



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**"REFORMA A LOS ARTICULOS 48 Y 519 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO PARA REGULAR EL
PAGO DE SALARIOS CAIDOS"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIANA TELLEZ SANCHEZ**

ASESORA DE TESIS: LIC. ALENA GARRIDO RAMON



2004

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL


INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
PRESENTE.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARIANA TÉLLEZ SANCHEZ**, con número de cuenta 93325891, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "**REFORMA A LOS ARTICULOS 48 Y 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA REGULAR EL PAGO DE SALARIOS CAIDOS**" bajo la dirección de la Lic. **ALENA GARRIDO RAMON**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 27 de abril de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 11 de mayo de 2004.


LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Del Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

*A Dios por situarme en el camino
del Derecho y por concederme tiempo
para concluir el presente trabajo.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de
México, por dame la oportunidad de
forjarme en sus aulas como profesionista.*

*A mis maestros, por compartir sus experiencias
y conocimientos en el ámbito del Derecho.*

*A ti mamá, por todo tu apoyo y dedicación
para concluir mis estudios de licenciatura.
Siempre tendré presente todos tus consejos.*

*A ti papá, donde quiera que estés te
agradezco que me hayas inculcado el
gusto por el estudio. Gracias por todas tus
enseñanzas en la vida.*

*A mis hermanos Hugo y Octavio, por apoyarme
para concluir el presente trabajo.*

*A la Lic. Alena Garrido Ramón, por guiarme
y apoyarme para finalizar la presente tesis.*

*A la Dra. Olga Hernández Espíndola, al Lic.
Juan Valverde Martínez y al Lic. Alejandro
Durán Zárate, por confiar en mi y por darme
la oportunidad de desarrollarme
profesionalmente*

*A mis amigos del trabajo, Guadalupe Vázquez,
Cristina Cruz, Irving Niebla, Fredy G. Meave,
Guadalupe Solorio, Olga Vázquez, a quienes estoy
infinitamente agradecida por todo el apoyo
que me otorgaron para realizar este trabajo.*

A ti Eduardo, por apoyarme en lo que soy y lo que quiero ser. Gracias por impulsarme a finalizar el presente trabajo.

A todos mis amigos con quienes he compartido momentos importantes de mi vida.

INDICE

Introducción	I
--------------------	---

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Concepto de trabajo	1
1.3. Denominaciones propuestas para el Derecho del Trabajo	3
1.3.1. Legislación del Trabajo	4
1.3.2. Derecho Industrial	5
1.3.3. Derecho Obrero.....	6
1.3.4. Derecho del Trabajo	7
1.3.5. Derecho Laboral.....	8
1.3.6. Derecho Social.....	9
1.4. Principios Generales del Derecho del Trabajo	10
1.4.1. El trabajo como un derecho y un deber social.....	13
1.4.2. La libertad de trabajo.....	14
1.4.3. La igualdad en el trabajo	15
1.4.4. La estabilidad en el empleo.....	17
1.4.5. La dignidad humana y una existencia decorosa.....	18
1.4.6. El principio de la norma mas favorable	19
1.5. La Justicia Social como principio del Derecho del Trabajo	21
1.6. Finalidad del Derecho del Trabajo.....	26
1.7. La Relación de Trabajo	28
1.8. El contrato de trabajo	33
1.9. Elementos de la relación laboral	37
1.9.1. Sujetos del Derecho del Trabajo	37
1.9.1.1. Trabajador	38
1.9.1.2. Patrón.....	40
1.9.2. Subordinación	42

1.9.3. Servicio Personal	44
1.9.4. Salario	45
1.10. Suspensión, rescisión y terminación de la Relación Individual de trabajo.....	49
1.10.1. Suspensión.....	49
1.10.2. Rescisión.....	51
1.10.3. Terminación	54
1.11 . El despido.....	56
1.11.1. Despido justificado	57
1.11.2. Despido injustificado	61
1.12. Consecuencias jurídicas del despido injustificado.....	62
1.12.1. Cumplimiento de contrato.....	64
1.12.2. Indemnización	67
1.13. Prestaciones a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente	67
1.13.1. Si se demanda indemnización.....	67
1.13.2. Si se demanda el cumplimiento del contrato	68
1.14. El laudo en materia laboral.....	69
1.14.1. Requisitos de los laudos	72
1.14.2. Cumplimiento de los laudos	73
1.14.3. Cuantía al emitirse el laudo	75
1.15. Derecho Procesal del Trabajo.....	75
1.15.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	76
1.15.2. Fuentes	79
1.15.3. Principios.....	83
1.15.4. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.....	87
1.16. Duración del Juicio Ordinario Laboral de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo	88

CAPITULO II ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

2.1. Situaciones previas a la Constitución de 1917.....	92
2.2. El Constituyente de 1917	96
2.3. Ley Federal del Trabajo en 1931 y reforma constitucional de 1962	100

2.3.1. Reforma del 7 de enero de 1956.....	108
2.3.2. Reforma constitucional de 21 de noviembre de 1962.....	110
2.3.3. Reforma del 31 de diciembre de 1962.....	112
2.4. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	112

CAPITULO III MARCO JURIDICO

3.1. Constitución Política.....	114
3.1.1. Análisis e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123.....	115
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	118
3.3. Naturaleza Jurídica de los salarios caídos.....	119
3.3.1. No son una sanción.....	119
3.3.2. No son salarios.....	121
3.3.3. No constituyen un enriquecimiento ilegítimo.....	124
3.3.4. Son una indemnización.....	125
3.4. Características de los salarios caídos.....	128
3.4.1. Son una indemnización secundaria.....	128
3.4.2. No es necesaria s reclamación expresa.....	130
3.4.3. Su objeto o finalidad.....	133
3.5. Los salarios caídos en la acción de indemnización constitucional.....	133
3.6. Los salarios caídos en la acción de reinstalación.....	136

CAPITULO IV REFORMA A LOS ARTICULOS 48 Y 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA REGULAR EL PAGO DE SALARIOS CAIDOS

4.1. Los artículos 48 y 519 de la Ley Federal del Trabajo.....	142
4.2. Propuesta.....	143

Conclusiones..... 153

Bibliografía 157

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

El presente capítulo contiene los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo. Posteriormente se desarrollan los correspondientes a la parte procesal.

1.1. El Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo surgió a raíz del movimiento obrero realizado como consecuencia de la revolución industrial inglesa, aproximadamente en el año de 1760, por lo que, a comparación de otras ramas del Derecho, esta es de reciente creación que se ha formado con notable rapidez en la mayoría de los países y en la actualidad no ha dejado de evolucionar.

Lo anterior obedece a que el Derecho del Trabajo debe adaptarse a las circunstancias que en cada momento requiera una sociedad con el objeto de que su contenido responda a la finalidad que motivó su expedición.

Se puede definir al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales.

A continuación se desarrolla cada concepto que integra la anterior definición.

1.2. Concepto de trabajo

El término "trabajo" tiene varios significados, razón por la que puede conceptualizarse dependiendo del punto de vista de su análisis, sea económico, sociológico o jurídico.

El Diccionario de la Real Academia Española define “trabajo” como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.¹

El Diccionario de Términos Jurídicos indica que ese término proviene del latín “tripalium” (especie de instrumento de tortura formado por tres maderas: tres y palus) y lo define como la labor que una persona realiza para otra a cambio de un salario.²

Guillermo Cabanellas de Torres, dice que el trabajo, en general, es toda transformación de energía; igualmente distingue al trabajo desde el punto de vista de su sentido social al de su sentido económico, siendo el primero “la exteriorización conciente de la energía humana, física o psíquica, o física y psíquica a la vez con el fin de conseguir la realización de una necesidad, de un interés, de una utilidad social”, y en un sentido económico dice que “se entiende por trabajo la actividad consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica al hombre.”³

En el ámbito del Derecho, es necesario un concepto de trabajo para justificar las normas jurídicas de la materia. Nuestra Carta Magna no lo define, pero se refiere a él en diversos artículos como los artículos 4º, 5º y 123; la primera parte de ésta última disposición jurídica, dice que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.”

Por otra parte, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece que “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Espasa Calpe. Madrid. 1992.

² PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II (J-Z). Editorial Porrúa. México. 1992. p. 432.

³ CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana). Tomo I. volumen I (Parte General). Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1987. p. 413.

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Al respecto Jesús Castorena señala que si bien es cierto el trabajo es un derecho, una libertad, también lo es que trabajar es una obligación social, misma que no es exigible, pero la comunidad se lo reclama a cada miembro que la integra con el objeto de desarrollarse y el trabajo solo se presta por convicción o por deber moral, nunca por obligación.⁴

Ahora bien, debe aclararse que no todo el trabajo es objeto de regulación del Derecho del Trabajo, ya que nuestra legislación laboral vigente únicamente regula al trabajo subordinado, es decir, el que presta una persona a favor de otra mediante el pago de un salario.

Asimismo, tal y como se desprende del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el objeto de regulación jurídica laboral también incluye a quien presta el trabajo, velando para que lo realice con dignidad, libertad y seguridad para su salud y su vida, además de que ese esfuerzo le pueda proporcionar económicamente una existencia digna para él y su familia.

1.3. Denominaciones propuestas para el Derecho del Trabajo

Aún en nuestros días, no se ha unificado en la doctrina la denominación del Derecho del Trabajo, situación que obedece a que las concepciones existentes han sido formuladas por diversos tratadistas, cada uno desde puntos de vista distintos, como por ejemplo el objeto, la finalidad, cuestión social o sujetos que regula la materia, especialmente el trabajador.

⁴ Cfr. CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo). Sexta edición. s.e. México. 1984. p. 19.

Lo cierto es que es importante la existencia de una denominación de toda disciplina y para ello es necesario tomar en consideración su naturaleza jurídica, los fines a los que obedece, los sujetos que regula, la formación histórica y posteriormente jurídica. En las siguientes páginas se proporcionarán diversas definiciones de la asignatura que han dado algunos autores, con el propósito de que, una vez analizada cada una de ellas, se determine cual es la denominación adecuada.

1.3.1. Legislación del Trabajo

No obstante que fue una de las primeras denominaciones utilizadas, actualmente se encuentra en desuso por la doctrina en virtud de que con la misma únicamente se hacía referencia al conjunto de leyes que tenían por objeto la protección de los intereses de los que desarrollaban un trabajo, principalmente manual.

Estas leyes se promulgaron únicamente para responder a circunstancias ocasionales, por lo que al existir cada vez un número mayor de disposiciones legales, se comenzó a hablar de una Legislación del Trabajo.

Guillermo Cabanellas señala que esta denominación implica un desarrollo escaso en cuanto a desarrollo doctrinal y teórico e incluso al usar tal acepción se pierde toda autonomía que como rama del Derecho tiene la disciplina laboral, además de negar el valor científico que le ha sido reconocido.

Igualmente el citado autor dice que el Derecho y la legislación positiva no pueden existir el uno sin la otra, pero el primero es contenido de la legislación positiva y concluye expresando que la legislación se refiere al derecho positivo,

a lo jurídico en general, mientras que no todo el Derecho constituye una legislación.⁵

En términos de lo anterior, se concluye que el uso de esta denominación no es conveniente pues es muy restringida, ya que se excluye la doctrina, la jurisprudencia, los convenios entre los factores de la producción, los principios de Derecho aplicables a la disciplina laboral, entre otras, lo que equivale a eliminarla como rama jurídica autónoma y negarle valor científico.

1.3.2. Derecho Industrial

Esta denominación ha sido utilizada principalmente en la doctrina francesa y su existencia se justifica por la época en que surgió, por lo que en nuestra época solo tiene valor desde el punto de vista histórico.

En efecto, la aparición del maquinismo en los países con miras a la industrialización, produjo una concentración de obreros, mismos que con el tiempo adquirieron conciencia como clase social en cuanto a aspiraciones, objetivos y derechos, siendo éstos reconocidos gradualmente por leyes protectoras que para tal efecto se expedieron. Así, estas leyes regulaban únicamente al trabajo desarrollado en las industrias.

En nuestra época resulta inadecuado emplear tal denominación en virtud de que no abarca el objeto y los fines de la disciplina laboral, pues el Derecho industrial se ubica en el campo administrativo, comprendiendo aspectos relativos a la propiedad industrial, patentes de invención, modelos y dibujos industriales, derechos de autor, marcas comerciales, denominaciones de origen, entre otros.

⁵ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Op. cit. pp. 411 y 412.

En ese sentido, el Diccionario Jurídico Mexicano, señala que la expresión en cuestión no tiene una connotación precisa pero es ubicada por la mayoría de juristas como una rama del derecho mercantil que regula y protege los factores de la producción de la empresa comercial.

En virtud de lo anterior, se concluye que el término **Derecho Industrial** resulta inadecuado para denominar así a la disciplina laboral, ya que únicamente se propone proteger a la propiedad industrial.

1.3.3. Derecho obrero

Se trata de una denominación que es utilizada por una minoría de doctrinarios, quienes se basan en razones de índole histórica para sostener su aplicación.

Jesús Castorena, uno de los principales defensores de esta acepción, señala que "Si la denominación de una cosa ha de contenerse en sí, la reunión de los caracteres o cualidades de la cosa misma, seguimos pensando que la de Derecho Obrero satisface esa exigencia... El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales. Históricamente, fue el obrero de la industria de transformación el que logró en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo."⁶

Se considera que esta denominación es muy restringida en virtud de que su campo de aplicación se constriñe únicamente a aquellos que realizan una actividad en un trabajo manual, excluyendo a todos los demás trabajadores, situación que no es aceptable puesto que la disciplina laboral tiene un campo

⁶ CASTORENA, José de Jesús. op cit. p. 4.

mas amplio tal y como se desprende de la primera parte del artículo 123 de nuestra Carta Magna:

ARTICULO 123.- "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

En esa tesitura, la aplicación de la denominación **Derecho Obrero** en nuestro tiempo resulta inapropiada pues la misma induce a pensar que solo los obreros son sujetos de la disciplina laboral, sin incluir a los demás trabajadores y olvidando a los patrones, situación que resulta sobre más injusta en virtud de los correlativos deberes de los sujetos de la relación laboral.

1.3.4. Derecho del Trabajo

Es la denominación mas empleada en la doctrina, ya que se aproxima al contenido de la disciplina laboral. Este título se encuentra determinado por el objeto de regulación de la materia y es la que se utiliza al desarrollarse la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Sin embargo, esta definición no ha sido aceptada por todos los doctrinarios, pues se argumenta que tiene como desventaja que el término **trabajo** resulta ser muy amplio, pues únicamente el trabajo subordinado se encuentra sujeto bajo la regulación de la disciplina laboral. En relación a esta objeción, los defensores de la denominación manifiestan que si bien es cierto que el término trabajo es muy amplio, también lo es que en el lenguaje jurídico, la acepción **Derecho del Trabajo** corresponde al trabajo subordinado.

El doctrinario Rafael Caldera, citado por Guillermo Cabanellas, defiende la denominación de Derecho del Trabajo al decir que, "como Derecho, es algo más

que estudio de normas positivas; comprende la consideración de los principios y directivas que inspiran en aquéllas; y es menos vago que organización. Como “del trabajo”, considera a éste como un hecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales”.⁷

Se hace notar que la Legislación Laboral no regula cualquier trabajo, sino como se ha indicado, únicamente el que se realiza bajo subordinación y mediante el pago de un salario.

Por lo anterior, se determina que el uso de la denominación **Derecho del Trabajo**, es la mas conveniente, ya que además de que comprende los principios en los cuales se basa la disciplina, abarca fundamentalmente la relación jurídica del trabajo, sus sujetos y sus fines, siendo estos los principales objetivos de la materia.

1.3.5. Derecho Laboral

El Diccionario Lengua Española conceptúa el adjetivo “laboral” como “perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Etimológicamente la palabra “laboral” proviene del latín “labor”, que significa “trabajo”.

Muchos doctrinarios han adoptado la denominación de **Derecho Laboral** como equivalente a la expresión de Derecho del Trabajo, pero en su caso utilizan mas la primera expresión pues consideran que, desde un punto de vista gramatical, el uso del sustantivo **Derecho** con el adjetivo **laboral** se designa con mas propiedad a la disciplina del trabajo.

⁷ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Op. cit. p. 414.

Se determina que tanto la denominación **Derecho del Trabajo** como la de **Derecho Laboral** son equivalentes. Por lo que respecto a ésta última expresión es viable retomar lo afirmado en el subtítulo correspondiente al Derecho del Trabajo; la única diferencia se encuentra en que la primera denominación utiliza un sustantivo mientras que la segunda un adjetivo.

1.3.6. Derecho Social

Esta denominación ha sido muy criticada por los doctrinarios ya que consideran que su uso se presta a muchas confusiones.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que el Derecho Social es "el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas; grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico." También dice que se han constituido un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público a partir de la autonomía del Derecho del trabajo y del Derecho agrario: "1. no se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos; 2. tienen un marcado carácter protector de los sectores económicamente débiles; 3. son de índole económica; 4. procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas, y 5. tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social."

Enrique Alvarez del Castillo expresa su idea sobre el Derecho Social "como derecho de la organización de las clases y grupos sociales desprotegidos frente a la economía, y de la planificación de sus actividades para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, subjetivos, y de los derechos individuales

de sus miembros”; en esos términos, determina que “el derecho social no puede reducirse al derecho del trabajo, en donde se localiza su origen y fuente, puesto que es indudable que las clases y grupos proletarios no están constituidos únicamente por los trabajadores que cuentan con un derecho social propio, sino también por los desvalidos y los económicamente débiles en general.”⁸

Siguiendo las ideas de Enrique Alvarez Castillo, debe considerarse que en efecto, el derecho social comprende otras disciplinas como es el derecho agrario, económico y de la seguridad social.

Otro argumento en contra del uso de la denominación **derecho social** es de Bonnacase, pues considera que tal expresión constituye un pleonismo toda vez que todo derecho es social.⁹

De lo anteriormente expuesto se concluye que la expresión derecho social va mas allá de los aspectos que comprende el derecho del trabajo y por lo tanto no define con precisión ni abarca todos los límites del contenido de la materia del trabajo.

