



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

913  
2eJ.  
ESTAMPADO  
MAY 19 1994

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LA INTEGRACION DEL SALARIO COMO BASE PARA  
LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL

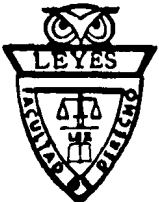
**T E S I S**

QUE PARA OPTAR AL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARTHA BERNARDA VILCHIS BELMONT**



MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A Ti Señor a quien  
agradezco tanto la vida que  
me diste, como esta  
oportunidad para poder  
realizar mi tesis profesional

+

A la memoria de Malena, Majuani  
y Fray Eduardo quienes siguen  
viviendo en mi ser como una  
llama que no se extinguirá  
mientras tenga un hálito de vida.

Con amor para Alejandro García  
Vázquez y a mis hijas: Maty y Merit  
por su estímulo, cooperación y por ser  
el don más preciado que Dios me ha  
concedido.

Para Aída Dinorah por su valiosa  
amistad.

**Con respeto para el Dr. Hugo Italo  
Morales, Director del Seminario  
de Derecho del Trabajo, por su  
digna labor para la formación de  
profesionistas.**

**Con cariño, a la Universidad  
Nacional Autónoma de México.**

**Con profundo agradecimiento a la Lic.  
Martha Rodríguez por su paciencia y  
orientación en la elaboración de esta  
tesis.**

## INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	IV

### CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1.1.- Concepto de relación de trabajo.....	1
1.2.- Concepto de jornada de trabajo.....	8
1.3.- Concepto de salario .....	12
1.3.1. Salarios nominales y salarios reales .....	17
1.4.- Concepto de indemnización.....	19

### CAPITULO II EVOLUCION DEL SALARIO

2.1.- El salario en las comunidades primitivas .....	23
2.2.- El salario en la Edad Antigüedad .....	24
2.3.- El salario en la Edad Media .....	28
2.4.- El salario en la Edad Moderna.....	31
2.5.- El salario en México.....	35

**CAPITULO III**  
**RESCISION Y TERMINACION**  
**DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO**

3.1.- Concepto de rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo .....	47
3.2.- Causas justificadas de rescisión .....	56
3.2.1.- Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador..	57
3.2.2.- Causas de rescisión expresas motivadas por el patrón .....	62
3.3.- Causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo .	63
3.4.- Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo ....	64

**CAPITULO IV**  
**EL SALARIO INTEGRAL**

4.1.- Naturaleza jurídica del salario .....	70
4.2.- Concepto de salario integral .....	78
4.3.- Integración del salario .....	80
A) Base del salario .....	83
B) Prestaciones que incrementan la base del salario .....	84
C) Prestaciones que no incrementan la cuantía básica del salario .	86

**CAPITULO V**  
**INTEGRACION DEL SALARIO COMO BASE**  
**PARA LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL**

5.1.- Indemnización por despido injustificado.....	99
5.2.- Indemnización por retiro justificado o sea por causas imputables al patrón.....	105
5.3.- Indemnización en caso de terminación de la relación individual de trabajo.....	108
5.4.- Prima de antigüedad .....	126
5.5.- Jurisprudencia .....	131

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFIA.**

## INTRODUCCION

El objeto de estudio para la elaboración de esta tesis, consiste en determinar claramente cómo se integra el salario para efectos de la indemnización constitucional y si los conceptos de que nos habla el artículo 84 de la Ley de la Materia, son los mismos que integran el salario para efectos de indemnización. Asimismo, fijar concretamente la indemnización que corresponde al trabajador en los casos de disolución o extinción de la relación individual de trabajo.

El desarrollo de esta investigación consta de cinco capítulos: en el primero tratamos diversos conceptos básicos y exponemos las definiciones que de ellos sustentan varios doctrinarios.

En el segundo capítulo, realizamos un bosquejo histórico de la evolución del salario.

Nos referimos en el tercero, a las causas de rescisión y terminación de la relación individual de trabajo definiendo estos conceptos y dando una visión general de tales causas.

Son los temas IV y V los más importantes y existe entre ellos una relación muy clara toda vez que al tratar de analizar cómo se integra el salario, fijamos si es éste, el que se considera para efectos de la indemnización constitucional y en todos los casos de indemnización.



## **C A P I T U L O I**

### **C O N C E P T O S G E N E R A L E S**

En el presente capítulo daremos a conocer algunos conceptos básicos para el desarrollo de nuestra tesis y así el que ha suscitado polémica es el relativo a la relación de trabajo, al cual nos referimos en primer término y expresamos algunas de las definiciones que sustentan los doctrinarios en materia de Derecho del Trabajo.

#### **1.1.- Concepto de relación de trabajo.-**

La relación de trabajo es "una teoría que constituye el lema o tesis de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores" (1). Aseguran que en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento y trabaja a veces sin saber quién es su patrón.

Afirman que con el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, se reducen a cuestiones nimias, la voluntad de las partes.

**Guillermo Cabanellas** indica que el primero en formular esta teoría fue Lotmar, aunque dentro del marco contractual y posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, relativo a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador.

(1) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968. P-336.

Basta entonces un simple acto de adhesión para crear el vínculo laboral, con la incorporación del trabajador a la empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma. (2)

Esta teoría, tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito y para los sostenedores de esta tesis, es suficiente el ingreso del trabajador en la empresa para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total por leyes y reglamentos o convenios normativos de carácter colectivo.

Para éste autor, la locución relación de trabajo significa "la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien como patrono, se presta dicho servicio". (3)

En nuestro país, ésta teoría la sustenta el maestro **Mario de la Cueva**, quien atribuye al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones.

Para estructurar la concepción de la relación de trabajo, sigue las ideas del jurista francés **Georges Scelle** y el maestro alemán **Erich Molitor**.

**Georges Scelle** citado por **Mario de la Cueva** escribe: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador,

(2) Cfr. *Ibidem*. P-337

(3) **Cabanellas**, Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Vol. I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963. P-118 y 119.

porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física".(4)

Tenía la seguridad de que el trabajo no se liberaría, si no rompía, con la idea de basarse en el contrato.

Anunció que en el mundo de la libertad, habría un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo.

En consecuencia, la relación de trabajo dejaría de ser una relación intersubjetiva y se convertiría en una objetiva que tendría como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

Señaló que en el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición porque al ingresar el trabajador a la empresa, se le aplicaría el estatuto objetivo integrado por las leyes y los contratos colectivos. (5)

(4) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I, novena edición, Edit. Porrúa, México 1984. P-183.

(5) Cfr. Idem.

Para Erich Molitor -citado por Mario de la Cueva- era preciso determinar el momento en que empieza a aplicarse el derecho del trabajo y para ello hace la distinción entre contrato y relación de trabajo; "el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo... la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral:

La idea de trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es, existe por el cumplimiento mismo de la obligación, por lo tanto, en el momento en que el trabajador queda enrolado en la empresa". (6)

Siguiendo éstas ideas, Mario de la Cueva define la relación de trabajo como "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

De esta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias:

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) La prestación del trabajo determina la aplicación del derecho del trabajo que es un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que se denomina relación de trabajo." (7)

**Roberto Muñoz Ramón**, señala que la relación de trabajo es una relación jurídica. Tanto las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica, están compuestas, por supuestos y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos; por lo tanto, " la relación jurídica consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos". (8)

Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo. A éstas relaciones individuales de trabajo, son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo.

(7) Cueva, Mario de la. Ob. cit. P-187.

(8) Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II. s/e. Editorial Porrúa, México 1976. P-42.

Define a la relación de trabajo como "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí". (9)

**Definición legal.** La **Ley Federal del Trabajo** en su artículo 20, párrafo primero, dispone: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario..."

El autor citado con antelación, manifiesta que el concepto que da nuestra Ley y el que sostiene **Mario de la Cueva** al considerar que la relación de trabajo, es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, confunden el hecho real de la prestación del trabajo con la relación de trabajo.

**Salomón González Blanco**, citado por **Hugo Italo Morales** señala que "la relación de trabajo se forma en virtud de que una persona le preste a otra un servicio determinado que resulta lo esencial para la aplicación de la legislación laboral". (10) Este autor reconoce en la prestación misma del servicio, la relación laboral y jamás del antecedente que provocó su nacimiento.

(9) *Ibidem*. P-44.

(10) Italo Morales Hugo. "Relaciones Individuales de Trabajo". Panorama del Derecho del Trabajo en México. Homenaje a Salomón González Blanco por Federico Anaya Sánchez, et. al. México, U.N.A.M., 1984. P-229.

**Ernesto Krotosckin** considera la relación de trabajo, como "una relación de comunidad personal, en vista de que a causa de la incorporación se establecen lazos personales entre el trabajador y sus "superiores" (empleador o representante de éste)". (11)

**Euquerio Guerrero** manifiesta que para los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Este autor, no está de acuerdo con ésta doctrina y expresa "ser partidario de la doctrina contractualista, en la que para iniciar cualquier actividad laboral, se necesita, un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta conviene que se realice la labor material de que se trate, surge el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y se producirán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato." (12)

De todo lo expuesto, se concluye que es la prestación del trabajo lo que determina la formación de la relación de trabajo.

(11) Krotosckin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1979. P-64.

(12) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Editorial Porrúa. México, 1970. P-30 y 31.

La definición que considero más apropiada para definir a la relación de trabajo, es la que expresa **Ramón Muñoz Roberto**, ya que efectivamente se trata de una relación jurídica; en la cual la prestación del trabajo por parte del trabajador es el hecho real que determina que los supuestos establecidos en la norma jurídica produzcan consecuencias jurídicas que se traducen en derechos y obligaciones para el trabajador y el patrón, por lo que en mi opinión, se define la relación de trabajo como la relación jurídica que existe entre patrón y trabajador, determinada por la prestación del trabajo subordinado, la cual produce consecuencias jurídicas que se traducen en derechos y obligaciones impuestos por el ordenamiento jurídico laboral.

#### **1.2.- Concepto de Jornada de Trabajo.-**

**Luis A. Despontin** expone diversos conceptos de jornada.

- a) "Desde un punto de vista amplio y general y sin referirse específicamente al trabajo, se entiende por jornada "el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento". Así tenemos jornada peligrosa, jornada heroica, jornada pesada, etc.
- b) De trabajo. "Es el espacio de tiempo que es necesario o se emplea para realizar un trabajo, sea o no subordinado". Tal la jornada de trabajo del empresario, etc.
- c) Concepto jurídico. Significa jurídicamente la jornada de trabajo, "el tiempo de prestación de la actividad que realiza el dependiente como contraprestación de



la retribución que recibe del empleador". Jornada se confunde jurídicamente con prestación de trabajo o con actividad a cargo del dependiente". (13)

**Guillermo Cabanellas** manifiesta que la jornada laboral es tanto como la duración del trabajo diario de los trabajadores y en formulación técnica, la define como "el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible". (14)

**Colotti** entiende por jornada de trabajo "el tiempo durante el cual, diariamente, el trabajador se encuentra a disposición del patrono para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo". (15)

**Euquerio Guerrero** define la jornada de trabajo como "el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material". (16)

(13) Despontin, Luis A. Derecho Privado y Público del Trabajo. Distribuidor exclusivo Víctor de P. Zavala, Buenos Aires. 1961. P-156, 157 y 158.

(14) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina, 1968- P-508.

(15) Colotti citado por Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo Parte General. Vol. II, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros. Buenos Aires 1963. P-126 y 127.

(16) Guerrero, Euquerio. Ob. cit. P-111.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo y es la que consagra nuestra Carta Magna en su artículo 123, sin embargo, la **Ley Federal del Trabajo** al regular en su artículo 59 el reparto de las cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana, ha dado margen a que se hable de jornada semanal.

Nuestra ley distingue el trabajo diurno del nocturno.- Diurna es la jornada comprendida entre las seis y las veinte horas y nocturna la contenida de las veinte a las seis horas (artículo 60).

Jornada Mixta; es la jornada que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que esta última sea menor de tres horas y media, pues si el período laborado después de las veinte horas es de tres horas y media o más se reputará como jornada nocturna.

La jornada máxima diurna ha sido limitada a ocho horas, la nocturna a siete horas y la mixta a siete horas y media.

**Muñoz Ramón Roberto** nos dice que "la jornada de trabajo consiste en un lapso de tiempo, pero cuál es ese lapso de tiempo.

**Existen tres respuestas a esta pregunta:**

a) El lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada, es el tiempo efectivamente laborado por el trabajador y se le conoce como sistema del trabajo efectivo en el cual no forman parte de la jornada de trabajo: el tiempo vacío

(el trabajador está en espera de nuevas órdenes, que se repare la maquinaria), el tiempo de comida, el de reposo, el que transcurre desde que entra a las pertenencias hasta llegar a su lugar de trabajo y viceversa, pues en todos esos lapsos de tiempo no presta el servicio.

b) Sistema de la disponibilidad para trabajar: el lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo. El tiempo efectivamente trabajado y el tiempo vacío en que el trabajador está a disposición del patrón para desempeñar su trabajo, forman parte de ésta jornada de trabajo, no así el tiempo de comida y reposo y el que transcurre desde que el trabajador entra en la empresa hasta llegar a su lugar de trabajo y viceversa.

c) Sistema de permanencia en el lugar de trabajo. El lapso de tiempo que se computa como parte de la jornada, es el tiempo que transcurre desde que el trabajador ingresa hasta que sale de las instalaciones de la empresa; es decir forman parte de la jornada, el tiempo efectivamente trabajado y el vacío, el de reposo y comida, el que transcurre desde que entra en las instalaciones de la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa". (17)

El maestro Mario de la Cueva, indica que para la legislación anterior (1931), la doctrina y la jurisprudencia, jornada de trabajo significaba, la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo, es decir se consagraba el principio del trabajo efectivo.

(17) Muñoz Ramón, Roberto. Ob cit. P-117 y 118.

Este principio se sustituyó por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y es lo que actualmente regula la **Ley Federal del Trabajo** que en su artículo 58 establece:

**"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo".**

La idea nueva de la jornada de trabajo se desenvuelve en torno a las consideraciones siguientes: "el deber único del trabajador, consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado" (18) ,por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa; en consecuencia si se produce una interrupción de las labores por cualquier causa, no será responsabilidad del trabajador.

De las anteriores definiciones concluimos que jornada de trabajo, es el espacio o medida de tiempo que fija la ley dentro del cual el trabajador debe desempeñar las labores que se le asignen y que son propias del trabajo contratado por el patrón.

### **1.3.- Concepto de Salario.-**

Etimológicamente, la palabra salario deriva del latín "salarium" que significa sal, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto.

(18) Cueva, Mario de la. Ob cit. P-274.

En diversos sentidos puede emplearse la palabra salario. En su acepción amplia, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluyen en ella tanto los jornales, como los sueldos, honorarios, etc., ésto es todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. En una significación más restringida, salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena.

La Enciclopedia Jurídica Española define el salario como "la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo". (19)

Para Guillermo Cabanellas el salario es "el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador". (20)

Para el enfoque jurídico, el salario es "la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se dan en relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquél, cuyo objeto es la prestación del trabajo (subordinado).

(19) Enciclopedia Jurídica Española. Tomo XVII, Voz Salario.

(20) Cabanellas, Guillermo Contrato de Trabajo, Vol. II, Bibliográfica Omeba, Editores librerías Buenos Aires 1963. P-325.

Como crédito y deuda suponen un valor económico (ingreso o gasto según la perspectiva en que se lo mire); pero se trata de un valor económico considerado como prestación jurídica, es decir, en cuanto objeto de derechos y obligaciones que aparecen en el marco de una relación obligacional con prestaciones recíprocas que, al menos normalmente, tiene su fuente en un contrato (**contrato de trabajo**): la relación de trabajo". (21)

**Américo Pla Rodríguez** define al salario como "el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo.

En ésta definición recoge la idea de relación de cambio ("que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor"); el tipo de trabajo al cual se refiere (prestada en virtud de una relación de trabajo"), y la forma más amplia de la retribución ("conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes"). (22)

**Mario de la Cueva** define el salario como la "retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa". (23)

(21) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo, XXV, RETR\*TASA, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, P-132.

(22) Pla Rodríguez, Américo. El salario en el Uruguay, Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, sección III, LXXXIII, Montevideo 1956. P-12.

(23) Cueva, Mario de la. *Ob. cit.* P-297.

El maestro José Dávalos, nos dice que el salario es "el punto de referencia del trabajo, el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. Que en un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". (24)

Para Ferrari el salario es o tiende a ser "una retribución porfuit que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador". (25)

Considera que cuando el trabajador contratado no presta el servicio no por eso el empleador deja de obtener una ventaja material, ya que el obrero en esas circunstancias, queda a la orden de la empresa y ésto tiene un significado económico. Del mismo modo cuando el trabajador recibe el salario sin prestar el servicio, no puede decirse que percibe un provecho indebido.

En tales casos, el empleador indemniza la inactividad a que condena al trabajador cuyos servicios contrató porque sabe que el obrero vive de su trabajo y que el salario es su único ingreso.

(24) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I tercera edición, Editorial Porrúa. México, 1990. P-201

(25) Ferrari, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. II, segunda edición, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1977. P-220.

**G. Bayón Chacón y Pérez Botija** definen el salario desde dos puntos de vista :

a) "Puramente contractual: Salario es la contraprestación económica, por parte del empresario, del derecho de adquisición por él del resultado de la prestación profesional de servicios realizada por el trabajador".

b) Dentro del marco general del Derecho del Trabajo: "salario es la obligación a cargo del empresario, cuyo contenido mínimo ha sido legalmente establecido y que tiene como objeto retribuir el trabajo".

