una obliga- -
ción amerita la disolución de la relación, o sea: el incum--
plimiento debe referirse a las obligaciones principales o im
portantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, --
los descuidos y los errores cometidos en el cumplimiento de--
obligaciones secundarias son frecuentes, por no decir inevi--
tables, dada la naturaleza humana, y si se les reputara cau--
sas suficientes para la disolución de las relaciones, el - -
principio de la estabilidad, al que aludimos anteriormente,--
se volvería precario. Fundamos esta idea en la fracción XV--
del artículo 47 de la Ley de 1970, que califica de graves a--
las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones
que la preceden; el dato relevante en la rescisión radica en
la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano,-
que por ese motivo pudo haberse evitado.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo
por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interfe--
rencia de un hecho, independiente de la voluntad de los tra--
bajadores o de los patronos, que hace imposible su continua--
ción, v.gr. la incapacidad física o mental del trabajador. -
Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento,
es el resultado de la admisión del principio de que los he--

chos se imponen en las relaciones jurídicas.

Al comparar las dos instituciones, nos percatamos que su diferencia radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se imponen a la relación jurídica; salvo el caso del mutuo consentimiento.

"La distinción es de suma importancia, pues como en fácil colegir, la diversidad de causas produce efectos diferentes, - tanto en lo que concierne a las formas de operación como en las consecuencias de la disolución". (4)

La Nueva Ley Federal del Trabajo nos señala de manera enunciativa, cuáles son las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, a saber:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto - después de treinta días de prestar sus servicios el - trabajador;
- II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, - sus familiares o del personal directivo o administra-

- tivo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia;
- III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII.- Comprometer, el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

- X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia- en período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus represen- tantes, sin causa justificada, siempre que se trate - del trabajo contratado;
- XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventi- vas o a seguir los procedimientos indicados para evi- tar accidentes o enfermedades;
- XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de em briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o -- droga enervante, salvo que, en este último caso, exis ta prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento - del patrón y presentar la prescripción suscrita por - el médico;
- XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador - una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones an- teriores, de igual manera graves y de consecuencias - semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Art. 47.

Por su parte el artículo 51 de la ley nos menciona cuáles -- son las causas de rescisión de trabajo, sin responsabilidad- para el trabajador:

- I.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar -- sus servicios el trabajador;
- II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamiento u otras análogas, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, -- fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o -- lugar convenidos o acostumbrados;
- VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad -- o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones an-
teriores, de igual manera graves y de consecuencias -
semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Complementando lo anterior el artículo 52 nos señala que el-
trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los trein
ta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las
situaciones que menciona el artículo 51; además de que ten--
drá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del
artículo 50.

Por último, en lo que se refiere a este apartado, la ley en-
su capítulo V, artículo 53, nos habla de las causas de ter--
minación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o
inversión del capital, de acuerdo a lo que se establece
en los artículos 36, 37 y 38 respecto del tiempo -
de duración de las relaciones de trabajo;

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

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434. (Causas -
de terminación de las relaciones de trabajo de manera
colectiva).

D.- LA FORMA DE DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Cuando existe una causa justificada de disolución, ya de rescisión, bien de terminación, el trabajador o el patrón que la hace valer no incurre en responsabilidad. Al analizar -- nuestro sistema legal se observa que la forma de la rescisión y de la terminación es la misma: un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que poste--riormente se justifique.

La ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias -- proposiciones, que pasó a la legislación vigente, y cuya finalidad primordial es la defensa de los derechos del trabajador: a) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrono, según sea el origen de la causa que la motive; - b) La disolución se inicia con el despido al que la doctrina define como "el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo; o con la separación del trabajador de su trabajo, - acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente. Nótese que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la -- rescisión, porque si bien el trabajador puede en cualquier - momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono tiene derecho a reclamar una indemnización; c) Por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier proceso

dimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos-unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar o responsabilidad; d) Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: si el trabajador no acepta la existencia de la -- causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en sus labores y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo por motivos imputables al patrono, puede reclamar la misma indemnización de tres meses de salario; e) Las tres oportunidades de defensa de los derechos del trabajador, son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de estabilidad en el trabajo; f) En los procesos ante las Juntas, el patrono podrá oponer como excepciones, ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, y la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo. Las bases del sistema están contenidas en el artículo 123, - 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 de trabajo 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.

De la norma constitucional emana la tesis de que el despido y la separación del trabajo son actos previos al ejercicio de los derechos. La solución está expresada claramente, por lo que toca al despido, en el artículo 48 de la Ley de 1970.

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 des de la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

La misma solución aparece en el artículo 52 para la separación del trabajador.

"Podemos afirmar ahora que la disolución de las relaciones -

de trabajo se aparta de las formas del Derecho Civil, pues - en este ordenamiento puede únicamente obtenerse a través de un procedimiento judicial, en el Derecho del Trabajo opera - provisionalmente por acto unilateral del trabajador o del patrón, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubiese incurrido". (5)

E.- NATURALEZA JURIDICA Y FORMALIDADES DEL DESPIDO.

Los contratos se estipulan para ser cumplidos por ambos contratantes y el contrato de trabajo implica una condición que se encuentra implícita en el acuerdo de voluntades, y es que, en cuanto subsista la fuente de trabajo y el trabajador preste los servicios requeridos por el patrón.

Las limitaciones normativas existentes para realizar la rescisión del contrato laboral, no modifican la naturaleza del despido; el cual constituye un derecho que nace como consecuencia del mismo contrato de trabajo, Derecho que ha sido llamado potestativo, definido como las facultades del sujeto que contienen algún poder susceptible de causar efectos jurídicos, y que otorgan a su titular la posibilidad de provocar mediante la propia actividad y por declaración unilateral de voluntad, un efecto de derecho.

La denuncia unilateral del contrato de trabajo, sea despido o renuncia del trabajador es donde se admite el uso de un derecho potestativo de las partes. Tal denuncia tiene el carácter de un acto jurídico perfecto desde el momento de hacerse.

Así la libertad de denunciar unilateralmente el contrato de trabajo, en el que se han introducido limitaciones que originadas en la doctrina francesa, con la teoría del abuso del Derecho Potestativo del empresario, para disolver el vínculo laboral, esta decisión le acarrea, cuando no existe causa -- justificada para ello o la obligación de reparar los posibles daños causados por la ruptura del contrato de trabajo, -- así como se originan determinadas garantías en relación con que esa ruptura no se producirá sino por causa justificada; -- ambos contratantes saben de antemano cuáles son los derechos y obligaciones derivadas de tal decisión. Tales derechos y obligaciones se determinan en la Ley; pero pueden ser ampliadas por contrato.

Así tenemos que las causales que disuelven el contrato de -- trabajo por voluntad unilateral pueden clasificarse en dos -- grupos. Por decisión patronal o por decisión obrera. A su vez cada una de éstas comprende dos situaciones: Con o sin Justa Causa.

JUSTA CAUSA.- Cuando una de las partes haya realizado hechos o acciones tan graves que impiden el desarrollo de la relación contractual y justifiquen la decisión de la otra para -- despedirlo.

En estos casos durante su aplicación el trabajador no tiene -- derecho a percibir los beneficios que la Ley le otorga.

CAUSA INJUSTIFICADA.- El objetivo perseguido por el patrón -- consiste en desprenderse de un trabajador a su servicio y -- sin motivo alguno imputable a él. Equivale a una disolución que el trabajador hace del contrato de trabajo por una cau--

F.- ACCIONES DEL TRABAJADOR NACIDAS DE LA DISOLUCION DE LAS
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

El maestro Euquerio Guerrero afirma respecto de las acciones que pueden ejercitar los trabajadores con motivo del despido injustificado, que la tendencia del legislador mexicano, fue establecer como regla general, el contrato por tiempo indefinido.

Que la legislación nuestra no admite la terminación de la relación de trabajo por la voluntad del patrón sin causa justificada y sin responsabilidad, ya que supone que la parte más débil, o sea, el trabajador podría quedar a merced del patrón.

De lo anterior se desprende que el trabajador despedido injustificadamente tiene acción para reclamar al patrón su indebido proceder y para pedir ser reinstalado. Puede ocurrir, sin embargo, que el propio trabajador prefiera no seguir ya laborando con el patrón y opte por obtener una indemnización, garantizada por el artículo 123 constitucional, equivalente al importe de tres meses de salario; pero, además de lo anterior, y según las reformas a la ley efectuadas en diciembre de 1962, hay casos en que a pesar del deseo del trabajador para ser reinstalado, el patrón puede negarse a hacerlo mediante el pago de las indemnizaciones que la propia establece.

Estas reformas protegieron al trabajador en el sentido de -- que no pueda ser despedido si no es por alguna de las causas contenidas en el artículo 47 de la Ley de 1970, y si no se --

trata de aquellos casos expresamente exceptuados por el artículo 49 de la misma, el trabajador indebidamente despedido puede acudir ante los tribunales para pedir su reinstalación o el pago de la indemnización constitucional correspondiente.

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la tesis de que la Junta está imposibilitada para resolver el caso en que se planteen acciones contradictorias, continúa señalando el maestro Guerrero, de que cuando se está reclamando en la misma demanda la reinstalación en el trabajo o el pago de la indemnización constitucional; pero él considera que cuando la demanda del trabajador se endereza a la reinstalación en el empleo y solamente en el caso de que el patrón se niegue se opta por una indemnización; en caso por supuesto de las situaciones que taxativamente señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, no se trata de ejercitar al mismo tiempo las dos acciones, sino que una es subsidiaria de la otra. De cualquier manera, el trabajador al plantear la demanda tiene que tener cuidado con el uso de los términos y acciones utilizados". (7)

El maestro Mario de la Cueva, sostenía los siguientes conceptos: Acciones derivadas de la separación: En cierta forma puede encontrarse analogía en estas dos situaciones; el obrero es despedido sin haber justa causa o bien el obrero se separa con causa legítima, pues en ambos casos la situación del obrero es la misma: queda sin empleo, sin tener él la culpa. Por esta analogía debían aplicarse iguales reglas a ambos casos en los cuales hay un caso imputable al patrono; sin embargo, como en el primer caso la rescisión proviene del patrono, y en el segundo del obrero no se dan las mismas acciones.

ACCIONES DEL OBRERO SEPARADO.- El artículo 48 señala que el obrero despedido sin causa justificada puede exigir reinstalación (no aceptar la rescisión decretada por el patrono, -- sin exigir que se cumplan las obligaciones), o bien el pago de tres meses de salarios como indemnización (aceptación de esa rescisión pidiendo en cambio una indemnización) es situación que guarda semejanza con el derecho civil: La parte -- afectada por el incumplimiento de las obligaciones del contrato puede exigir su cumplimiento o el pago de los daños y perjuicios causados.

"La elección entre las dos acciones la debe hacer el obrero - al proponer su demanda, sin que posteriormente pueda variarla; porque ambas acciones son de naturaleza distinta y es -- principio procesal básico el que no pueda cambiarse la naturaleza de la acción, porque producen consecuencias diferentes". (8)

LA ACCION DE REINSTALACION.- Al respecto continúa diciendo - el maestro De la Cueva en sus apuntes de Derecho del Trabajo, que es muy importante para garantizar la permanencia del - - obrero en la empresa mientras no dé motivo para que no sea - así, de acuerdo a lo señalado en la Ley.