1.4. Principios Generales del Derecho del Trabajo

Héctor Santos Azuela considera que los principios generales del derecho suelen explicarse como la expresión universal sobre la idea de justicia que inspiran y orientan el orden jurídico del Estado..¹⁰

Guillermo Cabanellas señala que “los principios generales del Derecho son las fuentes y bases que han servido de matriz para confeccionar las normas

⁸ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos. Editorial Porrúa. México. 1982. pp. 149 y 150.

⁹ Cit. por Cabanellas, Op. Cit. p. 421.

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1994, p. 39.

de la legislación positiva."¹¹

Algunos autores plantean la cuestión de si existen, además de los principios generales del Derecho normalmente aplicables al del Trabajo, algunos específicos de esta disciplina. Al respecto, Miguel Hernández Márquez expresa que "dado el predominio de la tendencia positiva sobre su concepto, la solución dependerá en cada caso concreto del desarrollo que haya alcanzado la legislación de cada país, y sobre todo si ésta responde a un armazón doctrinal conjunto y homogéneo, a cuya formación contribuyen destacadamente las aportaciones científicas."¹²

Lino Rodríguez-Arias Bustamante, define los principios generales del derecho como "las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación"; éste último autor considera que en términos de lo expuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los principios a que ésta disposición normativa se refiere son los que señala Rodríguez-Arias, aún cuando puede pensarse que los inspiradores del derecho social no necesariamente sean los mismos que los principios generales del derecho. Igualmente señala que todo sistema jurídico nacional mantiene su unidad sustancial, no obstante que cada ramo en especial tenga, por su propia naturaleza, un determinado sentido.¹³

En relación a lo anterior, Manuel Alfonso Olea expresa que los principios generales del Derecho no deben confundirse con los de la rama jurídico-laboral y define a éstos como "las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral". Este autor menciona que existen los principios informadores del Derecho del Trabajo y se manifiestan en preceptos normativos expresamente formulados y con absoluto valor legal. Por lo anterior, dichos

¹¹CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. op. cit. p. 19.

¹²HERNANDEZ MAQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I. Décimosegunda edición. Editorial Revista de Derecho Privado. p. 95.

¹³ Cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1994. p. 78.

principios los considera “verdaderas normas que inspiran y definen el sentido de los preceptos laborales y el criterio con arreglo al cual quedan resueltos una serie de problemas dentro del Derecho del Trabajo y en un sentido distinto del que cabría darles en otras ramas jurídicas. Estos principios, dice, constituyen “el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, y no admiten posible contradicción con los preceptos legales, puesto que dichos principios se hacen presentes a través de normas positivas.”¹⁴

Juan Soto Cerbón opina que la naturaleza de la conducta que una rama del derecho quiere reglamentar es la que da sentido a los principios que la misma debe establecer para el desarrollo de su parte teórica, concentradas en las leyes de esta materia, por lo que los principios del derecho del trabajo deben estar dirigidos a los objetivos de esta rama jurídica y a la finalidad que se persigue con la reglamentación del fenómeno laboral.¹⁵

Así, se considera que en virtud de su naturaleza, fines y tendencia social, nuestro Derecho del Trabajo, tiene principios que le son propios, que aparecen en sus normas de manera expresa o tácita, y por lo tanto no le son aplicables los principios generales del derecho común. Lo anterior se confirma con lo asentado en el capítulo I denominado “Estructura General del Proyecto” de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º de mayo de 1970, que a la letra establece:

“El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola Ley que, al igual que su antecesora, abarcan todas las partes de que se compone el derecho del trabajo.”

¹⁴ ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch, Casa Editorial. Barcelona. 1958. pp. 301 y 302.

¹⁵ SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. México. 1992. p. 83.

Américo Plá, doctrinario uruguayo, define a los principios del Derecho del Trabajo como “directrices que...inspiran...soluciones...para...encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹⁶

Existen diversas opiniones de los doctores sobre los **principios del Derecho del Trabajo**, por lo que a continuación se hace una breve referencia a aquellos principios que tienen una mayor influencia en la materia:

1.4.1. El trabajo como un derecho y un deber sociales

Este principio tiene como antecedente la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá Colombia y fue firmada por México el 30 de abril de 1948 y está reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política mismo que establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, por su parte la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 3º que: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”

Mario de la Cueva explica el significado de este principio al decir que “La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber es el hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”.¹⁷

Así, este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los

¹⁶ Citado por IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2002. p. 40.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Historia, Principios fundamentales, derecho individual y Trabajos Especiales). Tomo I. 18ª edición. Editorial Porrúa. México. 2001. pp. 108 y 109.

trabajadores fuentes de trabajo a fin de que puedan cumplir con su deber de realizar un trabajo útil.

Néstor de Buen considera que estos derechos y deberes sociales de trabajar “constituyen mas declaraciones de principios que normas, es decir, no generan, por sí mismos, derechos y obligaciones y por la tanto, probablemente podría ponerse en tela de juicio su inclusión en el artículo 123 constitucional y en la ley.”¹⁸

1.4.2. La libertad de trabajo

Este principio está consagrado como una garantía constitucional al establecerse en el artículo 5º que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”; esto significa que el individuo tiene plena libertad para elegir la actividad que mas le acomode, con la restricción de que sea lícita.

Igualmente el artículo 5º referido determina que “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”, siendo este un aspecto fundamental en el Derecho del Trabajo, ya que en toda relación laboral libertad debe ser el atributo esencial del trabajador sin que en ningún caso pueda ejercerse coacción sobre su persona.

Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 4º mas o menos lo que determina el artículo 5º constitucional: “No se podrá

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 89.

impedir trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito...”

Asimismo la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece que entre las obligaciones de los trabajadores se encuentra la de “desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”. Al respecto Mario de la Cueva indica que “la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables”¹⁹. Así, se entiende que fuera de las obligaciones determinadas no existirá subordinación.

Finalmente, es de indicarse que la libertad de trabajo se encuentra limitada en los siguientes aspectos: cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad; el porcentaje máximo de extranjeros que pueden prestar servicios a una empresa es el 10%; en los buques, tripulantes aeronáuticos y ferrocarrileros, los trabajadores no pueden ser extranjeros sino deben ser mexicanos y, para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, los mexicanos son preferentes de quienes no lo sean.

1.4.3. La igualdad en el trabajo

En sentido amplio, este principio significa que una situación general benéfica debe ser aplicada a todos aquellos que están en iguales condiciones; es considerado uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo pues implica un tratamiento igual para todos los trabajadores. Al respecto, el segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo expresa: “No

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 110.

podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Varios doctrinarios otorgan su importancia sobre todo en el aspecto relativo a las condiciones de trabajo en atención a lo que expresa el punto VI denominado “Condiciones de Trabajo: Principios Generales” de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1o. de mayo de 1970: “Los principios que rigen esta materia son los siguientes:...En tercer lugar, deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar.”

En el mismo sentido la fracción VII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución prevé: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”. La Ley Federal del Trabajo recoge este principio constitucional y lo desarrolla en sus artículos 5º, fracción XI, 56 y 86:

ARTICULO 5.- “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.”

ARTICULO 56.- “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

ARTICULO 86.- "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Néstor de Buen considera que este principio tiene un límite serio regulado a niveles constitucionales y consiste en la diferencia a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividades, en razón de la nacionalidad, y toda vez que no va de acuerdo a las corrientes modernas, debería de ser eliminado de nuestro sistema jurídico vistas las alianzas comerciales internacionales, la supresión de visados para internarse y aún trabajar en otro país, etc.²⁰

1.4.4. La estabilidad en el empleo

La estabilidad en el trabajo "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."²¹

Se considera que todo trabajador, por el simple hecho de encontrarse subordinado al patrón, tiene derecho a la estabilidad en su empleo, el cual le asegura que no tendrá riesgo alguno de ser separado a menos de que se actualice alguna de las causales que la Ley Federal del Trabajo determine para ese efecto. De este argumento se desprenden varias clases de estabilidad:

➤ Estabilidad absoluta: Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 91.

²¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 219.

➤ Estabilidad relativa: Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, etc.

➤ Estabilidad impropia: Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en la mayoría de los casos, se sustituye por el pago de una indemnización por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa justificada.

1.4.5. La dignidad humana y una existencia decorosa

Estos principios los acoge el artículo 3º de nuestro ordenamiento jurídico laboral al declarar que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Mario de la Cueva dice que la dignidad humana consiste “en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde.”²²

El citado autor expresa que una existencia decorosa “solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza en general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.”²³

²² Ibidem. p. 112.

²³ Ibidem. p. 113.

1.4.6. El principio de la norma mas favorable

También es llamado principio **in dubio pro operario** y el mismo es considerado una manifestación del carácter protectorio del derecho del trabajo, pero tiene como límite la justicia social. En este aspecto, Roberto Ramón Muñoz dice que “el principio protectorio, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecerse la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.”²⁴

Muchos autores lo estudian por separado. Por una parte el principio pro operario y por la otra, el de aplicación de la norma mas favorable para el trabajador. Se diferencian en que el primero se trata solo de la interpretación de una norma única, mientras que en el de la norma mas favorable, supone, desde un inicio, la existencia de una pluralidad de éstas.

Al respecto Guillermo Cabanellas expresa que el principio de aplicación de la norma mas favorable para el trabajador implica la presencia de varias normas jurídicas de las cuales siempre debe aplicarse aquella mas favorezca al trabajador. Señala que este principio se inspira en el de in dubio pro operario, “el que juega únicamente cuando se trata de dirimir la prevalencia del mejor derecho del trabajador ante una situación jurídica dudosa, y se funda en la mayor debilidad económica y situación de inferioridad de un sector de personas sometidas a la legislación laboral.”²⁵

Por su parte Manuel Alonso García expone que “Bajo el enunciado de principio de la norma mas favorable comprendemos lo que otros autores denominan, unas veces con enunciado único y otras con doble enunciado, los

²⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. op.cit. p. 13.

²⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. op. cit. pp. 30 y 31.

denominados pro operario y de condición más beneficiosa...cabe señalar un orden de relación entre las expresiones "norma mas favorable", pro operario y "condición más beneficiosa". Tal relación o enlace vendría dado por el hecho de que el principio pro operario o de tutela del trabajador actúa como postulado inspirador no concretado en ninguna fórmula o precepto legal expreso, en tanto que los conceptos de norma mas favorable y condición mas beneficiosa hallan su formulación expresa en textos legales que de tal forma les reconocen, viniendo a ser de este modo como concreciones del carácter tuitivo, más general, del principio pro operario."²⁶

Ahora bien, Guillermo Cabanellas opina que el principio de la aplicación de la norma mas favorable al trabajador, "de mayor valoración ética que jurídica, no puede confundirse con la arbitrariedad en el procedimiento y con la injusticia que representaría el considerar sistemáticamente a los trabajadores como indefensos; cuando, en ocasiones...El trabajador conoce actualmente sus derechos y sabe hacerlos valer; cuando manifiesta ignorancia o desconocimiento de la norma que le empara es de creer que no procede de buena fe. La aplicación del principio operario no puede hacerse sin discriminación, y debe considerarse lugar, tiempo y personas que participan en la relación jurídica."²⁷

Los principios anteriormente expuestos así como el de justicia social que se expondrá mas adelante, deben considerarse para la interpretación y aplicación de las normas de trabajo, debiéndose considerar que los primeros 19 artículos de la Ley Federal del Trabajo, se consideran los principios generales en que se basan las demás disposiciones que integran la ley laboral.

²⁶ Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel. op. cit. pp. 306 y ss.

²⁷ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. op. cit. pp. 29 y 30.

1.5. La justicia social como principio del Derecho del Trabajo

El derecho, tradicionalmente, se ha clasificado en derecho público, cuyo tipo de justicia es la distributiva, y en derecho privado, en la que opera la justicia conmutativa. La primera reparte entre los miembros de la sociedad los bienes y las cargas, observando la proporción entre sus méritos o sus facultades. La segunda inclina a dar a cada individuo en particular su derecho, es decir, aquello que se le debe, observando estricta igualdad entre lo dado y lo recibido.

Una tercera rama del derecho, es el derecho social, misma que tardó en tener aceptación en virtud de que se criticó mucho su denominación al considerarse que por su propia naturaleza todo derecho es social, situación en la que también se encuentra la justicia social, por lo que se le ha negado un contenido propio y se le ha encuadrado dentro de la justicia distributiva. Al respecto, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dispone:

ARTICULO 2º.-"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Por su parte, el artículo 17 de nuestra ley laboral establece:

ARTICULO 17.- "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

Ambas disposiciones se refieren a la justicia social, término que por la amplitud de su concepto, resulta difícil manejarlo; son varios autores los que se refieren a ella, entre ellos, Rafael Santoyo, quien dice que la Justicia Social tiene como fin inmediato lograr una distribución equitativa de la riqueza entre las

diferentes clases sociales y un trato humano en las relaciones entre los hombres y por virtud del trabajo.

Este autor señala que uno de los iniciadores de la idea sobre la existencia de derechos sociales es Gustavo Radbruch, quien afirma que la idea del derecho social "no es solamente la idea de un derecho especial destinado a las clases bajas de la sociedad, sino que supone un alcance mayor".²⁸

Al reseñar las ideas de Radbruch, Santoyo menciona que "el derecho social abrió su brecha inicial con la legislación contra la usura, cuya finalidad era salvaguardar contra sí misma a la gente ligera, inexperta o que se veía en situación apurada. El siguiente paso en la misma dirección fue la limitación de la libertad contractual mediante una serie de providencias encaminadas a proteger de la explotación a la fuerza de trabajo del individuo económicamente débil... De esta trayectoria fue naciendo poco a poco un nuevo tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del Derecho social. El derecho social no conoce simplemente personas, conoce patronos y trabajadores, obreros y empleados.

Con la formación de estos tipos se destaca la posición social de poder o de debilidad de los individuos, permitiendo con ello dictar medidas de protección contra la impotencia social. La idea central en que se inspira el derecho social no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico."²⁹

Es de mencionarse que en estrecha vinculación con el derecho social se encuentra la justicia que le es propia a su naturaleza: la justicia social. Rafael Santoyo igualmente cita a Climent Beltrán quien considera que "la justicia social se realiza a través del derecho social; es la justicia concreta, tangible y actual,

²⁸ SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Editorial Trillas. México. 2001. pp. 69 y 72.

²⁹ *Ibidem*. p.73.

de protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es, dignificación de los valores humanos. Este principio inspira la finalidad esencial del derecho del trabajo”.³⁰

Ibarra Flores dice que la Justicia Social es el “principio y fin del Derecho Social” y por tanto del Derecho Laboral, que tiene como objeto “dignificar a la persona... y al mismo tiempo humanizar la vida jurídica y económica...” es además “la libertad del hombre frente al hombre mismo”.³¹

Néstor de Buen señala que la variedad del concepto de justicia social, permite ser adoptado por diversos sistemas ideológicos debido a que toma como base el supuesto de la desigualdad económica y propone caminos para superarla procurando la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del derecho del trabajo se trata); la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, solo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales; en eso términos concluye afirmando que “la propia ley determinará, con sus disposiciones cual es la idea de justicia social. Esto es, en el artículo 2º, tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se está expresando solo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema.”³²

Muñoz Ramón dice que la justicia social, en el campo del derecho del trabajo, “consiste en la armonía de las relaciones obrero-patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones”.³³

Por su parte, Jesús Valencia Barragán antes de referirse concretamente al concepto de Justicia Social, cita a Von Ihering para definir al “bien común”

³⁰ Ibidem. p.75.

³¹ IBARRA FLORES, Román. op. cit. p. 86.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., p. 91.

³³ MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit. p. 23.

expresando que éste "es el conjunto de supuestos sociales que hacen posible a los miembros de la sociedad la realización de sus cometidos culturales y vitales en libre actuación". Igualmente señala que el bien común es resultado "del despliegue y la puesta en juego de las fuerzas personales del hombre individual, y que no pueden tener otra causa activa que la acción del hombre individual."

En esos términos el mencionado autor determina que el bien común es el fin específico de la justicia social y tutela todo lo que es la garantía del hombre como tal, todas las actividades interpersonales externas, cualquiera que sea su jerarquía.

Así, considera que por la falta de una concepción estricta surgen comentarios contrarios al concepto de justicia social en el sentido de que es una justicia de clase, lo cual es erróneo pues "la clase como el individuo, como la familia, como la comunidad municipal, son partes de un todo que es el Estado, del Estado constituido, no solo por los órganos gubernamentales, sino por toda la comunidad de personas que viven permanente dentro de su territorio, nacieron en él, o se nacionalizaron, cumpliendo los requisitos constitucionales. De tal manera que, pensar en la justicia social como un derecho de clase es una mutilación completamente absurda con el principio que rige la esencia misma de la Justicia Social".

Con la anterior exposición, Valencia Barragán, concluye que la justicia social "consiste en propiciar, mantener y desarrollar, todos aquellos soportes que sean necesarios en un momento histórico dado, para llegar a la consecución del bien común de la comunidad de que se trata, o sea al cumplimiento de la justicia social, lo que exige que cada quien pueda vivir, desde luego, en primer lugar; desarrollarse, crecer y cultivar sus propias facultades".³⁴

³⁴ BARRAGAN VALENCIA, Jesús. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979. pp. 193-205.

Siguiendo la misma idea, Juan Soto Cerbon señala que "la justicia general no es la justicia de la sociedad; no podemos hablar de una sociedad justa, sino solo en cuanto a las posibilidades que todos tenemos de lograr lo que naturalmente es nuestro o nos corresponde, en la forma del bien común. A esa justicia general únicamente puede llamársele **justicia social** en el supuesto de que actúe no como un derecho de la sociedad, sino como la justicia a la que todos tenemos derecho como individuos, subordinando los derechos particulares al bien común".³⁵

Irineo González, citado por Rubén Delgado Moya, define la justicia social "como aquella que ordena todas las actividades sociales e individuales al bien común de la sociedad, a la prosperidad de todos y cada uno de sus miembros, al adelanto material de cuerpo social y al bienestar de la vida colectiva, cual conviene a la dignidad de la persona humana"; igualmente cita a Rafael Preciado Hernández, quien dice, la define así: "La justicia social no es un ideal exclusivo de la clase obrera, sino que es el principio de armonía y equilibrio racional que debe imperar en la sociedad perfecta, en el Estado y en el orden internacional."³⁶

Delgado Moya no define propiamente la justicia social pero se refiere a ésta por lo que significa en el Derecho Social y por consecuencia su aplicación en el campo del derecho del trabajo. Al respecto expone: "La justicia social es o significa el predominio pleno y sin discusión del trabajo sobre el capital: es la socialización del capital, primeramente, y del trabajo, en segundo término, lo que da por resultado la socialización, sin excepción, de todos los instrumentos de la producción, de la distribución y del consumo, en beneficio, también sin excepción, de todos los miembros integrantes de la comunidad, no importando el sistema económico, político social que en ella impere".³⁷

³⁵ SOTO CERBON, Juan. op. cit. p. 62.