En esta definición el término legalidad abarca toda la ((ley del contrato)) sea ley formal, reglamentación, convenio colectivo o reglamento de empresa. El término retribución del trabajo comprende dos aspectos:

a) El de contraprestación del derecho de adquisición del resultado del trabajo y

b) El de remuneración necesaria para la subsistencia del trabajador y adecuada a su participación en el proceso productivo". (26)

**Luis A. Despontin** señala que el concepto jurídico universal del salario es el que lo considera como "la retribución de un trabajo prestado por el dependiente" y así, gráficamente significa salario "el pago del trabajo o el precio del trabajo". (27)

(26) G. Bayón Chacón - E Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I, quinta edición, D. Marcial Pons-Libros Jurídicos Madrid-13, 1964. P-413 y 414.

(27) Despontin, Luis A. Ob. cit. P-12



En el contrato laboral existen dos recíprocas obligaciones:

- a) La del trabajador, de dar o prestar su actividad.
- b) La del empleador, de pagar esa tarea que se le presta.

Por ello jurídicamente "el salario es la contraprestación a cargo del empleador en el contrato de trabajo". (28)

Euquerio Guerrero manifiesta que el salario es "la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador". (29)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 estipula que salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En nuestra opinión, consideramos que el salario debería ser la justa o equitativa retribución por el trabajo desempeñado por el trabajador obligación que asume el patrón y que la misma ley establece al iniciarse la relación de trabajo.

### 1.3.1.- Salarios Nominales y Salarios Reales.-

Américo Pla Rodríguez, nos dice que "el salario nominal está constituido por el monto de dinero que percibe el trabajador, es decir, la cifra en unidades monetarias. El salario real está representado por la suma de bienes o de utilidades

(28) Idem.

(29) Guerrero Equerio, Ob. cit. P-135.

que se pueden obtener con el dinero que se percibe. Para fijarlo, debe tenerse en cuenta no sólo la cifra del salario nominal, sino también el valor adquisitivo de cada unidad monetaria". (30)

**Fernández Pousa Modesto** expresa que salario nominal "es la cantidad en dinero que el obrero recibe" y salario real "es la suma de utilidades que con ese dinero puede procurarse para hacer frente a sus diferentes necesidades económicas". (31)

**La Organización Internacional del Trabajo** define el salario nominal como "el dinero que el trabajador percibe por su trabajo, pero a los trabajadores no les interesa solamente el dinero que se les paga sino los bienes y servicios que pueden comprar con su salario; a los que se les da el nombre de salarios reales. Si el salario nominal aumenta pero suben más los precios de los alimentos, de la ropa, vivienda y otros artículos de primera necesidad, se reducen los salarios reales y empeora la situación del trabajador y su familia". (32)

**Para Guillermo Cabanellas** el salario nominal significa "el valor monetario de la retribución percibida por el trabajador, el salario real es el que resulta del poder adquisitivo del dinero". (33)

(30) Pla Rodríguez Américo, Ob. cit. P-97.

(31) Fernández Pousa, Modesto. (Hno. Juan Martín Marista). El salario Familiar, s/e, Editorial Apis, Rosario 1940 .P-3.

(32) Organización Internacional del Trabajo. Los Salarios. Manual de Educación Obrera. Ginebra, 1968. P-5 y 6.

(33) Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. P-412.

**Luis A. Despontin** manifiesta que "salario nominal es el monto total de la remuneración que percibe el trabajador de su empleador. También, lo que se paga al dependiente por su trabajo.

Real es el valor o poder adquisitivo que tiene el salario nominal. Es la medida o posibilidad de compra de productos o de bienes que pueden adquirirse, con el salario nominal. También es la cantidad de mercaderías que pueden incorporarse con la paga nominal". (34)

De lo transcrito, podemos afirmar que la doctrina coincide en que el salario nominal es la cantidad de dinero que el trabajador recibe como retribución por su trabajo y salario real los productos o servicios que el trabajador puede obtener con ese dinero.

El economista **Luis G. Sada** opina que debe olvidarse del salario en dinero y pensar solo en los salarios reales, ya que todos reciben su salario en dinero o por medio de cheque pero el salario, "es realmente lo que se puede comprar con el dinero ". (35) El dinero es sólo un instrumento que permite escoger en qué cosas se desea recibir el salario.

#### 1.4.- Concepto de Indemnización.

En la **Enciclopedia Jurídica Omeba**, se entiende por indemnización, " la acción o el efecto de indemnizar o indemnizarse; y también la cosa con que se indemniza.

(34) Despontin, Luis A. Ob. cit. P-60

(35) G. Sada Luis "Los salarios Reales". El Economista. Organó del Instituto de Estudios económicos y sociales. México D.F. Oct. 1o. 1941, No. 63. P-15.

La indemnización es la reparación jurídica de un daño o perjuicio causado, y procede, unas veces como sanción civil del incumplimiento de contrato, otras como elemento integrante de la penalidad aplicable al que cometió un delito, y otros en fin, constituye la efectividad de una obligación de afianzamiento o de seguro o de un deber legal (así en los accidentes del trabajo) por la realización del hecho o contingencia que dió origen a la obligación impuesta o contraída". (36)

En el **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, se define la indemnización. "como resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio". (37)

Autores como **Planiol y Ripert** consideran que "La indemnización es pecuniaria. Los daños y perjuicios concedidos al acreedor se fijan siempre en dinero". (38)

El licenciado **Manuel Borja Soriano** entiende por daño" la pérdida o menoscabo que el contratante haya sufrido en su patrimonio por la falta de

(36) **Enciclopedia Jurídica Omeba**. Tomo XV, IMPO-INSA, s/e Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1967. P-478 y 479.

(37) **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo III, E.I. Guillermo Cabanellas. Décimo cuarta Edición, revisada y ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires. Rep. Argentina. P-692.

(38) **Planiol, Marcel et. al. Tratado Elemental de Derecho Civil**. Las Obligaciones. Traducido por Lic. José M. Cajica Jr. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, La Mesa, Tijuana B. C., México 1991. P-163.

cumplimiento de la obligación (art. 1464 del C. de 1884) o en otros términos se entiende por daño la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación (art. 2108 del C. de 1928). Se reputa perjuicio la privación de cualquiera ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación". (39)

Para el licenciado **Ernesto Gutiérrez y González**, indemnizar no es como vulgarmente se supone el entregar una cantidad de dinero.

Manifiesta que desde un punto de vista técnico jurídico indemnizar es "restituir las cosas al estado que guardaban antes de que se produjera el hecho dañoso lícito o ilícito, y sólo cuando ello no fuere posible, es pagar el daño y perjuicio". (40)

" Por daño debe entenderse la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio de una persona, por conductas lícitas o ilícitas de otra persona, o personas bajo su custodia, o por cosas que posee ésta y que la ley considera para responsabilizar a su autor, y por perjuicio se entiende la privación de cualquier ganancia lícita que debiera de haberse obtenido de no haberse generado la conducta ilícita o ilícita (sic) de otra persona, o personas bajo su custodia, o cosas que posee, y que la ley considera para responsabilizarla". (41)

(39) Borja Soriano Manuel.- Teoría General de las obligaciones. Décimo Segunda edición concordada con la legislación vigente por Manuel Borja Martínez. Editorial Porrúa.- México 1991- P-457- y 458.

(40) Gutiérrez y González, Ernesto Lic., Derecho de las Obligaciones, quinta edición. Editorial Cajica S.A., Puebla-Puebla,- México, 1986. P-470.

(41) *Ibidem*. P-608.

Considero que la definición que expresa este autor relativa a la indemnización es la más apropiada porque tenemos la posibilidad de que en principio se nos restituya en nuestro derecho o bienes y en caso de que no haya restitución, se nos pague una suma de dinero, así, en Derecho del Trabajo, ésto tiene aplicación, porque en el caso de que un trabajador sea despedido injustificadamente, podrá demandar a su elección: que se le reinstale en su trabajo ó se le indemnice con una suma de dinero.

Sin embargo, cuando no sea posible la reinstalación, por ejemplo en el caso de que el patrón se exime de este cumplimiento porque así lo establece la ley, la indemnización se traduce en el pago de una cantidad determinada.

## **CAPITULO II**

### **EVOLUCION DEL SALARIO**

Al iniciar el estudio de la evolución del salario, debemos partir también del desarrollo del trabajo del hombre. La historia del trabajo es la historia del hombre, quien sin saber el significado de la palabra trabajo, lo realizaba, al ejercer en principio el esfuerzo para procurarse alimento o, satisfacer sus necesidades básicas.

#### **2.1.- El salario en las comunidades primitivas.**

En esta etapa, es en la única que podemos afirmar que no existió pago de salario, en virtud de que los hombres primitivos se dedicaban a la recolección de los frutos que la naturaleza les brindaba, posteriormente al descubrir el fuego y empezar a construir sus herramientas se dedican a la caza y pesca.

La asociación con sus semejantes es básica, lo que nunca hubiesen podido hacer solos, lo realizan agrupados en clanes.

De la recolecta vegetal nace el campesino, la recolecta diferenciadora de las gramíneas escogidas en las estepas herbosas de las Altas Planicies de Asia, prepara la primera agricultura.

Los primeros animales domésticos acompañan a ésta nueva vida como el perro, el buey pequeño de las tuberías, y el puerco de los pantanos; el uso de herramientas como la azada y el arado.

La familia campesina ocupa una choza circular hecha con ramas unidas, cubriendo el hogar central. Estas cabañas del bosque agrupadas, constituyen las primeras aldeas agrícolas.

El trabajo que realizan es una labor colectiva, la tierra ganada por el esfuerzo de todos, es cultivada en común. Estas primeras aldeas campiñenses son estables, los pueblos no se desplazan sino los cultivos; cada campesino debe dejar su lote de tierra en barbecho y ararlo con sus compañeros, lo mismo que desbrozan juntos cuando el pueblo amplía su área.

Cuando se empieza a desarrollar la expansión demográfica; esto trae como consecuencia la guerra y la esclavitud; el hombre se convierte en enemigo del hombre, el arsenal de caza se convierte en arsenal de guerra y las puntas de flechas de sílex y las hachas de combate se multiplican.

El pastor ávido de grandes espacios para el apacentamiento de sus rebaños, tropieza con el campesino, agregado a su suelo limitado.

En esta etapa podemos afirmar que el trabajo al efectuarse en comunidad, los beneficios, también son comunes.

## 2.2.- El salario en la EDAD ANTIGUA.

La esclavitud fue una institución universal en el mundo Antiguo, quizá hasta una tercera parte de los habitantes de Atenas fueron esclavos; "la esclavitud fue tan característica de la economía de la polis, como el asalariado lo es de la nuestra". (42)

Por esclavitud se entiende "el estado del esclavo, la condición jurídica del ser humano considerado como cosa o semoviente y sometido a la propiedad plena de su amo".(43)

(42) Alonso Olea, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Tercera edición revisada, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1974. p-70

(43) Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Tomo I, s/e, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968. p-101.



El origen de la esclavitud fue básicamente por el sojuzgamiento, por conquista o por cautividad del prisionero no sacrificado, permaneciendo éste en el suelo conquistado como cultivador o desarraigándolo para trasplantarlo a otras explotaciones agrarias, o utilizarlo como esclavo industrial o doméstico; por el nacimiento de padres esclavos o madre esclava; excepcionalmente por situaciones de endeudamiento.

Los esclavos fueron la base del proletariado interior de la civilización greco-romana sobre los que recayó la actividad de producción de bienes y servicios para la comunidad. Su trabajo debía ser productivo pues de él obtenía los medios precisos para su subsistencia, no porque hiciera suyos los frutos, sino que al trabajar, el dueño tenía interés de que subsistiera físicamente el esclavo y éste le imponía al dueño la necesidad de atender a tal subsistencia.

El esclavo era una propiedad valiosa y el dueño no tenía deberes jurídicos para con él, como contar con su voluntad para exigirle la prestación de trabajo, ni a remunerarlo de forma alguna aunque de hecho lo hiciera, adoptando la remuneración, la forma inespecífica de manutención del esclavo.

En Egipto, por regla general, los trabajadores son pagados en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso.

Ramsés II, con gran sentido humano, exclamaba en alguna ocasión ante quienes construían su tumba: "todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajaríais para mí con un corazón agradecido; me he

preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre... he hecho todo esto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mí con un corazón unánime".(44)

Los únicos datos homogéneos sobre la retribución de los trabajadores vienen de los documentos económicos de Dier el Medineh y se refieren a la vida de los obreros que abrieron las tumbas reales. Con ello se tiene cierta idea de los salarios. Un obrero recibía mensualmente como promedio, 4 medidas de trigo y una y media de cebada; además recibían en forma irregular entregas de pescado, legumbres, aceite, grasa, vestido, agua, madera para calentarse y vasijas. De manera general se comprueba que el salario proporciona el alimento, la bebida y el vestido del trabajador.

Dos mil años antes de la era cristiana el rey Hammurabí promulgó un Código, el Código de Hammurabí descubierto en 1901 que reglamenta el trabajo, el aprendizaje y el salario mínimo para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

En Grecia, como ya lo mencionamos, la esclavitud fue básica, sin embargo los hombres libres se dedicaban a otras actividades, sobre todo el comercio que fue la actividad preponderante y se realizaba por medio del trueque. Con la aparición de la moneda (primeros que la acuñaron fueron los lidios), se revoluciona la vida de los hombres; el obrero en lugar de cama y cubierto, pudo exigir un salario. Al campesino, el

(44) Henri Parias, Louis et al. Historia General del Trabajo. Prehistoria y antigüedad, Ediciones Grijalbo. S.A., México Barcelona. marzo 1965 P-161 y 162.

régimen agrario no le era muy favorable. Los préstamos en moneda con interés arruinaban a los deudores y llevaban sobre ellos el espectro de la esclavitud. Se conocen los salarios de los obreros de la construcción; algunos trabajadores, eran pagados al día, otros recibían su remuneración correspondiente al trabajo efectuado o al objeto entregado: una labor delicada pero fácil de controlar y medir como acanalar columnas, una obra de artista como esculpir un friso, tallar rosetas, es pagada por piezas.

A finales del siglo V, una jornada de obrero era pagada a 5 óbolos y muy a menudo a un dracma.

El pueblo romano conoció la esclavitud, en principio el amo contaba con todos los derechos sobre el esclavo siendo dueño absoluto de su actividad con potestad para venderlo e incluso de matarlo, en época primitiva. Su deber se reducía a alimentarlo, sin embargo los esclavos fueron adquiriendo ciertos derechos como el de su peculio o pequeño caudal, que les permitía dedicarse al comercio, a la banca, a las artes mecánicas y con ello enriquecidos algunos, lograban la manumisión cuya etimología significa soltar de la mano, o librar de un poder y alcanzaban la ciudadanía.

Se establecieron los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, que agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda.

**"Para Roma** El trabajo era objeto de arrendamiento.

- a) **Locatio conductio operarum.** Una persona prestaba el servicio, locator operarum, a otra, que adquiría el beneficio de la mano de obra, conductor operarum.

- b) **Locatio conductio operis.** Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llama *locator operis* y el empresario o trabajador *conductor operis*.
- c) **Locatio conductio rei.** Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo. No podía existir *Locatio conductio*; esto es arrendamiento de servicios- sin el pago previamente concedido". (45)

### 2.3.- El salario en la EDAD MEDIA.

Este período se inicia con el derrumbamiento del poder político central representado por el Imperio Romano y sus gobernadores provinciales, debido a las invasiones germánicas. La característica esencial de la Edad Media es, la inseguridad personal y patrimonial, los señoríos territoriales se erigen en núcleos de poder; se caracterizan porque una misma persona el señor territorial o feudal, asume los poderes políticos o públicos, desde la administración de justicia en su territorio en pleitos civiles y penales, hasta la recluta y mando de la organización militar; asume la titularidad de la tierra como propietario o detentador de un derecho real y por último, asume en parte como propietario pleno y en parte a través de un complejo sistema de prestaciones personales, el derecho a las prestaciones dinerarias o en especie y a los servicios de los habitantes y cultivadores de la tierra misma, confundándose también el impuesto territorial como institución pública, con la renta de la tierra como beneficio privado.

**La esclavitud** fue evolucionando y se transforma en la servidumbre de la gleba medioeval quienes representan un estado civil intermedio entre los esclavos y los hombres libres. Los siervos no tenían tierra propia pero debían cultivarla para su señor, podían contraer matrimonio y formar familia pero sus hijos también serían siervos. Cuanto ganaba el siervo era para su señor, por lo que se deduce que únicamente percibía habitación y alimentación.

Existió también el **Colonato y vasallaje**, el primero consistía en la adscripción de un hombre libre ( el colono ) a una finca rústica la cual debía labrar obligatoriamente y pagar una renta a su señor que éste no podía aumentar, el colono no podía abandonar la tierra y al privarlo de éste derecho su condición paró en la de siervo de la gleba.

El **vasallaje**, era el vínculo que existía entre el vasallo y el señor, por el cual el primero debía al segundo fidelidad, homenaje, dependencia y servidumbre personal, el señor feudal quedaba obligado a respetar la vida y propiedad del vasallo.

Por otro lado, la ciudad medieval se sitúa fuera del ámbito del poder del señor feudal y surge una nueva clase social, la del estado llano o villano quienes ejercían oficios por su cuenta, su condición social y económica era superior a la de los siervos de la gleba y a los vasallos o feudatarios, carentes de libertad los unos y adscritos los otros a las tierras que cultivaban.

**La producción** por su reducida escala comienza siéndolo por cuenta propia ya que el trabajador es propietario de los frutos de su trabajo o de los de la comunidad familiar que lanza al mercado a través de contratos de permuta, compraventa o ejecución de obra.

Cuando la actividad mercantil se desarrolla y aumenta la población de las zonas rurales antiguas, la ciudad se convierte en centro de suministro de productos industriales, comienzan a aparecer fenómenos incipientes de división del trabajo y explotaciones de mayor entidad que los puramente personales o familiares, el trabajo ya es por cuenta ajena.