Además, abunda De la Cueva, que había enorme dificultad de - que los trabajadores fueran reinstalados, pues los patronos se oponían a hacerlo, fundándose en el artículo 123 fracción XXI de la Constitución y artículos 601 y 602 de la Ley de -- 1931 y 947 y 948 de la Ley de 1970, según los cuales el pa-- tronos no acepta el laudo de la Junta y debe pagar indemnización. La Corte sostenía ésto basándose en lo siguiente:

La negativa de una obligación de hacer sólo puede traducirse en pago de daños y perjuicios. Pero en la ejecutoria memorable Gustavo A. de la Selva sostuvo que la fracción XXI no es aplicable al caso en que se reclama reinstalación, pues de lo contrario se está en pugna con el 123 y con el espíritu del Derecho del Trabajo y se incurriría, en el caso, por ejemplo, de riestos profesionales, que el patrono al no someterse a la Junta, pagaría indemnización de tres meses, más la responsabilidad que le resulte del conflicto. Lo cual puede ser menor de lo que amerite el riesgo sufrido. Además, si en el caso de reinstalación se permite aplicar la fracción XXI resulta ilusorio el derecho de elegir acción concedido (reinstalación o indemnización) pues todos los casos se traducirían en pago de indemnizaciones.

Igualmente los derechos adquiridos por el obrero, como es la jubilación, serían inútiles, pues mediante la fracción XXI multicitada, se harían nugatorios.

RAZONES QUE FUNDAN LA TESIS DE LA CORTE:

El contrato de trabajo es un mínimo de garantías que tratan de proteger al obrero en el presente y en el futuro. El derecho del trabajo no puede llenar esa función en tanto que la relación dependa del patrono. La Corte en la ejecutoria de la Selva, hace a un lado sin destruir los principios civilistas, con el fin de ser justo con los propósitos del derecho obrero. Podría objetarse ¿nunca se aplica la fracción XXI? ¿está obligado el patrono a mantener siempre abierta la negociación?, y contesta el propio De la Cueva: La frac-

ción XXI se aplica cuando se implantan nuevas condiciones de trabajo y surgen con este motivo conflictos de naturaleza -- económica. La tesis de De la Selva, quiere establecer: - - mientras la empresa esté abierta no podrá privarse de sus de rechos a los obreros.

Claro que el Derecho del Trabajo debe tener como límite de - esta cuestión los derechos fundamentales de la persona, entre los cuales está el de no convivir con personas que no son de su agrado.

LA ACCION DE PAGO DE TRES MESES DE SALARIO.

"Hay ocasiones en que el obrero prefiere buscar nuevo empleo, esto es, aceptar la rescisión. Como no es justo que sin más se quede sin empleo, la ley concede derecho a tres meses de salario. ¿Puede el obrero separado exigir una indemnización mayor en el caso de que los daños sean mayores?. La Corte - ha dicho que no, la fracción XXII establece claramente que - el obrero debe optar por una u otra de las dos acciones y él sabrá cuál le conviene más. Y esta solución es benéfica, -- pues los casos en que el obrero puede probar que el daño es mayor, son escasos, además, el obrero sabe de antemano cuál es el monto que como indemnización puede recibir". (9)

La anterior tesis de la Corte y la posición del maestro De - la Cueva sobre todo, varió con el tiempo en forma ostensible como lo veremos con detalle a continuación:

El autor antes citado al hablar de los derechos de reinstala ción y pago de una indemnización en su capítulo correspon - diente a la Disolución de la Relación de Trabajo de su obra-

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", dice: La fracción XXII de la Declaración de derechos sociales, lo hemos expresado en formas varias, tradujo en toda su magnificencia el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo defecto dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

Estos medios son de dos especies: el primero se forma con los derechos otorgados a los trabajadores en los casos de -- despido y el segundo con el derecho a la separación del trabajo con causa justificada. El uso del plural en el caso de los derechos por despido, y así es en efecto, indica que nos encontramos en presencia de dos: uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido con los nombres de de recho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo, y otro el pago de la indemnización correspondiente, equivalente al importe de tres meses de salario. El derecho a la separación con -- causa justificada tiene por objeto una indemnización de tres meses de salario.

El maestro De la Cueva continúa diciendo: la disposición -- constitucional que otorga los derechos por despido dice que el patrón "estará obligado, a elección del trabajador...", a reinstalarlo en su trabajo o a indemnizarlo con el importe -- de tres meses de salario. De esta disposición nacen dos pro blemas que han preocupado largamente a la doctrina y a la ju risprudencia.

Se preguntaron primeramente los profesores y escritores la razón del otorgamiento de esos dos derechos: la respuesta fue fácil y profunda a un mismo tiempo, el derecho a la re--instalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de esta bilidad, por lo que de él puede decirse que es el derecho --fundamental. Pero el artículo 5o. de la Constitución no per mite el trabajo sin el pleno consentimiento del trabajador, --por lo que si únicamente existiera aquel primer derecho, po dría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonar lo, pues el acto del despido pudo lesionar su dignidad, lo --que ocurrirá frecuentemente, una situación contraria a los - fines y a los principios básicos del derecho del trabajo; de lo que deducimos que esta facultad de separarse del trabajo es una defensa de la dignidad del trabajador.

La segunda cuestión, sigue diciendo De la Cueva, se relaciona con la naturaleza y con la forma de ejercicio de los dere chos. El debate fue de verdad enconado, hasta convertirse - en un torneo de derecho procesal civil, en el que la Corte - hizo gala de erudición histórica, pues en la ejecutoria de 7 de octubre de 1955, Amparo directo 5934/54/2a., Henri de Cha tillón, se remontó a las Leyes de Partida y al Derecho Roma no. Colocadas así dentro del marco del derecho procesal ci vil, supletorio en aquel entonces de la Ley Federal del Tra bajo, la jurisprudencia y la doctrina hablaron desde el pri mer momento y en forma continua, de la existencia de dos ac ciones, la de reinstalación y la de pago de una indemniza - ción; de ahí que el problema consistiera en determinar la re lación entre las dos acciones. Fueron variadas las opinio--

nes que se emitieron: se dijo primeramente que las dos acciones por despido injustificado eran contradictorias, ya -- que una perseguía la subsistencia de la relación de trabajo y la otra su disolución y el consecuente pago de una indemnización. La Corte afirmó repetidamente que eran acciones alternativas, pero sostuvo tesis contradictorias, pues en ocasiones decidió que el trabajador podía ejercitar las dos acciones conjuntamente, la de reinstalación como principal y -- la de pago de una indemnización para el caso de que el patrón se negara a reinstalar, en tanto en otras ejecutorias declaró que el trabajador estaba obligado a elegir entre los dos, a más tardar en la audiencia de demanda y excepciones, -- que es el acto en el que se ejercita la acción.

Los abogados empresariales negaron especialmente la posibilidad de que el trabajador pudiera cambiar la acción en el curso del proceso, esto es, ejercitada la acción de reinstalación, no se podría exigir con posterioridad, menos aún después de dictado el laudo, el pago de una indemnización, punto de vista que fue sancionado por el tribunal federal supremo.

Como todo el derecho del trabajo, su estatuto procesal rompió con el derecho procesal civil, porque a diferencia de éste que, salvo en su parte en que se ocupa de las disputas familiares, regula los pleitos sobre los casos que están en el comercio, su finalidad suprema consiste en asegurar los derechos sociales del trabajo, parte esencial de los derechos humanos, y en concreto, el derecho a lograr una existencia decorosa.

Por ello, sin desconocer los derechos de los empresarios, -- procura las soluciones que armonicen con su naturaleza y sus propósitos. Desde este punto de vista tenemos que interpretar la fracción XXII del artículo 123: la norma constitucional no habla de dos acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de dos maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización. Por lo que no es lícito -- crear un abismo entre dos supuestas acciones y declararlas -- no sólo distintas, sino contradictorias.

Tal es la conclusión a la que llega el tratadista en cita -- después de su disertación.

La cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido, y será después, si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de una indemnización.

Vemos pues, en qué proporción varió, aunque en un lapso considerable, la postura de De la Cueva, ya que en sus apuntes de Derecho del Trabajo de 1942, afirmaba categóricamente que "la elección entre las dos acciones la debe hacer el obrero al proponer su demanda, sin que posteriormente pueda variarla; porque ambas acciones son de naturaleza distinta y es -- principio procesal básico el que no pueda cambiarse la naturaleza de la acción, porque producen consecuencias diferentes. Por ejemplo, respecto al pago de los salarios caídos, puede ser que se reclame la reinstalación y después de cierto tiempo se cambie la acción y se pida el pago de la indem-

nización con el objeto de tener una cantidad mayor por concepto de salarios caídos.

En la actualidad la situación ha variado, en especial en lo que se refiere a los salarios caídos, en comparación a la que operaba en los años cuarentas.

La tesis opuesta, es decir, la que exige que el trabajador elija entre las dos acciones que le concede la ley al formular la demanda, contraría la esencia del estatuto laboral: es probable, asevera De la Cueva, por no decir constante, -- que en la mayoría de los casos, el trabajador piense en su reinstalación, pero es totalmente cierto que en los casos de despido, se encontrará frente a la necesidad de buscar la manera de sobrevivir mientras se decide la controversia, lo -- que redundará en que se vea obligado a buscar un nuevo trabajo; correrán así los días, las semanas, los meses y aún los años, antes de que se dicte el laudo, lapso durante el cual pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenía en el trabajo del que fue despedido. Sería contrario a los principios del derecho del trabajo y a la idea de justicia social que se le dijera: se decidió que el despido fue un acto arbitrario, pero o renuncias a tu nueva y mejor posición o el laudo será, como dijo Victoria, en Querétaro, una estrella que pasó sobre tu cabeza.

Sostiene por añadidura Mario De la Cueva, que el problema antes esbozado mantiene en juego algo más que un simple formalismo procesal: ciertamente 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; creemos asimismo que la solución de la Corte de que las acciones son alternativas, por lo que puede ejercitarse la de reinstalación como principal y la de indemnización para el caso de una negativa a reinstalar, tuvo sentido antes de la reforma constitucional de 1962, pues la jurisprudencia de la Corte admitía la posibilidad de la negativa, pero ha devenido un imposible, porque la reforma de la Constitución solamente la permite en las hipótesis específicamente consignadas en la Ley y siempre y cuando se haga acompañándola del monto de la indemnización. Pero es igualmente cierto que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue al trabajador a elegir entre las dos opciones constitucionales en el acto de formulación de la demanda: el artículo 873, única disposición que se ocupa de la forma de ejercicio de las acciones, cuando son varias, prohíbe solamente que se intenten a un mismo tiempo las que sean contrarias, pero no obliga a elegir en la demanda misma entre las dos alternativas de un derecho. Y no podría usarse el artículo 48, que dice: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario", porque ese precepto, ratifica el derecho a la elección, pero no define el instante en que deba hacerse, ni tiene la vista en las formalidades procesales.

De la Cueva, concluye con un corolario la controversia anterior:

"...Pensamos, en conclusión, con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del derecho del trabajo y en la idea de la justicia social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, quiere decir, la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo..." (10).

Por nuestra parte, y sin poner en tela de duda la sapiencia del maestro De la Cueva, pensamos que se crearía un verdadero problema con una disposición expresa en el sentido que el Maestro pretende hacer notar, pues mantendría en un estado de zozobra constante a los patronos, el hecho de que habiendo solicitado el trabajador su reinstalación, éste pudiera en cualquier momento cambiarla por la acción de indemnización.