³⁶ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. México. 1977. p.351.

³⁷ *Ibidem*. p. 351.

Se considera que en virtud de que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, se rige por el principio de justicia social, y si bien es cierto que las normas laborales a que se refiere el artículo 123 apartado A de la Constitución, tienen como objetivo regular las relaciones entre el capital y el trabajo, no deben apartarse del fin inmediato del Derecho en General, es decir, del bien común de la sociedad, que en el campo del Derecho del Trabajo sería la conservación de las fuentes de empleo, situación que conlleva a la prosperidad no solo de la sociedad sino de cada uno de los individuos que forman parte de la misma.

En esa virtud, las normas laborales deben tener como finalidad mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo, y en caso de choque de intereses entre ambos, contener medidas para resolverlo tomando siempre en consideración el bienestar social y no solo beneficiar a una de las partes, ya sea el trabajador o el patrón.

1.6. Finalidad del Derecho del Trabajo

La doctrina considera que los fines de la disciplina del trabajo son de carácter jurídico, económico y político, razón por la que es explicable el motivo por el que no sean unánimes los autores para determinar los fines del Derecho del trabajo.

En esos términos, una de las corrientes doctrinales que explican esos fines considera que el Derecho del Trabajo tiene como objetivo coordinar los intereses entre los factores de la producción con miras a realizar la justicia social; lo anterior solo es posible nivelando la desigualdad económica existente entre los trabajadores y patrones mediante una protección preferente a los primeros con el propósito de compensar su condición, es decir, que a través de la tutela de los derechos de los trabajadores concordante con pretensiones

razonables del patrón al procurarse una justa distribución de la riqueza se garantiza el bienestar de la colectividad.

Otra corriente doctrinal señala que no es suficiente la protección de los trabajadores para garantizar la justicia social pues el Derecho del Trabajo busca fundamentalmente su reivindicación. Así, considera que la finalidad inmediata de la disciplina laboral es la tutela del trabajador y su familia, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa, y la finalidad mediata o última, sería la total reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen mas justo y mas perfecto.

Igualmente, Mario de la Cueva considera que el Derecho del Trabajo tiene una doble finalidad, una inmediata y otra mediata; la primera, es actual, y esta dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios que les permita realizar los valores humanos que poseen, como lo es una jornada reducida y salarios suficientes. La segunda finalidad, la mediata, únicamente expresa que pertenece al mañana, "tal vez al reino de la utopía".³⁸ Respecto a esta última, el Diccionario Jurídico Mexicano, dice que el fin mediato del derecho del trabajo está orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen mas justo y perfecto.³⁹

Alena Garrido Ramón señala que los fines del derecho son jurídicos y económicos. Los primeros se dividen en tres: "1. Garantizar la autonomía de la voluntad; 2. Regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio; 3. Proteger a los trabajadores." Al referirse a los fines económicos expresa que "El trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción; presta sus servicios y, a cambio, recibe una serie de prestaciones que repercuten en la

³⁸DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pp. 85 y 86.

³⁹INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. décimoquinta edición. Editorial Porrúa. México. 2001. pp. 983.

producción...Unos de los fines económicos fundamentales del Estado en materia laboral es fomentar y proteger la producción.”⁴⁰

Ahora bien, la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, establece que “El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola Ley, que al igual que su antecesora, abarcan todas las partes de que se compone el derecho del trabajo”.

Así, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dispone que “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”. De lo anterior, se deduce que nuestro ordenamiento jurídico laboral positivo consagra a la justicia social como su fin supremo.

1.7. La relación de trabajo

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Mario de la Cueva expresa que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinando, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado

⁴⁰GARRIDO RAMON, Alena. Derecho Individual de Trabajo. Editorial Oxford University Press México. México, 1999; pp. 26 y 27.

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 supletoria.”⁴¹

Por su parte, Cabanellas expone que la palabra **relación** proviene del la voz latina “relatio”, que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas e indica que 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 servicios”.⁴²

Pérez Botija, citado por Cabanellas, dice que la relación de trabajo es “la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”.⁴³

En relación a lo expuesto, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20 lo siguiente:

ARTICULO 20 .- “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo; cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 187.

⁴² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana). Tomo II. Volumen I (Contrato de Trabajo). Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1987, p. 61.

⁴³ Idem.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

En lo que se refiere a la relación laboral y al contrato de trabajo, la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970 considera que:

"La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el derecho de la prestación de un servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo."

De acuerdo a lo que se menciona en la Exposición de Motivos, en la doctrina del Derecho del Trabajo, existen dos corrientes principales en cuanto se refiere a la prestación de servicios: las de los **Contractualistas** y la de los **Anticontractualistas**. Los primeros sostienen que tan sólo un acuerdo de voluntades entre trabajador y el patrón puede dar lugar a la creación de relaciones de trabajo; de esto se desprende que existen tres tipos de contrato: escrito, verbal y tácito. Así, la relación de trabajo se entiende como consecuencia necesaria del contrato de trabajo.

Dávalos Morales expone que la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o a un supuesto.⁴⁴

En cuanto a los anticontractualistas, defensores de la llamada **teoría relacionista o doctrina de la incorporación**, consideran que la relación de trabajo tiene su propia autonomía, la cual le substraerá a los principios de la teoría de las obligaciones y contratos de la materia civil, pretendiendo de esta manera negar al vínculo laboral un origen contractual pues consideran que es suficiente con que un trabajador ingrese en la empresa para que desde ese momento se determine la aplicación protectora de las normas de trabajo.

Mario de la Cueva, uno de los principales exponentes de esa teoría, expresa que "La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la **locatio conductio operarum** de los jurisconsultos romanos."⁴⁵

El citado autor expone algunas consecuencias de la descripción de lo que es la relación de trabajo: "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 dio origen y provoca, por sí

⁴⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Novena Edición, Edit. Porrúa. México. 1999. p. 108.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 182.

misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.⁴⁶

Néstor de Buen considera que la tesis de Mario de la Cueva es aceptable en lo general, pero resulta contradictoria la afirmación que hace inicialmente en el sentido de que no puede calificarse de contrato el acto generador de la relación laboral, con su admisión, prevista inclusive en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, de que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato. De Buen considera que la relación laboral si puede nacer de un contrato, lo cual no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos pero, "en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, ...En todo caso, la propia ley vigente admite que una relación de trabajo pueda tener origen contractual (artículo 20 segundo párrafo)".

También sostiene que en realidad la tesis de la relación de trabajo no debe entenderse como excluyente, por sí misma, de la idea contractual.

⁴⁶ Ibidem. p. 188.

Significa, solamente, que la relación de trabajo puede derivar de un acto jurídico distinto pero que no derive, en ningún caso, de un negocio jurídico".⁴⁷

1.8. El Contrato de Trabajo

De acuerdo al Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el contrato de trabajo es el convenio verbal o escrito por el cual una persona se obliga a realizar actos, obras o servicios para otra, bajo su dependencia y por tiempo determinado o indeterminado. Es fundamental que como contraprestación el empleador se obligue a pagar un salario.⁴⁸

Francisco de Ferrari define al contrato de trabajo como "aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero".⁴⁹

La Ley Federal del Trabajo determina en el segundo párrafo del artículo 20 que "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Al explicar el contenido de este artículo, la exposición de motivos del ordenamiento jurídico mencionado considera al contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a las relaciones de trabajo.

Mario de la Cueva expresa que la Exposición de Motivos de la Ley laboral vigente, aceptó el hecho de la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 566.

⁴⁸ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1983. p. 54.

⁴⁹ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo (De las Relaciones Individuales del Trabajo). Volumen II, Segunda Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1977. p. 73.

como un acto generador de la prestación de trabajo, pero que el empleo del término contrato no hace pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, pues su única significación estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.⁵⁰

Por su parte, José Dávalos expresa que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. Igualmente dice que el contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley; en este supuesto, la relación de trabajo subsiste ya que la Ley establece como debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes que se deben cumplir.⁵¹

En relación al artículo 20 transcrito, Néstor de Buen considera que del mismo se desprenden las siguientes conclusiones:

"a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo... si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario (aún cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, v. gr., comisión u honorario).

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio."⁵²

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 193.

⁵¹ DAVALOS MORALES, José. op. cit. pp. 105 y 106.

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo Segundo (Derecho Individual. Derecho Colectivo). Decimosexta edición. Editorial Porrúa. México. 2002. p. 39.

Ahora bien, se puede deducir, considerando lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, que por lo que se refiere a la relación de trabajo, esta se inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio, y respecto al contrato de trabajo, el mismo se perfecciona por el solo acuerdo de voluntades.

En atención a lo anterior, es dable determinar que puede existir un contrato de trabajo sin relación laboral pero, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, toda vez que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia del vínculo laboral y la falta del contrato escrito será imputable al patrón.

En efecto, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece:

ARTICULO 21.- "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Así, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal se encuentra bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

En relación a ese artículo, José Dávalos considera que se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se indicó en líneas anteriores, puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral.

Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó en la tesis de jurisprudencia 108, correspondiente a la Quinta Epoca, visible en el apéndice de 1995, página 76 lo siguiente:

"CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio

personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.”

De este criterio se deduce que la relación de trabajo puede existir sin un contrato de trabajo, ya que en caso de que no existan las condiciones en que se va a prestar el trabajo por escrito, se aplicarán las disposiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento jurídico que regula las prestaciones mínimas en que se debe prestar el servicio subordinado.

Por su parte, Mario de la Cueva expresa que el efecto de la presunción, consignada desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 18, fue “hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una prestación juris tantum a favor del trabajador”.⁵³

El anterior criterio es sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito en la tesis XX.2o.9 L correspondiente a la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta de enero de 2003, Tomo XVII, página 1856, que a la letra determina:

“RELACIÓN LABORAL. PARA DEMOSTRAR LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA BASTA QUE SE ACREDITE EL HECHO EN QUE SE FUNDE Y NO LAS CONDICIONES DE TRABAJO. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona que presta a otra, sea física o moral, un servicio personal subordinado, y patrón es quien utiliza los servicios de uno o varios empleados. Ahora bien, el artículo 21 de la misma ley establece una presunción juris tantum en favor del trabajador, en el sentido de que toda prestación personal de servicios, independientemente

⁵³ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 191.

del acto que le hubiere dado origen, genera la presunción de la existencia de la relación laboral; por su parte, el diverso precepto 832 del mismo ordenamiento legal dispone que quien tiene una presunción a su favor basta que acredite el hecho en que la funde y no su contenido. De una interpretación armónica de los preceptos citados en último término, se desprende que basta que el trabajador demuestre el hecho en que funde su relación de trabajo para tenerla por demostrada, con independencia de que se prueben las condiciones en que ésta se desarrollaba y el acto que le hubiese dado origen, lo cual, en todo caso, corresponderá acreditar al patrón, en quien recae la carga de la prueba para demostrar que la prestación de trabajo no reúne los requisitos de la definición del precepto 20 de la legislación obrero-patronal; de donde se sigue que si los testigos del empleado señalan que conocieron a éste precisamente en el establecimiento propiedad del demandado, porque era quien los atendía, es evidente que se presume la existencia del contrato y, por ende, de la relación de trabajo en términos del invocado numeral 21."

1.9. Los elementos de la relación de trabajo

Estos elementos, de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, son los sujetos, la subordinación, un servicio personal o prestación de trabajo y el pago de un salario, mismos que se expondrán a continuación:

1.9.1. Sujetos del Derecho del Trabajo

Tanto el patrón como el trabajador representan los sujetos esenciales y primarios del Derecho del Trabajo, siendo ambos términos los que adoptó el legislador pero doctrinalmente se han utilizado otros mas: para el trabajador también se usa obrero, jornalero, prestador de trabajo, dependiente, etc., para patrón, se utiliza indistintamente el de empleador, empresario, dador de trabajo, etc.

1.9.1.1. Trabajador

Algunos nombres utilizados como sinónimo de esta figura jurídica son los de deudor de trabajo o acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario, obrero y empleado.⁵⁴

Aunque nuestra Carta Magna utiliza sin explicación los vocablos obrero, jornalero y artesano al referirse a las personas que se les aplicará la Ley Federal del Trabajo, ésta ley sólo se refiere a “trabajador” como uno de los sujetos de la relación de trabajo.

En efecto, el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo determina que “Trabajador es toda la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Este concepto resulta ser muy preciso ya que la Ley de 1931 señalaba en su artículo 3º que “Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”, definición que resultaba deficiente puesto que no precisaba si esa “persona” era física o moral.

De lo expuesto se deduce que para el Derecho del Trabajo mexicano carece de interés la distinción entre los vocablos obrero, jornalero y artesano y lo dispuesto por el citado artículo 8º ya que todos son trabajadores. De esta última disposición normativa se desprenden que a efecto de que la denominación legal de “trabajador” se integre, se deben reunir los siguientes requisitos:

- El trabajador siempre será una persona física,
- Esta persona física debe prestar el trabajo contratado a una persona física o moral,

⁵⁴ CABANELLAS, Guillermo, op. cit., p. 267.

➤ El trabajo contratado debe ser personal, es decir, que el trabajador debe prestar los servicios por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se auxilie por otros trabajadores.

➤ El trabajo contratado se debe realizar de forma subordinada.

Ahora bien, existen diversas clases de trabajadores, como son:

➤ Trabajador Temporal.- Es aquel que sustituye a otro por un periodo determinado por lo que su trabajo es transitorio.

➤ Trabajador eventual.- Es el que presta sus servicios en labores distintas a las que se dedica la persona a la que presta sus servicios.

➤ Trabajador de temporada.- Es aquel que presta sus servicios solo durante determinada época o temporada.

➤ Trabajador a destajo.- Es aquel que se le paga por unidad de obra ejecutada.

➤ Trabajador de confianza.- Este tipo de trabajadores tiene características muy especiales y un tratamiento diferente en relación a otros derechos. De acuerdo al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo son trabajadores de confianza aquellos que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.⁵⁵

Igualmente, se puede hacer una clasificación de los trabajadores, tomando en consideración los trabajos especiales que señala la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto o atendiendo sus organismos sindicales, en sindicalizados y no sindicalizados.

⁵⁵ BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Sista. México. 1998. pp. 91 y 92.

1.9.1.2. Patrón

Manuel Alonso García, citado por Cavazos Flores, afirma que patrón “es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.⁵⁶

Sánchez Alvarado expone que patrón “es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”. Esta definición, no ha sido muy aceptada entre los doctrinarios mexicanos, entre los que se incluyen Cavazos Flores y Dávalos Morales, cuyo argumento principal es que el hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual es erróneo, pues toda actividad siempre tiene implícito en mayor o menor grado, algo de ambos tipos de servicios.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo, su artículo 10 define el término patrón de la siguiente manera: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”

Néstor de Buen considera que ese concepto resulta correcto pero insuficiente, toda vez que “se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario”.⁵⁷

Se considera que por lo que hace a la subordinación, la misma es innecesario incluirla en la definición del artículo 10 referido, ya que como se desprende del artículo 8 de la Ley, la misma ya está incluida en el concepto de trabajador. En el mismo sentido se puede referir a la “retribución” o la obligación de pagar el salario, ya que a este respecto se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo por lo que no es necesario incluirla en el concepto de patrón.

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México. 1989. p. 84.

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 500.

Se hace notar que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo considera representantes del patrón a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con los trabajadores. Esta figura jurídica es contemplada por nuestra ley laboral con el objeto de evitar el "enmascaramiento" de las relaciones laborales y el patrón se desligue de sus obligaciones laborales por los actos de los sujetos mencionados anteriormente.

Respecto de los intermediarios, el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo los define como "la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón" y el artículo 13 establece que no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores ya que en todo caso serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios y suficientes, se tratará de intermediarios, y la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Lo anterior de acuerdo a lo establecido por el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, se deduce que el intermediario puede ser una persona física o moral y puede ocuparse de la simple contratación o de realizar obras o servicios para un patrón. Al respecto, Jesús Castorena expresa que "si se trata de una persona física, la relación será de trabajo. La subordinación del servicio es manifiesta. Si de una persona moral, el planteamiento tendrá que ser distinto. Si la persona

moral realiza la contratación para un solo patrón, las personas que se ocupan de esa contratación para un solo patrón, las personas que se ocupan de esa contratación serán trabajadores del principal; en cambio si la persona moral hace de la contratación un servicio que ofrece al público y la verifica para quienes la solicitan, será una empresa en si misma. Si esa empresa guarda la situación prevista por el artículo 15 o sea que no disponga de los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones de trabajo, sólo podrá ser aplicable el precepto indicado si la naturaleza de las empresas es similar; de no serlo, no se producirá la solidaridad a que se refiere la fracción I del texto citado.”⁵⁸

1.9.2. Subordinación

Numerosos doctrinarios del Derecho del Trabajo consideran este elemento como el mas importante de la relación laboral pues en épocas anteriores su no fijación daba lugar a simulaciones patronales para sustraerse a sus responsabilidades tenían obligación en cuanto se referían a la prestación de servicios personales derivadas de las normas laborales.

Néstor de Buen expone que el problema existió en nuestro país por lo determinado en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo anterior: “contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. Al respecto, dicho autor dice que de una interpretación indebida resultó la idea que solo existía contrato de trabajo cuando el trabajador dependiera económicamente del patrón y si además estaba sometido a las instrucciones técnicas de éste, lo que se traduce, en el primer caso que si un trabajador prestaba sus servicios a dos o mas patrones no podía aceptarse que en alguno de los dos caso existiera relación laboral, por no haber dependencia

⁵⁸ CASTORENA, Jesús. op. cit. p. 76

económica exclusiva y en el segundo caso, se permitía negar la relación laboral si los conocimientos técnicos del trabajador eran superiores a los del patrón ya que ello excluía la posibilidad que hubiera "dirección".