Este trabajo, prestado en régimen de libertad en la ciudad desemboca en lo que históricamente se conoce como régimen gremial. La relación de trabajo no se establece entre el trabajador y el gremio, sino entre el empresario y el trabajador, ambos como componentes del gremio; ésta relación está fundada y deriva de un contrato de trabajo que se basa en la *locatio conductio operarum romana*.

"Las formas de remuneración combinan el pago en metálico con el pago en especie, con tendencia general hacia el predominio de la primera". (46)

El Trabajador agremiado era profesionalmente un especialista. A través del contrato de aprendizaje se formaba al especialista y se le atribuía el puesto dentro de la estructura jerárquica del gremio. Este contrato se caracterizó por los fuertes poderes disciplinarios conferidos al maestro sobre el aprendiz, la larga duración tanto del aprendizaje como del contrato mismo con el objeto de restringir el acceso al oficio, en ocasiones, la asunción por el maestro empresario de la obligación general de manutención del aprendiz.

Concluido el aprendizaje, el aprendiz adquiría el grado sucesivo en la jerarquía laboral gremial convirtiéndose en un oficial; tras un largo período de tiempo como

(46) Alonso Olea, Manuel. Ob. cit. p-98.

oficial y tras un riguroso examen de aptitud el siguiente grado era la promoción de oficial a maestro, de quien se presumía establecería su taller independiente, bien como trabajador por cuenta propia, o mediante la utilización de otros aprendices y oficiales, como empresario. El grado de maestro produce la inmovilización estamental del gremio.

**"Estas corporaciones reglamentaban la prestación laboral con la fijación de la jornada de trabajo que solía ser de sol a sol, el descanso dominical, la determinación de los salarios a veces".(47)**

El Edicto de Turgot dado en Francia en 1776 aceleró el proceso de disolución de las corporaciones, estableció la libertad para ejercer el comercio, las artes y los oficios, condenaba las corporaciones como instituciones arbitrarias que no permitían al indigente vivir de su trabajo. A ello contribuyeron la Ley del 17 de marzo de 1791 - que determinaba "a partir del primero de abril próximo será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente... Quedan suprimidos los oficios, derechos de recepción a las maestrías y jurados y todos los privilegios de las profesiones" (48) - y la Ley de Chapelier que prohibía con rigor la asociación y coalición de trabajadores en todas sus modalidades.

#### **2.4.- El salario en la Edad Moderna.**

La época moderna se caracterizó por los grandes descubrimientos, Guillermo Cabanellas afirma que:

(47) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. p-107

(48) Ibidem. p- 108

"el descubrimiento de América y no la toma de Constantinopla por los Turcos constituye el albor de la Edad Moderna".(49)

Surgieron principios de igualdad y diversas corrientes económicas como el liberalismo que sustentaba el principio de *laissez faire- laissez passer*, el mercantilismo cuya preeminencia de la riqueza se basaba en obtener metales preciosos, la fisiocracia que consideraba a la tierra como fuente principal de la economía, influyeron para consolidar en el poder político a la clase burguesa.

Hubo un avance notable, se auspició la creación de grandes industrias, de nuevos inventos, mayores mercados y todo lo que permitió acumulación de riquezas y tierras, fue una nueva era en la historia del trabajo conocida como la revolución industrial en la que el descubrimiento básico fue la máquina de vapor, pero los grandes excedentes de mano de obra fueron la razón básica de las malas condiciones de trabajo que caracterizaron este período.

Para el trabajo infantil las jornadas de trabajo eran de hasta 14 y 16 horas en talleres y minas y la industria textil.

Se estableció el régimen del *truck* esto es, el pago del salario en especies distintas del dinero, es decir en dinero emitido por el empresario, en vales redimibles tan sólo en los establecimientos de ventas propiedad del empresario o controlados por éste. Lo que se intentó a través del *truck* fue "ligar al trabajador al taller como antes el siervo había estado adscrito a la gleba, negándole la decisión voluntaria de trabajar o dejar de hacerlo y la de hacerlo para cualquiera."(50)

(49) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. P-54

(50) Alonso Olea, Manuel. Ob. cit. P-142.



Hasta mediados del siglo XIX los trabajadores son obligados a contratar bajo condiciones inhumanas.

En 1814 el estado Inglés ordenó se realizara una encuesta para conocer las condiciones en que se desempeñaba el trabajo con los siguientes resultados: la jornada comprendía de 15 a 16 hrs, los salarios resultaban miserables e insuficientes para sostener a una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos en la medida que el crédito se acrecentaba; falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, falta de asistencia en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; la mano de obra de mujeres y niños sustituía la de los varones porque el pago de salario era reducido; a pesar de la encuesta, no se mejoró la situación de los obreros.

En Inglaterra se llevó a cabo la revolución cartista; los obreros destruyeron máquinas y quemaron fábricas al verse desplazados por la industrialización; se dictaron la ley de 1769 que aplicaba severas sanciones a quienes asaltaran máquinas y edificios fabriles y la ley de 1812 que impuso la pena de muerte a los destructores. En 1829 el Parlamento Inglés aceptó la asociación de los trabajadores en Sindicatos o Uniones.

El 10 de abril de 1848 los trabajadores intentaron una huelga que fue socavada por las fuerzas del orden y de la seguridad, sostén de la burguesía dominante.

En Francia, la revolución estalla en febrero de 1848, los obreros reclamaban el reconocimiento del derecho al trabajo, la organización del trabajo y la creación de un ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales.

Entre los documentos que marcan un nuevo rumbo de la situación económica y las fases que finalizarían con la estructura de mediados del siglo XIX, se señalan el Manifiesto del Partido Comunista (1848) y la Encíclica Rerum Novarum (1891). La preocupación por el crecimiento de las industrias y por los problemas de los trabajadores, logró el surgimiento del socialismo y obligó a la Iglesia Católica a exponer su posición social, la cual sostiene el respeto a lo que el hombre puede obtener y la posibilidad de incrementarlo por medio de su trabajo, por ello era necesario transformar la idea de salario.

Se ha dicho que el salario lo fijan libremente el patrón y el trabajador, mediante el trabajo obtiene ingresos el trabajador, para su sustento por lo cual es personal y necesario. La única forma que tienen los pobres para subvenir a sus necesidades, es ganando un jornal con su trabajo; "el salario debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres, y si acaeciese alguna vez que el obrero obligado por la necesidad o movido por el miedo de un mal mayor, aceptase una condición más dura que contra su voluntad tuviera que aceptar por imponérsela absolutamente el amo o el contratista, sería eso hacerle violencia, y contra esa violencia reclama la justicia". (51)

Para el maestro Néstor de Buen, el valor de Rerum Novarum, se encuentra en que encierra una llamada de atención hacia el problema social, pero las fórmulas que propone como soluciones son imprácticas. (52)

(51) Briceno Ruiz, Alberto. Ob. cit p-66.

(52) Néstor de Buen, L. Derecho del Trabajo. Tomo I Conceptos Generales. Quinta edición. Editorial Porrúa. México 1984 p-183

**Después de la Primera Guerra Mundial, en el siglo XX, se aceptarían los principios de justicia social, de sufragio universal, de Intervencionismo de Estado y de garantía de los derechos mínimos del trabajador.**

**La constitución Alemana de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina el nacimiento de un derecho unitario del trabajo. Reconoció que "los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones de trabajo, así como en la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción". (53)**

Las reuniones internacionales culminaron con el reconocimiento universal de los derechos del trabajador, y la creación de la Organización Internacional del trabajo con sede en Ginebra.

## **2.5. El salario en México.**

### **Epoca precortesiana.**

**En la Meseta de Anáhuac tuvo su sede la civilización azteca los cuales fueron esencialmente belicosos, en principio el elemento humano ofrece cierta unidad de prácticas y modos de vida; la finalidad del trabajo era mantener la propia subsistencia y de la familia.**

(53) Briceño Ruiz, Alberto. Ob. cit. p-74

Con la Conquista de otros Territorios, se opera una jerarquización social y económica, la habitación, el alimento y los conocimientos de los privilegiados son diferentes respecto de los de la masa del pueblo. Los primeros gozan de abundancia, de saber amplio y moradas monumentales, los segundos tienen medios de vida estrechos, su ciencia se reduce a principios elementales de algunas artes útiles, sus moradas son chozas rústicas.

En conjunto el Imperio llega a adquirir un progreso interno y exterior admirables. Fueron hábiles mineros y en la agricultura hicieron progresos considerables. Los trabajos pesados de la labranza y recolección estaban reservados a los hombres; las mujeres sólo realizaban los trabajos ligeros como la siembra o voleo de la semilla y la limpieza de los granos. Cultivaban el plátano, cacao, vainilla y principalmente el maíz, base fundamental de su alimentación. Practicaron el comercio y la forma más común de transacción fue el trueque, pero utilizaron también a manera de moneda, plumas de ánade, trozos de estaño en forma de T y bolsitas con granos de cacao.

La primera división social se produjo a base de los vencidos reducidos a la esclavitud pero quedaron en la primitiva organización una masa de hombres de condición social baja dedicados exclusivamente al trabajo. La base de la vida privada y pública de los aztecas fue el Calpulli, tierras asignadas a los pueblos; "era una propiedad de carácter comunal y el usufructo asignado a los que cultivaban la porción que al efecto se les otorgaba mientras la trabajaran o vivieran en ella". (54)

(54) Castro de la Lama, Carlota. "Evolución Histórica del Salario en México". *Revista Mexicana del Trabajo*. Tomo I. Nos. 9-10, Septiembre-Octubre. México, 1954. p-82.

Para ejecutar las obras públicas, como templos, edificios públicos y casas de los grandes señores, se podía exigir al común del pueblo servicios personales, pero mediante retribución.

Los que carecían de oficio o no podían trabajar por su cuenta, acudían a los mercados en busca de trabajo y prestaban sus servicios a quienes los solicitaban, mediante una retribución.

En resumen, podemos decir que durante la época precortesiana los trabajadores recibían una retribución a cambio de su trabajo, pero dicha retribución no estaba reglamentada y su cuantía variaba de acuerdo con las partes contratantes, las cuales estipulaban la cantidad y especie en que debía pagarse dicha retribución.

## **EPOCA COLONIAL**

El descubrimiento de América (1492) planteó a España el problema de organizar jurídicamente tierras des pobladas y tierras con pobladores de distinta civilización.

**Cristóbal Colón**, obrando por cuenta propia impuso a los indios el tributo de los mantenimientos que consistía en la obligación de labrar las tierras para sostener a los conquistadores y además dispuso que todo indio mayor de 14 años debía pagar un tributo que podía ser reemplazado por la prestación de servicios personales. Así, los españoles exigieron el reparto de los indios aptos para el trabajo, Colón autorizó tal petición y surgió la institución denominada de los repartimientos que se traducía en la entrega

de tierras a los colonizadores y la adscripción de indios a aquéllas, con la obligación de cultivarlas para los titulares de esas adjudicaciones a título gratuito.

Al tener conocimiento del repartimiento de indios, la Reina Católica ordenó se les pusiera en libertad, se señalara el tributo que debían pagar como vasallos libres y se les compeliere a trabajar por el salario justo que se les asignara.

**Otra institución que surgió en esta época fue la encomienda que era el pueblo asignado a un encomendero con derecho de percibir tributo de los pobladores indígenas; el indio es considerado como menor de edad y el encomendero debe ser su protector, procurar su conversión al cristianismo y encaminarlos a la civilización. Los indios debían pagar su tributo en dinero o en especie pero como su producción apenas si era suficiente para su subsistencia, al serles cobrado el impuesto, algunos se alzaron y otros huyeron a las montañas, dejando a los encomenderos sin dicha contribución.**

**A raíz de esto, se creó el sistema de las mitas por medio del cual se pagaba a los encomenderos el impuesto debido, con trabajo, si no era posible que se efectuara con dinero.**

**El ordenamiento jurídico que sobresalió en esta época, fue Las Leyes de Indias, recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II de España en 1680.**

Establecieron la retribución justa para el trabajador indio, principios como el de pro-operario (en caso de duda sobre la cobranza del tributo había de estarse siempre

a favor del indio y no del encomendero), el de igualdad de las tasas, los del salario justo y mínimo y la prohibición del pago en especie.

Respecto al justo salario, se declaraba que los indios debían ser bien pagados, para que pudieran vivir y sustentarse de su trabajo según las tareas, la ocasión, carestía o comodidad, así debía el pago justo del jornal; calculándolo según el tiempo trabajado más el de ida a las tareas y el de vuelta a casa.

**El pago de los salarios** debía hacerse en dinero efectivo, en mano propia, ante los justicias, el protector de indios y el párraco. Tal abono se efectuaba semanalmente, no podía hacerse en proveedurías, ni con deducciones de más de la cuarta parte. Se prohibía so pena de perder lo recibido a cuenta y multa de 20 pesos cada vez que el español hiciera el pago en vino, miel, chicha, hierba y otros géneros.

**Además del salario en dinero**, se les debía dar de comer a los indios todos los días de labor y servicio. Aparte otros alimentos, se fijaba una libra de carne cada día o el equivalente en pescado.

Todas estas disposiciones son protectoras de los indios, base del trabajo en la organización colonial, pero la realidad demostró que esta legislación fue letra muerta en aquella época y los indios fueron objeto de una explotación bárbara y cruel.

**Durante la Colonia** también existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas. "La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la

producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas ordenanzas otorgaban a los maestros, cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Desaparecieron los gremios por declaración de la ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio." (55)

### **Epoca Independiente.**

Antes de iniciarse la Independencia en México (1810) la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, quería un cambio para asegurar en su favor el establecimiento de la propiedad privada, que era detentada por la Corona Española.

El cambio no se logró en forma pacífica. Don Miguel Hidalgo y Costilla inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia Nacional de la Corona Española, abolió la esclavitud en Valladolid, el 19 de octubre de 1810.

Don José María Morelos y Pavón continúa el movimiento y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México.

La independencia significó "tan sólo un cambio de amo y el español fue substituído por el criollo y el mestizo enriquecidos, y el régimen social de trabajo y de salario quedó casi igual que en la época colonial". (56)

(55) Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*, Tercera edición; Editorial Porrúa, México 1990. p-54.

(56) Castro de la Lama Carlota. *Ob. Cit.* p-87.



**En 1823** la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran para el mismo período. Las mujeres y niños percibían un real diario en la industria textil. Las jornadas de los mineros eran de 24 ó más horas consecutivas en el interior de las minas. El trabajador estaba obligado a comprar en las tiendas de raya los artículos y alimentos de primera necesidad, al doble o al triple de su valor en el mercado, lo que traía como consecuencia que la clase trabajadora viviera en situaciones precarias.

**El 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que fue una legislación de carácter meramente civilista.**

**La constitución de 1857.** La declaración de derechos de éste Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo, los artículos 4º y 5º consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

**Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.**

**El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. A falta de reglamentación sobre salario, estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.**

Este código representa un antecedente para nuestra legislación laboral.

En 1906 se publicó el manifiesto del Partido Liberal que propuso reformas y principios que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917. Establecía la igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; fijación de salarios mínimos; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones y prohibición de las tiendas de raya.

También en ese año se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron la Huelga de Cananea en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa y el segundo suceso fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento que pasaba sobre la libertad y dignidad de los trabajadores; acontecimientos que fueron el presagio del movimiento que se desencadenaría en 1910 (La revolución mexicana).

Las legislaciones de trabajo que se inician en las entidades, con la ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México en 1904, representan un gran avance para la regulación de las relaciones obrero-patronales.

En Jalisco, el 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga publicó un decreto denominado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista", (57) sustituida por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de 9

horas, prohibición del trabajo de menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, trabajo a destajo, el riesgo profesional y la creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

**En Veracruz el 19 de octubre de 1914 se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo.**

**En Yucatán Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas". La ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional; reglamentó las instituciones colectivas (asociaciones, contratos colectivos, huelgas) y el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones.**

**En la capital de la República existió un proyecto de ley del contrato de trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo, conocidos como Ley Zubirán.**

**Venustiano Carranza, en su programa de trabajo, elaborado en Veracruz, ordenó la redacción de un proyecto de Ley de Trabajo que pudiera aplicarse en el Distrito Federal, cuya influencia sería decisiva en todo el territorio nacional.**

**Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados, se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley Fundamental en vigor.**

## **La Constitución de 1917.**

En 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente en el que se consignaron dos adiciones a la Constitución de 1857.

El párrafo que se agrega al artículo 5º que limita a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo impide que en él se renuncie a los derechos civiles y políticos.

La fracción X del artículo 73 que faculta al Congreso para legislar en materia de Trabajo.

El 28 de diciembre de 1916, el licenciado José Natividad Macías presentó un proyecto de bases de legislación sobre trabajo, el que más tarde, con ligeras modificaciones, se convirtió en el artículo 123, único texto positivo que en forma integral ha servido de base a nuestra actual legislación sobre trabajo.

Varias fracciones del artículo 123 contienen disposiciones sobre el salario como son:

La fracción VI que establece que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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.

La fracción VII dice que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La fracción X dispone que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y queda prohibido efectuar el pago con mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

El inciso **C** fracción **XXVII** señala que el plazo para el pago del salario no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros.

El inciso **D** de la fracción **XXVII** dice que el pago no podrá efectuarse en lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados de esos departamentos.

El inciso **B** de esta misma fracción, precisa que es nula la estipulación que no fije un salario remunerador, lo cual indica que el salario que debe percibir un trabajador no es tan sólo el mínimo vital, sino que debe ser remunerador.

Los preceptos que se refieren a la protección del salario mínimo se clasifican en tres grupos:

**1.- Protección frente al patrono:** el inciso e) de la fracción **XXVII** prohíbe las tiendas de raya; el inciso f) de la misma fracción prohíbe retener el salario en concepto de multa y el párrafo final de la fracción **XXIV** dice que la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patrono no podrá exceder del salario de un mes.

**2.- Protección frente a los acreedores del trabajador:**

Se exceptúa el salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o descuento.