La situación antes mencionada podría ser evitada con un nuevo sistema que regule dicha circunstancia que podría tener graves consecuencias sobre la deteriorada economía, no sólo de las industrias medianas y pequeñas, sino de las grandes e incluso del país ya que la inversión de carácter privado se vería notablemente restringida por causas obvias.

A.- EL DERECHO A LA REINSTALACION EN EL TRABAJO.

Considera el prestigiado tratadista que hemos venido mencionando, Mario De la Cueva, que es muy probable que las dos po

lémicas más duras y a la vez más bellas de la interpretación jurisprudencial y doctrinal de las normas de la Declaración de Derechos Sociales giraron en torno a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y acerca del valor y la fuerza del principio de la reinstalación en el trabajo.

En ellas se volcó el ingenio de los distintos juristas de la materia: la primera, que fue ganada por la jurisprudencia a la doctrina en la célebre ejecutoria de La Corona, S. A., -- del primero de febrero de 1924, concluyó con la separación radical de los órganos estatales para la administración de justicia, de un lado, el poder judicial para las controversias civiles y mercantiles, y en el otro, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de los conflictos entre el trabajo y el capital, cualquiera que fuese su naturaleza; en aquella sentencia, que -- fue un episodio importantísimo en la lucha del Derecho del Trabajo por lograr su independencia, hubo una solución trascendental para el problema que examinamos aquí, se abrió el camino para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pudieran resolver los conflictos que son motivados por el despido de los trabajadores. La segunda polémica fue ganada por la doctrina a la jurisprudencia, pues fueron las exposiciones de carácter doctrinaria las que llevaron a la Cuarta Sala a la ejecutoria de Gustavo Adolfo de la Selva de 1936, destruida en el año de 1940 con la ejecutoria de Oscar Cué; sin embargo la doctrina no se dio por vencida y, en el año de 1961, el Poder Ejecutivo se hizo eco del clamor doctrinal y envió a revisión la iniciativa de modificación a la Constitución en la que se consignaba definitivamente la imperatividad a la Reinstalación.

Cabe hacer notar que también en base a esas reformas de 1962, se establecieron excepciones a tal imperatividad y que son, a saber, según lo señalado en el artículo 49 de la Ley:

- I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II.- Si el patrón 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 las relaciones de trabajo.
- III.- Cuando se trate de trabajadores de confianza.
- IV.- En el servicio doméstico; y
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones por incumplimiento por parte del patrono del laudo que lo obliga a la reinstalación en los casos mencionado, se encuentran contenidas en el artículo 50.

CONCEPTO DE REINSTALACION.- Mario De la Cueva al respecto dice: El término que venimos comentando 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 dice que significa "poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido algo".

Según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistía en poner al trabajador nuevamente en posesión de su -

empleo, pero es una posesión jurídica, quiere decir, un restablecimiento del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la relación de trabajo.

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no sólo aquellos de los que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él.

Termina diciendo en cuanto a la reinstalación De la Cueva, - que: entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo.

B.- EL DERECHO A UNA INDEMNIZACION POR DESPIDO.

La finalidad esencial de este derecho consiste en salvaguardar la dignidad del trabajador, cuando no desea volver a una empresa en la que fue injuriado o vejado.

La Comisión suprimió la frase final del artículo 125-B, de la Ley de 1931, que decía que la indemnización se concedía al trabajador "sin perjuicio de cualquiera prestación que le corresponda", primero, porque el capítulo que se analiza se ocupa sólo de las cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores en ocasión de los despidos y separaciones del trabajo por causa justificada, y además, porque esa declaración era inútil, ya que los derechos no se extinguen,

sino en los casos especificados en las leyes.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, faculta al trabajador para separarse de la empresa por motivo imputable al patrono y le otorga una indemnización de tres meses de sa lario.

La nueva Ley y la norma Constitucional dan al trabajador la - opción de los dos derechos: el de la reinstalación y el de la indemnización, pero el trabajador que elige la acción de indemnización pierde su derecho a la antigüedad, salvo los - casos que de manera especial se establecen en el artículo -- 162.

Los llamados "veinte días por año" no son exigibles por ningún concepto, con relación a la acción por despido. Y si se reclama la reinstalación será sólo el patrón quien podrá sus tituirla por la de indemnización en los casos que señala el artículo 49 de la Ley.

Como consecuencia de lo anterior y por regla general, los -- trabajadores que cuentan con una antigüedad apreciable se -- les sugiere de parte de sus apoderados que demanden el "cumplimiento" pese a que ellos mismos no deseen la reinstala- - ción, ya que toman en cuenta que la parte patronal no optará por la continuación de la relación laboral y por lo tanto -- transigirá en el pago de las indemnizaciones que alude el ar tículo 50 que dice, en complemento del artículo 49:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determina- do menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios -

prestados; si excediera de un año, en una cantidad --
igual al importe de los salarios de seis meses por --
el primer año y de veinte días por cada uno de los --
años siguientes en que hubiese prestado sus servi- --
cios;

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

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

"Estamos, pues, ante la presencia de una laguna de la Ley. En la de 1931 ocurría algo parecido en los casos en que el trabajador rescindía la relación por causas imputables al patrón, ya que sólo podía exigir la indemnización de tres meses de salarios, y los salarios vencidos. Así lo determinaba el artículo 125-B. En la nueva Ley el artículo 52, en relación al artículo 50 amplió la prestación, incluyendo los veinte días por año. Es indiscutible que la misma política debería seguirse, por analogía, en los casos de despido". (11)

Como último apartado dentro de este capítulo, haremos una --
breve interpretación las fracciones XXI y XXII del artículo-
123 Constitucional; cuando no hay causa justificada para la
disolución del vínculo laboral y por un laudo emitido por un
tribunal del trabajo se ordena que se reintegre al trabaja--

dor en su empleo como obligación a cargo del patrón y, además, debe restablecer los salarios a que tiene derecho durante el lapso que duró la suspensión del contrato de trabajo.

En México, hasta antes de la Ley de 1970, en la ley pasada, eran los artículos 122 y 125-A, donde se encontraban mencionadas las causales de rescisión en cuanto al patrón y en cuanto al trabajador, respectivamente.

Asimismo era el artículo 124, en donde se autorizaba al patrón a rescindir el contrato de trabajo, pagando daños y perjuicios, pero sólomente como casos de excepción.

Ahora bien, en la actualidad los casos de excepción a la reinstalación se encuentran consignados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Por lo que toca a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, ésta consigna y regula la acción por separación injustificada. A esta acción se le ha denominado constitucional en virtud del documento del que emana, y es la que con mayor frecuencia se ejercita ante los tribunales de trabajo y ha sido motivo de interpretación jurisprudencial por parte de nuestro máximo tribunal de justicia.

La citada fracción dice: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, 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, me-

diante 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".

El estudio que se nos antoja en base a esta fracción es el siguiente:

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

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus artículos 48 y 49 ha ratificado lo preceptuado en la fracción XXII apartado A, del artículo 123 de la Constitución, diciendo que el trabajador tiene derecho cuando se le despide injustificadamente a dos acciones:

- a) A que se cumpla el contrato de trabajo, o sea, su reinstalación
- b) O el pago de indemnización de tres meses de salario y en ambos casos, el pago de salarios caídos, contados desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución emitida por la Junta, o sea el laudo.

Por su parte, la fracción XXI del citado artículo Constitucional contenía una disposición en la que por un defecto en-

la interpretación se pretendía encontrar una derogación del principio establecido en la fracción XXII que se ha transcrito con anterioridad.

La fracción XXI prevenía lo siguiente: "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 resultara del conflicto".

La anterior fracción despertaba esta cuestión: cuando un obrero demandaba del patrón la reinstalación en su trabajo, por haber sido despedido injustificadamente y se demostraba que el patrón no tuvo causa justa para separarlo de su empleo, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva condenaba al patrón a la reinstalación del obrero; pero el patrón con apoyo en la fracción XXI del artículo 123, se negaba a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, y en consecuencia ella misma declaraba terminado el contrato de trabajo y condenaba al patrón a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario y a pagarle la responsabilidad en el conflicto. Entonces surgía el siguiente problema: en tanto que la fracción XXII del artículo 123 dejaba a la voluntad del obrero 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 hacía nugatorio ese derecho de opción, pues el patrón podría negarse a reinstalar al obrero que había despedido injustificadamente, con sólo manifestar que no acataba el laudo de la Junta, estando

obligado, entonces, a pagarle solamente el importe de tres meses de salario y las responsabilidades del conflicto, que son prestaciones de pago accesorias.

Así planteado el problema, la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, ponía en manos del trabajador que había sido separado del empleo de manera injustificada dos acciones que venían a ser la de reinstalación y la de pago de indemnización y la fracción XXI permitía evadir las consecuencias derivadas de la acción de reinstalación, ya que se establecía la posibilidad de que el patrón no acatara el laudo condenatorio que se emitiese en ese sentido.

Es difícil creer que el propósito del Constituyente establecido en la fracción XXII del artículo constitucional en comentario, fuera destruido por el propio Constituyente por medio de la fracción XXI del mismo artículo.

Nada parece autorizar a declarar que si en la fracción XXII el legislador acepta el principio de que es al obrero a quien le corresponde en caso de separación injustificada, elegir entre ser indemnizado con el importe de tres meses de salario y obtener el cumplimiento de su contrato de trabajo, y por lo tanto la reinstalación, en la fracción XXI se pusiera en manos del patrón ese derecho de optar, pues tal parece que se permitía al patrón 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 que emanara del conflicto, prestaciones éstas que a todas luces no eran las que había elegido el trabajador.

Haciendo un análisis civilista del problema, podemos observar que las obligaciones por lo que se refiere al hecho que debe prestar el obligado, pueden ser de tres clases: de dar, de hacer y de no hacer.

La obligación que se exigía al patrón cuando se le reclamaba la reinstalación de un trabajador, es obviamente una obligación de hacer. De acuerdo con el derecho Civil, las obligaciones de hacer no pueden ser ejecutadas forzosamente, ya -- que no puede ejercerse violencia sobre el obligado para hacerlo prestar un hecho en caso de negativa; por lo tanto, lo que restaba al acreedor, transportando la tesis del derecho civil y el pago de daños y perjuicios, dentro del terreno de la hipótesis que estamos analizando, la obligación de hacer que entrañaba el laudo que condenaba al patrón a reinstalar al trabajador, podía cambiarse en una obligación de dar consistente en el pago de daños y perjuicios, cuando el patrón se negaba a obedecer el laudo que lo obligaba a reinstalar al trabajador.

Pero es bien cierto y sabido el esfuerzo del Constituyente para tratar de segregarse del Derecho Civil las cuestiones inherentes a la contratación del trabajo, por lo cual la interpretación en este sentido del derecho común no tiene aplicación.

Es preciso una interpretación de tipo histórico y apegada a la lógica, para tratar de desentrañar el sentido de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, tomando en cuenta en primer término la época en que fue promulgada la Constitución, y que como todos sabemos, fue el año de 1917.