Ese criterio fue modificado por la Corte en 1944 y, el 24 de noviembre de ese mismo año, empezó a utilizar el término "subordinación" al precisar que "la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso si la había"⁵⁹. A partir de entonces la "subordinación" fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo.

Ahora bien, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo confirmó lo establecido por la jurisprudencia existente al establecer que se entiende por relación de trabajo "la prestación de un trabajo personal subordinado", con lo que se destaca la subordinación como el aspecto elemental de la relación de trabajo.

Al determinar el significado del término *subordinación*, la Exposición de Motivos de la Ley vigente indica que:

"Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho de trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."

De la Cueva expresa que la naturaleza de la relación de subordinación "es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. p. 572.

jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

De lo expuesto se deduce que efectivamente la subordinación es el elemento mas importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sean en relación con el trabajo contratado, por lo que, si no existe este elemento, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de una cantidad en efectivo como contra prestación por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, la tesis de jurisprudencia IV.2º.J/1, emitida por Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, correspondiente a la Novena Epoca, visible en el Tomo I del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta del mes de mayo de 1995, página 298, que señala:

“RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.”

1.9.3. Servicio Personal

Este elemento es fundamental. Con esta expresión significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituirse

por otra persona o de algún procedimiento técnico, pues de lo contrario, cambiaría la naturaleza del acto jurídico, es decir, se trataría de un alquiler y no así de una relación laboral.

1.9.4. Salario

El salario es otro de los elementos necesarios para la constitución de la relación de trabajo. Constitucionalmente, el salario se encuentra consagrado bajo el principio que sostiene que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución" y por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º dispone que el trabajo "debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El salario es considerado como instrumento de distribución de la riqueza y de justicia social y al mismo tiempo una contraprestación dada por el patrón al trabajador por el servicio prestado, siendo este último aspecto la condición para que el trabajador reciba el salario del patrón y es lo que le da fuerza al concepto de salario, así que siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral, habrá la obligación de pagar un salario.

Asimismo, se resalta que no obstante que en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo se contempla la obligación de pagar por un servicio prestado, existen excepciones para pagarlo sin que corresponda una obligación correlativa de trabajar, pues aun sin trabajo hay que pagar el salario. Lo anterior en lo que se refiere a séptimos días de descanso, licencia con goce de sueldo, vacaciones.

Igualmente en ocasiones la relación laboral no implica la obligación del patrón de pagar salarios, supuestos que contempla el artículo 42 de la Ley

Federal del Trabajo, mismo que se refiere a la suspensión de la relación de trabajo.

Las características fundamentales del salario son:

➤ **Debe ser remunerador:** De acuerdo a lo establecido en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo el trabajo debe ser remunerador, entendiéndose por este que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria a los hijos; también, la fracción XXVII, inciso b), del apartado B del artículo 123 de la Constitución se refiere al salario remunerador. Nuestra Ley laboral establece el principio de igualdad tratando sin preferencias a los trabajadores, pero a la vez, aplica un criterio para medir el trabajo, es decir, según la importancia, cantidad y calidad del trabajo será la retribución, sin que con ello se afecte ese principio de igualdad. Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó en la tesis 486, correspondiente a la Quinta Epoca, visible en el Apéndice de 1995, página 322 lo siguiente::

"SALARIO REMUNERADOR.- Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado."

También la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia determina lo siguiente respecto del salario remunerador:

"Cuando la energía de trabajo sea mayor o cuando se requiera conocimientos especiales, la remuneración será mayor. Los distintos trabajos dentro de una empresa exigen diversos salarios y a medida que el trabajo se

hace más técnico debe aumentarse el salario. El salario remunerador es también, como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad de trabajo y de las posibilidades de la empresa. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y, sin embargo, con el tiempo, llegar ser injusto, será entonces preciso variarlo, lo que es una consecuencia de la naturaleza de la relación del trabajo. La decisión sobre si un salario es o no remunerador compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disponerlo así el inciso "B", de la fracción XXVII del artículo 123.Y de la misma manera cuando hubiere duda sobre el monto del salario, son las Juntas las que deben establecerlo"

➤ **Debe ser, por lo menos, equivalente al mínimo.** El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo define al salario mínimo como "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"; este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Así, el patrón y el trabajador pueden convenir el monto del salario, pero tomando en consideración las reglas establecidas como lo es la contemplada en el artículo 85 de nuestra ley laboral en el sentido de que el salario no puede ser inferior al mínimo. El patrón que no cumple con su obligación de pagar el salario mínimo se hace acreedor a las sanciones determinadas tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Código Penal. En efecto, el artículo 1004 de la ley del trabajo establece en tres fracciones las penas a las que se puede hacer acreedor el patrón que no cumple con esa obligación.

➤ **Se paga periódicamente.** El artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo determina que el periodo para cubrir el salario de las personas que desempeñen un trabajo material no debe ser mayor de una semana y para los demás trabajadores mas de quince días. El artículo 5º de la citada ley determina que la

estipulación escrita o verbal que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros no causará efecto legal alguno.

➤ **Otras características:** El pago del salario se efectúa en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios; su pago es en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación; está prohibido hacerle descuentos salvo en los casos a que se refiere el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo; es inembargable con excepción de los supuestos previstos en el artículo 112 de esa ley, debe cubrirse en moneda legal y no se permite hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

El salario se debe pagar preferentemente en moneda de curso legal, según lo establecido en el artículo 101 de nuestra ley laboral, pero las prestaciones que recibe el trabajador también puede cubrirse en especie, es decir, en servicio o mercancía, mismas que comprenden el salario integrado a que se refiere el artículo 84 de la Ley, es decir, los pagos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que reciba el trabajador por su trabajo. El artículo 102 de la ley laboral establece que las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

El capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo establece las normas protectoras y privilegios del salario, a saber:

➤ Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y éstos se les pagarán directamente, salvo en los casos en que estén imposibilitados para su cobro;

➤ Se paga en moneda de curso legal;

➤ Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas;

➤ El patrón no puede retener el salario por concepto de multas, no puede ser sujeto a compensación alguna o descuentos. Así, no puede multarse al trabajador por ningún motivo o causa, pero si puede descontársele de su salario el importe de las pérdidas o averías que sufran los bienes de la empresa o herramientas de trabajo, ocasionadas por culpa del trabajador.

1.10. Suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo

La relación laboral tiene la característica de ser dinámica, es decir, que con el transcurso del tiempo y las circunstancias económicas que vayan surgiendo, las condiciones de trabajo se van transformando, ya sea en el aspecto individual o colectivo. En esas condiciones, existen circunstancias que afectan la continuidad de la relación laboral, ya sea de forma temporal o definitiva y, al respecto, la Ley Federal del Trabajo prevé las causas o circunstancias por la que la relación laboral puede ser suspendida, rescindida o terminada; cada uno de estos supuestos tienen sus reglas específicas. A continuación se expondrán las características mas importantes de dichos supuestos:

1.10.1. Suspensión

Es una figura jurídica que pretende conservar la vida de las relaciones de trabajo, interrumpiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para las partes, cuando surte alguna causa que imposibilita la prestación del servicio. No es un acto unilateral del patrón o del trabajador, ni está sujeto a la voluntad o

capricho de uno o de otro, sino deviene de causas específicas determinadas en la Ley.

Guillermo Cabanellas expone que la suspensión propiamente dicha “es aquella que se produce cuando el contrato de trabajo, que es de tracto sucesivo, carece de ejecución durante un lapso determinado. Es esta suspensión, la de actividad y percepción del salario...”⁶⁰

De lo mencionado, es evidente que la suspensión está revestida del requisito de temporalidad, pues de no ser así se trataría de extinción o rescisión; se suspende solo el efecto de prestar el servicio, y generalmente también el salario, señalando expresamente la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 42 y 170, fracción II, las causas de suspensión, además de los casos de imposición de sanciones disciplinarias aplicadas a los trabajadores, y que no se hará alusión a cada una de ellas en virtud de no ser tema de estudio del presente trabajo. En el caso de la fracción II del artículo 170, la mujer embarazada percibe íntegro su salario, y es un caso en el que solamente se suspende la prestación del servicio.

Asimismo, en virtud de la suspensión de la relación o Contrato Individual de Trabajo genera el derecho del patrón a hacer las deducciones correspondientes en aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad, en forma proporcional al tiempo de la suspensión.

Néstor de Buen clasifica las causas de la suspensión en involuntarias, voluntarias, por causas imputables al trabajador y huelga, en las cuales enmarca los supuestos determinados en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral (Contrato de Trabajo). Tomo II. Volumen 2 (Contrato de Trabajo). Tercera edición. Edit. Heliasta. Buenos Aires. 1987. p. 510.

1.10.2. Rescisión

El incumplimiento a las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, incurra en él patrón o el trabajador, da lugar a la rescisión, la cual junto con la terminación, la rescisión es una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo. Néstor de Buen expresa que en la terminología de la ley, se entiende por rescisión “el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable a otro sujeto”. Este autor señala que las características fundamentales de esta figura jurídica son:

- Es un acto unilateral.- La rescisión supone la conducta de sólo uno de los sujetos de la relación laboral.
- Es un acto potestativo.- En el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.
- Es un acto formal.- Se debe dar aviso por escrito de la fecha y las causas de rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, de acuerdo a lo establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva expone que la facultad potestativa de la rescisión está condicionada por diversos supuestos, a saber:

- Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.
- Que el incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por inferencias de la ley (artículo 47, fracción XV, de la Ley

Federal del Trabajo, la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.

➤ Que se trate de un acto intencional, culpable que pudo haberse evitado.⁶¹

El patrón solo puede rescindir al trabajador sin responsabilidad por las causas enumeradas en la Ley Federal del Trabajo; esa enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del artículo 47 de la ley laboral señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, sin embargo, no se estudiará a fondo cada uno de esos supuestos ya que no es materia del presente trabajo.

Es de citarse el artículo 161, el cual establece que en caso de que la relación de trabajo haya tenido una duración de mas de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por algunas de las causas establecidas en el artículo 47 siempre que la misma sea particularmente grave o haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. Igualmente señala que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una falta legal de rescisión, dejará sin efecto lo anterior.

Por su parte, el trabajador también puede rescindir la relación de trabajo por las causas graves imputables al patrón que marca el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso, debe dejar el trabajo y demandar la rescisión dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tenga lugar alguna de las causas que menciona esa disposición jurídica. En este supuesto, las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores consisten en el pago del importe de tres meses de salario mas el de los salarios vencidos desde la fecha

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 241.

en que se sucedió la causa que dio origen a la rescisión hasta que se paguen las indemnizaciones, además, si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor a un año, una indemnización por la cantidad que corresponda al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si es mayor a un año, en una cantidad que corresponda al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los siguientes años en que se hubieran prestados los servicios. Si la relación laboral fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Es de diferenciarse que cuando el patrón rescinde por causa imputable al trabajador se da el **despido**, y cuando el trabajador es el que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón, se produce el **retiro** del trabajador de sus labores. Estos conceptos son utilizados en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política pero la Ley Federal del Trabajo vigente adoptó la terminología de la ley laboral de 1931.

En relación al uso del término **rescisión** por nuestra Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, citado por Néstor de Buen, señala que es inexplicable que aún subsistan en una legislación conceptos civilistas, por lo que señala que es conveniente el uso de la terminología de despido y retiro tal y como se menciona en la fracción a XXII mencionada.

Al respecto, Néstor de Buen expresa que el problema "es mas agudo si se tiene en consideración otra circunstancia. Consiste en que 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. De ahí que no sea infundada la tesis de Trueba Urbina de emplear la expresión particular para cada hipótesis: despido, en una y retiro, en la otra.⁶²

1.10.3. Terminación

La terminación de la relación laboral es otra forma de concluir o extinguirla y por lo general se presenta por causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral. Por la misma se entiende la cesación de sus efectos a partir de un momento determinado, lo que implica la extinción de la obligación de prestar el servicio subordinado y el pago de salario así como aquellas obligaciones estipuladas.

La estabilidad en el empleo es uno de los principios más importantes del derecho del trabajo, por lo que el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo determina limitativamente las causas de terminación del contrato de trabajo o relación laboral, mismas que pueden obedecer a circunstancias naturales, económicas o por acuerdo del trabajador y del patrón.

La terminación de la relación laboral da derecho al trabajador a cobrar cualquier cantidad que el patrón le adeude por su trabajo como lo es el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salario por los días laborados, tiempo extra, etcétera, pero no tendrá derecho a ninguna indemnización, excepto lo establecido en la fracción IV del artículo 53 de la ley laboral y cuando la muerte del trabajador sea consecuencia de un riesgo de trabajo, los beneficiarios tendrán derecho al pago de una indemnización como lo determine la ley de la materia o, en su caso, la ley aplicable.

⁶² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 594

La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde, si aquel no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace al trabajador, puede renunciar a su empleo en cualquier momento; la única limitación deriva de lo establecido en el artículo 40 de la ley en el sentido de que se encuentra obligado a prestar sus servicios hasta por un año y se entiende que podrá incurrir en responsabilidad si se retira antes sin causa justificada. En este aspecto, aunque la ley no lo mencione, algunos doctrinarios consideran que la renuncia del trabajador también es una forma legal de terminación de la relación o contrato individual de trabajo.

Hugo Italo dice que por renuncia se entiende el derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo; es una forma unilateral de terminar con el contrato de trabajo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento del propio contrato.⁶³

La renuncia no tiene que estar revestida de requisitos especiales, pues ésta constituye un acto unilateral del trabajador por medio del cual decide poner fin a la relación laboral que lo ligaba con el patrón; además, no implica renuncia de derechos en los términos de la fracción XXVII, apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo, ya que la renuncia no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios puesto que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral y para su validez no requiere de la intervención de las autoridades laborales.

⁶³ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Editorial Trillas. México. 1987. p. 85.

En esa tesitura, en caso de algún juicio laboral, si bien es cierto que la forma escrita constituye un medio adecuado para demostrar la voluntad del trabajador en el sentido de terminar la relación laboral, ello no significa que esa sea la única forma de acreditar esa renuncia, ya que la circunstancia de que se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente esa decisión, lo que puede justificarse a través del desahogo de la prueba testimonial prevista por la ley de la materia.

Por otro lado, en caso de que el trabajador formule la renuncia a su empleo para que surta efectos con posterioridad, antes de la fecha señalada es válida la retractación sin consentimiento del patrón, pues el arrepentimiento del trabajador pone de manifiesto su propósito de dejar sin efectos la renuncia y continuar prestando sus servicios al patrón. Lo anterior en virtud de que nuestro máximo Tribunal considera que los elementos que justifican la retractación de la renuncia sin el consentimiento del patrón, es que con ese arrepentimiento el trabajador se acoge a la estabilidad y permanencia de su empleo, prerrogativa que es contemplada en la Ley Federal del Trabajo, y a lo establecido por el artículo 5º de la Constitución Política.

1.11. El Despido

El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Esta figura jurídica su tiene su fundamentado en la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política y en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y se puede definir como el acto unilateral del patrón mediante el cual le comunica al trabajador que le extingue o da por concluida la relación o contrato individual existente entre ellos. El despido puede tener o no

causa legal o justa, ya que puede producirse la interrupción de la relación laboral en virtud del mismo, pero si éste fuere declarado injustificado por la Junta, el trabajador podrá ser reinstalado en su trabajo con las mismas condiciones que tenía, o ser liquidado en la forma y cuantía que señala la ley labora, lo cual queda a opción del trabajador.

Como se ha mencionado anteriormente, el despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción se encuentra condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido. De hecho, entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, es decir, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero, en caso de que la autoridad lo considere injustificado, la relación laboral no termina, debiéndose reanudar si es el caso de que el trabajador ejerció la acción de cumplimiento del contrato, y si ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

1.11.1. Despido Justificado

El despido es una "decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo por causa de un incumplimiento del trabajador hasta tal punto grave que impida continuar la vinculación ni tan siquiera a título experimental".⁶⁴

Néstor de Buen considera que "el despido es un mal porque rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Este podría expresarse de la siguiente manera: el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de

⁶⁴ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduard Giorlandini. Diccionario de Derecho Social (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social). Rubinzal y Culzoni. Buenos Aires. 1987. p. 150.

trabajo, salvo que el trabajador incurra en causa grave. El despido, entonces, destruye a nivel personal o individual el derecho al trabajo programáticamente establecido en el nuevo proemio del art. 123 constitucional⁶⁵, sin embargo, en algunas ocasiones particulares resulta ser benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal.

Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, por no haber cumplido determinadas obligaciones o deberes. Igualmente puede ser despedido por realizar una positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave. Los deberes cuya no observancia o violación implican el despido del trabajador se pueden deducir del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en otros artículos de esta Ley como lo son en 185, 208, 244, 264, 291 y 303 que establecen también causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón en los trabajos especiales.

Las causas para efectuar un despido justificado, con apego a derecho son:

➤ Que el trabajador incurra en alguna de las causas graves previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

➤ Que el patrón entregue al trabajador, al momento del despido, el aviso por escrito a que se refiere la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El patrón debe tener presente que la decisión de rescindir la relación laboral tiene que ir acompañada del acto material del despido, es decir, de la

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo (Derecho Individual. Derecho Colectivo). op. cit. p. 81.

separación física del trabajador del empleo, pues en caso contrario, la rescisión no se tiene legalmente por hecha.

➤ Si el trabajador se niega a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, deberá informarlo a la Junta, solicitándole a la vez, notifique al trabajador el aviso de despido precisamente en el domicilio que tenga registrado éste.

Según la exposición de motivos de la ley laboral vigente y diversos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la entrega del aviso referido tiene como finalidades fundamentales que el trabajador conozca los motivos legales de su despido y pueda preparar, si así lo decide, la defensa de sus derechos laborales ante la autoridad correspondiente, evita que el trabajador tenga inseguridad jurídica respecto del motivo de la rescisión y determina los efectos de la prescripción de las acciones derivadas del despido.

Ahora bien, la última parte del citado artículo 47 determina:

ARTICULO 47.- "...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, 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..."

Este artículo se relaciona con el 991 de la Ley de la materia, mismo que se encuentra dentro del Capítulo III del Título Quince que regula los procedimientos paraprocesales o voluntarios y que dice:

ARTICULO 991.- "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia."