**3.- Protección frente a los acreedores del patrono:** la fracción **VI** del artículo **123**, que reconoce el derecho de los obreros a percibir una participación en las utilidades de la empresa en que presten sus servicios.

**Del análisis que se ha realizado en el presente capítulo, en cuanto a la evolución del salario en las distintas épocas, se concluye, que a excepción de la época primitiva en que el producto del trabajo era para beneficio común, en todas las demás etapas de la historia siempre existió la remuneración por la prestación de servicios, así en**

la Epoca Antigua en la que predominó la esclavitud, aún cuando el dueño del esclavo no tenía deberes jurídicos para con él como remunerarlo, de hecho si lo hacía, adoptando la retribución, la forma inespecífica de manutención del esclavo.

Con la aparición de la moneda, la remuneración ya no se efectúa en especie (alimentos, vestido, casa, etc.) sino en metálico y el obrero decide en qué gastar su dinero, sin embargo, consideramos que a pesar de que el trabajo siempre ha sido remunerado, esta remuneración no ha sido justa, ni mucho menos equitativa, pero con la fijación del artículo 123 constitucional, el obrero tiene un mínimo de derechos que deberían respetarse y de esta forma el pago del salario ya se encuentra reglamentado, no dejando al arbitrio del patrón su fijación.

**CAPITULO III**  
**RESCISION Y TERMINACION**  
**DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

La estabilidad es uno de los fines primordiales del Derecho del Trabajo, que consiste en la permanencia del trabajador en su empleo; en el momento en que surge la relación de trabajo, tanto el patrón como el trabajador, asumen derechos y obligaciones que en caso de incumplimiento traen como consecuencia la rescisión de esa relación laboral o de hechos imprevisibles que también dan lugar a la terminación de la misma, por lo que estando en cualquiera de estas hipótesis, se extingue la relación de trabajo; conceptos que se analizarán en el presente capítulo, así como también, se hará mención de las causas que dan lugar a la rescisión y terminación de la relación de trabajo.

El estudio de estos conceptos y las causas que los originan es importante toda vez que al disolverse la relación de trabajo, el trabajador en caso de inconformidad con el despido, podrá demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación, o el pago de una indemnización, tema que trataremos en el capítulo V del presente trabajo y en el cual expondremos la indemnización que corresponde al trabajador en caso de despido, retiro o terminación de la relación de trabajo.

**3.1.-Concepto de rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.**

En nuestro país, por cuanto hace al uso del término rescisión que es

utilizado por la ley laboral, la doctrina se divide. Mario de la Cueva utiliza esta terminología y define la rescisión como "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, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse...

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos:

a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.

b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. Apoyamos esta idea en la frac . XV del art. 47 de la Ley nueva, que califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden;

c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.



**La terminación es "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas" (58).**

Señala que la distinción entre la rescisión y terminación radica en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

**Contrarios a esta terminología están los doctores Trueba Urbina y Néstor de Buen quienes toman como fundamento las expresiones del artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución que a la letra 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, mediante el pago de una indemnización.**

(58) Cueva, Mario de la Ob. cit. Tomo I. Décima tercera edición. Editorial Porrúa. México 1993. P- 241 y 242.

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".

Trueba Urbina señala: "El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo, debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo"(59).

"Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador.

Cuando el patrón viole los derechos del trabajador en las relaciones laborales, éste tiene derecho de retirarse del trabajo sin responsabilidad". (60)

Por su parte, Néstor de Buen dice que en la terminología de la ley, se entiende por rescisión "el acto, a virtud del cual uno de los sujetos de la relación

(59) Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Quincuagésimo novena edición. Editorial Porrúa, México 1989-P-46.

(60) Trueba Urbina. Alberto. Nuevo derecho del Trabajo. Cuarta edición Editorial Porrúa México 1977, P-301 y 304.

laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto" (61).

Precisa que, la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas.

Afirma que el problema de la rescisión es complejo y desde el punto de vista terminológico la palabra rescisión es inadecuada porque el artículo 1949 del Código Civil que expresa el principio general en ésta materia, habla de "resolución" y no de rescisión como se ve en el precepto que se transcribe:

Artículo 1949: " La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe".

"El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible".

Además la expresión rescisión se utiliza como sinónimo de resolver pero existen grandes diferencias entre éstos conceptos. Opina que no es infundada la tesis de Trueba Urbina al emplear las expresiones de despido y retiro por la siguiente circunstancia:

(61) De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I Séptima edición, Editorial Porrúa, México 1989. P- 568.

"La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub-iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón".

Entiende por terminación de la relación de trabajo "la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias" (62).

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo.

El maestro Alberto Briceño Ruíz, afirma que la relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa cese o se acabe del todo una cosa.

En virtud de que la rescisión y la terminación ponen fin definitivamente, acaban con la relación de trabajo, me parece más acertado usar "extinción".

(62) De Buen L, Néstor. Ob. Cit. P-569 y 571.

La terminación es una forma diversa de extinción de la relación de trabajo que requiere los siguientes elementos:

- a) Que exista una causa específicamente determinada en la ley, (art. 53 de la L.F.T terminación individual y art. 434 causas para la terminación colectiva).
- b) No existe sujeto responsable al que pueda imputársele la causa.

La similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la ley. Su diferencia es la imputabilidad a una persona (63).

El doctor Hugo Italo Morales, coincide con Guillermo Cabanellas en que existe gran confusión legal y doctrinal respecto de la terminación del contrato individual de trabajo.

Precisa Cabanellas "que se confunden los términos y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aún se intenta contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los de resolución, rescisión, o ruptura del contrato laboral.

(63) Cfr. Briceño. Ruiz, Alberto. Ob Cit. P-214 y 215.

Considera que la disolución de trabajo "es el fenómeno jurídico como consecuencia del cual se pone término al vínculo contractual (como género) de naturaleza laboral (como especie)" (64).

En realidad, "tanto en la ley Federal del Trabajo como en la doctrina se ha preferido utilizar el vocablo "terminación" sólo en aquellas situaciones que no derivan de un conflicto (extinción ordinaria); por excepción las causas extraordinarias de terminación reciben el nombre de despido o rescisión, precisamente cuando provienen del patrón y separación o retiro cuando el trabajador es quien lleva a cabo la rescisión, por violación a su contrato de trabajo.

Define la rescisión como "la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral" (65).

Este derecho que se otorga a la parte que ha cumplido es potestativo.

En la terminación, el común denominador es la ausencia de conflicto porque intervienen ambas voluntades o causas ajenas independientes a sus deseos.

**Roberto Muñoz Ramón** señala que en vista del desconcierto terminológico imperante utiliza el vocablo disolución como género que comprende

(64) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Derecho Individual del Trabajo. Vol. II Contrato de Trabajo. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. P- 569, 570 y 573  
(65) Italo Morales, Hugo. La estabilidad en el empleo. Editorial Trillas, México 1987. P-83 y 84.

todas las especies de ruptura de la relación de trabajo; y para designar a sus especies utiliza los términos, despido como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador; retiro como disolución de la relación de trabajo por causas imputables al patrón; y terminación como disolución de la relación de trabajo por causas diferentes al despido o al retiro.

El despido puede ser: justificado e injustificado

El retiro puede ser: justificado e injustificado y la terminación por voluntad de las partes y por causas ajenas a la voluntad de las partes.

"La disolución de la relación de trabajo trae como consecuencia la extinción de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral" (66).

"Cuando la disolución del contrato de trabajo surge de hechos imputables al trabajador, se dice que el despido es justificado; si estos no resultan imputables al trabajador, o no constituyen causal de disolución del contrato, el despido es injustificado" (67).

En nuestra opinión, consideramos que el término disolución utilizado por los maestros Cabanellas y Roberto Muñoz Ramón, es correcto, toda vez que significa la ruptura del vínculo laboral y lo consideran como el género que comprende a las especies despido, retiro y terminación.

(66) Muñoz Ramón, Roberto. Ob. cit. P-315.

(67) Cabanellas, Guillermo. Ob. cit, P-573

El problema radica únicamente en el uso del término apropiado; que los doctrinarios se pongan de acuerdo en cuál van a utilizar en forma definitiva, sin usar los sinónimos.

Bien se puede tratar sobre disolución (como género) de la relación de trabajo y definirla como la ruptura del contrato o de la relación de trabajo y para evitar discrepancia en cuanto al uso del término rescisión, se debería suprimir éste y únicamente tratar de despido o retiro (como especie), cuando la disolución de la relación de trabajo provenga del patrón o del trabajador. Así, cuando el patrón disuelva el contrato o la relación de trabajo por causa imputable al trabajador, opera el despido y cuando la causa sea imputable al patrón, opera el retiro del trabajador.

La terminación de la relación individual de trabajo es otra forma de disolver el vínculo laboral por causas expresamente previstas en la ley y que no son imputables al trabajador o al patrón.

### **3.2.- Causas justificadas de rescisión.-**

Nuestra ley contempla la rescisión de la relación de trabajo en los artículos 47 y 51 que establecen las causas específicas imputables al trabajador o al patrón respectivamente. Para rescindir la relación de trabajo es necesario:

- a) Que exista una causa concretamente establecida en la ley ( no puede dejarse a la libertad de las partes, ni a la contratación, el señalamiento de la causa).



b) Que esa causa sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo.

Estas causas no son limitativas sino enunciativas, toda vez que se establecen las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere (fracciones XV y IX de los artículos arriba citados).

### **3.2.1.- Causas de rescisión expresas motivadas por el trabajador.**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión imputables al trabajador, sin responsabilidad para el patrón y son las siguientes:

**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 30 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 administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

**III.-**Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se 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 un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.**

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

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

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

**XIV.-**La sentencia 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 anteriores, 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.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Haciendo un breve comentario de estas causales, para que opere la aplicación de la fracción I se requiere que se exija a los trabajadores, que exhiban

cartas de recomendación, en las cuales se atribuyan las cualidades o capacidades que manifiesten tener ya que en el caso de no ser capaces, con ellas se prueba el engaño (68).

Briceño Ruiz Alberto afirma que "todas las causales constituyen falta de probidad" "La falta de probidad puede entenderse en sentido amplio y en sentido restringido. En lato sensu abarca todas las causales de rescisión. En forma limitada, o strictu sensu se refiere a las cuatro primeras causales que menciona el art.47" (69).

La probidad se refiere a la conducta, conducta proba es conducta recta, honesta. La falta de probidad y honradez, constitutiva de causal de rescisión, implica falta de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de sus servicios y en su actitud frente al patrón.

El trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos. La conducta que no se ajuste a ésta obligación será ímproba y puede dar lugar a la rescisión.

El aliento alcohólico no es causal de rescisión, sino el estado de embriaguez.

(68) Cavazos Flores, Baltasar. 15 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Editorial Trillas. México. P-122

(69) Supra. Ob. cit. P- 223.

Tres faltas y media dentro del término de 30 días, dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

Las faltas de asistencia deben justificarse directamente ante el patrón, ya que no podrán hacerlo posteriormente ante las Juntas.

La ley establece en los artículos 134, 161 y 185, otras causas de rescisión.

El artículo 134 establece en trece fracciones las obligaciones de los trabajadores. El incumplimiento- por parte de éstos o de los patrones- del contrato da a la parte contraria, la posibilidad de ejercitar la acción de rescisión del contrato, sin responsabilidad legal.

Cavazos opina que si el trabajador incumple éstas obligaciones, el patrón podrá despedirlo sin indemnización alguna, relacionando dicho incumplimiento con la fracción XV del artículo 47 que se refiere a las causas análogas (70).

El artículo 161 de la ley laboral en vigor, se refiere a la rescisión en el caso de un trabajador que tenga más de 20 años trabajando en la misma empresa, que sólo podrá rescindirse por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, imponiéndosele al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o comisión de otra u otras, deja sin efecto la disposición anterior.

El artículo 185 se refiere al caso en que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de ésta ley.

### **3.2.2.- Causas de rescisión expresas motivadas por el patrón.-**

El artículo 51 de la ley Laboral, señala cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al patrón y sin responsabilidad para el trabajador.

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

**II.-** Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

**IV.-** Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

**VI.-** Sufrir perjuicios 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 y descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

### **3.3.- Causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo.-**

Mario de la Cueva divide estas causas en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación.

La Ley federal del Trabajo establece en el artículo 53 fracción I, el mutuo consentimiento de las partes como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. Así como se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, de igual manera puede convenir con el patrón la terminación y obtener algunos beneficios.

La disolución por causas ajenas a la voluntad de las partes, opera únicamente por las causas expresamente consignadas en la ley y son las siguientes:

**Artículo 53 L.F.T.**

**Fracción II.- La muerte del trabajador**

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

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Esta última fracción, se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y por lo tanto no se especifican, en virtud de que en el presente capítulo nos referimos a las causas de terminación de la relación individual de trabajo y no a la colectiva.

**3.4.- Forma de disolución de las relaciones individuales de trabajo.-**

El trabajador o el patrono que hace valer una causa justificada de disolución ya sea de rescisión o de terminación, no incurre en responsabilidad.

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 posteriormente se justifique" (71).

- La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrón, según sea el origen de la causa que la motive.

(71) Cueva, Mario de la Ob cit. P-251



-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.

- El despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, si no pueden justificarse, dan lugar a responsabilidad.

-Consumado el despido o la separación del trabajo; se puede iniciar el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Si el trabajador no está conforme con la causa en que se apoyó el patrón para despedirlo, puede inconformarse y obtener a su elección la reinstalación en su trabajo y el pago de los salarios vencidos o la indemnización por tres meses de salario. Si es el trabajador quien se separa por motivos imputables al patrón, también puede exigir la indemnización por tres meses de salario. El fundamento legal de este sistema se encuentra previsto en el artículo 123 constitucional fracción XXII. De esta forma fluye la tesis de que el despido y la separación del trabajo son actos previos al ejercicio de los derechos.

**Roberto Muñoz Ramón**, señala que el acto de despido "es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica

por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados" (72).

Considera el acto de despido como un acto formal, debe ser por escrito, la omisión del aviso por escrito ocasiona, la nulidad del acto de despido. Nulidad a la que la reforma de la ley, le confiere las mismas consecuencias de un despido injustificado.

En el aviso por escrito del despido, debe expresarse la fecha y causa o causas de la rescisión, la omisión de estos datos, equivale a la falta de aviso con todas sus consecuencias y así se desprende de lo estipulado en los dos últimos párrafos del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Para Roberto Muñoz Ramón, el acto de despido es incondicional porque no puede estar sujeto a un acontecimiento futuro e incierto pero sí a un término que es el mes de prescripción; es irrevocable unilateralmente por el patrón ya que es indispensable la voluntad del trabajador. El acto de despido es suspensivo porque suspende la relación de trabajo.

**Opina** que nuestra ley configura el acto de despido "como un acto unilateral autónomo, por medio del cual el patrón suspende la relación de trabajo. Si este acto es fundado o infundado es cuestión distinta. La circunstancia de que exista o no el derecho de despido, en un caso concreto, es indiferente porque

(72) Muñoz, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.P-353

basta la posibilidad de su existencia para que el patrón pueda ejecutar el acto de despido y suspender la relación de trabajo.

Si el laudo resuelve que el patrón no tuvo derecho, que el despido es infundado, continúa la relación de trabajo y las cosas vuelven al estado en que se encontraban o se disuelve el vínculo laboral y se paga una indemnización..." (73)

El acto de retiro es para éste autor, "la manifestación unilateral de voluntad del trabajador por medio de la cual deja de prestarle sus servicios subordinados al patrón"(74).

Es unilateral porque se constituye con la sola voluntad del trabajador, consensual: no requiere que revista la forma escrita para su validez, es incondicional porque no está sujeto a un acontecimiento futuro e incierto pero sí a un término que es el mes de prescripción.

Es irrevocable unilateralmente por el trabajador, para tal efecto es indispensable la voluntad del patrón. Es resolutorio porque disuelve la relación de trabajo.

Considero que en relación a la forma de disolución de la relación individual de trabajo, el maestro Mario de la Cueva, nos explica con claridad que es la misma para la rescisión y terminación porque consiste en un acto unilateral que proviene ya sea del patrón o del trabajador y que en principio

(73) Ibidem. P-356..

(74) Ibidem. P-374.

pone fin provisionalmente a la relación de trabajo, aunque posteriormente se justifique o no la responsabilidad en que hayan incurrido. Para el maestro Muñoz Ramón Roberto, en la rescisión por parte del patrón, se constituye el derecho de despido y se manifiesta a través del acto de despido al separar al trabajador de su empleo notificándole por escrito, la fecha y las causas de rescisión, y si la rescisión proviene por parte del trabajador, se constituye el derecho de retiro y se manifiesta a través del acto de retiro que consiste en la separación del trabajador de su empleo, no requiere que exprese por escrito al patrón su decisión de separarse del empleo y con ello se pone fin inmediatamente a la relación de trabajo.

Se entiende, que previo al ejercicio de los derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que exista inconformidad por parte del patrón o del trabajador, para no incurrir en responsabilidad o para obtener la reinstalación en el trabajo, o el pago de una indemnización, en el despido debe separarse al trabajador de su empleo cumpliendo los requisitos que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus últimos párrafos y en el retiro, debe separarse el trabajador de su empleo.

Por último, se hace una observación relativa a que el autor Muñoz Ramón Roberto, al definir el acto de despido, como un acto unilateral que suspende la relación de trabajo, no debería utilizar el término suspender, toda vez que la suspensión es otra institución del Derecho del Trabajo, que tiene por efecto conservar la vida de las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, porque sobreviene

alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo , que impiden al trabajador la prestación de su trabajo, por lo cual sugerimos que indique, que el acto de despido es un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación de trabajo en tanto se justifique o no el despido.