La duplicidad de acciones concedidas al trabajador despedido sin causa justificada, tiene su razón de ser en las condiciones que prevalecían en la época respecto del trabajo y del trato que se les daba a los obreros, naturalmente, el legislador bien pudo considerar que si daba una sola acción al -- trabajador o sea la de reinstalación, podría éste sufrir represalias o malos tratos por parte de su patrón o sus capataces; debido a eso el legislador otorgó al trabajador otra acción o sea pedir el pago, por concepto de indemnización, de tres meses de salario y, en este caso, se daba por terminada la relación de trabajo.

A este respecto, la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Gustavo Adolfo de la Selva, es la siguiente:

"La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta sala en algunas de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del contrato de trabajo: el derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración o que no se había celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes tenía la facultad de darlo por terminado, exigiéndose a lo más un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre -- por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patrones de despedir a voluntad a sus trabajadores. Ante la gravedad de esta situación, que hacía inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el pa--

trón no podría despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo en forma evidente, que el espíritu de ese artículo, era corregir aquella situación de los contratos por -- tiempo indefinido, la Ley Federal del Trabajo al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado no pueden darse por concluidos por la sola voluntad del patrono, sino cuando concurren las causas justas debidamente establecidas en la Ley".

Como consecuencia de lo antes expuesto, debe decirse 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, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores -- entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos, y por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando De la Cueva trata la cuestión que hemos venido planteando, lo hace en forma concisa y acertada, denominándola:-- "polémica histórica", afirmando además, que fue precisamente la fracción XXI la que suscitó el problema. Agrega además, -- que no era posible desconocer el derecho de los trabajadores a que se les reinstalara en su trabajo, no obstante lo cual, los empresarios se negaron sistemáticamente a cumplir los -- laudos de las Juntas, escudados en dicho precepto y en los -- artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, que autorizaban al pa

trono a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo que dicte, negativas cuyas consecuencias únicas -- eran la terminación de las relaciones de trabajo y el pago -- de los daños y perjuicios que se causen.

Afortunadamente, el entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, influenciado sin lugar a dudas por todas esas opiniones que al respecto vertieron los principales juristas de la época, así como por la interpretación que de tales preceptos había realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ejecutoria De la Selva), decidió poner fin a -- tal circunstancia y el 26 de Diciembre de 1961, envió a la -- Cámara de Senadores una iniciativa cuya justificación era:

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del -- Trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de -- los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del seguro so-- cial, cuando ya no son aptos para el trabajo, y que en cam-- bio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al -- servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitra-- riamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando -- es separado injustificadamente, no compensa todos los daños -- que sufre".

La fracción XXI, se adicionó con la frase: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas -- en la fracción siguiente". Con lo cual se terminó de una -- vez por todas con la problemática que se había suscitado has -- ta ese momento.

- (1).- DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Pág. 219.
- (2).- DE LA CUEVA, MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. Pág. 755.
- (3).- DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 219.
- (4).- IDEM Pág. 242.
- (5).- IDEM Pág. 252.
- (6).- IDEM Pág. 253.
- (7).- GUERRERO, EUQUERIO, "Manual de Derecho del Trabajo", - Pág. 476.
- (8).- DE LA CUEVA, MARIO, "Apuntes de Derecho del Trabajo",- Pág. 253.
- (9).- IDEM Pág. 256.
- (10).-DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 256.
- (11).-DE BUEN L., NESTOR, "Derecho del Trabajo", Pág. 102.

C A P I T U L O I I I

SALARIOS CAIDOS.

A.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

Sobre este particular el profesor Mario De la Cueva, dice: - "...Es inútil buscar en el derecho extranjero, pues es original del derecho mexicano. El primer antecedente es el artículo 40 de la Ley del Trabajo de 1925 del estado de Tamaulipas, - que concedía el pago de salarios caídos cuando se reclamara la reinstalación solamente. El segundo es el Proyecto Portes Gil. En ambos intervino este último..." (1).

Después en la Ley de 1931 se estableció en su artículo 122, - que "cuando el patrono despide y no justifica la causa, debe pagar los salarios desde la fecha de la rescisión hasta que termine el plazo señalado a la Junta, para dictar el laudo".

El plazo antes mencionado era de 54 días, asimismo añadía el precepto citado que si el laudo no se dictaba dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales conforme al 542, el trabajador tendría derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refería esta última disposición.

Finalmente en la Nueva Ley de 1970 se estableció en el artículo 48 el derecho que tiene el trabajador que ha sido despedido injustificadamente a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

También en el artículo 50, al hablar de las indemnizaciones que deberán pagarse al trabajador, cuando el patrón se negase a reinstalarlo, conforme a las excepciones que señala el artículo 49, se establece en su fracción III que aparte de las indemnizaciones a que se ha hecho mención, deberán pagarsele el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Este mismo derecho lo tiene el trabajador cuando se separa del trabajo por causas imputables al patrón, en los términos de los artículos 50 y 51; según lo que acertadamente manifiesta el artículo 52.

Es oportuno hacer un breve recordatorio acerca del concepto de salarios vencidos o caídos:

"Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos los que debió recibir el trabajador si se hubiere desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue 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 el pago de las indemnizaciones".

Como podemos observar, la anterior definición comprende todos los aspectos que sobre los salarios caídos o vencidos contempla la nueva Ley.

B.- INTERPRETACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Ley de 1931, en su artículo 122, decía, como ya se ha mencionado: "que cuando el patrono despide y no justifica la causa, debe pagar los salarios desde la fecha de la rescisión hasta que termine el plazo señalado a la Junta, para dictar el laudo". De la anterior disposición surgían dos problemas: ¿Porcedía el pago de dichos salarios caídos cuando se reclamare cualquier acción en caso de despido?, y ¿En qué medida debía hacerse el pago?.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se inclinaron por considerar que el pago de los salarios caídos tan sólo procedía cuando la acción intentada fuera la de reinstalación, argumentando al respecto, que al optar el obrero por la reinstalación, éste se inconformaba con el despido y con la ruptura del contrato de trabajo, no siendo así en el caso de optar por la indemnización, en que se suponía que el trabajador se conformaba con el despido injustificado y con la ruptura con siguiente del contrato de trabajo, justificándose el pago de salarios caídos tan sólo en el caso de la acción de reinstalación, puesto que los salarios caídos eran consecuencia de la continuación del contrato de trabajo.

A principios de la década de los cuarentas, y en la de los treinta, la Suprema Corte de Justicia de la Nación trató de resolver el problema diciendo: "se aplicará la fracción o párrafo segundo del artículo 122 cuando se reclama el pago de tres meses de salarios; y, si se reclama la reinstalación

existe la obligación de pagar salarios desde la presentación de la demanda, hasta que el obrero fuere reinstalado". De la Cueva afirmaba en aquel entonces, que lo anterior sucedía así, porque en el último caso se demandaba el cumplimiento del contrato, que se le permitiera prestar servicios y, por lo tanto, que se le pagaran salarios y como la sentencia tiene efectos retroactivos, ya que la reinstalación debía de efectuarse desde el momento mismo de la presentación de la demanda, si ésta era justa, por lo tanto, el obrero tenía derecho a que desde ese momento se le pagaran salarios.

Cuando se demandaba el pago de tres meses, continuaba diciendo De la Cueva, tenía aplicación el artículo 122, porque lo que demandaba era la indemnización debida por el patrono como consecuencia de los actos que determinaron la disolución del contrato. Posteriormente otra ejecutoria ratificó la posición de la propia Corte: decían que, cuando se demandaba reinstalación y se probaba que el despido fue injusto, quería decir que el patrono fue responsable de que el obrero no pudiera prestar el servicio y por eso debía de pagarle el tiempo perdido como lo disponía el artículo 111 de la propia Ley de 1931, fracción XVI, que decía que el patrón debería de pagar todo el tiempo que perdiera el obrero por la culpa del propio patrón, aplicándose el 122 sólo por la acción de tres meses, como compensación por la pérdida de tiempo de la tramitación del conflicto. (2).

De lo anterior se puede apreciar que en los primeros años de vigencia de la Ley de 1931, se consideraba que, la aplicación del artículo 122 a la acción del pago de tres meses de-

salario, trajo consigo, como consecuencia, la idea de que se asimilaran los salarios caídos a una especie de costas judiciales. Además, de que existió la tendencia casi generalizada de que el artículo 122 fue ideado, en cuanto al pago de los salarios caídos, sólo para el caso de la reinstalación y, argumentaban al respecto, que la propia Ley callaba en cuanto a los salarios caídos, cuando el obrero daba por terminado el contrato de trabajo.

Esta interpretación por parte de los tribunales de trabajo, - varió totalmente, en base a la actual legislación como lo veremos más adelante en nuestra exposición.

C.- NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS.

La doctrina nacional ha pasado por alto y ha omitido el problema de determinar la naturaleza jurídica de los salarios caídos o vencidos. El Lic. Néstor de Buen señala que en sentido estricto tan sólo se encuentra una breve referencia al problema en la obra de De la Cueva, quien señala que los salarios caídos se han asimilado a "una especie de costas judiciales". El maestro De la Cueva, en términos generales prefiere hablar de "indemnización" (Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1961, Tomo I, - p.p. 832-833).

En realidad, continúa diciendo de Buen, el problema radica - en la imprecisión de la Ley, que partiendo del supuesto que constituyen una indemnización, obviamente generada por la -- violación patronal de los derechos del trabajador, en ocasio

nes señala que se trata realmente del pago de salarios, a -- los que agrega la no muy clara calificación de vencidos.

En el caso de las indemnizaciones el problema no se presenta en iguales términos, aunque ni en el artículo 123, inciso "A" fracción XXII , ni en la misma Ley se produzca un absoluto - rigor terminológico. Sin embargo, se advierte la intención- de cuantificar la indemnización "con el importe de tres me-- ses de salario (artículo 123) o "en una cantidad igual al im-- porte de tres meses de los salarios..." (artículo 50-I y II), lo que convierte al salario en una medida, pero no lo identi-- fica con la indemnización.

No es tan sencillo, como aparece a simple vista, es necesaa-- rio aún ahondar en el problema para resolvero, aunque si - - bien es cierto que la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo habla de "salarios vencidos desde la fe-- cha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones", re-- sulta obvio, concluye De Buen, que ese concepto no correspon-- de al de salario que contiene el artículo 82, ésto es "la - retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su -- trabajo". Por ello, continúa De Buen, que el término "sala-- rio vencido" no es más que la expresión reducida de un con-- cepto más amplio, equivalente a "indemnización igual al im-- porte de los salarios que habría devengado el trabajador".

En realidad, insiste De Buen, se trata de una medida indemni-- zatoria y no, en rigor, de una situación especial del sala-- rio.

Es conveniente aclarar, según afirma De Buen, 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 se encuentra en tela de juicio y, es discutible y solamente en los casos en que el trabajador reclama la reinstalación, careciendo 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 sólo queda en juego el problema de determinar a cargo de quién quedó la responsabilidad consiguiente y con qué cuantía. "Es obvio que una relación laboral extinguida no puede generar la obligación de pagar salarios, después de su terminación". (3)

Nosotros por nuestra parte y una vez después de haber analizado las exposiciones de los tratadistas en la materia, consideramos que la naturaleza jurídica de los "salarios vencidos o caídos" es que son una indemnización adicional que se debe pagar al trabajador, según lo señalado en la Ley, en -- virtud de que por actos del patrón ha suspendido sus labores por un determinado tiempo, que se computará desde la fecha -- del despido injustificado o cuando el trabajador se separa -- del trabajo por causas imputables al patrono, hasta la fecha en que se cumplimente el laudo condenatorio al patrón.