En la exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo que dio lugar a la modificación de los preceptos jurídicos transcritos, publicada en el Diario Oficial de la Federación mediante Decreto de cuatro de enero de 1980, y que entró en vigor el 1º de mayo de ese año, se señala:

"...El artículo 991 de la iniciativa, resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso. Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental, hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido, es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación

en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón...”

Cuando un trabajador es despedido justificadamente, únicamente tendrá derecho a su prima de antigüedad, salarios devengados hasta el día de su despido, la parte proporcional de vacaciones y la prima vacacional, aunque no tenga el año de servicios prestados al patrón, así como la parte proporcional de aguinaldo; el importe de las horas extras trabajadas y no pagadas, el importe que le corresponda por concepto de reparto de utilidades, en caso de que la empresa los hubiera tenido, y en general, cualquier prestación que estuviera consignada en el contrato individual o colectivo de trabajo.

1.11.2. Despido Injustificado

Es una “decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna. Es un comportamiento antijurídico, por el que cabe la indemnización tarifada. Si además es culpable o doloso corresponde reparar integralmente los daños causados.”⁶⁶

Aunque en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado, la misma puede obtenerse si se atiende a lo establecido a lo dispuesto por los artículo 46 y 47 de la ley laboral, es decir, cuando el patrón rescinda unilateralmente la relación laboral, y dentro del juicio respectivo no comprueba la causa de rescisión, existirá la figura de despido injustificado y se hará acreedor a las sanciones consignadas en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁶ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduard Giorlandini. Op. cit. p. 149.

Por otra parte, se ha mantenido la tesis de que se considera que hay despido cuando el patrón impida, por cualquier título que el trabajador ejerza su derecho a trabajar o se niegue a suministrarle trabajo. La doctrina ha denominado este supuesto como **despido de hecho**. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó en la tesis 150 de la Quinta Epoca, visible en el Tomo V del Apéndice de 1995, parte SCJN, página 101 lo siguiente:

“DESPIDO INJUSTIFICADO.- Basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con este procedimiento priva al trabajador del derecho de ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente”.

1.12. Consecuencias jurídicas del Despido Injustificado

El despido es una de las manifestaciones concretas del poder que tiene el patrón como propietario de la empresa, sin embargo, sin el ejercicio previo de acción ante los tribunales para justificar la causa del despido, le arrebató al trabajador su estabilidad en el empleo, el que muchas de las veces representa el único sostén económico para él y su familia.

La fracción XXII, apartado “A”, del artículo 123 de la Constitución Política, cuya vigencia fue a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962, consigna:

ARTICULO 123.-“... A...

XXII.- El patrono que despidió 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 con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”

Por su parte, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo estipula en su primer párrafo:

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

Del artículo transcrito se desprende que cuando un trabajador es despedido en forma injustificada puede ejercer en contra del patrón, en el término establecido por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de cumplimiento del contrato (reinstalación) o la acción de indemnización constitucional. Al respecto, el trabajador debe considerar que solo puede elegir una de las dos acciones, la reinstalación o la de indemnización constitucional, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo.

Cuando se ejercitan ambas acciones, las mismas se excluyen pero no se anulan, pues en este caso, el trabajador tiene derecho a sustituir o cambiar la acción primeramente ejercitada por otra en el momento procesal oportuno. En éste supuesto, la Junta debe requerir al trabajador para que aclare su demanda y señale cual de las acciones elige, pues si no lo hace así es evidente que el patrón queda en estado de indefensión.

En relación a lo anterior, por criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia, cuando se ejercitan acciones contradictorias, la Junta no puede sustituir la voluntad del trabajador y elegir por él una de las acciones ejercitadas, fundamentándose en el principio de la suplencia de la queja, ya que como se ha mencionado, esa elección corresponde únicamente al trabajador. Al respecto, la Tesis de Jurisprudencia correspondiente a la Novena Epoca, sostenida por los

Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, del mes de Julio de 2000, página 607, dice:

“ACCION DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO. LA JUNTA NO PUEDE OFICIOSAMENTE CAMBIARLA POR LA DE REINSTALACION.- Del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, en caso de despido justificado, es un derecho exclusivo del trabajador decidir el tipo de acción que habrá de intentar; esto es, el pago de la indemnización constitucional o en su defecto la reinstalación; debiendo añadirse que no existe disposición legal alguna que faculte a los tribunales laborales a variar oficiosamente la acción intentada por la parte obrera; por lo que si no obstante ello, la Junta responsable, con absoluto desacato a los principios de verdad sabida, buena fe guardada; congruencia y equidad procesal, oficiosamente cambió la acción de indemnización constitucional por despido injustificado, por la de reinstalación, sin que el trabajador lo hubiera solicitado, deviene innegable que tal proceder transgrede en perjuicio del quejoso los artículos 840, 841 y 842, de la Ley Federal del Trabajo y, en vía de consecuencia, los derechos subjetivos públicos que a su favor consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.”

A continuación se exponen las características correspondientes a la acción de reinstalación y de indemnización constitucional:

1.12.1. Cumplimiento de contrato

Es la restauración del trabajo en los derechos que le corresponde en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo.⁶⁷ El cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. p. 207.

trabajadores conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, según los aumentos del salario mínimo general o profesional, según se trate, o de las revisiones de los contratos colectivos.

Como institución garante a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no ofrezcan un motivo para ello. Así, si un trabajador ejerció la acción de cumplimiento del contrato de trabajo en virtud de un despido injustificado y la autoridad laboral correspondiente resolvió en el laudo que la acción es procedente, la reinstalación se deberá verificar bajo los mismos términos en que se venía realizando el trabajo y el trabajador deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto durante el tiempo que duró el procedimiento.

En virtud del principio de estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón, salvo por las excepciones contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. El citado artículo autoriza al patrón a quebrantar de manera violenta el derecho de estabilidad, pero con la condición que se indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Para que proceda la aplicación del artículo 49 de la ley laboral, el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en alguno de los supuestos consignados en esa disposición jurídica, cuya enumeración resulta ser limitativa y debe aplicarse en sentido restrictivo para evitar violaciones por parte del patrón.

Los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones al principio de reinstalación mediante el pago de la indemnización a que se refiere el mencionado artículo 50 son los siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II. Los trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón.- Para que se actualice este supuesto, el patrón debe probar ante la autoridad que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él. Por su parte, para que se de el supuesto, la Junta puede estimar, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

III. En los caso de trabajadores de confianza.-

IV. En el servicio doméstico; y

V. Trabajadores eventuales.”

En cuanto a la indemnización a que tienen derecho estos trabajadores, el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto:

ARTICULO 50.- “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

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

1.12.2. Indemnización

Consiste en que cuando un trabajador es despedido injustificadamente y ejercita la acción de indemnización constitucional ante los tribunales de trabajo, tendrá derecho al pago del importe de tres meses de salario, según lo dispone la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política.

1.13. Prestaciones a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente

El trabajador que es despedido injustificadamente y demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación o la indemnización a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá derecho al pago de las siguientes prestaciones si el patrón no comprueba la causa de la rescisión:

1.13.1. Si se demanda indemnización

➤ El pago del importe de tres meses de salario.- Esta cantidad se paga al trabajador considerando el salario integrado en los términos establecidos en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

➤ El pago de salarios vencidos.- Estos se pagarán, de acuerdo a la Ley laboral, desde la fecha del despido hasta que se de cumplimiento al laudo.

➤ El pago de la prima de antigüedad.- De acuerdo al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, se les pagará a los trabajadores que se separen por causa justa y a los que hayan sido separados de su empleo. El pago por este concepto consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. Se aclara que únicamente se cubrirá a los trabajadores de planta, por

lo que los trabajadores temporales no tienen derecho a ella. Para el pago de la prima de antigüedad, debe considerarse que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

- El pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, en sus partes proporcionales

- El pago del importe de su participación de utilidades de la empresa, si las hubiere

- El pago de las horas extras laboradas y no pagadas y,

- El pago de las demás prestaciones legales y contractuales, en efectivo y en especie que, en su caso, se hayan acreditado durante el juicio que percibía durante el tiempo que duró la relación de trabajo.

Por lo que respecta a los incrementos salariales que se hayan dado durante la tramitación del juicio, si la acción de indemnización es procedente, ésta y los salarios vencidos deberán cuantificarse tomando en consideración el salario percibido a la fecha del despido injustificado toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el trabajador prefirió la ruptura de la relación laboral.

1.13.2. Si se demanda el cumplimiento de contrato

- La reinstalación en el trabajo que desempeñaba, con las mismas condiciones y prestaciones que tenía.

➤ El pago de salarios caídos desde la fecha del despido y hasta que el trabajador sea materialmente reinstalado en el trabajo que desempeñaba.

➤ El pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

➤ El pago de las demás prestaciones legales y contractuales, en efectivo y en especie que, en su caso, se hayan acreditado durante el juicio que debía percibir si no se le hubiera despedido.

1.14. El laudo en materia laboral

De acuerdo al artículo 837 de Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de los tribunales del trabajo son acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos; éstos últimos, son las mas importantes ya que deciden sobre el fondo del conflicto

Se puede establecer que el laudo es una resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.⁶⁸

Por otra parte, el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo establece los elementos que deben contener los laudos y que son:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

⁶⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. Tomo III. p. 1928.

- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que le s sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos."

En lo tocante a las facultades de las Juntas al dictar los laudos, el artículo 841 de la ley laboral establece:

ARTICULO 841.- "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan."

Al respecto, por **verdad sabida y buena fe guardada** se entiende el que la autoridad laboral resuelva sin sujetarse a reglas estrictas, imperando la equidad y no el rigorismo jurídico, pero sobre la base de la **buena fe**, lo cual es garantía en contra de la arbitrariedad. Fue en la reforma procesal de 1980 cuando se introdujo a la Ley Federal del Trabajo el concepto de verdad sabida.

En cuanto a la formula de "apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas", significa que las Juntas deben estimar realmente los hechos y las pruebas para no actuar así de materia arbitraria. En la ley laboral, se adoptó el sistema de libre apreciación de las pruebas, pero no significa que no tengan que ser apreciadas todas y cada una de ellas y las Juntas deben expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoye para su justa valoración, así como señalar los motivos por los que les reconoce o se les niega valor probatorio. Al respecto, el Segundo Tribunal Colegiado del Quinta Circuito, determinó en la tesis 873 de la Octava Epoca, que se encuentra en el Tomo V del Apéndice de 1995, parte TCC, página 604 lo siguiente:

“PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Aunque el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, ello no las faculta para omitir el estudio de dichas pruebas, las cuales deben analizar pormenorizadamente, con expresión de las razones que han tenido en cuenta para llegar a la conclusión respectiva, para que la parte afectada pueda conocerlas y controvertirlas.”

En efecto, las Juntas están obligadas a estudiar todas y cada una de las pruebas y determinar los efectos sobre el conflicto, independientemente de quien sea el oferente, lo que implica que podrán fundar su laudo en base a las pruebas ofrecidas y desahogadas por la parte que perdió.

Desde la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980 fue cuando se impuso la obligación a las Juntas de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para dictar los laudos.

En otro aspecto, como todas las resoluciones, los laudos deben ser firmados por los integrantes de la Junta y por el Secretario el mismo día en que las voten. En el supuesto de que alguno de los representantes se niegue a votar una resolución de la Junta, el secretario de la misma lo requerirá para que firme, indicándole las responsabilidades en que incurre si no lo hace. En caso de el representante persiste en la negativa, se levantará un acta circunstanciada a efecto de que se someta a la autoridad respectiva para que se determine la responsabilidad en que haya incurrido.

La ley prevé que después del requerimiento y si se insiste en la negativa a firmar de los representantes, quedarán excluidos del conocimiento del asunto y el Presidente de la Junta o de a Junta Especial, llamará a los suplentes.

Asimismo, de acuerdo al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ya que la Junta no puede revocar sus propias resoluciones pero para el efecto de corregir errores o precisar algún punto, cualquiera de las partes puede solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, dentro del término de tres días de notificada y la autoridad en igual plazo deberá resolver esa solicitud. En esa tesitura, la aclaración no se entiende como un recurso y su tramitación no interrumpe el término para la impugnación de laudo a través del juicio de amparo.

1.14.1. Requisitos de los laudos

El artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo determina:

ARTICULO 842.- “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

En relación al contenido del artículo transcrito, Néstor de Buen señala que el requisito de la claridad en los laudos “parece referirse a una exigencia de estilo literario, quiere decir, a la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo. En la línea de la naturaleza social de la justicia social, debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores puedan entender las resoluciones. En este sentido, las juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones a lenguaje común.”⁶⁹

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México. 1998, p. 504.

En cuanto al requisito de precisión, significa que la autoridad al emitir el laudo, no debe ir mas allá de las constancias de autos y sin tomar en consideración la litis planteada en el juicio respectivo, además de que debe referirse y analizar todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes; asimismo, deberá citar criterios jurisprudenciales en los términos establecidos en el artículo 196 de la Ley de Amparo.

Por lo que se refiere a la congruencia, ésta se produce cuando la autoridad resuelve sobre todas y cada una de las pretensiones que se hicieron valer por el trabajador y sobre las excepciones y defensas planteadas. Así, hay incongruencia cuando se condene mas allá de lo pretendido o cuando no se toman en consideración las excepciones y defensas o se alude a éstas cuando no se opusieron.

Dicho criterio es sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX del mes de marzo de 1999, Tesis VI.2o.J/165, página 1309, que señala:

“LAUDO CONGRUENTE. Según el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos deben ser congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, es decir, sólo se pueden ocupar de la litis planteada en la demanda y su contestación, así como de las prestaciones hechas valer en su momento oportuno o sea, en la aclaración de demanda, réplica, contrarréplica, reconvención y su contestación, sin que deban ocuparse de otras cuestiones.”

1.14.2. Cumplimiento de los laudos

El artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo establece:

ARTICULO 945.- “Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.”

Por su parte, el artículo 950 de la ley laboral determina:

ARTICULO 950.- “Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.”

De las disposiciones jurídicas transcritas se desprende que la locución “cumplimiento” se refiere a realizar una obligación de manera voluntaria, mientras que la de “ejecución” implica el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral.

Al respecto, el Diccionario Jurídico Mexicano expresa que “el cumplimiento del deber contenido en un laudo, puede ser de diversos tipos, p.e.: **voluntario**, si el obligado cumple de manera espontánea con su deber; **forzoso**, si es cumplido en virtud de una coacción sobre la persona del obligado; **definitivo**, o **provisional**, dependiendo ambos de lo que se pronuncie en el laudo; **individual**, llevada a cabo por uno o mas beneficiarios del obligado, en provecho de ellos mismos; **colectivo**, si se efectúa en provecho de todos los beneficiarios del obligado, aunque lo realice uno solo de ellos.”⁷⁰

Asimismo, el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo establece que la ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de Conciliación y Arbitraje a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Para el cumplimiento de esta disposición jurídica, los artículos 643, fracción II y 645, fracción IV, inciso c), de la ley señalan las faltas especiales y las causas de destitución, respectivamente, de los Presidentes de

⁷⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. Tomo II. Décimo primera edición. p. 1230.

las Juntas Especiales, por lo que es evidente que la Ley Federal del Trabajo establece las medidas necesarias a fin de que se de un rápido cumplimiento a los laudos laborales.

1.14.3. Cuantía al emitirse el laudo

El artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

Por su parte, el artículo 844 del ordenamiento jurídico indicado determina:

ARTICULO 844.- "Cuando la condena sea en cantidad líquida, se establecerá en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las bases deberá cumplimentarse."

De los artículos transcritos se desprende que la autoridad tiene la obligación, siempre y cuando tenga los elementos para ello, de emitir el laudo con las cantidades líquidas de los importes a pagar, pues el objeto de estas disposiciones es precisamente celeridad al momento de ejecutar el laudo, es decir, que el trabajador haga efectivos los derechos reconocidos en la resolución correspondiente.

1.15. Derecho Procesal del Trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo tiene por objeto hacer posible el ejercicio del derecho sustantivo. Posee características y principios propios a otras ramas

procesales del Derecho en General. A continuación se exponen los conceptos básicos del derecho adjetivo del Trabajo.

1.15.1. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo

Cipriano Gómez Lara entiende por proceso "un conjunto complejos de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo."⁷¹

Por derecho procesal se entiende el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación del derecho sustantivo.⁷²

Rafael de Pina expresa que "considerado como rama de la concepción jurídica, el derecho procesal es la disciplina que tiene por objeto el estudio del sistema de las instituciones mediante las cuales el Estado cumple una de sus funciones características, la función jurisdiccional. Considerado como una rama de la legislación, el derecho procesal es el conjunto de normas destinadas a regular el ejercicio de la función jurisdiccional, a la constitución de sus órganos específicos y a establecer la competencia de estos."⁷³

José Ovalle Fabela, dice que "todo estudio sobre cualquier rama del derecho procesal debe partir de una premisa básica, sobre la cual existe un consenso entre los autores, a saber: la unidad esencial del derecho procesal. Esta unidad se expresa, en primer término, a través de los conceptos básicos o

⁷¹ GOMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*, Octava Edición. Editorial Harla. p. 132.

⁷² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. Tomo D-H.

⁷³ DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. *Instituciones de Derecho Civil*. Editorial Porrúa. México. 1979. p. 18.

fundamentales que toda disciplina procesal utiliza y a los que el procesalista argentino Podetti denominó la "trilogía estructural del proceso", es decir, los conceptos de jurisdicción y proceso y acción. Todas las ramas del derecho procesal parten de la existencia de estos conceptos: 1) de la jurisdicción como a función que ejercen órganos del Estado, independientes o autónomos para conocer y resolver, a través del proceso, los litigios que planteen las partes, y en su caso, para ordenar que se ejecute lo resuelto o juzgado; 2) del proceso como conjunto de actos y hechos jurídicos a través del cual dichos órganos dirigen y deciden los litigios, y 3) de la acción como el derecho que se confiere a las personas para promover un proceso ante los órganos jurisdiccionales, para obtener una resolución sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución forzosa de lo juzgado."