## **CAPITULO IV**

### **EL SALARIO INTEGRAL**

El hombre como ser humano, tiene que sobrevivir y satisfacer ciertas necesidades tales como alimentarse, vestirse, educarse y no sólo él, sino además cubrir las necesidades de su familia, para ello, tiene que trabajar y obtener un salario para poderse allegar de satisfactores. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del salario? y ¿qué elementos lo integran? Trataremos al desarrollar el presente capítulo, de dar respuesta a estas interrogantes. Al realizar el estudio del salario integrado lo hacemos con el objeto de determinar, si el salario integrado es el mismo que se considera o se toma en cuenta para efectos de la indemnización constitucional, tema que desarrollaremos en el último capítulo.

#### **4.1.- Naturaleza Jurídica del Salario.-**

El maestro Néstor de Buen, considera que es un problema complejo determinar la naturaleza jurídica del salario, sobre todo si se parte del concepto legal (artículo 82 L.F.T.) que le atribuye al salario el carácter de contraprestación al trabajo, porque también la ley contempla en diversas hipótesis, que existe obligación de pagar el salario, sin que corresponda a una obligación correlativa de trabajar (séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad, etc.), por ello entender el salario como derecho recíproco a la obligación de trabajar puede resultar equivocado.

Esta postura también es adoptada por el maestro José Dávalos quien además de afirmar, que el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, sostiene que el "salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social". (75)

Para fijar la naturaleza jurídica del salario, el maestro Néstor de Buen, atiende a la naturaleza misma de la relación laboral. "Esta se establece como un vínculo con pretensión de permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertos condicionamientos específicos. El patrón y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique un trabajo continuo y una remuneración constante. El trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aun cuando, en el curso de ésta, no esté prestando servicios ( v.gr. en la media hora de descanso que debe de interrumpir la jornada continua mencionada en el artículo 63). A su vez la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo, releva al patrón de la obligación de cubrirle el salario, sin que por ello se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. La ley expresamente acepta que puede suspenderse la obligación del patrón de pagar el salario (artículo 106), lo que comprueba que puede subsistir la relación laboral, sin pago de salario.

Lo anterior nos lleva a establecer la siguiente premisa: la obligación de pagar salario no es, necesariamente correlativa de la obligación de prestar el servicio. En otro sentido, puede existir una relación laboral ( que no es lo mismo que la prestación del servicio), sin que se actualice la obligación de pagar salario.

(75) Dávalos, José. Derecho del trabajo I. Tercera edición. Editorial Porrúa S.A. México, 1990. P-202.

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.

En base a lo anterior 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 podrá exigir un servicio (vgr. en el horario y lugar convenidos y con respecto a las obligaciones pactadas), pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aún conservando su derecho a cobrar el salario. El salario, en cambio, siempre será debido cuando se preste el servicio...

Atendiendo a su significado intrínseco, el salario podría ser calificado además como una prestación económica, esto es, de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo (art 90) y que puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie". (76)

Para Francisco Lerdo de Tejada, "el salario es la contraprestación del trabajo, ya que siendo oneroso el contrato respectivo, constituye un elemento esencial de éste. En esas condiciones, el salario puede considerarse como el equivalente del trabajo, para el trabajador. Para el patrono, es la obligación principal contraída por virtud del contrato consistente en la contraprestación de éste al trabajador" .(77)

(76) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Editorial Porrúa S.A. México 1992 - P- 203 y 204.

(77) Lerdo de Tejada, Francisco. El salario profesional. Editorial Letras, S.A. México, 1968. P- 56.



**Guillermo Cabanellas** sostiene que "el salario se considera como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona. No cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equipar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso, y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja y las dos se encuentran recíprocamente obligadas. El abono del salario es, por añadidura la obligación fundamental que contrae el patrono: la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si desde cierto punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo.

En la oposición o relación trabajo - salario se descubren los elementos de equivalencia dentro del contrato laboral, causa y efecto respectivos el uno del otro; pues si el salario, desde el punto de vista económico puede constituir el medio de subsistencia del trabajador, en el aspecto jurídico no es más que la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador. El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando éste haya cumplido con la condición impuesta por el contrato, en el sentido de poner a disposición del empresario, aunque éste no la utilice su actividad laboral; no habiendo prestación de servicios, no poniéndose el trabajador a disposición del empresario para que éste se valga de su actividad laboral, no hay obligación de abonar salario; pues no hay actividad que retribuir.

Por consiguiente, la causa obligacional del salario está en la contraprestación efectiva o potencial de los servicios del trabajador. Pero el móvil u origen último del salario, como el de la oferta del trabajador, posee un carácter alimentario y vital, dado que se trabaja para subsistir o para mejorar, en el presente o en lo futuro, el nivel de vida".(78)

Otro autor Krotoschin, también opina que el salario tiene un carácter alimentario; y además manifiesta que "como el deber de pagar el salario corresponde, en principio, al deber del trabajador de prestar los servicios convenidos, ambas obligaciones son sinalagnáticas y dependen la una de la otra. Sin embargo considerando que el trabajador cumple con su deber al ponerse a disposición del empleador, el derecho a la remuneración puede existir también, sin que el trabajo se preste efectivamente". (79)

El autor Américo Pla Rodríguez señala que existe diversidad de opiniones respecto a la naturaleza jurídica del salario y los agrupa en tres posiciones:

a) La primera posición afirma la naturaleza alimenticia del salario.

"Teniendo en cuenta la finalidad perseguida por el trabajador al procurar el cobro de un salario, que es el asegurar su propia mantención y la de su familia, así como el hecho indudable de que el salario constituye, por lo general, el único ingreso del trabajador, necesario, por tanto, para vivir, se ha afirmado tradicionalmente el carácter alimenticio del salario. Con esa afirmación se intentan explicar las disposiciones que tratan de asegurar, por o menos, un nivel mínimo de salario

(78) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968- P - 573.

(79) Krotoschin, Ernesto. Instituciones de derecho del Trabajo. Segunda edición. Ediciones Depalma Buenos Aires, 1968. P - 448.

suficiente para hacer frente a las necesidades vitales del trabajador y su familia y todas aquéllas que establecen una especial protección del salario frente al patrón, como frente a los propios acreedores del trabajador .

Entre los cultores del derecho laboral que sostienen esta posición, cita entre otros a De Ferrari, quien afirma que el salario es, en esencia una prestación alimenticia. También cita al maestro Mario de la Cueva, quien trata de precisar en qué sentido puede atribuírse al salario un carácter alimenticio, sosteniendo que no es porque se equipare a los alimentos que son debidos conforme al derecho civil, sino porque por constituir el ingreso único del trabajador, viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia." (80)

b) La segunda posición afirma el carácter oneroso del salario, sosteniendo que constituye la contraprestación del trabajo. Los autores que pueden agruparse en ésta corriente sostienen que hay una relación de correspondencia - tan exacta como es posible - entre el trabajo y el salario. En la medida en que se trabaja efectivamente se adquiere el derecho al salario. El carácter conmutativo de éste último obliga, pues, a mirarlo como contrapartida del trabajo.

Entre los que adoptan esta posición cita a Pérez Botija quien afirma que "el salario se presenta como contraprestación del trabajo. En tanto el trabajo no se efectúe, no surge el derecho a su devengo. Agregando, luego, que éste carácter conmutativo y oneroso del salario es un fiel reflejo del principio de onerosidad de la relación laboral que repulsa la idea de donación o gratuidad. Los salarios no son

(80) De Ferrari y Mario de la Cueva, citados por Pla Rodríguez Americo El Salario en el Uruguay, tomo II 2a, parte 1956-p-87 y 88

debidos en tanto el trabajo no fuere prestado , y si en algún caso excepcional, el trabajador tiene derecho a percibir un salario aún cuando el trabajo no se realice efectivamente, habrá que buscar siempre un motivo culposo por parte del empresario para que la labor no sea realizada. La causa jurídica de la retribución del trabajo es que aquél sea prestado efectivamente". (81)

c) La tercera posición sostiene que el salario constituye una obligación contractual del empleador. Se considera que el salario no constituye la contrapartida - apreciada matemáticamente - del trabajo humano, sino la obligación que contrae el patrón en virtud de un contrato que genera para el obrero la obligación principal de trabajar. Esta posición pretende explicar el carácter retributivo y salarial de los pagos hechos al trabajador, incluso en periodos o momentos en que no se trabaja.

Entre los autores que adoptan esta postura está el maestro Deveali quien aclara "que el contrato de trabajo es, sin duda, un contrato conmutativo; pero este carácter no debe entenderse en el sentido que rige en cuanto al contrato de suministro de energía eléctrica en el cual el precio debido está proporcionado exactamente a las cantidades indicadas por el medidor. El salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario. Los salarios que se abonan durante los periodos de descanso constituyen, pues, siempre un salario, puesto que éste, si bien es debido en razón de la actividad laboral que el trabajador pone a disposición del empleador - lo que constituye la

(81) Pérez Botija, citado por Américo Pla Rodríguez. Ob. Cit. P -89.

causa del salario - no tiene necesariamente una relación de proporcionalidad con la cantidad de dicha actividad que es aprovechada en concreto por el empleador". (82)

**Pla Rodríguez** considera que la posición más ajustada desde el punto de vista técnico, es la tercera, "La primera, en realidad, nunca ha sido objeto de una sistematización completa. Se ha afirmado el carácter alimenticio en forma incidental, a propósito de otros problemas, sin pretender nunca llevar esta afirmación hasta sus últimas consecuencias, pues algunas de ellas son muy difíciles de admitir.

La segunda posición choca contra el hecho indiscutible de que hay ciertos casos en los cuales debe pagarse salario sin que exista trabajo, lo que no puede ser explicado sin quebrar la lógica del sistema.

La tercera posición resulta, pues, la más aceptable, especialmente si se la interpreta iluminada por la actual concepción de la relación de trabajo que extiende la idea del contrato sin destruirla".(83)

En nuestra opinión, consideramos que la naturaleza jurídica del salario consiste en la obligación jurídica que nace de la relación de trabajo que existe entre el patrón y el trabajador, mediante la cual éste se obliga a poner a disposición de aquél su trabajo, quien a su vez está obligado por ello, al pago del salario al trabajador, pago que se rige en principio por las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo o en los contratos colectivos de trabajo.

(82) Deveali, Mario citado por Pla Rodríguez Américo, Ob. cit. P - 90

(83) Supra. Ob. cit. P-91

#### 4.2.- Concepto de salario integral.-

**Autores como los maestros José Dávalos y Trueba Urbina (84)** manifiestan que el concepto de salario integral, encuentra su fundamento en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El salario integral, de acuerdo con el artículo 89, se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementarán mediante un convenio.

Lo que establece el artículo 84 es una reproducción de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, contenida en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917 - 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, Tesis No. 223, P - 209 y que expresa:

....se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero, que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero".

(84) Cfr. Dávalos José, Ob. cit. P - 207 y Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición Editorial Porrúa. México, 1981 - P - 291

Conforme al Diccionario Jurídico Mexicano "la integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano - cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (85)

**Guillermo Cabanellas** trata sobre el salario indirecto y lo define como el "conjunto de ventajas y beneficios que ciertas instituciones significan para el trabajador (casas baratas, economatos, bonificaciones), con ocasión del trabajo, además del pago principal del dinero o en especie, y como remuneración conexas con sus riesgos y beneficios.

El salario directo (v), el que el patrono abona al trabajador en virtud de lo pactado, se ve incrementado, según los casos, con servicios complementarios de comida, alojamiento y asistencia médica gratuita; con las primas por accidentes o enfermedades profesionales; por los subsidios familiares, por contribuciones a las obras sociales. Al salario indirecto, llamado también beneficio marginal, cabe sumarle la enseñanza que el trabajador recibe mientras trabaja y los cursos de perfeccionamiento que le procuren por cuanto representan, para el empresario, un mayor costo de producción y, para el trabajador, una posibilidad de ascensos o mejores remuneraciones en lo futuro". (86)

(85) Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo P - Z. Quinta edición. Editorial Porrúa - UNAM, México 1992. P - 2868.

(86) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII, R - S Vigésima edición. Editorial Hellasta, S. R.L. Buenos Aires Argentina 1981 - P-281.

En el **Diccionario de la Lengua Española**, el vocablo **integración** significa acción y efecto de **integrar**.- **Integrar** - "Formar las partes de un todo. Completar un todo con las partes que faltaban". **Integral** - ( De **íntegro**) **Adj.** Global, total. 2. **Fil.** aplicase a las partes que entren en la composición de un todo, a distinción de las partes que se llaman **esenciales** sin las que no puede subsistir una cosa. (87)

De acuerdo a lo anterior, podemos dar un concepto de **salario integral**: es aquél que comprende tanto el pago en efectivo, como las diversas prestaciones que se otorgan al trabajador como primas, comisiones, bonificaciones y cualquiera otra cantidad que se le entregue por su trabajo, prestaciones que complementan el pago en efectivo y el salario se incrementa en beneficio del trabajador.

#### **4.3.- Integración del salario.-**

El maestro **Alberto Briceño Ruiz**, señala que la **integración del salario** ha presentado múltiples problemas y se han hecho los siguientes planteamientos:

- a) El salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o determina por día, jornada, semana, decena, quincena o mes. Las demás prestaciones no forman parte del salario, son complementarias o adicionales.
  
- b) El salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador en numerario, sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.

(87) Cfr. Real Academia Española, **Diccionario de la Lengua Española** Tomo II Vigésima edición Madrid, 1984.



c) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada y sólo aquellas prestaciones económicas que la incrementan, sin considerar el pago de horas extras, vacaciones, días de descanso etc.

d) El salario se integra con todas las prestaciones en dinero y en especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios. Esta posición la adopta el maestro Mario de la Cueva al indicar que "el salario se integra con una prestación en efectivo y con otra u otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos salario en efectivo y salario en especie, o bien, prestación en efectivo y prestación en especie. Partiendo de estas denominaciones podemos decir que el salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo". (88)

Los artículos 101 y 102 de la Ley Federal del Trabajo establecen lo siguiente:

**Art. 101.-** "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir "la moneda".

**Art. 102.-** "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".

(88) Cueva de la, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993. P - 298

**Alberto Briceño Ruiz**, afirma que "el salario está constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre las que tiene plena y libre disponibilidad. La disponibilidad es el signo distintivo de las prestaciones que integran el salario; de esta suerte, si se le otorga una cantidad para gastos y no tiene obligación de rendir cuentas o de presentar comprobantes, debe concluirse que se trata de salario". (89)

El autor en cita afirma que el salario es unidad. Está conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe o graciosamente otorga al trabajador por la prestación de sus servicios. Expone la teoría unitaria del salario.

El salario se comprende en tres partes: A) la base de salario o base de cuantificación; B) las prestaciones que lo incrementan y C) las prestaciones que no incrementan la base del salario.

**-Plá Rodríguez Américo**, distingue en el salario dos partes:

- a) El elemento básico, que consiste en una suma fija de dinero y
- b) Los elementos que denomina marginales y que pueden consistir en especie o en dinero y que, por lo general se agregan a aquélla suma.

La suma fija de dinero constituye, inequívocamente, salario, basta que se demuestre el hecho del pago para que resulte probado que el salario está integrado. Por lo que hace a los elementos marginales, no basta probar el hecho de su cobro; es

necesario demostrar que ese cobro ha sido normal y permanente, y que constituye una forma de remuneración.-

"De esta forma, el salario aparece como un gran círculo, integrando unidad; en él coloco un triángulo. El centro del triángulo está formado por la base de cuantificación; del lado izquierdo ubico las prestaciones regulares y normales que incrementan la cuantía básica y que juntos determinarán el pago de las prestaciones que se colocan al lado derecho del triángulo ". (90)



#### A) Base del salario.-

" El elemento básico, o sea, la suma fija y estable de dinero, que constituye ordinariamente el núcleo principal del salario, es la retribución directa e inmediata que percibe el trabajador de su empleador ". (91)

Se integra con la cantidad convenida o estipulada, que forma parte de los tabuladores y de las condiciones escritas de trabajo.

Conforme al artículo 85 de la ley, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, tomándose en cuenta la cantidad y calidad del

(90) Briceño Ruiz Alberto, Ob. Cit P-366.

(91) Pla, Rodríguez, Américo. Ob. cit. P-26.

trabajo. Para las personas que desempeñen un trabajo material el plazo para el pago será cada semana y cada quince días, para los demás trabajadores (artículo 88). Además el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado o de cualquier otra manera (art. 83).

#### **B) Prestaciones que incrementan la base del salario.-**

Son aquéllas que se otorgan normal y periódicamente y por lo tanto se suman a la cantidad base del salario, para efectuar el pago de todas las demás, deben afectar además, el pago del impuesto al Ingreso Global de las Personas Físicas y la cuota del Seguro Social.

Las más importantes son:

a) **Prima dominical:** La ley determina (art. 71) que los reglamentos procurarán que el día de descanso semanal sea en domingo.

Los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

La cantidad del veinticinco por ciento, es periódica, en virtud de que cada semana se debe al trabajador y, por tanto, está considerada en el pago regular. Es normal ya que el porcentaje del 25% no se altera.

b) **Alimentos:** en términos del artículo 334 de la ley, cuando el patrón otorgue alimentos al trabajador, éstos se estimarán equivalentes al 25% del salario

que se pague en efectivo. Si los alimentos constituyen una prestación normal, incrementan la base de cuantificación del salario si se otorga uno a dos alimentos, en forma proporcional será el incremento. Si la alimentación no se otorga en forma gratuita, no se estima aumento alguno al salario.

c) Habitación: se refiere exclusivamente a la habitación que se otorga al trabajador en forma gratuita, durante la vigencia de la relación laboral, también el salario se incrementa en un 25% en términos del artículo 334 de la ley. Por ser una prestación que se le otorga al trabajador en forma permanente, la base del salario debe incrementarse.