D) TRAMITACION PROCESAL DE LA CUANTIFICACION.

Naturalmente, en el momento en que el trabajador formula su demanda, los salarios caidos que reclaman, y que en última instancia podríamos asimilar a los daños y perjuicios de los que hemos hablado con anterioridad, no se han producido, o se han producido en una mínima parte; ahora bien, hasta antes de las reformas procesales de 1980, lo que se hacía era lo siguiente:

Una vez que se había emitido el laudo condenatorio al patrón, se promovía un incidente para que se especificara el monto de las prestaciones a que había sido condenado el demandado en dicho laudo, y especialmente como perjuicios, lo consistente en los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador mientras duró el juicio.

Lo anterior provocaba tardanza en la ejecución de la decisión emitida por la Junta, además de que constituía una falla dentro de nuestra reglamentación jurídica sobre la materia, ya que había artículos (777 y 843), en los que se mencionaba la palabra liquidación, pero sin aclarar a cargo de quien quedaría formularla, ni que lineamientos se deberían de seguir para tal fin.

Una opinión personal es que lo anterior era teniendo como modelo establecido en el derecho común, cuando se habla de como se debe cuantificar en caso de que una sentencia condene al pago de daños y perjuicios sin fijar el importe en cantidad liquida.

Afortunadamente y gracias a las reformas de carácter procesal que entraron en vigor el 1° de Mayo de 1980, las cuales tuvieron como fin primordial agilizar al máximo el a veces retardado procedimiento laboral, se cambió lo anterior y ahora en lo referente a la determinación líquida de los salarios vencidos que el patrón demandado debe pagar al trabajador en caso de ser condenado en el laudo correspondiente, ésta se hace en el mismo cuerpo del laudo, señalando el lapso en el que se computará su monto, así como el salario que servirá de base para hacer el cálculo.

Así y como fundamento de lo anterior encontramos en la exposición de motivos de las mencionadas reformas, que se nos dice que el nuevo texto del artículo 843 tiene por objeto evitar al máximo la - - apertura de incidentes 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. - También se señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establezcan en el propio laudo, sin necesidad de incidente, -- las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación (artículo 844).

E.- EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS DURANTE LA VIGENCIA DE -
LA LEY DE 1931.

Nuevamente es necesario mencionar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo para comprender la razón de ser del pago de los salarios caídos.

El contrato de trabajo es un contrato bilateral que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 31 obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad y además, conforme al artículo 39 del mismo ordenamiento, el contrato es forzoso para el patrono por todo el tiempo que subsiste la materia del trabajo mismo. La obligación del patrono desde este punto de vista, consiste en proporcionar al obrero trabajo, y es tan esencial esta obligación, que en algunos otros idiomas el patrono es designado como "dador de trabajo", término que encajaría plenamente dentro del citado artículo 39 de nuestra Ley.

Estando en consecuencia obligado el patrono a proporcionar al obrero trabajo indefinidamente mientras no se agote la materia del mismo, al despedir sin causa justificada a un trabajador, falta el patrono a su obligación fundamental y coloca al obrero en situación de ejercitar las acciones derivadas de ese incumplimiento, acciones que como hemos visto con anterioridad determina la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y son, a la elección del obrero, la de cumplimiento de contrato y la de indemnización, que vale decir rescisión, puesto que al deducirla el trabajador admite tácitamente

te rescindir el contrato y sólo exige que se le paguen los tres meses que establece la citada fracción Constitucional.

Ahora veamos, lo que viene a significar indemnización, significa resarcimiento de daños o perjuicios, de modo que los tres meses de salarios que está obligado el patrono a pagar al trabajador despedido sin motivo, deben considerarse como pago de los daños y perjuicios que causa al obrero el "dador de trabajo" al dejar de proporcionárselo, con la circunstancia especial de que el monto de dichos daños y perjuicios se determina constitucionalmente en una cantidad fija, tres meses de salarios, que no puede reducirse ni renunciarse por el obrero.

I.- PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS EN CASO DE REINSTALACION.

Cuando el obrero es despedido sin causa justa y deduce la acción de cumplimiento de contrato, normalmente, la reinstalación que pide el obrero, no es inmediata al despido, sino mediante una tramitación que a veces suele ser dilatada en cuanto a su desarrollo procesal.

Durante la vigencia de la Ley de 1931, se llegó a considerar que era con fundamento en el artículo 111 fracción XVI que se debía pagar indefinidamente los salarios a que hubiera tenido derecho el obrero despedido, si hubiese continuado trabajando y desempeñando sus labores, pero agregaban algunos tratadistas de Derecho Laboral, como De la Cueva, "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 dependan del mismo trabajador". (4)

Por supuesto, que en la práctica, no se da nunca el caso de que el obrero despedido asista al lugar del trabajo durante todo el tiempo que se tramite el conflicto de reinstalación, y es obvio que dicho caso no puede darse tampoco, puesto que el obrero despedido, que sabe que el trámite de su demanda de reinstalación puede durar muchos años, por imperiosa y -- primaria necesidad se ve obligado a buscar trabajo en otra parte y aceptarlo tan pronto lo encuentra.

Desgraciadamente por una parte, y afortunadamente por otra, -- lo que sucede en la mayoría de las ocasiones, es que el trabajador despedido de una empresa, encuentra trabajo con relativa facilidad en otra algún tiempo después y de esta manera continúa su vida normal mientras que la morosidad de las autoridades y la incapacidad, por falta de criterio, que han -- demostrado para resolver este problema que en su mayor parte ha sido creado por ellas mismas, acumular más y más salarios caídos, hasta convertir en fuente de especulación lo que debía ser una mera indemnización para cumplir la justicia social.

De cualquier forma, la realidad es que, mayores o menores, -- el despido injustificado puede ocasionar al trabajador daños y perjuicios de los que debe responder el patrono culpable --

de haber faltado a su obligación de permitir que siguiera la borando el obrero; cualquiera que sea la acción que elija el trabajador de entre las que le concede el artículo 123 fracción XXII de la Constitución, tiene derecho a que el patrono le indemnice por dichos daños y perjuicios, sea que ejercite la acción de pago de tres meses de salarios, que en última instancia viene siendo una acción de indemnización consecuencia de la rescisión del contrato de trabajo, como cuando - - ejercite la acción de cumplimiento de dicho contrato, y es - de explorado derecho, que en cualquier caso de incumplimiento de un contrato se da la acción de daños y perjuicios contra el que faltó a su obligación, lo mismo si el convenio se rescinde que si se exige su cumplimiento.

El trabajador despedido puede sufrir diversos daños, pérdida o menoscabo de su patrimonio, pues ante el hecho de su despido, frecuentemente tiene que endeudarse para sobrevivir, puede sufrir perjuicios como consecuencia inmediata y necesaria de su despido, consistente en la privación de la ganancia lícita derivada del salario que recibiría si el patrono no hubiere faltado a su obligación de proporcionarle trabajo; perjuicio fundamental para el trabajador, puesto que el salario es la base de su patrimonio y de su subsistencia.

El pago de tres meses de salarios pues, tiende a indemnizar al trabajador despedido sin causa, de todos esos daños y perjuicios y cualesquiera otros que le haya causado la separación de su empleo, pero el trabajador que no se conforma con el despido, o sea con rescindir el contrato, y fundado en la opción que establece en su favor la fracción XXII del artícu

lo 123 Constitucional exige el cumplimiento del mismo, no --
tiene derecho a estos tres meses de salarios, de manera que --
jurídicamente se le debe resarcir en otra forma por los daños --
y perjuicios que le cause el despido durante el período de --
tramitación procesal del conflicto, a reserva que al decre--
tarse la reinstalación se reanude el cumplimiento efectivo --
del contrato, tanto por parte suya como por la del patrón.

Actualmente, ya no prevalece la situación que enfrentaron --
los juristas, al amparo de la Ley de 1931, ya que ahora el --
artículo 48, como respuesta a las grandes polémicas y justas --
de la palabra que se originaron por la aplicación de las --
fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, así --
como por el artículo 122 de la Ley de 1931, dice así:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación
y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el traba-
jo 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 has-
ta que se cumplimente el laudo".

F.- EL ARTICULO 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 decía textualmente:

"El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior (que señalaba las de rescisión del contrato de trabajo) no incurrirá en responsabilidad. Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presentó 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 hubiera 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".

El derecho que la disposición transcrita concedía al trabajador de percibir salarios durante 54 días del plazo que legalmente debía durar la tramitación del conflicto, es de acuerdo con la parte final del párrafo segundo "sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada".

Estas "demás acciones", eran evidentemente las que establece la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, o sean,

a elección del trabajador, la de indemnización por tres meses de salario o la de cumplimiento del contrato con la accesoria correspondiente de daños y perjuicios.

En aquel entonces por ser más conveniente, el ejercicio de la acción de cumplimiento de contrato, en virtud de que sólo en ese caso era procedente el pago de salarios caídos, el trabajador elegía la acción de cumplimiento del contrato, porque sabía la manera de hacer una regular alcancía a costa del patrón mediante la acumulación de salarios caídos, que al fin y al cabo tenía que pagarle éste, y sólo acudía a la acción de pago de tres meses de sueldo cuando de antemano sabía que no procedía la reinstalación por desempeñar un empleo de confianza o cualquier otra causa.

Lo anterior dejó de tener efecto en forma definitiva con la modificación de la Ley Federal del Trabajo, cuando eliminando cualquier posible distinción entre ambas acciones por el antiguo argumento que en muchas ocasiones se esgrimió en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al considerar que en caso de la acción de cumplimiento de contrato de trabajo la relación entre el patrón y el obrero subsistía, no siendo así en el caso de ejercitar la acción de indemnización en que se consideraba que el obrero consentía que le rescindieran su contrato de trabajo; dicha distinción desapareció con las reformas a la Ley de 1962, que en forma categórica señalaban que, "cualquiera que hubiese sido la acción intentada (tendrá derecho el trabajador), a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo", según se puede apreciar en el párrafo final

del artículo 48 de la misma Ley.

La reforma vino por la necesidad de considerar la siguiente situación: al faltar el patrón a su obligación de proporcionar trabajo y al no permitir que el obrero siguiera desempeñando normalmente sus labores, provocaba el propio patrón, - que el trabajador resintiera perjuicios derivados de la atención que debía prestar al trámite del conflicto, sin poder - dedicar, "teóricamente", su tiempo a ganarse la vida y posiblemente teniendo además que erogar gastos para seguir el -- juicio.

Es pues, por lo antes detallado, por lo que el artículo 48 - dispone que el trabajador deba recibir el pago de los sala-- rios vencidos durante el lapso que tarden las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver el conflicto, pago que - en cierta forma viene a ser una especie de costas judiciales en beneficio del trabajador.

Es urgente preparar a la población obrera, para informarle, - aunque sea en forma somera, sobre el verdadero alcance de -- las normas laborales en la práctica, pues es frecuente, que se apersonen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los- propios obreros, reclamando en forma agresiva y violenta - - prestaciones a que no tienen derecho, debido a lo anterior, - muchas veces, a la demagógica conducta de muchos abogados y - algunos tratadistas, así como funcionarios en el desarrollo de sus respectivas campañas políticas.