El citado autor, expresa más adelante que "si el proceso es un instrumento estatal para solucionar conflictos, es lógico que todo proceso tenga como antecedente y contenido un litigio. De igual forma, todo proceso se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, espacial y temporal, y que constituyen el procedimiento. Y, por último, todo proceso tiene por objeto llegar a una sentencia que resuelva el conflicto, la cual es susceptible de ser realizada coactivamente, en caso de no ser cumplida voluntariamente por la parte condenada. De este modo, litigio, procedimiento, sentencia y, eventualmente, ejecución, se manifiestan en todo tipo de proceso".⁷⁴

Así, el Derecho Procesal, supone la función jurisdiccional como potestad o derecho del Estado.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente se expresó que "el derecho procesal del trabajo son las normas que tienden a dar

⁷⁴ OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil. Séptima edición. Editorial Harla. México. 1998. pp. 4 y 5.

efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.”

En cuanto a definiciones de Derecho Procesal del Trabajo elaboradas por doctrinarios, se citan las siguientes:

Néstor de Buen expresa que es “el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”⁷⁵ En esta definición se incluye el derecho objetivo, la intervención del órgano jurisdiccional y los conflictos de trabajo; a algunos de estos elementos se refiere el doctrinario Podetti, citado por Ovalle Fabela, al exponer sobre la trilogía del proceso y que se mencionaron anteriormente.

Para Trueba Urbina, el derecho procesal del trabajo “es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras o interpatronales”.⁷⁶

Armando Porras y López lo entiende como “la rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico”.

Miguel Borell Navarro expresa que el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de normas legales que regulan procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesa del Trabajo. Op. cit. p. 38.

⁷⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral). Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1971. p. 74.

factores de la producción o por uno solo de ellos". Igualmente afirma que "es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales."⁷⁷

De la mayoría de las anteriores definiciones, se desprenden ciertos elementos en común, y con los mismos, se puede definir el Derecho Procesal del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan la jurisdicción de los tribunales laborales a fin de que sea factible para éstos la solución de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo por violación a sus derechos respectivos, ya sea de uno de ellos o de ambos, consignados en la ley, contratos individuales y colectivos o en cualquier otra fuente que se los otorgue e incluso lo pactado de manera verbal al constituir la relación. Asimismo, esas normas jurídicas contienen las reglas que determinan las conductas de las partes en conflicto con el propósito de provocar la actividad jurisdiccional.

1.15.2. Fuentes

Generalmente al hablar de las fuentes del Derecho se hace la distinción entre fuentes reales, fuentes formales y fuentes históricas. Por fuente real se a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas; esto es, las causas que impulsaron al legislador a darles vidas. Por fuentes formales se entiende los procesos de creación de las normas jurídicas, es decir, los procesos mediante los cuales se concreta la regla jurídica y se señala su fuerza obligatoria. El término fuente histórica se aplica a los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.⁷⁸

⁷⁷ BORELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. pp. 622 y 623.

⁷⁸ Cfr. GARCIA MAYNEZ. Eduardo. Introducción al Estudio de Derecho. Quinta edición; Editorial Porrúa; México. 1999; p. 444.

Ahora bien, La Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º de mayo de 1970 señala:

“El artículo 17 señala cuales son las fuentes formales del derecho del trabajo, el derecho del trabajo del siglo pasado era un capítulo del derecho privado, civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año en que se promulgó la Constitución vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente. Por otra parte, nuestro derecho del trabajo tiene su fuente en el artículo 123 constitucional lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución. Partiendo de estas ideas, se reconocen como fuentes del derecho del trabajo: la Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Respecto a lo transcrito, diversos doctrinarios han cuestionado si las fuentes mencionadas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo son las mismas para el derecho adjetivo laboral o si existen fuentes especiales para el Derecho Procesal del Trabajo.

En relación a lo anterior, ni la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente ni la correspondiente a las reformas y adiciones en materia procesal realizada a la ley, ésta última publicada en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero de 1980, mencionan aspecto alguno relativo a las fuentes del derecho procesal del trabajo, por lo que a continuación se exponen las siguientes consideraciones:

Como se ha señalado anteriormente, la Exposición de Motivos aludida se refiere al derecho procesal del trabajo como las normas que tienden a dar

efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o un patrón.

Por su parte, la Exposición de motivos de las reformas procesales de 1980 explicó lo siguiente:

“Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar al país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a si misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales...Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega...El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Junta de Conciliación y Arbitraje se rezaguen, y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.”

Así, se considera que los motivos transcritos son precisamente los que se deben atender como fuente supletoria de las normas procesales laborales y, en su caso, lo establecido en otros códigos de procedimientos de igual jerarquía,

pero no así las establecidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que corresponden a las normas sustantivas.

Lo anterior en virtud de que las normas procesales, en general, tienen como finalidad la administración de justicia en términos del artículo 17 constitucional, y las segundas (normas sustantivas laborales) tienen su fuente primeramente en el artículo 123 de la Constitución Política, el cual se basa en la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios, un nivel decoroso de vida.

En concordancia con la anterior consideración, Néstor de Buen expresa que "no puede olvidarse que las (fuentes) mencionadas en la ley, (v. gr., en el art. 17) son puestas a disposición, precisamente de la autoridad jurisdiccional, para que pueda integrar ante la presencia evidente de una laguna, la norma aplicable. Esto es, por regla general la fuente se refiere al derecho sustantivo. De ahí su ubicación en los códigos sustantivos. Ahora bien, cuando el derecho procesal se vincula a una disciplina especial (y, por lo tanto, distinta del derecho común), lo normal es que se siga la fórmula empleada en el art. 1051 del Código de comercio, el cual dispone que "el procedimiento mercantil preferente a todos es el convencional. A falta de convenio expreso de las partes interesadas se observarán las disposiciones de este libro, y en defecto de éstas o de convenio, se aplicará la ley de procedimientos locales respectiva"...En nuestro concepto...sí es recomendable que los derechos procesales especiales y en particular el del trabajo, determinen expresamente la supletoriedad de determinados códigos que deberían de servirle de complemento, independientemente de que se delimite claramente el apoyo posible, de tal manera que no rompa con los fines propios del proceso laboral."⁷⁹

⁷⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesa del Trabajo. Op. cit. p. 38.

1.15.3.Principios

Los principios del derecho procesal del trabajo, en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva.⁸⁰

En lo que se refiere a las semejanzas y diferencias entre los principios sustantivos y los procesales en materia laboral, Néstor de Buen expone que ambos intentan la realización de la justicia social; “a ese efecto ambos estiman que existe una evidente desigualdad entre las partes, sustancialmente derivada de la diferencia económica y como consecuencia, cultural, en que se encuentran.

En virtud de ello procura la igualdad como meta. El derecho sustantivo, estableciendo de manera impositiva, inclusive por encima de la voluntad del trabajador, determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas. El derecho procesal reconociendo que el trabajador deber de ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora, de manera que al momento de quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.”

En cuanto a las diferencias entre esos principios, el citado autor dice que “las diferencias son, a su vez, evidentes. Cada uno de los grandes capítulos del derecho sustantivos está destinado, en lo fundamental, a consagrar los derechos de los trabajadores o a reglamentar la vías para que éstos sean mejorados (contratación colectiva). En cambio el derecho procesal contiene las normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones o no sirve de instrumento, para que aplicando las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes como una finalidad laboral, se

⁸⁰ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y/o Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Trillas. México. 1995.

determinen coactivamente nuevos derechos. Ambas finalidades claramente se expresan mediante principios distintos. Estos son pues los vehículos para el cumplimiento de los objetivos de cada una de estas ramas del derecho del trabajo."

El capítulo Indemnización del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo se denomina "Principios Procesales" los cuales se desarrollan de los artículos 685 a 688 y contemplan como principios generales del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Oralidad preponderante
- Inmediatez
- Economía
- Concentración
- Sencillez en el proceso
- Libre apreciación de las pruebas
- Igualdad de las partes en el proceso
- Facultad de las Juntas para regular el proceso
- No se exige forma determinada
- Público
- Se inicia a instancia de parte
- Gratuito

Al respecto, la Exposición de Motivos de la iniciativa de Decreto para modificar y adicionar diversos Títulos y artículos de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 1980, señala que los principios de oralidad e inmediatez se encuentran vinculados, simplifican el curso del procedimiento y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos hechos por las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

El proceso es **predominantemente oral** en virtud de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo del conflicto amén que es

conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento para en caso de que, en el caso de impugnación de las resoluciones laborales por la vía de amparo, los tribunales competentes puedan disponer del expediente integrado y por lo tanto el desarrollo del procedimiento. Esta característica está íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley."

En relación a lo anterior, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal del Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia porque este principio de oralidad se conservó en las reformas procesales de 1980.

"AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. El procedimiento laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo (arts. 876, 878 y 880 de las reformas de 1980), se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia."

El **principio de inmediatez** o de intermediación en el proceso consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes del procedimiento, a fin de que, existiendo una mas estrecha comunicación entre las partes y la Junta se logre un laudo mas justo y equitativo.

Los **principios de economía, concentración y sencillez** se encuentran vinculados con los de oralidad e inmediatez, resaltando la necesidad de realizar las diligencias procesales en un menor número de actos, sin menoscabo de que se cumplan todas las formalidades esenciales del procedimiento.

En cuanto al **principio de libre apreciación de las pruebas**, la Exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980 señala que "es lógico que los procedimientos laborales impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo.

Por su parte la Corte ha establecido el siguiente criterio:

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas, por parte de las Junta sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio."

El **principio de instancia de parte** implica que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea, no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe.

Referente a la **igualdad de las partes en el proceso**, la Exposición de motivos citada, indica que los tribunales, con el propósito de equilibrar la situación de las partes, deben subsanar, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor pierda derechos adquiridos durante la

prestación de sus servicios. El aspecto de subsanar las deficiencias de la demanda, es una innovación en la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en 1980. Este principio es uno de los fundamentales del Derecho procesal y la doctrina lo llama de igualdad o de paridad procesal.⁸¹

Asimismo, de acuerdo al artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas se encuentran facultadas para subsanar cualquier irregularidad u omisión que adviertan durante la sustanciación del procedimiento del trabajo sin que puedan revocar sus resoluciones.

1.15.4. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo

Diversos tratadistas, principalmente civilistas, sostienen que el derecho procesal del trabajo solo tiene autonomía académica. Consideran que solo existen dos materias del derecho procesal: la civil y la penal.

Sin embargo, como lo confirma Mossa, "No hay derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica especial".⁸² Así, el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no implica que deje de existir relación de las mismas. Estas son las características que otorgan la autonomía al derecho procesal del trabajo.

Lo anterior se corrobora con lo expresado por Trueba Urbina al decir que "Debemos contemplar el derecho procesal del trabajo como una disciplina nueva de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del derecho del trabajo, con el propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la salvaguarda de sus derechos y de sus conquistas

⁸¹ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 2003. p. 15.

⁸² Cit. por Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. p. 25.

contractuales, así como la reivindicación de sus derechos, que no implica una simple función pública de juzgar a la usanza civil, sino algo más trascendental: impartir justicia social en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos...”⁸³

1.16. Duración del juicio laboral ordinario de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo

➤ **24 horas** para que presentada la demanda, se turne al Pleno o a la Junta Especial que corresponda. (art. 871)

➤ Dentro de las siguientes **24 horas** a que reciba el escrito de demanda, el Pleno o la Junta Especial deberán emitir el acuerdo en que se señale día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. (art. 873)

➤ **15 días** para la celebración de la audiencia mencionada, contados a partir del día siguiente al en que se haya recibido el escrito de demanda. Las partes deberán ser citadas con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos. En caso de que la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o ejercite acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones y lo prevendrá para que lo subsane en el término de **tres días**. (art. 873).

➤ La celebración de la primera audiencia, en su etapa conciliatoria, podrá suspenderse por una sola vez si así lo solicitan las partes del juicio de común acuerdo y la Junta fijará su reanudación dentro de los **8 días** siguientes. (art. 876).

⁸³ Ibidem.. pp. 28 y 29.

➤ En la etapa de demanda y excepciones, si el demandado reconviene al actor, éste puede solicitar la suspensión de la audiencia, señalando la Junta para su continuación, una fecha dentro de los **cinco días** siguientes.

➤ Si se promueve un incidente de nulidad, competencia, acumulación o excusas, dentro de **24 horas** la Junta señalará día y hora para la audiencia incidental. (art. 763)

➤ En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los **10 días** siguientes. Concluido el ofrecimiento la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las deseche. (art. 880) En este caso, debe tomarse en consideración lo establecido por el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la integración de la Junta para dictar las resoluciones correspondientes.

➤ En caso de que la controversia quede reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar (art. 882) y que de acuerdo con el artículo 735 de la Ley laboral, ese término será de **3 días**.

➤ En el acuerdo donde se admiten las pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los **diez días** hábiles siguientes. (art. 883)

➤ Cuando la Junta considere que no es posible desahogar todas las pruebas en una sola audiencia, señalará en el acuerdo respectivo los días y horas en que deberán desahogarse. Este periodo no deberá exceder de **treinta días**. (art. 883)

➤ En la audiencia de desahogo de pruebas, si faltare por desahogar alguna por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los **10 días** siguientes. (art. 884)

➤ Ya concluido el desahogo de pruebas y formulados los alegatos de las partes, previa certificación del Secretario que no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo dentro de los **10 días** siguientes. (art. 885)

➤ El auxiliar entregará una copia del proyecto a los miembros de la Junta y, dentro de los **5 días** hábiles siguientes de haberlo recibido, pueden solicitar las diligencias que no se hubieren practicado. En este caso, la Junta con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de **8 días**, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de diligencias solicitadas. (art. 886)

➤ El Presidente de la Junta, citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los **10 días** siguientes en que hayan concluido el termino fijado para el desahogo de las pruebas o diligencias referidas en el inciso anterior. (art. 887) Si el proyecto de resolución se aprueba sin adiciones ni modificaciones, se eleva a la categoría de laudo y se firma de inmediato por los miembros de la Junta. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el juicio respectivo y una vez recabadas se turna al expediente al actuario para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Los anteriores términos son los establecidos por la Ley Federal del Trabajo para el desahogo del procedimiento laboral, desde la presentación de la demanda hasta que se notifique el laudo, desprendiéndose que, en términos de la ley, deben transcurrir solo algunos meses para concluir un procedimiento

ordinario, sin embargo, en la práctica esos términos no se respetan por la "carga de trabajo de las autoridades laborales" la que implica que ese tipo de procedimiento concluya después de varios años, situación que transgrede la garantía de seguridad jurídica establecida en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política.

CAPITULO II

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Desde que los legisladores se comenzaron a preocupar por el derecho a la estabilidad de los trabajadores en su empleo se determinaron normas jurídicas con el propósito de que el patrón no quebrantara ese derecho, imponiéndole el deber de cumplir con la responsabilidad que resulte del conflicto laboral tramitado ante las autoridades laborales. En las siguientes páginas se expondrá el desarrollo jurídico que regularon los salarios caídos.

2.1. Situaciones previas a la Constitución de 1917.

De la época precolonial no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo.

En la época colonial, las Leyes de Indias, creadas por España, tuvieron por objeto impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, siendo consideradas el cuerpo legislativo más humano de todos los tiempos. Sin embargo, en su contenido no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo. Asimismo, no obstante que su contenido contempla la idea de reducción de las horas de trabajo, jornada de ocho horas, descansos semanales, pago de séptimo día, tendencia a fijar el salario, protección de la mujer encinta, el principio de las casas higiénicas y la atención médica obligatoria, estas disposiciones no funcionaron en realidad, siendo fácil deducir que no se encontraba regulado aspecto alguno sobre la estabilidad en el empleo.

En las regulaciones jurídicas existentes durante época de la Independencia de México (Bando de Hidalgo; Elementos Constitucionales, de Ignacio López Rayón; los Sentimientos de la Nación o 23 puntos, de 14 de

septiembre de 1813; el Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana, de 22 de octubre de 1814, sancionado en Apatzingán; la Constitución Española, expedida por las Cortes de Cádiz; el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821; el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano de 18 de diciembre de 1822; la Constitución de 4 de octubre de 1824; la Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836), no se encuentran disposiciones relativas a la protección de los derechos de los trabajadores desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

En los primeros años del México independiente (1821-1856), las condiciones de los trabajadores no mejoraron, situación que se debía a que los gobiernos que sustentaban el poder se encontraban demasiado ocupados en la política, dejando al olvido los aspectos comerciales e industriales.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, se logró la expulsión definitiva de Santa Anna del poder por lo que el Presidente Comonfort reunió al Congreso constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 para formular un proyecto de Constitución. Sin embargo, en la Constitución de 1857, el Congreso solo aprobó el artículo 5º (que años después su discusión dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917) que estipulaba que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". Fuera de esto, la Constitución no consagró ningún derecho social.

No obstante que por mandato del Segundo Congreso Constituyente, decretado el 11 de junio de 1861, se otorgó a Juárez el rango de Presidente Constitucional, Napoleón III tenía contemplado a México como parte de sus

planes de expansión, por lo que estableció en México una monarquía imperial. Así, en esta época, el archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió el 10 de abril de 1865 el "Estatuto provisional del Imperio", legislación social que representó un esfuerzo en defensa de los campesinos y trabajadores, pues incluía un capítulo de "Las garantías individuales" en el que solo se prohibió trabajos gratuitos y forzados y la necesidad de la autorización de los tutores para el trabajo de los menores. Posteriormente, el 1º de noviembre de ese mismo año expidió la "Ley del trabajo del Imperio" que contemplaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago de salario en efectivo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

Después del periodo de Maximiliano, Juárez dio a México diversas leyes, pero su obra jurídica en cuanto a los intereses de los trabajadores fue irrelevante. En lo que se refiere al Código Civil de 1870, se procuró dignificar al trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas. Es evidente que la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

En la época porfirista, se destacan las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México, una conocida como "Ley Vicente Villada", votada el 30 de abril de 1904 y otra que fue dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, promulgada el 9 de noviembre de 1906.

El 1º de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un programa que es considerado la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123

Constitucional y no obstante que contempla mejoras a las condiciones laborales de los trabajadores, no prevé aspecto alguno en cuanto a su estabilidad en el empleo.

Posteriormente, el movimiento armado en contra del porfiriato se inicia a partir del Plan de San Luis Potosí de 5 de octubre de 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas. En ese Plan no se advierte otra intención que la desplazar al régimen porfirista por lo que no se introduce ninguna reforma social.