Al respecto podemos consultar las tesis visibles en el Semanario Judicial de la Federación Séptima y Octava época, Cuarta Sala y Tribunales Colegiados de Circuito, Volumen 90 y Tomo IX mayo, páginas 27 y 533 respectivamente, al tenor del rubro siguiente:

**" SALARIO, INTEGRACION DEL. PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES COMPRENDE EL PORCENTAJE POR CONCEPTO DE RENTA DE CASA.**

En los términos del artículo 84 de la ley Federal del Trabajo, el porcentaje de renta de casa sí queda comprendido dentro del salario, por establecer tal precepto que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, así como por las gratificaciones, percepciones, habitación, primas y, en general, cualquiera otra cantidad o prestación entregada al obrero por razón de su trabajo. En tales condiciones, si la empresa demandada no tomó en cuenta el porcentaje de renta de casa para fijar la indemnización a que tenía

derecho el trabajador, se impone concluir la procedencia de la acción laboral ejercitada y al no establecerlo así la Junta responsable, infringió en perjuicio del trabajador tanto el precepto antes mencionado, por falta de aplicación, como los artículos 775 y 776 de la ley laboral".

d) Comisiones: cuando además de una cantidad fija se cubra a los trabajadores una prima adicional por ventas efectuadas, cobros realizados, sin que varíe el porcentaje, la cantidad que resulte se incrementará al salario base.

e) Viáticos.- Cuando se otorga la misma cantidad en forma periódica, sin comprobar su afectación y el trabajador dispone libremente de ella, no se trata de viáticos, sino de un incremento a la base del salario.

En el mismo sentido opina el maestro José Dávalos. (92)

f) Cuando el patrón, sin que se trate de trabajadores que ganen el salario mínimo, pague el importe que debía cubrir el trabajador, por concepto de impuestos y de cuotas al seguro social, por ser estas prestaciones normales y regulares, incrementan la base de cuantificación del salario.

g) Horas extras: incrementarán la base de cuantificación del salario, cuando su pago sea normal o periódico, y éste resulta cuando se establece que un trabajador determinado está obligado a laborarlos y se precisa el número de horas por semana, quincena o mes en que lo hará.

### C) Prestaciones que no incrementan la cuantía básica del salario.-

" Son aquéllas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario. Una de las

(92) Cfr. Dávalos José. Ob. Cit. P-212.

características del salario es su posibilidad de cuantificación; para que esta pueda efectuarse, es necesario tener certeza en cuanto a los elementos que la integran, distinguiendo aquellos renglones que puedan equipararse a la cuantía básica y, por tanto, sumarse a ella. Otro criterio que pretendiera la suma de todos los renglones, nos llevaría al absurdo de estar incrementando y disminuyendo el salario". (93)

Entre estas prestaciones señala las siguientes:

a) Los días de descanso: los trabajadores no están obligados a trabajar en sus días de descanso semanal. Pueden resultar obligados a laborar en los llamados "obligatorios". Cuando presten sus servicios recibirán un salario doble por este día, además del salario normal.

No es lógico que los trabajadores presten sus servicios en forma normal y permanente por lo que respecta a sus días de descanso, por lo cual no puede sumarse a la base de cuantificación, la cantidad que obtengan por el día que lo trabajen.

b) Horas extras: Se limitan a tres horas máximas en una jornada y de nueve horas en una semana. Las primeras nueve horas se pagarán en un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada y las que excedan de nueve, en un doscientos por ciento más del salario, independientemente de las sanciones que resulten.

Es decir, las horas extras se laboran de manera ocasional y esporádica, cuando es así, la cantidad que resulte no se suma a la cuantía básica.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia dictó ejecutoria donde sostiene: "El importe del pago de horas extras al trabajador con motivo de haber trabajado la jornada extraordinaria a que se refiere la constitución y la ley, no forma parte del salario para efectos indemnizativos salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanente". ( A.D. 5784/77).

El maestro José Dávalos no está de acuerdo con el criterio anterior afirmando que el mismo" no tiene sentido jurídico. A todas luces el pago del tiempo extraordinario es parte del salario". (94)

c) Vacaciones.- El pago de vacaciones es el normal que se le entrega al trabajador. El artículo 80 de la ley consigna la obligación de cubrir al trabajador además, un 25% cuando menos, del total del salario que comprenda los días de vacaciones sin tomar en cuenta los días de descanso comprendidos en este periodo. La prima no varía, sin embargo, su pago no es regular por lo cual no es correcto incrementar su cuantía al salario base.

Dice el maestro Briceño Ruiz, que el Instituto Mexicano del Seguro Social ha " inventado un término que no está acorde con la ley del Trabajo, el del "Salario Integral" que considera en él las vacaciones y el aguinaldo. Sin embargo, a ningún tribunal laboral se le ocurriría efectuar la suma para indemnización; tan es así, que en estos casos, el trabajador tiene derecho a recibir la parte proporcional, fundada en el último periodo vacacional, al momento en que la relación laboral se extingue (art. 79, segundo párrafo)". (95)

(94) Dávalos José. Ob. Cit. P-209

(95) Supra. Ob. Cit. P-370



El Tercer Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito, dictó la tesis número 76, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo II, segunda parte, página 510, al tenor del rubro siguiente:

**"SALARIO INTEGRACION DEL, EN RELACION A VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.-**

De las percepciones enumeradas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo como integrantes del salario, no se incluye la relativa al pago de vacaciones, ya que las cantidades que se otorgan por ese concepto se refieren al propio salario que se entrega al trabajador por los días que deja de laborar para disfrutar de los días de descanso; sin embargo, la prima vacacional es un concepto que sí complementa a aquél, en razón de que es un ingreso porcentual extraordinario que se concede con motivo del trabajo y en relación a los salarios correspondientes a vacaciones."

Como podemos desprender de lo anterior, la Corte, sí considera la prima vacacional como parte integrante del salario al admitir que sí lo complementa, no así las vacaciones.

d) Aguinaldo: se entrega la misma cantidad, 15 días cuando menos (art. 87), le es cubierto al trabajador una vez al año, antes del veinte de diciembre.

A pesar de ser una prestación normal ya que el número de días no varía; no es regular porque su pago se efectúa sólo una vez al año, por lo que no se sumará a

la cuantía básica, esto es lo que afirma el maestro Briceño Ruiz, sin embargo, vemos lo contrario en la tesis número VI. 2o. 367 L, del Semanario Judicial de la Federación, Octava época, tomo IX mayo, página 533, en la que el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito sostiene:

**" SALARIO. EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.-**

De acuerdo con el artículo 84 de la ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien, si el aguinaldo es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional".

**" AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.-**

El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base

sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero está ya incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se vería también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo." Informe 1983. Segunda Parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 1, P-5.

El maestro Néstor de Buen, considera equivocado el criterio anterior, porque en su concepto, el monto para fijar el aguinaldo es tomar en cuenta el salario integral, atendiendo al principio jurídico de que "donde la ley no distingue no cabe distinguir y de que en todo caso debe aplicarse, si hay duda, el criterio más favorable al trabajador (art. 18). (96)

Esta opinión la consideramos acertada, aunada a la opinión del maestro Briceño Ruiz que considera que el aguinaldo no incrementa la cuantía básica del salario, por lo que podemos afirmar que el aguinaldo es una percepción que se toma en cuenta para efectos de indemnización, pero el mismo ya debe estar integrado, por lo que no compartimos el criterio que sustenta la S.C.J.N.

e) Premios y estímulos.- Si en el contrato de trabajo o el patrón, establecen conceder a los trabajadores premios por puntualidad, asistencia, desempeño en el

trabajo, volúmenes de ventas de producción; comportamiento con sus compañeros, o cualquier otro estímulo, se trata de una prestación ocasional, no es por tanto regular y tampoco normal, ya que su monto podrá variar de acuerdo con la naturaleza del estímulo. La cantidad que resulte no se sumará a la base de cuantificación del salario.

f) Viáticos: Las cantidades que entrega el patrón al trabajador para su traslado, hospedaje y alimentación, no integran salario, en vista de que no hay libre disposición.

La Suprema Corte de Justicia, ha establecido que " los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas. (A.D. 4527/77).

**Es así como el autor Alberto Briceño Ruiz expone la teoría unitaria del salario que podemos resumir de la siguiente manera.**

El salario es unidad y se conforma de tres partes que son:

a) La base del salario o base de cuantificación que consiste en la cantidad fija y en efectivo que recibe el trabajador;

b) Las prestaciones que incrementan la cuantía básica y comprenden todas aquellas prestaciones que recibe el trabajador en forma normal y regular y entre ellas señala la prima dominical, los alimentos cuando son en forma gratuita igual

que la habitación, las comisiones cuando no varía el porcentaje; las cantidades que se otorgan al trabajador en forma periódica sin que tenga que acreditar su afectación, es decir pueda disponer libremente de ellas, el impuesto que debería pagar el trabajador que no perciba salario mínimo y el pago de cuotas al Seguro Social, cuando este pago sea constante, por último, el pago de horas extras cuando sea normal o periódico. Es decir, la característica determinante en las prestaciones que incrementan la cuantía básica del salario, es su pago normal y en forma regular y además que el trabajador pueda disponer libremente de esas cantidades o percepciones que le entregue el patrón por la prestación de sus servicios.

c) Por último, las prestaciones que no incrementan la cuantía básica, y son aquéllas cuyo pago no es constante sino transitorio u ocasional. Entre estas prestaciones señala los días de descanso, horas extras cuando se laboran en forma ocasional y esporádica, las vacaciones, el aguinaldo ( a contrario sensu, la Suprema Corte de Justicia, sí considera el aguinaldo como parte integrante del salario), premios y estímulos, viáticos porque están sujetos a comprobación o aun cuando no se exijan comprobantes, las cantidades que se entreguen al trabajador sean para el desempeño de su trabajo.

Consideramos que la exposición de la teoría unitaria del salario es explícita y clara por lo cual basándonos en ella, podemos determinar cuáles elementos son los que integran el salario, debiéndose estar a lo señalado en el resúmen que antecede.

El maestro José Dávalos trata además de las compensaciones denominadas sobresueldos por vida cara y que también integran el salario. Constituyen el sueldo de un trabajador en cada región, que varía según la carestía de la vida. Si el

trabajador cambia de adscripción y deja de percibir el sobresueldo esto no constituye una reducción del salario.

La propina. Forma parte del salario de los trabajadores a que se refiere el capítulo XIV de la Ley Federal de Trabajo, como son los que trabajan en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos y así lo establece el artículo 346.

Quien paga la propina es cliente del patrón y no del trabajador lo que implica que la propina "es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón". (97)

El artículo 84 señala que el salario se integra con "... gratificaciones y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Este precepto no dispone que la propina, gratificación o cantidad debe entregarla el patrón al trabajador directamente, por lo que con razón puede afirmarse que la propina es parte del salario.

En forma determinante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que las aportaciones al INFONAVIT y PAGO DE VACACIONES, no quedan comprendidos para la integración del salario y así lo corroboramos en la tesis número 15, del Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava época, Tomo III, Segunda parte-1, página 737 y que reitera el criterio sustentado en la jurisprudencia 270/85, quinta parte que a la letra dice:

**" SALARIO, INTEGRACION DEL. APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES, NO QUEDAN COMPRENDIDOS.** De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT; son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional, de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por esos conceptos".

De lo expuesto en párrafos anteriores, podemos concluir que el salario, conforme a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Siguiendo los lineamientos expuestos por la teoría Unitaria del Salario, afirmamos que todos los pagos que reciba el trabajador por su trabajo, que incrementen la cuantía básica del salario o sea el pago en efectivo que recibe el trabajador por cuota diaria y que se le otorgue en forma constante, permanente y pueda disponer libremente de ellos, también integran el salario; entre ellos tenemos la prima dominical, alimentos y habitación, si se otorgan en forma gratuita, incrementan el salario en un 25% cada uno en términos del artículo 334 de la L.F.T.; comisiones cuando el porcentaje no varía, los viáticos si la cantidad que entrega al trabajador es en forma periódica sin tener que comprobar su afectación y dispone libremente de ella, el pago de horas extras cuando se precisa que un trabajador determinado está obligado a laborarlas fijándose el número de horas por día, semana, quincena o mes y su pago es normal y periódico, las compensaciones por vida cara o sobresueldos y la propina.

Para considerar qué elementos integran el salario, es muy importante tener en cuenta que el pago de esas prestaciones sea en forma constante, permanente y que el trabajador pueda disponer libremente de ellas, de esta forma incrementarán la cuantía básica del salario y el salario estará integrado, de lo contrario si no se pagan en forma periódica y regular como es el caso del aguinaldo que es una



prestación que se paga anualmente, no incrementa la cuantía básica del salario y por lo tanto para fijar su monto, consideramos que esos quince días de salario que se otorgan, debe ser tomando en cuenta el salario integrado, porque el aguinaldo no incrementa la cuantía básica del salario.

La Suprema Corte de Justicia de la nación sostiene que el aguinaldo sí es parte integrante del salario, no así, el pago de las aportaciones al INFONAVIT y el pago de vacaciones.

Como ya quedó asentado en el desarrollo del presente capítulo, el salario integrado se conforma de acuerdo al artículo 84 de la L.F.T. y el artículo 89 de la misma ley, trata del salario integrado para efectos de indemnización, analizaremos en el siguiente capítulo si el salario integrado es el mismo que se considera para efectos de la indemnización constitucional.

**CAPITULO V**  
**INTEGRACION DEL SALARIO**  
**COMO BASE PARA LA INDEMNIZACION**  
**CONSTITUCIONAL**

La disolución de la relación individual de trabajo, trae como consecuencia la extinción de derechos y obligaciones entre el patrón y el trabajador; como son la prestación del servicio, el pago del salario, una jornada limitada, capacitación y adiestramiento, entre otros; pero esta misma disolución origina nuevos derechos, principalmente los relativos a la reinstalación e indemnización constitucional; este último, objeto de estudio del presente capítulo y que tienen su fundamento en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, en virtud de que la Asamblea Constituyente trató de asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo dotándolos de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

Estos medios son de dos especies: el primero formado 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.

En el caso de los derechos de despido tenemos: el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido con los nombres de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo, y el otro es el pago de una indemnización 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 estudio de las indemnizaciones como consecuencia de la disolución de la relación individual de trabajo lo vamos a realizar desde los puntos de vista siguientes:

**Indemnización por despido injustificado**

**Indemnización por retiro**

**Indemnización por terminación**

#### **5.1.- Indemnización por despido injustificado.-**

La fracción XXII, inciso A del artículo 123 constitucional, establece que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato, bien la indemnización de tres meses de salario. El derecho a exigir el cumplimiento se limita en los casos previstos en la ley en que el patrón puede quedar exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

De lo anterior se desprende que cuando un trabajador es despedido injustamente puede optar (art. 48 L.F.T.) por demandar:

- 1.- Su reinstalación en el trabajo
- 2.- El pago de la indemnización

Por reinstalación debemos entender "la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo" (98). Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende tanto de los que ya disfrutaba como los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él.

**1.- Si el trabajador despedido demanda su reinstalación se pueden presentar dos situaciones :**

A) El trabajador despedido se encuentra en alguna de las hipótesis siguientes:

- Tiene una antigüedad menor a un año
- Estaba en contacto directo y permanente con el patrón
- Desempeñaba trabajos de confianza
- Correspondía al servicio doméstico o era eventual

En este caso el patrón puede optar por "eximirse del cumplimiento del contrato individual", "allanarse" o "defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

Si el patrón se exime del cumplimiento del contrato individual de trabajo, es decir de la obligación de reinstalar al trabajador, además de disolverse la relación de trabajo, deberá pagarle su indemnización (tres meses de salario, 20 días de salario por cada año de servicios prestados y salarios caídos desde la fecha de despido hasta la fecha en que se eximió (art. 50 L.F.T.).

(98) Cueva de la, Mario. Ob. cit. p-258.

"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 en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones." (99)

En los artículos 48, 50, fracc. III y 52, se encuentra el principio de que siempre que la Junta declara la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo y condena a la reinstalación o al pago de una indemnización, tiene el patrono el deber de pagar los salarios caídos en los términos propuestos en el párrafo anterior, obligación que se extiende a los posteriores a la fecha en que se presenta la negativa a cumplir con el laudo de reinstalación.

Al efecto citamos la tesis emitida por la Cuarta Sala, visible en el Informe de 1978, Número 77, página 44 que dice:

**SALARIOS VENCIDOS, CONDENA A.-** 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 se deba condenar al pago de salarios vencidos. Amparo Directo 5462/77.

En relación al pago de 20 días por año, en la gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 34 de octubre de 1990, aparece el siguiente texto:

**INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.-** En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestado, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no pueda continuar desempeñando su trabajo.

Contradicción de tesis 385.- Entre las sustentadas por los entonces únicos Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno.- 7 de agosto de 1989. Unanimidad de 4 votos. Ponente Ulises Schmill Ordóñez. Secretario Víctor Ernesto Maldonado Lara..

**El maestro Néstor De Buen**, indica que el pago de los veinte días por año, funciona de hecho sin mayores fundamentos legales, como un factor meramente convencional y opina que también debería pagarse en los casos de despido.

En el caso de que el patrón se allane deberá reinstalar al trabajador y pagarle salarios caídos desde la fecha del despido hasta el día de la reinstalación.

Si el patrón elige "defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo, se pueden presentar dos situaciones: a) el patrón prueba una causa justificada del despido y por lo tanto se disuelve la relación de trabajo y se le absuelve de reinstalar al trabajador y de pagarle salarios caídos; b) el patrón no prueba la causa justificada y se le condena a reinstalarlo y pagarle los salarios caídos hasta que se ejecute el laudo (artículo 48 L.F.T.)

B) El trabajador despedido no se encuentra en ninguna de las cinco hipótesis que señala el artículo 49, demanda su reinstalación, en éste caso el patrón no puede eximirse del cumplimiento de la relación del trabajo y tan sólo puede escoger entre allanarse o defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

En uno y otro caso, las consecuencias son las mismas respecto al allanamiento o defensa en el juicio.