G.- LOS SALARIOS CAIDOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En realidad, son muy pocas las disposiciones que en la Ley Federal del Trabajo, se refieren a los salarios caídos, sin embargo y aunque en forma deficiente se les reglamenta en -- los siguientes artículos:

Artículo 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.

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".

Vemos pues, cómo se refieren a los salarios que deberá pagar el patrón al trabajador, en el caso de que el propio patrón no pruebe que fue justo el despido, denominándolos "vencidos" que en general, es el apelativo que les concede la Ley, sin embargo, la práctica ha consagrado el adjetivo de "caídos", refiriéndose a esos mismos salarios.

Es de hacerse notar que ya no existe la distinción entre las dos acciones, la de cumplimiento de contrato de trabajo y la de indemnización de tres meses de salario, en cuanto al derecho del tabajador a recibir los salarios vencidos, computa--

dos a partir de la fecha del despido hasta que se cumpla lo que se haya ordenado en el laudo; siempre y cuando, obviamente, el patrón no haya probado la causa de la rescisión.

Artículo 49.- "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 las relaciones de trabajo;
- III.- En los casos de trabajadores de confianza;
- IV.- El servicio doméstico; y
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el

- primer año y de veinte días por cada uno de los años - siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las -- fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Estos dos artículos se refieren a las excepciones que otorga la ley al patrono para reinstalar al obrero, pero también las indemnizaciones que deberá de pagar para subsanar los daños y perjuicios que tal actitud ocasione al trabajador, entre las cuales se encuentra el pago de los salarios vencidos.

Hasta antes de la reforma de enero de 1980, en la ley se mencionaba en el artículo 470.- "Si el conflicto motivo de la -- huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hu-

biesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI".

La fracción VI del artículo 450, se refiere a las huelgas que tienen por objeto apoyar a otra huelga.

En consecuencia, la ley en la parte final del último párrafo del artículo 470, declaraba expresamente que tratándose de -- huelgas de apoyo o por solidaridad, las empresas respectivas no están de ninguna manera obligadas a pagar los salarios ven cidos o caídos durante la huelga.

Y por último, formando parte de una regulación por demás es-- cueta, el artículo 947 dice:

"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.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al pa trón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos des de la fecha en que dejaron de pagarse 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 aplica-- bles en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución.

Como se puede observar, la reglamentación de los salarios - -

vencidos dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es bastante pobre, ya que por regla general se le menciona como una prestación complementaria a que tiene derecho el trabajador, siendo que como ya hemos expuesto, el monto que pueden alcanzar es por demás importante y en muchas ocasiones es la principal percepción para el trabajador que ha sometido su conflicto ante la Junta correspondiente.

También quisiéramos recalcar que en nuestra legislación laboral vigente, y en base a las reformas a la Ley efectuadas en 1962, ya no se mantiene el criterio de que los salarios caídos sólo los podía pedir el obrero cuando intentaba la acción de reinstalación, o sea la de cumplimiento de contrato de trabajo y no cuando solicitaba que se le indemnizara con el pago de tres meses de salario; por considerar, de manera errónea desde nuestro punto de vista, que el trabajador que solicitaba la indemnización aceptaba que la relación laboral se terminase y que por lo tanto era improcedente el pago de los salarios vencidos.

Afortunadamente, la Ley en la actualidad no establece ninguna diferencia respecto de tal situación, es decir, cualquiera que sea la acción que intente el trabajador que ha sido despedido injustificadamente, tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos que se hubieren generado durante la tramitación del conflicto; lo cual a todas luces constituye un logro en el camino rumbo a la justicia social para con la clase trabajadora.

H.- JURISPRUDENCIA SOBRE EL PAGO INDEFINIDO DE LOS SALARIOS CAIDOS.

Aún cuando la jurisprudencia que establece el pago indefinido de salarios caídos, decía el Licenciado Juan Landerreche-Obrégón, 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, debido seguramente a la complejidad del problema, pero además, también a la influencia de fuerzas políticas protectoras del movimiento obrero, al que le conviene que se impongan estas condenas que son un arma temible para sus luchas y una fuente de ingresos importantes.

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

Respecto a los fundamentos de esta jurisprudencia, es interesante repasar algunas de las ejecutorias que la Suprema Corte de Justicia ha dictado acerca de este punto. (5)

En ejecutoria de 13 de febrero de 1929 dictada con anterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo, sostuvo la Corte que el cumplimiento del contrato de trabajo consis-

te en que continúen los obreros prestando sus servicios de acuerdo con tales contratos, y en que se les paguen los salarios correspondientes al tiempo que dejaron de trabajar por causas imputables al patrón.

Posteriormente, el 20 de enero de 1932, en la ejecutoria de Miguel Santillán y Sucesores dictada ya vigente la Ley de 1931, pero sin aplicar ésta por referirse el caso a un conflicto anterior a su expedición, se estableció que el cumplimiento del contrato de trabajo no entraña sólo la reposición de los obreros en sus labores, sino el pago de las cantidades que les correspondan por salarios durante el tiempo que injustificadamente se les separó de sus empleos.

Por su parte la ejecutoria Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, de 6 de marzo de 1935, dictada de acuerdo con las bases que la Jurisprudencia de la Corte 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 de 1931; pero que cuando demanda el cumplimiento de 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 dijo en síntesis la Corte 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, y después por causas ajenas al propio obrero porque el laudo se pronuncie fuera del plazo de la Ley, se hagan caer las consecuencias de la demora en el mismo obrero, debiendo estimarse que la cuestión está resuelta por la fracción XVI del artículo 111 de la Ley de 1931, que sin hacer limitaciones ni distingo alguno establecía la obligación de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda por causas imputables al mismo patrón".

Sin embargo de lo anterior, la propia Corte en la ejecutoria Aurora Mercadillo de primero de febrero de 1935, estableció que la citada fracción XVI del artículo 111 de la Ley vigente en aquel entonces, se refería sólo a interrupciones cuando está vigente el contrato de trabajo, pero no cuando éste ha sido roto por medio del despido, pues en este caso el trabajador ya no tiene derecho a percibir salarios sino indemnizaciones como consecuencia del incumplimiento del patrono, -contándose entre dicha indemnización la del pago de salarios por el tiempo que dure el conflicto conforme al artículo 122 de la Ley.

Otro punto de vista interesante respecto a este problema fue el que expuso la Corte en la 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 ocurre a los tribunales y que por consecuencia tiene que desatender sus labores para seguir el curso de la reclamación, y como ésta es motivada por el incumplimiento del patrono, dicho -

patrono debe reportar sus 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, o sea 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.

Por su parte la ejecutoria de Emilio Ruiz de 17 de julio de 1935, insistió en la distinción entre el artículo 122 y el - 111 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo entonces vi-- gente, 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 este 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, cuando el trabajador demande indemnización y ésta no se le pague desde luego y poratender el trámite del conflicto tampoco puede buscar trabajo, también debe resarcirle el patrón de los perjuicios quele ha causado, pero por aplicación entonces del artículo 122 de la Ley de 1931, debiendo pagarle los 54 días de salarios, además de los tres meses de indemnización constitucional.

Ahora bien, en la ejecutoria Jesús Romero, de 13 de septiembre de 1935, la Corte trató de fundamentar más a fondo la -- condena de salarios caídos por tiempo indefinido y estable--

ció en síntesis que carece de base la objeción de que el patrón no es responsable del tiempo que tarden las Juntas en tramitar el conflicto y la Corte el amparo, puesto que al romper y no cumplir el contrato de trabajo, el mismo patrono es el culpable de que se ponga en movimiento la maquinaria judicial y como culpable debe reportar 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.

Como se ve, 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, debe reportarlas el patrón culpable de dicho conflicto y no el obrero inocente del mismo, principio importante que en realidad es muy de tenerse en cuenta.

En épocas más recientes la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio a seguir respecto del problema de los salarios caídos en diversas ejecutorias, algunas de las cuales se transcriben a continuación con el propósito de determinar las constantes que el juzgador menciona al respecto:

Cláusula de Exclusión, Aplicación de la, Sin responsabilidad para el Patrono.

Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposicio-

nes del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se oblique a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caí dos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del -- trabajo.

Quinta época.

Tomo LXXI, Pág. 1068 A.D. 3235/41 Sandoval Tomás
Unanimidad 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 4712 A.D. 8551/41 Garza Cavazos Máximo.
5 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 4809 A.D. 1585/42 Aquino Salvador
Unanimidad 4 votos.

Tomo LXXIII Pág 5828 A.D. 3975/42 Lozada Delfino y Coags.
Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIV, Pág. 878 A.D. 6008/42 Soto Pedro
5 votos.

Reinstalación del Trabajador y Pago de Salarios Caídos, acciones de.

Cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos de jados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino.

Sexta época. Quinta Parte:

VOL. XC, Pág. 37.- A.D. 2370/51.- Vicente Panana.- 5 votos.

VOL. XC, Pág. 37.- A.D. 1619/53.- Luis Martínez y Coags. Mayoría de 4 votos.

VOL. XC, Pág. 37.- A.D. 1705/53.- Guadalupe Ayala y Socios.- mayoría de 4 votos.

VOL. XC, Pág. 37.- A.D. 3185/50.- Sindicato de Obreros Unidos Ricardo Flores Magón de la Fábrica "El Pilar".- Unanimidad de 4 votos.

VOL. XC, Pág. 37.- A.D. 1685/53.- Carlos Soriano.- 5 votos.

Salarios Caídos, Cuando se Demanda la Indemnización 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 S.C. ha establecido.

Quinta época.

Tomo LVIII, Pág. 481. A.D. 110/38.- Galván Isidro y Coagravidos.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVIII, Pág. 652. A.D. 7426/37.- Negociación Minera de - Matehuala, S. A.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LIX, Pág. 701. A.D. 3699/58.- García Juan B.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LIX, Pág. 3860. Pérez José Roberto.

Tomo LXIII, Pág. 2437. A.D. 2103/38.- Gris Carlos M.- Unanimidad de 4 votos.

Salarios Caídos 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 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 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 térmi-- nos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo citada.

Sexta Epoca, Quinta parte.

Vol. XL, Pág. 73. A.D. 330/60. Comisión Nacional de la Caña- de Azúcar.- 5 votos.

Vol. XLIV, Pág. 51. A.D. 5027/60.- Sindicato de Propietarios de la Línea de Auto-Transportes Xochimilco México y Anexas,- Servicio de Primera.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLV, Pág. 42. A.D. 3793/60.- Rodolfo Peltiee y Coags.-- Unanimidad 4 votos.

Vol. XLV, Pág. 44. A.D. 703/58.- Cenobia Lázaro Vda. de Robles y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV, Pág. 81. A.D. 1048/61.- Daniel Pedroza.- 5 votos.

Salarios Vencidos, Condena Al pago de.-

Si un trabajador reclama su reinstalación o el pago de indemnización constitucional por despido injustificado y la acción intentada resulta procedente, basta que mencione que -- también reclama el pago de prestaciones "a que tuviera derecho" para que con base en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en ambos casos se deba condenar al pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplmente el laudo.

Amparo Directo. 5462/77.- Joaquín Montiel Arenas.- 11 de octubre de 1978.- Unan. de votos.- Ponente Ma. Cristina Salmo-rán de Tamayo.

Sept. Epoca.- Vols. 115-120, Quinta Parte. Pág. 113.

Salarios Vencidos, Monto de los.-

Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la Contratación Colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa a aquellas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado, deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado.