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de los trabajadores, se inició paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezó Venustiano Carranza, específicamente en el momento mismo en que Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país. En esta época es precisamente cuando se publican leyes y decretos en varios estados (Aguascalientes, Tabasco, Jalisco, Veracruz, Distrito Federal, Yucatán y Coahuila) en los que se consagran mejoras laborales en cuanto a salario, horario, establecimiento de tribunales de trabajo, entre otras.

De lo expuesto se desprende que antes de la Constitución Política vigente, no se regulaba el derecho de estabilidad de los trabajadores, por lo que los patrones podían despedirlos con o sin causa justa, sin que tuvieran derecho a recibir retribución alguna por esa separación, puesto que la legislación no contemplaba ese aspecto y por ende no podían reclamar ni exigir el pago de alguna indemnización y, menos aún, demandar la reinstalación y el pago de prestaciones accesorias, como salarios caídos.

En esa tesitura, la falta de regulación jurídica en cuanto a la estabilidad laboral, provocaba que los trabajadores estuvieran a merced de los patrones, viéndose en la necesidad de aceptarles cualquier condición de trabajo o abuso,

pues de lo contrario, se encontraban ante la posibilidad de perder su empleo en cualquier tiempo.

2.2. El Constituyente de 1917

Antes que la Constitución Mexicana de 1917, el Derecho del Trabajo poseía, jurídicamente hablando, una vida precaria. Las relaciones laborales se regían por el Derecho Civil y no por una rama específica que, tomando en consideración las diferencias entre los patrones y los trabajadores, reconociera la desigualdad social económica de las partes y, en consecuencia, admitiera también la necesidad de equilibrar las fuerzas para buscar la igualdad, tutelando a los débiles en sus relaciones con los fuertes.

Como expone Mario de la Cueva, "nuestro derecho del trabajo nunca ha sido parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o heredero, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil."⁷³

Muchos de los miembros del Constituyente de 1917, habían recibido el impacto de las ideas más avanzadas existente desde el siglo XIX. Algunos de ellos habían recibido influencia del magonismo, no solo a partir del Programa del Partido Liberal Mexicano, sino también por medio de la lectura de "Regeneración".

Aunque no es el Derecho del Trabajo la única rama del Derecho Social, si constituye su núcleo, porque en aquél, la palabra social adquiere un sentido de

⁷³ DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pp. 44 y 45.

"reivindicación". Por ello, en el artículo 123 es donde el Constituyente de Querétaro hace cobrar vida, con carácter irreversible, a las garantías sociales del pueblo mexicano. Queda así marcada, la posterior evolución del Derecho del Trabajo.⁷⁴

Como antecedente, para la Reforma de Constitución, Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar elecciones para un Congreso Constituyente. El 19 de septiembre de ese año el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que el mismo habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916 y con una duración máxima de dos meses. Ese Constituyente se integró con 200 diputados.

El Proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición del artículo 5º con la que solo se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de diciembre de 1916 se inició la discusión del artículo 5º del Proyecto. Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron en su contra catorce oradores, con lo que, a juicio de Néstor de Buen, comenzó el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.⁷⁵

La discusión del artículo 5º abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916 y después de diversas intervenciones, el Diputado Héctor Victoria hizo uso de la palabra en contra del dictamen abordando la necesidad de fijar las bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo comprendiendo lo siguiente: "jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales,

⁷⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo (Publicación Conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo). México. 1981. p. 31.

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. 344.

creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”⁷⁶

Froylan C. Manjares insinuó la conveniencia de que “se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo y, en la siguiente sesión, propuso que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo 5º e integrara un título especial. Carranza tuvo noticia del debate en relación a lo anterior por lo que comisionó a José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo, quien junto con Pastor Rouaix y José I. Lugo, formaron la comisión para redactar el proyecto de nuevo título sobre el trabajo con base en los proyectos elaborados por Macías.

El proyecto final, que fue terminado el 13 de enero de 1917, se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. Después de breves discusiones, cambios y modificaciones a varias disposiciones del dictamen, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917 como parte integrante de la Constitución Política, bajo el rubro “Del Trabajo y de la Previsión Social.”

Alberto Trueba Urbina expone que “...antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no solo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias...Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123...los trabajadores mexicanos no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo

⁷⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 48.

de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa.⁷⁷

Mario de la Cueva indica que "La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917 sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera..."⁷⁸

Al respecto, el texto original del artículo 123 de la Constitución Política determinaba lo siguiente:

"Título Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:...

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

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una

⁷⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 297.

⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 219.

huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;...”

Con la transcrita disposición jurídica, los trabajadores mexicanos comenzaron a disfrutar del derecho a la estabilidad en el empleo, así como de otros derechos que en el mismo se consignaron, por lo que cuando alguno de esos derechos les eran violados por el patrón, los trabajadores podían ejercitar las acciones principales de reinstalación o el pago de una indemnización, a favor de éstos en caso de negarse los patronos a dicho arbitraje o despidieran sin causa justificada a sus empleados, además de “responsabilizarlos de las consecuencias que resultaran del conflicto.”

2.3. La Ley Federal del Trabajo en 1931 y reforma constitucional de 1962

El trabajador que era despedido injustificadamente por su patrón, tenía a su elección dos acciones conforme a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional: la de cumplimiento del contrato y la de indemnización por el importe de tres meses de salarios. Esa disposición se complementó en 1931 al expedirse la Ley Federal del Trabajo. Previo al análisis de esta Ley, se exponen los siguientes aspectos:

Durante catorce años, a partir de 1917, tuvieron lugar intensos debates para definir la reglamentación que habría de emitirse para llevar la disposición constitucional al ámbito de las cuestiones concretas del mundo del trabajo. Se formularon diversos proyectos que recogieron las aspiraciones del movimiento

obrero, como resultado de negociaciones obrero-patronales, de carácter colectivo, así como disposiciones legales contenidas en Códigos de Trabajo en algunos estados.

Fue hasta 1931, bajo la presidencia del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, cuando se realizó el esfuerzo de dar forma definitiva a las normas laborales, expresadas como base mínimas en el artículo 123 de la Constitución Política. Dos fueron los antecedentes inmediatos de la Ley que promoviera: uno es de carácter social, que se debió a los múltiples desajustes obrero-patronales que provocaba la inexistencia de disposiciones jurídicas claras y precisas en la materia; el otro, era de carácter político y se refiere a las iniciativas que había tomado el presidente Plutarco Elías Calles y, posteriormente, el Lic. Emilio López Gil, para formar un proyecto de Ley Federal, tomando como punto de partida la experiencia que el propio Portes Gil había tenido durante su gestión al frente del Gobierno del Estado de Tamaulipas.

Una vez asentadas las bases para que el Congreso de la Unión estuviera facultado para legislar en materia laboral para todo el país, el 5 de septiembre de 1929, el Presidente provisional Portes Gil, inspirándose en el antecedente tamaulipeco, envió a las Cámaras el "Proyecto de Código Federal del Trabajo", pero éste fue rechazado por organizaciones obreras ya que consideraban que contenía errores en materia sindical y de huelga.

Finalmente, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, que fue ampliamente discutido por las cámaras legisladoras hasta ser aprobado y promulgado por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, convirtiéndose así en la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país.

Sin embargo, esta Ley significó sólo un punto de partida, pues los legisladores reconocieron que el carácter dinámico de las relaciones laborales está sujeto a evolución constante.

Dentro de los principales fines del proyecto se encuentran:

➤ Procurar el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social, y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

➤ Consignar disposiciones que tienen el objeto de proteger el salario contra los abusos del patrón, reglamentándose la forma, lugar y periodicidad de los pagos. Se protege igualmente el salario contra los acreedores del obrero, estableciéndose la cantidad; y contra los acreedores del patrón, consignándose la preferencia que el pago del salario tendrá, en caso de quiebra, sobre los demás créditos. Por último, se establecen reglas para fijar el salario mínimo del que deben disfrutar todos los trabajadores.

Asimismo, el proyecto de la Ley Federal del Trabajo se encuentra dividido en once títulos, algunos de los cuales se subdivide a su vez en capítulos. Los siete primeros títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la Ley y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos de los principios contenidos en la misma y a las autoridades encargadas para hacerla cumplir.

Se menciona la suspensión del contrato de trabajo por causa mayor, y que tal suspensión no deberá confundirse con la coacción de todos los patrones para influir sobre condiciones inhumanas o un medio de hacer presión sobre los trabajadores para obligarlos a aceptar nuevas condiciones de trabajo.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, se enumeran tanto los hechos normales de darle fin sin responsabilidad para las partes, como aquellas en que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil, unida a la obligación de pagar daños y perjuicios impuesta por la violación grave de las obligaciones que son a cargo de las partes según la ley.

Entre las causas que justificadamente dan fin al contrato de trabajo, se señala la implantación de maquinaria o de nuevo procedimiento de trabajo. Sin embargo, teniéndose en cuenta que el patrón en la mayoría de los casos resultará beneficiado con el perfeccionamiento técnico que reduce el costo de producción, se le obliga a dar una compensación al trabajador separado de un mes de salario.

En base a estos principios, se establece en el proyecto que, tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harían efectivos los laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia, si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su empleo y el patrón se resiste a cumplirla, o por aplicación de los principios del derecho común cuando, la obligación se transforma en pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

El Proyecto de la Ley de 1931, se limitó a establecer las reglas que habrían de regir las relaciones entre el capital y el trabajo, así como los cuatro elementos indispensables que en ese entonces se consideraba debía tener toda legislación obrera: el contrato colectivo de trabajo, la organización sindical, el derecho del huelga y la jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba en su artículo 122:

“ARTICULO 122.- El patrón que despida un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que

presentó su reclamación hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

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

El mencionado artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo establecía que en casos excepcionales, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje podría conceder por escrito a los Representantes, Auxiliares y Secretarios, un plazo adicional para cumplir sus respectivas funciones, plazo que en ningún caso debía exceder de otro tanto del que correspondía a cada uno de ellos para dicho efecto conforme lo determinaba la ley. El plazo dentro del cual la Junta debía dictar sus fallos, se fijó por la Jurisprudencia en 54 días.

Por otra parte, la fracción XVI del artículo 111 de la entonces ley laboral determinaba:

"ARTICULO 111.- Son obligaciones de los patrones:

...XVI.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón;"

Al respecto, se resolvió jurisprudencialmente, que el trabajador despedido sin causa justificada que demandara el cumplimiento de su contrato, tenía derecho, no sólo a los mencionados 54 días de salarios vencidos, sino a todos los salarios que se causaran desde la fecha de su reclamación hasta aquella en

que hubiere sido reinstalado en su empleo. A esta última indemnización, el uso la bautizó con el nombre de "salarios caídos".⁷⁹

Como se expuso en el apartado anterior, la fracción XXII del artículo 123 Constitucional concedía al trabajador despedido injustificadamente, dos acciones: la de indemnización y la de cumplimiento del contrato.

La Corte determinó que la indemnización a que se refería dicha fracción, debía regirse por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo y la de cumplimiento de contrato por la fracción XVI del artículo 111 de esa ley, lo que significaba que cuando el trabajador demandaba la indemnización, el obrero tenía derecho, además, al pago de 54 días de salarios caídos, pero cuando demandaba el cumplimiento del contrato, tenía derecho sin limitación alguna a los salarios que se causaban desde el despido hasta la reinstalación.

En esa época, los fundamentos expuestos en algunas de las ejecutorias mas importantes emitidas por la Suprema Corte en esa época, respecto al pago de salarios caídos por todo el tiempo transcurrido desde el despido injustificado hasta la reinstalación en el empleo cuando se ejercitaba la acción de cumplimiento de contrato, a diferencia de la de indemnización, son:

➤ En la Ejecutoria Miguel Santillán de 20 de enero de 1932, emitida cuando ya se encontraba vigente la Ley Federal del Trabajo, pero sin aplicarse ésta por tratarse de un conflicto anterior a su expedición, se determinó que el cumplimiento del contrato no implica únicamente la reposición de los obreros en su empleo, sino también el pago de las cantidades que, por concepto de salarios, les correspondía ganar durante el tiempo que duró su injustificada separación.

⁷⁹ Jus 61. Revista de Derecho y Ciencias Sociales. El pago de salarios Caídos. Juan Landerreche Obregón. Editorial Jus, Agosto de 1943, México D.F. pp. 250.

➤ En la ejecutoria Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana de 6 de marzo de 1935, se distinguió que cuando el obrero separado sin causa justificada demandara del patrono la indemnización a que se refería la fracción XXII del artículo 123, tiene derecho además a 54 días de salarios caídos de acuerdo al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero cuando demandaba el cumplimiento del contrato, no era aplicable dicho precepto, sino la fracción XVI del artículo 111 de la ley entonces vigente, misma que establecía la obligación de los patronos de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que había perdido cuando se veía imposibilitado para trabajar por culpa del patrón.

➤ Contraria a la anterior, en la ejecutoria Aurora Mercadillo de 1º de febrero de 1935, la Corte estableció que la citada fracción XVI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refería solo a interrupciones cuando estaba vigente el contrato de trabajo, pero no cuando éste había sido roto por medio de despido, pues en este caso, determinó que el trabajador ya no tiene derecho a percibir salarios sino indemnizaciones como consecuencia del incumplimiento del patrono, contándose entre dicha indemnización la del pago de salarios por el tiempo que durara el conflicto conforme al artículo 122 de la Ley.

➤ Otro punto de vista lo estableció la Corte en la ejecutoria Antonio Ruiz Bravo de 15 de mayo de 1935, en la que fundamentó el pago de salarios caídos como una indemnización a que tenía derecho el trabajador despedido injustificadamente de su trabajo que acude a los tribunales del trabajo y a lo cual, el patrono debía reportar sus consecuencias. Sin embargo, como la duración del trámite no se podía prever, debía concederse siempre por equidad y mayoría de razón un tanto igual a la indemnización constitucional, es decir, tres meses de salario, por cualquiera que sea el tiempo que durara el conflicto e independientemente de la indemnización de tres meses establecida en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

➤ En la ejecutoria Emilio Ruiz de 17 de julio de 1935, se insistió en la distinción entre el artículo 122 y el 111, fracción XVI, de la entonces Ley Federal del Trabajo, determinando que si el trabajador exigía el cumplimiento del contrato, no era equitativo que durante el plazo comprendido entre la separación y la reinstalación no obtuviera remuneración, pues ya al tener que atender el trámite del juicio, por ese motivo sólo eventualmente podría trabajar en el mejor de los casos, por lo que el patrón debía resarcirle los perjuicios consiguientes. Asimismo, si el trabajador demandaba la indemnización y que por atender el trámite del conflicto tampoco podía buscar trabajo, debía resarcírsele también los perjuicios que le hubiere causado, pero por aplicación del entonces artículo 122 de la ley, debiendo pagar 54 días de salario además de los tres meses de indemnización constitucional.

➤ En la ejecutoria Jesús Romero de 13 de septiembre de 1935, la Corte trató de fundamentar mas a fondo la condena de salarios caídos por tiempo indefinido y estableció que carece de base la objeción de que el patrón no es responsable del tiempo que tarde la Junta en tramitar el conflicto y la Corte el amparo, pues al romper y no cumplir el contrato de trabajo, el mismo patrono era el culpable de que se pusiera en movimiento la "maquinaria" judicial y como culpable, debía reportar las consecuencias que, no existirían si hubiera cumplido el contrato y la autoridad no hubiera necesitado intervenir para dictar su fallo en un tiempo mas o menos largo.

Como se puede observar, los fundamentos de la jurisprudencia emitida en ese entonces respecto del pago de salarios caídos, no eran totalmente firmes, ya que de una a otra eran variables, situación con la que se puede entrever la complejidad del problema, principalmente la distinción que se realizaba entre el artículo 122 y el 111, fracción XVI de la entonces Ley Federal del Trabajo, según si el trabajador demandaba como acción principal la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato de trabajo. Tal criterio es sustentado por la tesis emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación, correspondiente a la Quinta Epoca, publicada en el Apéndice de 1995, Tomo V, Parte HO, tesis 1043, página 728, que a la letra dice:

“SALARIOS CAIDOS DURANTE EL CONFLICTO.- Cuando el obrero reclama su reinstalación en el trabajo, por despido injustificado, no tiene aplicación el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, sino la fracción XVI del artículo 111 de la misma Ley, que le da derecho a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha en que presenta su demanda, hasta el día en que sea reinstalado; pero cuando reclama el pago de indemnización constitucional de tres meses de salario, tiene derecho, al declararse procedente su acción, a que se le paguen los salarios caídos de conformidad con el mencionado artículo 122.”⁸⁰

Se considera que en ambas acciones, la situación era extrema, pues en la indemnización el pago de salarios caídos se limitaba su pago a 54 días y en la acción de cumplimiento de contrato, el pago de salarios caídos era indefinido e indiscriminado, por lo que era necesario para resolver esa cuestión, un término medio que satisficiera los intereses de ambas partes, es decir tanto del patrón como del trabajador, sin imponer una frente a la otra, perjuicios innecesarios, situación que como se expondrá mas adelante, no se ha previsto en la Ley.

2.3.1. Reformas del 7 de enero de 1956

Durante el mandato del Presidente Constitucional Adolfo Ruiz Cortinez, se publicó en el Diario Oficial del sábado 7 de enero de 1956 el “Decreto que reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo”.

⁸⁰ Esta tesis es obsoleta, ya que el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que interpretaba, fue reformado por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 17 de enero de 1956, que corresponde al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

En virtud de ese decreto, los artículos 122 y 124 de la Ley Federal del Trabajo se reformaron para quedar como sigue:

"Artículo 122.- El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que **se le indemnice con tres meses de salarios y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente**, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada."⁸¹

"Artículo 124.- Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario **y a percibir los salarios vencidos en los términos del artículo 122 de esta ley**, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que se derive de su contrato o de la ley."

En virtud de esas reformas, cuando el trabajador fuera despedido injustificadamente de su empleo y acudiera a los tribunales de trabajo demandando del patrón la indemnización constitucional, además de ésta, tendría derecho al pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta aquella en que se cumplimentara la resolución definitiva emitida por la Junta, por lo que es evidente que dichos salarios ya no se limitaban a los 54 días que la jurisprudencia había determinado.