## **2.- El trabajador despedido demanda el pago de la indemnización.**

El patrón no puede eximirse del cumplimiento del contrato, puesto que el trabajador al demandar el pago de la indemnización está de acuerdo en que se disuelva el vínculo laboral, aquél puede allanarse o defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

**Al allanarse el patrón, se disuelve la relación de trabajo y deberá pagarle al trabajador su indemnización (3 meses de salario y salarios caídos hasta la fecha en que se allanó).**

**Si el patrón se defiende en el juicio hasta que se cumplimente el laudo, se pueden presentar dos posibilidades:**

- El patrón prueba una causa justificada de despido, se disuelve la relación de trabajo y se le absuelve de pagarle la indemnización .
- El patrón no prueba una causa justificada de despido, se disuelve la relación de trabajo y se le condena al pago de la indemnización (3 meses de salario y salarios caídos hasta que se ejecute el laudo ) (artículo 48).

Muñoz Ramón Roberto concluye que los conceptos que integran la indemnización por despido son los siguientes:

- "a) 3 meses de salario, 20 días de salario por cada año de servicios y salarios caídos, cuando el trabajador demanda su reinstalación y el patrón puede eximirse y se exime del cumplimiento de la relación de trabajo y
- b) 3 meses de salario y salarios caídos (no procede el pago de veinte días de salario por cada año de servicios) cuando el trabajador demanda el pago de la indemnización y el patrón se allana o pierde el juicio". (100)

**En nuestra opinión consideramos que sí debería pagarse también los veinte días por cada año de servicios en el caso de despido injustificado porque sería una medida útil para evitar que los patrones abusen de su condición de poder, toda vez que la erogación por indemnización sería mayor para ellos y se evitarían el cometer tantas**

(100) Muñoz Ramón, Roberto . Ob cit. p-409.



arbitrariedades y el trabajador podría contar con dinero suficiente para poder subsistir en lo que consigue un nuevo trabajo.

## **5.2.- Indemnización por retiro justificado o sea por causas imputables al patrón .-**

Los trabajadores que se separen del empleo por causas imputables al patrón y que ejerzan la acción rescisoria, tienen derecho a reclamar el pago de una indemnización integrada en los términos del artículo 50, según se dispone en el artículo 52, para ejercitar su acción la Ley les concede un término de 30 días.

**Muñoz Ramón Roberto** afirma que en este caso, el trabajador solamente puede demandar el pago de la indemnización. El patrón ante una demanda de pago de indemnización por retiro, puede optar por allanarse o defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

Si el patrón se allana se disuelve la relación de trabajo y deberá pagarle al trabajador una indemnización consistente en tres meses de salario, 20 días por cada año de servicios prestados y los salarios caídos desde la fecha del retiro hasta la fecha en que se allanó. (artículo 50 L.F.T.).

Si el patrón decide defenderse en juicio hasta que se dicte laudo en este caso se pueden presentar dos situaciones :

- a) El trabajador prueba una causa justificada de retiro, se disuelve la relación de trabajo y se condena al patrón a pagar la indemnización (3 meses de salario, 20 días por cada año de servicios y salarios caídos hasta la fecha en que se ejecute el laudo (artículo 52 L.F.T.).

- b) El trabajador no prueba la causa justificada de retiro, se disuelve también la relación de trabajo, pero en este caso, se absuelve al patrón del pago de la indemnización.

Este autor concluye que los conceptos que integran la indemnización por retiro, es decir, por causa imputable al patrón, se encuentra conformada por los conceptos siguientes: tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios y salarios caídos cuando el patrón se allana o pierde el juicio. (101)

Señala que en los casos de indemnización por retiro, en las relaciones por tiempo determinado, su monto es el siguiente:

- a) 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 hubiere prestado sus servicios y
- b) Además, el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido o retiro hasta que se paguen las indemnizaciones (arts. 50 y 52 L.F.T.).

**Briceño Ruiz Alberto**, manifiesta que en caso de rescisión por causa imputable al patrón, el trabajador tiene derecho a que se le indemnice con el pago de tres meses de salario, la parte proporcional de vacaciones y la parte proporcional del aguinaldo (artículo 50) . Además de acuerdo con la fracción III del artículo 162, se permite al trabajador, reclamar el pago de la prima de

antigüedad, al establecer el supuesto para quienes "se separen por causa justificada" (102).

Consideramos que en el caso de rescisión por causa imputable al patrón, es decir, por retiro del trabajador, es aplicable lo dispuesto por el artículo 52 L.F.T. que establece:

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

Lo que disponen estos artículos es claro, si el trabajador se separa de su empleo porque el patrón incurrió en una casual rescisión que le es imputable, aquél tiene la obligación de presentar su demanda en el término de un mes contado a partir de la fecha en que se dé la casual de rescisión y tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios y salarios caídos, tratándose de una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Si se trata de una relación por tiempo determinado, la indemnización consistirá además del importe de tres meses de salario y salarios caídos, en lo que dispone la fracción I del artículo 50 ya mencionado.

En concreto, las indemnizaciones que estipula el artículo 50 de la L.F.T. se aplican en los casos de retiro justificado del trabajador y en el caso en que el patrón se exima de reinstalar al trabajador, si éste se encuentra en cualquiera de las hipótesis señaladas en el artículo 49.

(102) Cfr. Briceño Ruiz, Alberto, Ob. cit.p-244.

### **5.3.- Indemnización en caso de terminación de la relación individual de trabajo.-**

Como vimos anteriormente en nuestro capítulo tercero, la terminación de la relación individual de trabajo está prevista en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo; partiendo del mismo, daremos a conocer la indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de que se termine la relación individual de trabajo y tan sólo haremos mención en forma breve, de las indemnizaciones relativas a las causas colectivas de terminación que por su amplitud ya es objeto de estudio de otra tesis.

La fracción I del artículo 53 establece como causa de terminación, el mutuo consentimiento de las partes. Es cierto que para evitar una posible responsabilidad del trabajador, sea necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación, pero ello no es obstáculo para concluir que la renuncia del trabajador también origine la terminación de la relación.

La consecuencia de la terminación de la relación es la siguiente:

**El patrón está obligado al pago de lo debido, pero carece de toda responsabilidad indemnizatoria.**

Respecto al trabajador se presentan tres situaciones:

- a) Si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del trabajador, queda este relevado de toda responsabilidad.
- b) Si el trabajador renuncia sin que exista consentimiento del patrón antes de cumplir un año de servicios y se obligó a trabajar por mas tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en caso de que exista.

- c) Si el trabajador renuncia sin dar su conformidad el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, no queda sujeto a responsabilidad civil, acorde a lo dispuesto en el artículo 4o. de la Ley de la Materia que señala "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

**El Licenciado Ramírez Fonseca Francisco opina que en relación con esta fracción, la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador (103).**

**La fracción II del artículo en cuestión establece como causa de terminación la Muerte del Trabajador, ante su fallecimiento, es evidente la imposibilidad de la prestación del servicio lo que trae como consecuencia necesaria, forzosa y obligada, la terminación de la relación de trabajo.**

**El patrón queda obligado al pago de lo debido y eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que correspondan. El pago tendrá que hacerlo a los beneficiarios que determina la Ley en el artículo 501 L.F.T.**

**Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:**

**I.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.**

**II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;**

**III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su**

(103) Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Tercera edición, Editorial PAC S.A. DE C.V. México 1986, P-48.

cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada una dependía de él; y

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el aspecto indemnizatorio, se pueden presentar varias hipótesis, según que la muerte derive de un riesgo de trabajo o no, así como que opere o aún no se haya extendido el Régimen del Seguro Social al Municipio donde se encuentre ubicada la empresa.

- La muerte se produce por una enfermedad o accidente que no es riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios del trabajador no tienen derecho a ninguna indemnización.
- Si la enfermedad o accidente no es consecuencia de un riesgo de trabajo pero opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social, siempre y cuando cumplan los requisitos que la propia ley señala.

Estos requisitos son: que el asegurado, al fallecer, haya cotizado un mínimo de 150 cotizaciones semanales o bien, que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada (art. 150 de la Ley del Seguro Social); las prestaciones pueden disfrutarlas la esposa o la concubina con

quien el asegurado o pensionado haya vivido como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron a su muerte o con la que hubiere tenido hijos siempre y cuando hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, si tuvo varias concubinas, ninguna tendrá derecho a la pensión (art. 152 L.S.S.). También tendrán derecho a pensión, cada uno de los hijos menores de 16 años pudiendo ampliarse hasta la edad de 25 años si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

En cuanto al monto de las pensiones, la de viudez será igual al 50% de la pensión de vejez, de invalidez, o de cesantía en edad avanzada que el pensionado fallecido disfrutaba o de la que hubiere correspondido al asegurado en el caso de invalidez (artículo 153 L.S.S.).

En relación a las pensiones por orfandad, la del huérfano de padre o madre será igual al 20% de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiese correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuere de padre y madre, el 20% se incrementará al 30%; si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuere de padre o madre y por tanto tuviere asignada una pensión del 20%, pero posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará al 30% a partir de la fecha de la muerte del otro ascendiente (artículo 157 de la L.S.S.).

— Si la muerte del trabajador proviene de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, los beneficiarios tendrán derecho al importe de dos meses de salario para gastos de funeral (artículo 500 L.F.T.) y a 730

días de salario del trabajador (artículo 502 de la misma Ley), con un tope de dos veces el salario mínimo de la zona económica de que se trate, para salarios superiores a ese tope ( artículo 486 misma Ley).

- Cuando la muerte sea consecuencia de un riesgo de trabajo y opere el régimen del Seguro Social, el patrón queda relevado de toda responsabilidad, acorde con lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley del Seguro Social que estipula que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos de la propia Ley del Seguro Social del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Los beneficiarios recibirán directamente del Instituto Mexicano del Seguro Social las prestaciones en la forma y términos establecidos por los artículos 71, 72 y 73 de la Ley del Seguro Social que a la letra dicen:

**Artículo 71.-** "Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

- I.- El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.
- II.- A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La



misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

III.- A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV.- A cada uno de los huérfanos que lo que sean de padre o madre, menores de dieciseis años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciseis años. Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de dieciseis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio.

V.- En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del 20 al 30%, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones.

VI.- A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciseis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiere correspondido al asegurado, tratándose de incapacidad permanente total. El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II a VI de este artículo así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban".

Artículo 72.- "Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión.

Artículo 73.- El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la

que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se les pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada".

En caso de incumplimiento del patrón de inscripción o indebida cotización de sus trabajadores y opere el régimen del seguro, aquél queda expuesto a serias responsabilidades, de acuerdo con los artículos 84 y 96 de la Ley del Seguro Social, relativos al fincamiento de capitales constitutivos en favor del Instituto y pago de daños y perjuicios.

**La fracción III del artículo 53 se refiere a la terminación de la obra o vencimiento del término. El patrón no tiene obligación de indemnizar al trabajador, para ello se requiere:**

- que exista realmente una obra o un por qué para el tiempo determinado.

- que tal situación se precice bien en el contrato individual.
- que el trabajador manifieste su conformidad
- que haya concluido la obra o vencido el término, o, en su caso la prórroga.

A la terminación del contrato queda únicamente obligado el patrón al pago de lo debido, es decir, a salarios que tenga pendientes de cobrar el trabajador, tiempo extra si es que lo ha trabajado, parte proporcional de aguinaldo, parte proporcional de vacaciones y de prima vacacional y alguna otra prestación que pudiere tener aplicación por virtud del contrato individual de trabajo o del contrato colectivo.

En caso de un despido injustificado, si se trata de este tipo de contratos, el patrón no puede ser condenado al pago de más salarios caídos que los que hubiese cobrado el trabajador de haberse cumplido el contrato en los términos pactados.

**La fracción IV del artículo 53 es relativa a la terminación de la relación de trabajo por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.**

Las consecuencias de la terminación son las siguientes:

- Si la incapacidad la provoca un riesgo no profesional y no opera el régimen del Seguro Social "...el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario... o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes (artículo 54 L.F.T.)

Asimismo tiene derecho al pago de la prima de antigüedad, doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, sin que ésta tenga carácter indemnizatorio (104).

- Si la incapacidad no proviene de un riesgo de trabajo y opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tendrá derecho a los beneficios que le otorga la Ley del Seguro Social, con los requisitos que la misma Ley establece y que se consignan en los artículos 128, 129, 130, 131 y demás relativos a las pensiones por invalidez.
- Si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social conforme al artículo 495 de la L.F.T., la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario; con el tope del doble del mínimo a que alude el artículo 486.
- Si deviene de un riesgo de trabajo la incapacidad y opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignadas en los artículos del 65 al 76 de la Ley del Seguro Social, toda vez que el patrón queda relevado de toda responsabilidad por así preceptuarlo el artículo 60 de la mencionada ley.

La fracción V del artículo 53 alude a los casos a que se refiere el artículo 434 relativos a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo y como indicamos al iniciar el estudio de este capítulo, damos a conocer en forma general y breve que éstas se encuentran contenidas en el mencionado artículo y son los siguientes:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte.

II.- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

III.- Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV.- En el caso de explotación o restauración de minas (art. 38)

V.- El concurso o quiebra legalmente declarado.

Conforme lo dispone el artículo 436 de la misma Ley, la indemnización que corresponde a los trabajadores en los casos de terminación por las causas señaladas, es de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, salvo el caso de la fracción IV en que el patrón no está obligado a indemnizar.

También señalamos como causa de terminación colectiva: la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal. En este caso los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y la prima de antigüedad. (artículo 439 L.F.T.).

El artículo 947 de la L.F.T. y el artículo 123 fracción XXI de la Constitución, se refieren a los casos en que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o se niegue a aceptar el laudo pronunciado por la Junta; en estos casos el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, pago de veinte días por cada año de servicios prestados; salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagar hasta que se paguen las indemnizaciones y el pago de la prima de antigüedad.

Estas disposiciones no son aplicables en los casos de las acciones estipuladas en el artículo 123, fracción XXII constitucional, es decir en los casos de despido y retiro por lo que se aplican en los conflictos colectivos de naturaleza económica. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo (artículo 948 L.F.T.).

No ahondamos más en el análisis de estas causas de terminación, toda vez que no es objeto de estudio de nuestra tesis y tan sólo hicimos referencia a ellas, para tener una visión general de las mismas y pueden ser objeto de investigación de otra tesis.

Haciendo un resumen de lo expuesto en este capítulo concretamos lo siguiente:

- 1.- Tratándose de un despido justificado, el patrón no está obligado a indemnizar al trabajador, quién únicamente tendrá derecho al pago de lo debido como: el pago del salario que devengó hasta el momento del despido, parte proporcional de vacaciones y prima vacacional, parte proporcional de aguinaldo y prima de antigüedad, esta última por disponerlo así el artículo 162 L.F.T.
- 2.- Cuando se trata de un despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha en que se allanó el patrón o en que se cumplimente el laudo. Si demandó el trabajador su reinstalación y el patrón se allana o pierde el juicio deberá: reinstalarlo en el puesto que desempeñaba y pagarle los salarios caídos hasta que se cumplimente el laudo. (Esto es, tratándose del caso en que el patrón no puede eximirse del cumplimiento del contrato).

Si el patrón se exime de reinstalar, deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y salarios caídos o vencidos;

- 3.- Cuando el trabajador se separa de su empleo por causas imputables al patrón, la indemnización que le corresponde es de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y salarios caídos desde la fecha de la separación, hasta que el patrón se allane o se cumplimente el laudo.
- 4.- Tratándose de la terminación de la relación individual de trabajo, la indemnización que corresponde al trabajador es la siguiente:
- Por mutuo consentimiento de las partes o por renuncia del trabajador, no existe responsabilidad indemnizatoria. En el caso de renuncia se pagará la prima de antigüedad, si el trabajador tiene cumplidos 15 años de servicios.
  - Por muerte del trabajador, si esta deviene de una enfermedad o accidente que no es riesgo de trabajo, los beneficiarios únicamente podrán exigir el pago de la prima de antigüedad y si el trabajador se encontraba asegurado, tendrán derecho a la pensión de viudez y orfandad que otorga el I.M.S.S. siempre y cuando se cumplan los requisitos que la misma ley establece.

Si la muerte proviene de un riesgo de trabajo, los beneficiarios tendrán derecho al pago de dos meses de salario para gastos de funeral y a 730 días de salario del trabajador (arts. 500 y 502 L.F.T.), con un tope de dos veces el salario mínimo de la zona económica de que se trate para salarios superiores a ese tope (art. 486 L.F.T.).

Si la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo y se



encontraba asegurado el trabajador, los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que otorga el I.M.S.S. acorde a lo dispuesto en los artículos 71, 72, y 73 de la Ley del Seguro Social.

- Por terminación de la obra o vencimiento del término, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización.
- Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
  - a) Si ésta no es consecuencia de un riesgo de trabajo se indemnizará al trabajador con un mes de salario y el pago de doce días por cada año de servicios por concepto de prima de antigüedad (artículo 54 L.F.T.).
  - b) Si no es consecuencia de un riesgo de trabajo y el trabajador está asegurado, tiene derecho a las prestaciones que le otorga el I.M.S.S.
  - c) Si la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo y no opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tiene derecho al pago de 1095 días de salario con el tope del doble del mínimo a que alude el artículo 486.
  - d) Si la incapacidad deviene de un trabajo y opera el régimen del Seguro Social, el trabajador tiene derecho a las prestaciones en dinero y en especie consignados en los artículos del 65 al 76 de la misma ley.