Amp. Directo 2827/80.- Carlos Callejas Celaya.- 27 de abril de 1981.- 5 votos.- Pon. David Franco Rodríguez.

7a. Epoca, Volúmenes 145-150, 5a. Parte, Pág. 57.

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 3 meses de salario, y que 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; por tanto, conforme a lo establecido por este precepto legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas, y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación secundaria correspondiente a los salarios vencidos.

Queja 3/80.- Pola Castillo Velasco.- 12 de enero de 1981.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Séptima Epoca, Volúmenes 145-150, 5a. Parte, Pág. 56.

Salarios Vencidos en caso de allanamiento a la reinstalación.
Monto.-

Si el patrón se allana a la acción principal de reinstalación, el derecho al monto de los salarios vencidos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella en que se ponga a su disposición el importe de los mismos.

Amparo Directo. 731/81.- Ma. Joaquina García Pacheco.- 1o. - de junio de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

71. Epoca, Volúmenes 145-150, 5a. Parte, Pág. 57.

I.- MONTO QUE PUEDEN ALCANZAR Y FORMA DE CORTARLOS.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje es repetido ya en forma inveterada, un refrán que dice así: "A la Junta no -- llegan, ni los mejores trabajadores, ni los mejores patrones". Lo anterior, tan sólo pone de manifiesto un hecho, que se -- tiene que reconocer y, si bien es cierto que en ocasiones se pueden apreciar situaciones en donde los patrones se niegan-- terminantemente a pagar cualquier prestación a que pueda te-- ner derecho el trabajador, prefiriendo usar todo tipo de ar-- timañas y argucias de carácter legal para impedir o retardar el pago de esas posibles prestaciones en favor del trabaja-- dor, también es cierto, por otra parte, que en algunos casos, nos encontramos a trabajadores asesorados por abogados vora-- ces que esquilman a un patrón que no pudo o no supo defender se y, podemos apreciar cómo dichas situaciones constituyen -- tema obligado de conversación en los cafés aledaños a las -- Juntas, sin que nadie intervenga en forma enérgica para tra-- tar de resolver tales aberraciones y, sí por el contrario, -- muchas veces con toda mala fe se consienten y fomentan. Por ejemplo, aquellos casos en que el trabajador ha obtenido un-- laudo favorable y ha ejecutado bienes inmuebles de gran va-- lor, que aparte de recurrir a medidas tales como solicitar a la propia Junta que le sea nombrado un perito valuador para-- el efecto de valorar los bienes embargados, sin tomar en cuen-- ta el prolongado tiempo que lleva el trámite correspondiente, muchas veces el avalúo correspondiente es muy bajo, y se di-- latan tanto todos los pasos del procedimiento de ejecución -- que, cuando se señala, al fin, fecha para el remate, ya for--

man parte del expediente varias promociones en el sentido de ampliar el incidente de liquidación, por los salarios caídos que han seguido corriendo, habida cuenta de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que en su párrafo final dice: "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".

Debido a situaciones como la que se ha detallado o a otras u otras como la misma, pensamos que sería verdaderamente valioso reglamentar una forma de cortar los salarios caídos en los casos en que la ley preveé el pago de los mismos; no es una idea que sea el origen de una postura impensada, sino una opinión que ha sido originada en el estudio de este tema que nos ha apasionado.

Los motivos de nuestra posición se tratan de explicar a continuación.

Dentro de la misma práctica laboral se ha llegado a tener un acuerdo no escrito en el sentido de que en lo referente al pago de salarios caídos por tiempo indeterminado es bueno llegar a un acuerdo para las dos partes.

El hecho de señalar un plazo en el cual se cortarían los salarios caídos o vencidos, pensamos ahuyentaría a esos pseudo-abogados que comercian inescrupulosamente con esta disposi-

ción legal que fue establecida en favor del trabajador y que desgraciadamente sentimos que se ha desviado en su espíritu y finalidad por una serie de factores que podrían ser controlados con una reglamentación en este sentido.

Por otra parte hemos mencionado que los salarios vencidos son una indemnización o reparación que debe cubrir el patrón que es condenado a reinstalar a un trabajador o a indemnizarlo -- por haberlo despedido injustificadamente, o bien, porque el - trabajador se haya separado del trabajo por causas imputables a él; y tal indemnización es porque el trabajador se queda -- sin percepción económica al verse privado del trabajo; pero - también es cierto que en la mayoría de los casos el trabaja- - dor encuentra, afortunadamente, trabajo en otro lugar, por lo que en base a lo anterior podría fijarse una cantidad razona- - ble para ambas partes como pago máximo de salarios caídos.

También consideramos, y ésto sin detrimento de la clase trabajadora, que hay "trabajadores", que son verdaderos profesiona- - les de la demanda y que su "modus vivendi" consiste en ingresar a trabajar a determinadas empresas, para poco tiempo des- - pués, demandar a sus patrones y tratar de obtener los mayores beneficios económicos posibles; aún cuando no les asista nin- - gún derecho conforme a nuestra legislación laboral, o dicho - más claramente, estas personas se dedican a entablar demandas sin fundamento real que las soporte.

Es un hecho irrefutable que la situación del país en el aspecto económico y social se encuentra muy deteriorada y poco ayu

da a mejorarla el hecho de que las pequeñas y medianas empresas, que abundan en el país, se vean en peligro de desaparecer en caso de ser condenadas al pago de salarios caídos que en la mayoría de los casos crecen de manera increíble debido a la lentitud con que operan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es en base a todo lo anterior que nos atrevemos a mencionar que los salarios vencidos, deberían ser cortados a los seis meses de haberse iniciado el procedimiento laboral de que se trate.

Ahora bien ¿cómo podría hacerse esto?

Pues de una manera muy sencilla, es de todos conocido que el Estado dentro de sus prioridades está el hacer una reducción de los trámites burocráticos, así como el hacer que la justicia sea rápida y expedita y creemos que el que se pusiera un plazo máximo de seis meses a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que resolvieran los asuntos que se presentaran a su consideración, traería como consecuencia, además de cortar los salarios vencidos en el término mencionado, que el trabajador pudiera recibir cuando así procediera las prestaciones a que tuviere derecho, sin que la cantidad que recibiera tanto por salarios vencidos y por indemnización, cuando así lo demande, se viera afectada en lo referente al poder adquisitivo de la misma.

También quisieramos mencionar que nos parece un poco demagógico que no se considere un término para cortar los salarios --

caídos, que se contemple indiscriminadamente la posibilidad de que los mismos puedan tener un monto estratosférico, para que en la misma Junta se lleven a cabo convenios en los cuales se pactan cantidades muy inferiores a las que se habían alcanzado; esto sin considerar todo el tiempo que tuvo que transcurrir para que la cantidad creciera, y que por lo tanto el trabajador se ve afectado tanto en que la cantidad que recibe no es la que corresponde al tiempo que se tardó el procedimiento en terminar, y también en el sentido de que dicha cantidad por la situación que se vive en el país ha perdido valor si se compara con lo que pudo haber adquirido a los seis meses de iniciar el procedimiento.

El término de seis meses que aquí se menciona no obedece a una cantidad que haya sido elegida por un servidor de manera arbitraria, sino al resultado de una investigación realizada de manera concienzuda entre gente del medio, es decir trabajadores, patrones, litigantes y funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como mera referencia que nos podría servir en determinado momento de fundamento para resolver la cuestión antes planteada, debemos advertir, que cuando las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son combatidas por medio del juicio de amparo, y en la demanda de amparo, la parte quejosa solicita la suspensión del acto reclamado que hace consistir en el laudo dictado por la autoridad responsable, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 124, 125, 139, 170 y 174 de la Ley de Ampago vigente, ésta niega la suspensión solicitada

por la parte quejosa por el importe de seis meses de salarios, los que corresponden al trabajador y actor en el juicio principal, y tercero perjudicado en el juicio de garantías, por equipararse a alimentos necesarios para la subsistencia de -- éste.

- 1.- DE LA CUEVA, MARIO, "Apuntes de Derecho del Trabajo"
- 2.- IDEM.
- 3.- DE BUEN, L. NESTOR, "Derecho del Trabajo"
- 4.- DE LA CUEVA, MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 683.
- 5.- VASCONCELOS EDUARDO, "Exposición ante la Sala del Trabajo de la Suprema Corte, con motivo del amparo Cía. Minera Maguarichie, S. A.

C O N C L U S I O N E S

1.- El hombre, a través del devenir histórico, ha utilizado el trabajo como un medio de superación personal, tanto en el plano espiritual, como económico.

Las relaciones laborales, entonces, han existido desde la -- más remota antigüedad, pero es hasta la aparición de la ma-- quinaría que se requiere una legislación completa sobre la - materia, que ayude a resolver los problemas que se originan-- entre obreros y patronos.

Tal problemática se ve recrudecida con la llamada Revolución Industrial que tuvo su inicio en Inglaterra en la segunda mi-- tad del siglo XVIII.

2.- Se requieren verdaderos juristas al servicio de las cau-- sas justas, defensores de oficio muy bien remunerados, para-- los casos en que los trabajadores carezcan de recursos; pre-- parar mejor a los procuradores, instituyendo un examen que - se debería de aprobar para tener esa calidad.

3.- El salario es la justa y necesaria compensación al es- - fuerzo del trabajador. El salario puede ser fijado libremen-- te por las partes o estar sujetos a límites que fija el Esta-- do tanto al máximo como al mínimo, o sólo a uno de ellos.

Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo; pero-- no existe un tope para convenir un salario superior y sólo - se hace mención del salario máximo para el caso de las indem-- nizaciones en los riesgos profesionales. (Art. 486).

El salario debe ser remunerador, por lo menos equivalente al mínimo, cuando se desempeña la jornada legal en forma satis-- factoria y completa, suficiente para cubrir las necesidades-

del trabajador y de su familia, debe cubrirse periódicamente en moneda de curso legal y comprende la cuota diaria, las -- gratificaciones, habitación, percepciones y cualquier otra - cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su la bor ordinaria.

4.- El salario mínimo será la menor cantidad posible que deberá recibir el trabajador como contraprestación a sus servi cios en una jornada de trabajo, dado que tal cantidad es la que se estima que es la mínima por él requerida para mante-- ner a su familia.

Existen, en nuestra legislación, varios tipos de salarios mí nimos, a saber, generales para una o varias zonas económicas y salarios mínimos profesionales.

En lo que se refiere a los salarios mínimos generales, no po drán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos que expresamente señala la Ley en su artícu-- lo 97.

5.- Consideramos que el tratamiento que la Ley da a las propinas que reciben los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en sus artículos -- 346 y 347, es erróneo, desde el punto de vista de la más pu-- ra semántica jurídica ya que se les considera como parte del salario, y si convenimos en que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, (Art. 82), nos encontramos que hay un elemento que no concuerda con tal definición y es que la propina no es proporcionada al -- trabajador por parte de su patrón, sino de una tercera perso na, el cual realiza el consumo de bienes o servicios, y que dentro de la relación laboral no tiene de ninguna manera la-- calidad de patrón, ni mucho menos.

Entendemos que el fin que se persiguió con tales medidas era

el de ayudar al trabajador para efecto de las indemnizaciones, propósito muy loable sin lugar a dudas, pero se propone que a las propinas se les dé un tratamiento especial para no desviar el espíritu del legislador, y a la vez para no caer en fallas de técnica jurídica, ya que como hemos hecho notar, las propinas no deberían ser tomadas como parte del salario, sino como percepciones adicionales computables para efecto de indemnización.