- 5.- En los casos de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, consignadas en el artículo 434 de la L.F.T., los trabajadores tienen derecho al pago de tres meses de salario conforme lo dispone el artículo 436 de la misma ley. Cuando se trata de implantación de nueva maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo, los trabajadores reajustados serán indemnizados con el importe de cuatro meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios y el pago de la prima de antigüedad (artículo 439 L.F.T.).
- 6.- Por incumplimiento del patrón al arbitraje o incumplimiento del laudo dictado por la Junta en los conflictos de naturaleza económica, el patrón estará obligado al pago de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios, salarios vencidos desde que se dejaron de pagar hasta que se paguen las indemnizaciones y el pago de la prima de antigüedad (artículo 123 constitucional fracción XXI y 947 de L.F.T.).
- 7.- Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba las causas de terminación, dispone el artículo 55, que el trabajador tendrá derecho a su elección, de ser reinstalado o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios caídos hasta que se cumplimente el laudo.

**Después de haber realizado el estudio de las indemnizaciones, trataremos lo referente a la Integración del Salario como base para indemnización constitucional.**

Como quedó asentado en el capítulo que antecede, el salario se integra conforme a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, con el pago que recibe el trabajador por cuota diaria y las prestaciones que en forma periódica y regular se le otorgan por la prestación de sus servicios.

Para efectos de indemnización debemos estar acordes a lo que estipula el artículo 89 de la Ley de la Materia y que a la letra dice.

**ARTICULO 89.-** "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

Como se desprende claramente del mencionado artículo, para efectos de indemnización debe tomarse como base el salario integrado, es decir, no sólo el

pago que se otorga en efectivo al trabajador por cuota diaria, sino además la parte proporcional de las prestaciones en dinero y en especie que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis de Jurisprudencia visible en el Semanario Judicial de la Federación, octava época, Tomo V segunda parte, tesis IX.2o. J/3, página 721 al tener del rubro siguiente:

**SALARIO INTEGRADO, RETIRO VOLUNTARIO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMPAÑÍA INDUSTRIAL MINERA MÉXICO, S.A. DE C.V., PLANTA DE SAN LUIS, SIRVE DE BASE PARA SU LIQUIDACIÓN.**

Si a un trabajador de la empresa mencionada se le cubrieron las prestaciones correspondientes a su retiro voluntario, tomándose como base el salario tabulado que percibía y no el integrado, absolviendo la Junta responsable a la demandada del pago de las diferencias exigidas por el actor, se contraviene lo dispuesto en la tesis jurisprudencial 271 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917 - 1985, 5a. parte, 4a. sala, pág. 245, que aparece bajo el rubro de: "Salario integración del. Convenios", así como lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; puesto que de lo anterior claramente se desprende que las indemnizaciones que deban pagarse a los obreros, deben cubrirse de acuerdo con el último salario integrado que devengó".

**Por lo expuesto consideramos que no existe duda en cuanto a la integración del salario como base para la indemnización constitucional, o sea,**

que debe tomarse como base el salario integrado. Ahora bien, quizá existe confusión en relación a otros elementos que deban ser considerados para efectos de indemnización como son: la parte proporcional de vacaciones y prima vacacional, parte proporcional de aguinaldo y prima de antigüedad.

Como quedó expuesto anteriormente el pago por concepto de vacaciones no integra salario y el aguinaldo sí forma parte integrante del salario. Asimismo, la prima de antigüedad, no forma parte integrante del salario y debe pagarse al trabajador al momento de la separación del mismo o al momento en que se dicte laudo y se condene al patrón al pago de la indemnización.

No debemos confundirnos con lo anterior, una sola cosa es el salario y se determinó claramente como se integra; consideramos que el salario es único y por ello, el aguinaldo consistente en quince días de salario del trabajador debería cuantificarse con base en el salario integrado, ya que sólo se otorga una vez al año y no sería tan gravoso para el patrón.

Quizá la intención de la S.C.J.N., al considerarlo como parte integrante del salario, era con el fin de que en caso de indemnización del trabajador se tomara en cuenta la parte proporcional de aguinaldo, pero como expresé en el párrafo anterior, debería cuantificarse el aguinaldo conforme al salario integrado y adicionarse el artículo 87 de la L.F.T. estableciendo que en caso de que el trabajador sea indemnizado, deberá pagársele la parte proporcional de aguinaldo.

En cuanto a que la prima de antigüedad no forma parte integrante del salario y sin embargo debe pagarse al trabajador en casos de despido, retiro o terminación,

así lo establece la Ley al estipular en la fracción VI del artículo 162 que deberá pagarse a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Concluimos, que para efectos de indemnización constitucional, debe tomarse como base el salario integrado y además deben tomarse en cuenta para efectos de indemnización otros elementos como la prima vacacional, parte proporcional de vacaciones, parte proporcional de aguinaldo y prima de antigüedad, esta última siguiendo los lineamientos que la misma ley señala.

#### **5.4.- Prima de Antigüedad.-**

La prima de antigüedad es una institución nueva que proporciona al trabajador un beneficio por el tiempo que prestó sus servicios al patrón. La Ley de 1970 recoge en nuestra legislación esta figura expresamente en el artículo 162.

Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, y se acrecienta por el solo transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, debiendo pagarse al trabajador, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca manifiesta que: "la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón o cuando se dan otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como

reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.

La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo. Como consecuencia de lo anterior, debemos concluir que la prima de antigüedad está dotada de autonomía, y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador" (105).

**Monto de la Prima.-** Consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece. Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo integren el día en que se pague el total de las primas acumuladas. La misma ley señala un tope al salario y es el doble del salario mínimo.

#### **Sujetos facultados para recibir la prima.-**

Conforme lo dispuesto por el primer párrafo y las fracciones V y VI del artículo 162 y los artículos 483 y 501, los sujetos facultados para recibir la prima de antigüedad son los trabajadores de planta cuyas relaciones de trabajo se disuelvan por despido - justificado o injustificado retiro - justificado - y terminación - por cualquier causa -, o sus beneficiarios en caso de incapacidad mental del trabajador o su muerte.

#### **Artículo 162 L.F.T.**

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

(105) Ramírez Fonseca, Francisco. Lic., La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. Octava edición. Editorial PAC: S.A. de C.V., México 1989. p-28.

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días salario por cada año de servicios;
- II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV.- Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
  - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento de total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
  - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.



- V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Como se desprende de las fracciones III y V del artículo en comento, la prima de antigüedad deberá pagarse al trabajador que es separado de su trabajo, aunque medie causa justificada y cuando se separe por motivo imputable al empresario, al momento de la separación, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

En los casos de retiro voluntario, la Ley decretó que no se tendría derecho a recibir las primas acumuladas sino hasta llegar a una antigüedad de quince años, medida que se adoptó con la finalidad de evitar la deserción constante del trabajador en la empresa.

En el caso de muerte del trabajador, la prima deberá cubrirse a los beneficiarios, cualquiera que hubiese sido la permanencia del trabajador en la empresa.

Además el artículo 5o. transitorio de la Ley, también se refiere a la prima de antigüedad y regulaba estas situaciones.

- a) Retiro del trabajador.- Con una antigüedad menor de diez años, cuando voluntariamente se retirara durante el primer año de vigencia de la Ley, recibiría el pago de doce días de salario.

- Con una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años de servicio, recibirá el pago de veinticuatro días, si se retirara durante los dos primeros años de vigencia de la ley.
- Con más de veinte años de servicios, el pago de treinta y seis días si se retirara durante los tres primeros años de vigencia de la Ley.
- Transcurridos estos términos se estaría a lo dispuesto por el artículo 162 y
- Por último la fracción V del artículo 5o., al consignar los supuestos de despido o rescisión imputable al patrón, dispuso que: "cualquiera que sea la fecha de la separación tendrán derecho a la prima que les corresponda por años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley.

Consideramos que la prima de antigüedad es un derecho que obtiene el trabajador como reconocimiento a su esfuerzo y entrega para realizar su trabajo en una empresa determinada y por haber colaborado con el patrón en el desarrollo de la misma durante varios años.

Estoy de acuerdo en que se pague al trabajador en los casos de despido (justificado o injustificado) o retiro ya que es un derecho que adquiere por el solo transcurso del tiempo, lo que debería reformarse es en cuanto a los años que se exigen para pagarla por separación voluntaria del trabajador (15 años), debería reducirse cuando menos a diez años o quizá menos, porque así se evitaría que un trabajador trate de incurrir necesariamente en alguna casual de rescisión para que sea despedido y se le pague la prima de antigüedad.

Ahora bien, no habría deserción masiva de trabajadores puesto que un trabajador trata de conservar su empleo, porque estos no están a la orden del día y el trabajador necesita percibir un salario por lo menos el *mínimo*, para poder atender a sus necesidades y no se va a dar el lujo de dejar constantemente un empleo, por lo que considero que debería reducirse el término de 15 años, o en su caso aumentarse el número de días que se otorgan por concepto de prima de antigüedad por cada año de servicios.

Es decir, que tratándose de retiro voluntario con una antigüedad de quince años o más, se le pagará al trabajador en lugar de doce días por año, veinte días de salario por cada año de servicio; o en el caso de que el trabajador se retire antes de los quince años, que se le pagaran menos días, por ejemplo 6 días por cada año de servicios, pero que se le pague su prima de antigüedad, porque no es justo que después de haber contribuido varios años en el desarrollo de la empresa y haber dado siempre su mejor esfuerzo y decida separarse de su empleo, no se le pague la prima de antigüedad.

#### **5.5.- Jurisprudencia.-**

Trataremos en este inciso, de dar a conocer algunas de las más importantes tesis de Jurisprudencia relativa a la Prima de Antigüedad, contenidas en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, Cuarta Sala, 1917-1985.

Tesis 193 Pág. 179

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA.-** La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo, y por lo tanto su pago no está supeditado a que en el juicio en que se reclama, prosperen o no diversas acciones que se hayan ejercitado.

Tesis 201 Pág. 187

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE.-** Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Tesis 203 Pág. 188

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACIÓN DE SU IMPORTE.-** Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo de 1970, al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Tesis 207 Pág. 192

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA .-**

Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.

Tesis 208 Pág. 193

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.-**

Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no demostró uno de la hechos constitutivos de la acción.

Tesis 209 Pág. 193

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR.-** La prima de antigüedad a que se refiere la fracción V del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiera computado el trabajador, en aplicación de la fracción I del citado precepto, pues el pago de esta prima, por muerte del trabajador, no lo contempla al artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación.

Tesis 215 Pág. 197

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, REQUISITO PARA LA EXIGIBILIDAD DE LA .-** Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y demás aplicables de la misma, ya que la separación es un elemento de la acción, y por ende, es a partir de aquélla cuando nace el derecho a reclamar el pago de la prima de antigüedad, y como tal prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra que le corresponda, es por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aun cuando legal o contractualmente tenga derecho a algunas otras prestaciones y es a partir de ese momento cuando comienza a correr el término prescriptivo a que se refiere el artículo 516 de la Ley Laboral de 1970, para exigir el pago de dicha prima.

Tesis 205 Pág. 190

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.-** Como en el artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, no existe disposición alguna que contemple la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador proveniente de un riesgo de trabajo, resulta incuestionable en virtud de que es principio general de derecho, de justicia social y de los que animan a los ordenamientos a que se refiere el artículo 17 de dicha Ley, que el mismo caso se considere regulado, no sólo por

analogía, sino también por mayoría de razón, de conformidad con lo establecido por los artículos 53, fracción IV y 54 de la mencionada Ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consiguientemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponda por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata; es decir, a la prima de antigüedad a que se contrae la fracción I del referido precepto legal.

## CONCLUSIONES

- 1.- Afirmamos que todas las indemnizaciones deben conformarse tomando como base el salario integrado, sin que exista un tope al salario como lo establece el artículo 486 L.F.T. para el caso de indemnizaciones por riesgos de trabajo, por lo que consideramos que el mencionado artículo debería ser derogado.
- 2.- Los elementos que constituyen el salario integrado son:
  - El pago en efectivo que recibe el trabajador por cuota diaria
  - La prima dominical
  - Alimentos y habitación si se otorgan gratuitamente
  - Comisiones
  - Viáticos si no están sujetos a comprobación
  - Horas extras cuando se determina su fijación constante.
  - Compensaciones por vida cara o sobresueldos y la
  - Propina
- 3.- No estamos de acuerdo en que el aguinaldo integre el salario porque no incrementa su cuantía básica, pero sí debe tomarse en cuenta como un elemento para efectos de indemnización.
- 4.- En términos concretos los factores que deben tomarse en cuenta para efectos de indemnización son los siguientes:
  - 3 meses de salario
  - 20 días por cada año de servicios, los cuales consideramos que también deberían pagarse en los casos de despido injustificado.
  - Salarios vencidos o caídos
  - Parte proporcional de vacaciones
  - Parte proporcional de aguinaldo
  - Prima vacacional y
  - Prima de antigüedad



## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Tercera edición revisada. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1974
- 2.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Despido, rescisión y cese. Editorial Jus Semper A.P., México, D.F., 1991.
- 3.- BREMAUNTZ, Alberto. La participación en las utilidades y el salario en México. México, 1935.
- 4.- BORJA SORIANO, Manuel Teoría General de las Obligaciones, concordada con la legislación vigente por Manuel Borja Martínez, décima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1991.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985.
- 6.- CABANELLAS. Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 7.- CABANELLAS. Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte Gral. Vol. II, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1963.
- 9.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Derecho Individual de Trabajo, Vol. II, Contrato de Trabajo., tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina.

- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1989.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición. Editorial Trillas, México.
- 12.- Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Los salarios y el trabajo en México durante el siglo XVIII. México, 1978. Segunda edición.
- 13.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, novena edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
- 14.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décima tercera edición. Editorial Porrúa, México, 1993.
- 15.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Tercera edición. Editorial Porrúa, México, 1990.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Conceptos Generales, Quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
- 17.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 18.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1992.
- 19.- DESPONTIN, Luis A. Derecho Privado y Público del Trabajo. Distribuidor exclusivo, Víctor de P.Zavala. Buenos Aires, 1961.
- 20.- DOBB, Maurice. (Trd. de Emigdio Martínez Adame). Salarios, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.

- 21.- FERNANDEZ POUSA, Modesto. El salario familiar. Editorial Apis-Rosario, 1940.
- 22.- FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. I, Parte General, segunda edición actualizada, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1976.
- 23.- FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. II, segunda edición, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1977.
- 24.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1970.
- 25.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Quinta edición, Editorial Cajica, S.A., Puebla, Puebla, México, 1986.
- 26.- G. BAYON CHACON-E Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I, Quinta edición, D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, Madrid- 13, 1964.
- 27.- HENRI PARIAS, Louis et al. Historia General del Trabajo. Prehistoria y antigüedad, Ediciones Grijalbo S.A., México, Barcelona, marzo 1965.
- 28.- ITALO MORALES, Hugo. "Relaciones Individuales de Trabajo". Panorama del Derecho del Trabajo en México, Homenaje a Salomón González Blanco por Federico Anaya Sánchez, et. al. México, U.N.A.M. 1984.
- 29.- ITALO MORALES, Hugo. La estabilidad en el empleo. Editorial Trillas, México, 1987.

- 30.- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de derecho del Trabajo, segunda edición, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1968.
- 31.- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1979.
- 32.- LERDO DE TEJADA, Francisco. EL Salario Profesional. Editorial Letras S.A, México, 1968.
- 33- MOZART, Víctor Russomano. La estabilidad del Trabajador en la Empresa. Trd. de Héctor Fix Zamudio y José Dávalos, segunda edición, U.N.A.M., México, 1981.
- 34.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1976.
- 35.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.
- 36.- Organización Internacional del Trabajo. Los Salarios. Manual de educación obrera, Ginebra, 1968.
- 37.- PLA RODRIGUEZ, Américo. El Salario en el Uruguay, Tomo II (Su régimen jurídico), Montevideo, 1956.
- 38.- PLANIOL, Marcel et. al. Tratado Elemental de Derecho Civil. Las Obligaciones. Traducido por Lic. José M. Cajica Jr. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, La Mesa, Tijuana B. C., México 1991.
- 39.-RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia, Octava edición, Editorial PAC. S.A. DE C.V. México, 1989.

- 40.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia, Sexta edición. Editorial PAC, S.A. DE C.V. México, 1984.
- 41.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Tercera edición, Editorial PAC, S.A. DE C.V. México, 1986.
- 42.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 43.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

#### L E G I S L A C I O N.-

- 44.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Dirección General de Gobierno, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1990.
- 45.- Ley Federal del Trabajo.  
Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, quincuagésimo novena edición, México, 1989.
- 46.- Ley del Seguro Social.  
Leyes y códigos de México, Colección Porrúa, trigésima octava edición, Editorial Porrúa, México, 1985.
- 47.- Jurisprudencia.- Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, 1917, 1985, Quinta Parte, Cuarta Sala., México, 1985.

## O T R A S F U E N T E S . -

- 48.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, R-S, vigésima edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1981.
- 49.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, E-I, décima cuarta edición, revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo. Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires.
- 50.- CUEVAS ROMERO, Tulio. "El Salario Integral y el Sector Obrero". Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. No. 54, 1981, Medellín, Colombia.
- 51.- Enciclopedia Jurídica Española, XVII.
- 52.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, RETR-TASA, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires.
- 53.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XV, IMPO-INSA, s/e, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1967.
- 54.- G. SADA Luis. "Los Salarios Reales". El Economista. Organó del Instituto de Estudios Económicos y Sociales, México, D.F., Oct. 1a. 1941.
- 55.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z, quinta edición, Editorial Porrúa-U.N.A.M. México 1992.
- 56.- J. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma Buenos Aires, 1983.

- 57.- MORALES SAENZ, Magda Patricia. "La protección al salario en el Código sustantivo del Trabajo", Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas y Socio-económicas., Bogotá 1986.
- 58.- PLA RODRIGUEZ, Américo. "El Salario en el Uruguay". Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo, sección III, LXXXIII, Montevideo 1956.
- 59.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.- Diccionario de la lengua Española, Tomo II, vigésima edición, Madrid 1984.