6.- La obligación de pagar salario no es, necesariamente, correlativa de la obligación de prestar el servicio, pues la causa de la obligación de pagar el salario es la relación de trabajo y no el trabajo mismo.

Se debe de entender lo anterior en relación no al tiempo de trabajo, sino al tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar el servicio. Al salario podemos clasificarlo de acuerdo al número de criterios que se quieran proponer para hacerlo. Su monto está determinado por una multitud de factores económicos y jurídicos que en ocasiones pueden ser manejador por el hombre y a veces se ofrecen como inalterables desde el punto de vista económico y jurídico, pues el salario ha de ser el justo, de acuerdo a las posibilidades económicas de la empresa y del servicio.

7.- Los salarios caídos nacen y son posibles tan sólo durante la tramitación de los conflictos y asimismo desde el momento del despido injustificado o de la separación del trabajador por causa imputable al patrono, éstos solamente pueden hacerse efectivos en el supuesto que se haya interpuesto ---

oportunamente una demanda ejercitando la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que compete según el caso.

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos aquellos que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones, según la acción intentada.

8.- El trabajador cuando demanda al patrón por despido injustificado o por separación imputable al patrón, por lo general obtiene trabajo en otra empresa, sin que esté obligado a buscarlo. Después espera con toda tranquilidad cobrar una suma, que a veces adquiere proporciones exageradas, sin esfuerzo alguno gracias a la condena por salarios caídos que eventualmente se haga en contra de su antiguo patrón con perjuicio especialmente para las empresas de poco capital que por un fallo de esta clase pueden verse obligadas a pagar cantidades desproporcionadas a sus posibilidades, con peligro de su misma subsistencia.

En algunos casos puede darse una inversión en el papel que desempeñan los trabajadores, cuando la maquinaria de la empresa, ante la insolvencia del patrón, es adjudicada en un remate a los propios trabajadores, constituyéndose éstos en patronos a su vez o en trabajadores independientes con un margen de probabilidad de éxito muy pequeño. Los salarios caí-

dos se convierten, la mayoría de los casos, en un instrumento de lucro desmedido, y crean una situación de zozobra y peligro para las empresas de elementos limitados, con perjuicios que trascienden a la economía del país.

9.- La estabilidad es el derecho del trabajador a conservar su empleo durante su vida laboral, es decir, mientras cuenta con facultades para trabajar, hasta en tanto no tenga a la vez el derecho de jubilación, pensión por vejez o incapacidad, no pudiendo ser despedido, sino por causas expresamente determinadas, las cuales se encuentran debidamente limitadas en la Ley.

La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución -- únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la 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, como en los casos en que surgen los conflictos colectivos a raíz de la necesidad de variar las circunstancias que rodean la economía de la empresa o fuente de trabajo. - La idea de la estabilidad en el trabajo es de creación cienpor ciento mexicana, nacida en 1917, sin ningún antecedente en Querétaro, destinada a dar seguridad a la clase obrera y lograr que el individuo viva tranquilamente y sin temor.

10.- En lo que respecta a la forma de disolver las relaciones individuales de trabajo, la iniciativa compete al trabajador o al patrono, según sea la causa que la motive.

La disolución se puede iniciar con el despido que consiste en el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo; o con la separación del trabajador de su empleo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente, ya que las causas son imputables a éste último, según lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 46 y 47.

11.- Procesalmente, las acciones concedidas al trabajador -- por la fracción XXII del artículo 123 constitucional son alternativas pero contradictorias, es decir, se debe demandar o la reinstalación en el empleo o la indemnización por habersele impedido continuar en el mismo; pero como es obvio, no se podrán utilizar ambas en la misma demanda.

Ahora bien, en caso de que se demande la reinstalación y el patrón en base a lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley se negare a cumplimentar el laudo que lo condene, se podrá optar por la indemnización en los términos señalados por el ordenamiento legal invocado.

Aún siendo alternativas, su ejercicio en forma sucesiva no debe implicar la pérdida para el actor de tales acciones y las Juntas, cuando se vean ante el caso de una demanda obscura e irregular, deben solicitar su aclaración para la realización normal del procedimiento. No obstante que nuestra legislación garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, dicha estabilidad no menoscaba de ninguna manera los intereses de los patrones, quienes pueden rescindir el contrato de trabajo por cualquier causa justificada.

12.- La elección de las acciones de reinstalación o de indemnización, corresponde al trabajador de acuerdo con lo que -- dispone la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Al establecer dichas acciones, el Derecho Mexicano se propuso garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, situación -- que se logra evitando la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo. Al proponer la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador debe elegir la acción -- que va a ejercitar, no pudiendo en forma posterior variarla, pero es pertinente aclarar que sí podrán adicionarla con los elementos que pudieran servir para coadyuvar a esclarecer la litis.

Las acciones producen efectos distintos tanto por la finalidad esencial que persiguen, como por las consecuencias que -- se derivan de aquella.

13.- La restauración de sus derechos del trabajador, cuando el patrón es condenado a la reinstalación, comprenden no solamente aquellos de los que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él, por ejemplo, ese tiempo de alejamiento se computará en su antigüedad y se tomarán en cuenta los aumentos de sueldo que hayan habido durante el mismo tiempo de alejamiento en lo correspondiente a su categoría o en forma general si ganaba el sueldo mínimo.

Consideramos de importancia mencionar que en la práctica esta situación no es cumplida cabalmente por los patrones, ya que en diversas ocasiones, según información recabada de parte de los trabajadores, no se les toman en cuenta los aumentos salariales correspondientes, para el cómputo de los salarios que debieron haber recibido mientras duró el conflicto.

14.- Si un trabajador reclama su reinstalación o el pago de indemnización constitucional por despido injustificado y la acción intentada resulta procedente, tan sólo es suficiente que mencione que también reclama el pago de las prestaciones a que tuviera derecho para con fundamento en lo señalado en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, obtenga el trabajador una condena a su favor, respecto del patrón en cuanto al pago de los salarios caídos.

15.- 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, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos, y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 947 y 948 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción XXI sólo tiene aplicación en los conflictos de orden económico, en estos casos como la resolución que pone-

fin al conflicto el patrón puede no aceptarla o no someterse al arbitraje y 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.

16.- La condena al pago de los salarios caídos por todo el - tiempo corrido desde el despido injustificado hasta el cum-- plimiento del contrato de trabajo, la Corte sostuvo durante un buen tiempo que 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 de 1931 y la de cumplimiento del con- trato por la fracción XVI del artículo 111 de la propia Ley- y que, en consecuencia, cuando demandaba indemnización, el - obrero tenía derecho además al pago de 54 días de salarios - caídos, pero cuando demandaba el cumplimiento del contrato, - tenía derecho, sin limitación a los salarios que se causaran desde el despido hasta la reinstalación.

17.- Es necesario preparar a la población obrera, para infor- marle en forma profusa, sobre el verdadero alcance de las -- normas laborales en la práctica, tomando en cuenta las condi- ciones económicas y la naturaleza de la fuente de trabajo -- donde presten sus servicios, pues es frecuente que se aperso- nen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los propios - obreros, reclamando en forma airada prestaciones a que no -- tienen derecho, debido lo anterior en muchos casos, a la de- magógica y oportunista conducta de muchos abogados y algunos tratadistas, así como funcionarios en el desarrollo de sus - campañas políticas, por lo que recomendamos la creación de -

una oficina de información y asesoría gratuita al público -- dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el -- efecto de analizar la situación de cada trabajador, así como de las respectivas empresas donde laboren o de las que hayan sido despedidos.

Los salarios caídos, podemos decir, constituyen una medida - indemnizatoria y no, en rigor, una situación especial del sa - lario. La denominación de "vencidos" o "caídos", reflejan - la intención de señalar su origen, la responsabilidad patro - nal; el no haber cubierto los salarios al trabajador, lo que determina que se trata de una obligación vencida y se puede - discutir solamente en los casos en que el trabajador reclame la reinstalación o la indemnización, así como cuando el tra - bajador rescinde la relación laboral.

18.- Consideramos que es de suma importancia que se reglame - te acerca del plazo máximo en el cual las Juntas de Concilia - ción y Arbitraje deben emitir el laudo correspondiente en -- los diversos conflictos que se les presenten. En investiga - ción de campo realizada por un servidor, se llegó al conoci - miento de que un término promedio para tal fin podría ser el de seis meses, lo cual redundaría en beneficio para los tra - bajadores y los patrones, ya que por una parte se impartiría justicia de manera eficaz y expedita y por la otra el monto - que podrían alcanzar los salarios caídos no sería de una mag - nitud tal que impidiera que las pequeñas y medianas empresas continuaran funcionando, cuando por virtud de varias resolu - ciones en ese sentido se ven obligadas al pago indefinido de los mismos.

Lo anterior es tomando en consideración que es de vital importancia por el momento histórico que vivimos, que se estimule el desarrollo de la planta productiva, lo que origina la -- creación de empleos y por lo tanto coadyuva para el mejora-- miento de la precaria economía del país.

Además el término de seis meses parece ser idóneo para las - partes de este tipo de conflictos, ya que el trabajador reci-- biría en un plazo razonable las prestaciones a que tenga de-- recho y los patrones a su vez se verían favorecidos en lo que respecta al total que pudieran estar obligados a pagar como-- concepto de salarios caídos, los cuales llegan a alcanzar -- magnitudes considerables debido a la lentitud con que en al-- gunas ocasiones funcionan las autoridades encargadas de im-- partir justicia en materia laboral. Sin contar que lo que - proponemos podría sin lugar a dudas ayudar a terminar con el rezago en la tramitación de asuntos que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a su vez desalentaría los áni-- mos mercantilistas de los muchos "asesores legales" que ron-- dan las Juntas en busca de algún trabajador al cual conven-- cer para que utilice sus servicios "profesionales"

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

- CASTORENA, JESUS J. "TRATADO DE DERECHO OBRERO"
Primera Edición, Editorial
Jarís.- México 1942.
- DE BUEN L., NESTOR "DERECHO DEL TRABAJO"
Tomo II, Editorial Porrúa, S.A.
México 1977.
- DE LA CUEVA, MARIO "APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO"
Editado por la U.N.A.M.
Primer Curso. México 1942.
- DE LA CUEVA MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Tomo I. Novena Edición. Editorial
Porrúa, S.A. México 1984.
- GOMEZ, ORLANDO; GOTTSCHALK,
ELSON; BERMUDEZ CISNEROS,
MANUEL "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO"
Primera Edición. Cárdenas, Editor
y Distribuidor. México 1979.
- GUERRERO, EUQUERIO "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
Edición Aumentada, Editorial
Porrúa, S.A. México 1984.
- GONZALEZ BLANCO, SALOMON "DERECHO DEL TRABAJO"
Apuntes de Clase Primer Año.
México 1942.
- VASCONCELOS, EDUARDO "EXPOSICION ANTE LA SALA DEL TRABAJO
DE LA SUPREMA CORTE, CON MOTIVO DEL
AMPARO CIA. MINERA MAGUARICHIC, S.A."
- LEGISLACION
a) CONSTITUCION POL. DE LOS E.U.M.
b) LEY FED. DEL TRABAJO DE 1931.
c) LEY FED. DEL TRABAJO DE 1970.