⁸¹ En el Decreto citado, por error se indicó que ese artículo era el 124. Posteriormente, en el Diario Oficial de la Federación de 12 de enero de 1956 se publicó la *Aclaración* a dicho decreto en el sentido que debía decir "Artículo 122".

En el caso de que el trabajador demandara el cumplimiento del contrato, se atendía a lo establecido en la fracción XVI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo en ese entonces vigente.

2.3.2. Reformas constitucionales del 21 de noviembre de 1962

El 26 de diciembre de 1961 el Ejecutivo Federal presentó al Congreso de la Unión un Proyecto de Reformas al artículo 123 inciso A de la Constitución Política, específicamente a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI.

Lo anterior devino por que el Ejecutivo consideró que era necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas a las fracciones XXI y XXII, modificando sus textos a fin de evitar que los patronos no se sometieran al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o rechazaran el laudo que emitieran, cuando el trabajador que era despedido injustificadamente hiciera uso de los derechos que le concedía la fracción XXI.

En efecto, la reforma tendía a resolver definitivamente las dudas, mediante la declaración de que la facultad que otorga a los empresarios para no someterse al arbitraje o rechazar el laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no podría usarse cuando se tratara de las acciones por despido injustificado.

El Congreso de la Unión aprobó el proyecto aludido haciéndole pequeñas modificaciones. Las legislaturas de los estados también aprobaron las reformas, por lo que en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962 se publicó el "Decreto que reforma el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Las fracciones XXI y XXII, apartado A, del Artículo 123 constitucional, quedaron expresadas en los siguientes términos:

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. **Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.** Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

Con esta reforma constitucional, se reafirmó el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y particularmente el relativo a la reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo.

2.3.3. Reformas del 31 de diciembre de 1962

El 31 de diciembre de 1962, se publicó en el Diario Oficial el Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de las modificaciones a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI inciso a) del artículo 123 Constitucional.

En la parte a que se refiere a las acciones intentadas en caso de que el trabajador fuera despedido injustificadamente y a salarios vencidos, quedó reglamentada de la siguiente forma:

"ARTICULO 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. **Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen lo salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."**

Como se desprende de la transcripción de este artículo, las acciones de indemnización o de reinstalación que tenía derecho el trabajador despedido injustificadamente por el patrón, ya se regulaban en una misma disposición jurídica, siendo procedente al ejercitar alguna de ellas, el pago de salarios vencidos.

2.4. Surgimiento de La Ley Federal del Trabajo de 1970.

El proyecto de la Ley laboral vigente fue enviada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en el mes de diciembre de 1968, en uso de las facultades que le confería la fracción I

del artículo 71 de la Constitución Política y tuvo como tendencia la de conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encontraban consignados en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 1º de mayo de 1970 hace notar que "la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure...mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fue...asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y exigencias de la persona humana...si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no pueden beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana...Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser...un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarían los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución."

En esa tesitura, el propósito de la Ley Federal del Trabajo de 1970 era reafirmar el progreso socioeconómico del país, mejorando las condiciones de vida de la población del país, especialmente de los trabajadores.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

En el presente capítulo se exponen los preceptos jurídicos que se refieren a los salarios caídos, enfocándose principalmente a los que derivan de un juicio laboral ordinario.

Posteriormente se desarrolla su naturaleza jurídica y las características de acuerdo a lo establecido en la ley y en los criterios jurisprudenciales.

3.1. Constitución Política

En las fracciones XXI y XXII, del apartado A del artículo 123 Constitucional, únicamente se determina que cuando el patrón despida a un obrero hará frente a la responsabilidad que le resulte del conflicto, siendo esto lo que únicamente se determina a nivel constitucional, sin que se mencione en algún lado a los "salarios caídos o vencidos".

No obstante lo anterior, existe el criterio jurisprudencial de que aunque la Constitución Política no se refiera propiamente a salarios caídos, el artículo 48 de la Ley reglamentaria (antes artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931) no es inconstitucional.

Este Criterio fue sustentado por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Amparo en el amparo directo 2784/60, perteneciente a la Sexta Epoca, visible en la Quinta Parte del Tomo XXXIX, página 40 del Semanario Judicial de la Federación, que dice:

“SALARIOS CAIDOS. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 122, REFORMADO. No es inconstitucional el artículo 122, reformado, de la Ley Federal del Trabajo, ya que sólo es inconstitucional la norma contraria a algún

precepto de la Constitución General de la República, y dicha disposición secundaria no se opone al artículo 123 de nuestra Carta Magna en su fracción XXII, por el hecho de disponer que se pagarán salarios caídos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando queda comprobado el despido injustificado del trabajador, pues la disposición federal no prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en ella; por otra parte, el párrafo inicial del artículo 123 constitucional, faculta al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo sin contravenir las bases establecidas en el mismo lo que significa que el legislador ordinario fue autorizado para formular las normas que estime pertinentes para regir las relaciones laborales, siempre y cuando no contraviniera las bases citadas, por lo que puede regular en forma amplia los diversos aspectos de las relaciones de trabajo, estableciendo el monto de la responsabilidad del patrón cuando éste despide sin justificación al obrero, sin que el hacerlo así haya en el caso contrario a la norma constitucional.

No obstante que este criterio fue sustentado cuando estaba vigente la Ley Federal del Trabajo de 1931, el mismo es aplicable ya que su artículo 122, pasó a ser el artículo 48 de la Ley laboral vigente.

3.1.1. Análisis e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123

En Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962, se publicó el Decreto por el que se modificó la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política que quedó redactada de la siguiente forma:

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

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

Esta modificación tuvo por objeto restituir a los trabajadores el derecho a la estabilidad y para tal efecto, en reformas subsecuentes, en el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en ese entonces vigente reglamentó los casos de excepción al derecho al empleo.

De esa fracción se desprende que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir el laudo, la Junta dará por terminada la relación de trabajo y lo condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, a cubrir las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, al pago de la prima de antigüedad correspondiente y el de los salarios vencidos desde que se dejó de cubrirlos hasta que se paguen las indemnizaciones referidas.

Tal posibilidad legal de indemnizar en vez de cumplir el laudo, sólo puede hacerla valer el patrón en los casos a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es decir, cuando habiendo solicitado y obtenido el trabajador ordenando su reinstalación, se trate de trabajadores que tenían una antigüedad menor de un año; si el patrón demuestra que el trabajador está en contacto directo y permanente con él, lo que imposibilita el desarrollo normal de la relación laboral; en los casos de trabajadores de confianza; domésticos y eventuales.

En los demás casos debe prevalecer y respetarse el principio de estabilidad en el empleo, siendo procedente por tanto, el cumplimiento de la obligación de reinstalar al trabajador cuando así lo ordene la autoridad laboral.

En el mismo decreto publicado en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962 mencionado, se adicionó un párrafo a la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política, quedando de la siguiente manera:

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

La primera parte de la fracción transcrita es clara: concede dos acciones a los trabajadores despedidos sin causa justificada: la de cumplimiento de contrato, cuyo efecto no es otro que el de dejar sin eficacia el despido, restituyendo al trabajador los derechos derivados de la relación de trabajo, y la de pago de una indemnización de tres meses de salario.

La segunda parte de dicha fracción XXII tiene como idea fundamental que las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrono y, cuando tal cosa ocurre, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana.

La adición a la fracción de referencia estuvo sujeta a innumerables críticas pues se consideró como destructiva del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la ley ordinaria para determinar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Así, se puede concluir que con lo establecido en las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política, el tipo de estabilidad en el empleo que se consagra y a que tienen derecho los trabajadores en nuestro país es relativa, toda vez que no en todos los casos de separación injustificada se obliga al patrón al cumplimiento de la conducta omitida, es decir, a la reinstalación.

3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley vigente, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, determina en su artículo 48 lo siguiente:

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

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

En el primer párrafo del transcrito artículo, proviene del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refiere a las acciones que puede ejercitar el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando sea despedido

injustificadamente de su empleo, es decir, cuando la causa que originó el despido no se encuentra contemplada en el artículo 47 de la ley de la materia.

En el segundo párrafo se determina que cuando es procedente la acción ejercitada por el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, cuando el patrón no comprueba durante el procedimiento que se actualizó alguno de los supuestos consignados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se deberá de cubrir además el pago de salarios caídos.

3.3. Naturaleza Jurídica de los Salarios Caídos.

En virtud de su denominación y consecuencias jurídicas que tiene, la figura jurídica de lo salarios caídos es confundida en cuanto a su naturaleza jurídica. En el presente apartado se exponen algunos criterios respecto a su naturaleza para determinar cual es la respectiva, para lo cual se toma en consideración lo establecido en la Ley y los criterios de jurisprudencia.

3.3.1. No son una sanción

El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo 5419/60, promovido por Laminadora Barnedo, S.A, interpretando al artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, llegó a la conclusión de que la condena a cubrir salarios vencidos no es una sanción para el patrón. Este criterio que conserva vigencia a la luz de la actual Ley Federal del Trabajo, pues en su artículo 48 se contiene una disposición semejante. La tesis de jurisprudencia en mención, visible en el Semanario Judicial de la Federación, en la primera parte del volumen 66, página 57, dice lo siguiente:

"SALARIOS VENCIDOS, SU CONDENA NO ES UNA SANCION AL PATRON.- La indemnización del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, no es una sanción sino una responsabilidad a la que el patrón da origen por despedir injustificadamente e impedir al trabajador la obtención de la remuneración de su trabajo."

Efectivamente, los salarios caídos no son una sanción para el patrón, sino una responsabilidad en la que puede incurrir por causas que se hizo referencia en el capítulo anterior.

Néstor de Buen afirma que la responsabilidad "...siempre tendrá el carácter de consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado. Ello significa que la responsabilidad ocupa siempre un segunda plano y que aparece, necesariamente, cuando se produce una violación a un deber." ⁸⁶ Posteriormente este autor expresa que la responsabilidad del patrón "...Se puede manifestar en tres distintas direcciones: frente a los trabajadores propios o ajenos; frente a terceros dependientes de los trabajadores y frente al Estado". ⁸⁷

Acorde con lo anterior, los salarios vencidos son una manifestación de la responsabilidad del patrón frente a sus trabajadores, en tanto que las sanciones son una manifestación de la responsabilidad del patrón frente al Estado.

Al respecto, Néstor de Buen, indica que "El Estado, en la relación laboral, asume funciones graves de fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones patronales y de la observancia de reglas sobre seguridad e higiene...Para dar mayor rigor a esa función de vigilancia, en la ley se ha establecido un título especial, el décimo sexto denominado 'Responsabilidades y Sanciones'

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Op. cit. p. 604.

⁸⁷ *Ibidem*. p. 606.

(artículos 992 al 1010)) que serán exigibles y aplicables en los casos de violación a las normas de trabajo, cualquiera que sea la jerarquía de las normas. El sistema seguido es el de imponer multas conforme a un catálogo...La naturaleza jurídica de estas multas es, sin duda, la de una sanción, ya que no excluye ni el cumplimiento de la obligación principal ni, en su caso, la asunción de las responsabilidades que puedan resultar del incumplimiento, tal como lo señala el artículo 992 en su parte final. Se trata, en suma, de un medio de presión, por regla general bastante eficaz que invita a la observancia de las normas laborales".⁸⁸

3.3.2. No son salarios

Desde un punto de vista general, los salarios caídos o vencidos no son salarios, no obstante que su denominación induzca a tal confusión. Néstor de Buen, al respecto indica que "...si bien es cierto que la fracción III del artículo 50 se habla de 'salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones', resulta obvio que ese concepto no corresponde al de salario que contiene el artículo 82, esto es 'la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo'...En realidad, insistimos, se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial del salario".

De acuerdo a lo consignado por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos o vencidos no son propiamente salarios, en virtud de que, para que se actualice la obligación de pagarlos, es requisito indispensable que el trabajador no preste sus servicios por causas imputables a su patrón. Como los salarios vencidos presuponen que el trabajador no laboró es obvio que no son una retribución que deba pagarse al trabajador por su trabajo y, en esta medida, no son propiamente salarios.

⁸⁸ *Ibidem*. pp. 610 y 611.

La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al distinguir entre salario y pensión por jubilación, señala una característica del primero, lo que al efecto, sirve para diferenciar a los salarios vencidos del salario:

"JUBILACION, PENSION POR, Y SALARIO. NO SON EQUIPARABLES.- El salario y la pensión por jubilación no son equiparables, por no tener idéntica naturaleza jurídica. El salario se define por el artículo 82 de la ley laboral como 'la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo'; la pensión jubilatoria, sin estar definida por la ley, se conceptúa como la cuantía o importe de lo que por disposición contractual y sin la prestación de un trabajo, se percibe por la actividad desplegada por el trabajador hasta antes de la jubilación. La distinción consiste en el origen de ambas prestaciones : la obligación de pagar un salario procede de la ley y de los servicios prestados; la pensión jubilatoria deriva de disposiciones contractuales al respecto. Por otra parte, la jubilación presupone una separación del trabajo y el salario implica la prestación de servicios mientras está vigente la relación laboral."

De lo anterior se desprende que el salario es una contraprestación por sus servicios al patrón, es decir, se otorga mientras está vigente la relación laboral, en tanto que los salarios caídos presuponen una separación del trabajo, por encontrarse suspendida o terminada la relación laboral.

Néstor de buen indica que "Si se parte del supuesto de que salario es la retribución que debe pagar el trabajador por su trabajo, tal como lo menciona en el artículo 82, resulta por lo menos discutible que esa prestación pueda tener el carácter de salario, ya que no compensa trabajo alguno. Es cierto que el pago de las vacaciones presume la inactividad del trabajador, pero como todo descanso previsto, constituye una prestación directamente derivada de su actividad. Los salarios caídos, por el contrario, derivan de la inactividad del trabajador en el puesto que venía desempeñando.

Por lo anterior, se considera erróneo que a los salarios caídos o vencidos se les dé el tratamiento de salario según lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, tal como lo hizo el Primero Tribunal Colegiado en materia administrativa del Primer Circuito, correspondiente a la Séptima Epoca, visible en el Semanario Judicial de la Federación, volumen 169-174, sexta parte, página 251 que dice en lo conducente:

“SEGURO SOCIAL, PAGO DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL, EN CASO DE HUELGA.- Es un error considerar que el nombre que se da a una prestación determina su naturaleza, lo cual es incorrecto, porque independientemente que el patrón considere que el pago efectuado por los huelguistas es solo una ‘ayuda económica’ que entregó, según su afirmación, por razones humanitarias, lo cierto es que la existencia de dicho pago se derivó de la relación de trabajo, pues el estado de huelga sólo suspende la obligación de prestar el trabajo y pagar el salario, en los términos de los artículos 440 y 447 de la Ley Federal del Trabajo, pero no genera la terminación o inexistencia del contrato de trabajo. Es decir, una vez terminado el estado de huelga, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados legalmente, y de ahí que si el propio patrón admite haber celebrado un convenio con sus trabajadores huelguistas y además quedó acreditado que en los términos de dicho convenio les pagó un tanto por ciento del sueldo, se impone concluir que la llamada prestación económica fue entregada a los trabajadores precisamente por existir la relación de trabajo, toda vez que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo estableció como salario cualquier otra cantidad entregada al obrero por razón de la relación de trabajo, siendo irrelevante que el trabajador de hecho no labore, sobre todos si se toma en cuenta que por virtud del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de la definición legal del salario es obligado tomar en cuenta que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y las condiciones que aseguran la vida y la salud del trabajador y

su familia, finalidades que resultan contrarias a privar de los derechos de seguridad social y prestaciones de jubilación a los trabajadores huelguistas. No es el nombre que se da a una prestación sino su verdadera naturaleza lo que hace que se le tenga como salario y si además la quejosa no combate la consideración de la Sala responsable en el sentido de que pagó un tanto por ciento de las cantidades correspondientes a los salarios caídos durante el estado de huelga, se impone concluir lo infundado de los argumentos que esgrime...”

3.3.3. No constituyen un enriquecimiento ilegítimo

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo en revisión 5419/60, promovido por Laminadora Barniedo, S.A., tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, volumen 66, primera parte, página 56, ha sostenido que los salarios vencidos no constituyen enriquecimiento ilegítimo para el trabajador:

“SALARIOS VENCIDOS, NO CONSTITUYEN ENRIQUECIMIENTO ILEGITIMO.- No puede considerarse que al recibir una indemnización que comprenda los salarios vencidos, obtenga un enriquecimiento ilegítimo o indebido; por el contrario, si por causa imputable al patrón, el trabajador queda súbitamente sin trabajo y por ende sin la remuneración que le corresponde y además se le somete a un juicio donde el patrón de antemano sabe que no va a justificar la causa del despido, es justo en protección a la calase trabajadora, que el patrón sufra la consecuencia de su actuación indebida.”

A este respecto, el artículo 1882 del Código Civil Federal, aplicable en toda la República en asuntos del orden federal, dispone que “El que sin causa se enriquece en detrimento de otro, está obligado a indemnizarlo de su empobrecimiento en la medida que el se ha enriquecido”, situación que no se

da en el presente caso, ya que el trabajador no recibe los salarios caídos sin causa, sino que por las causas justificadas que mas adelante se detallarán.

Ernesto Gutiérrez y González manifiesta que enriquecimiento ilegítimo es “el acrecentamiento sin causa que recibe un persona en su patrimonio, económico o moral, en detrimento –directo en el primero e indirecto en el segundo- de otra persona” lo que no sucede en la especie, ya que los salarios caídos no son un acrecentamiento que sin causa reciba el trabajador, ya que siempre tiene su origen o causa en la actuación ilegal del patrón.

3.5.4. Son una indemnización

Desde un punto de vista en particular, los salarios caídos o vencidos son una indemnización. Esta es su naturaleza jurídica. Este criterio lo confirma la tesis correspondiente a la Novena Epoca, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XV del mes de marzo de 2002, tesis VI.2°.T.6 L, página 1457, que a la letra expresa:

“SALARIOS CAIDOS, CARÁCTER INDEMNIZATORIO DE LOS. Si el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho a favor del trabajador para que se indemnice con el importe de tres meses de salario y, a continuación, en el segundo párrafo dicho precepto legal establece que en el caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión (lo que constituye un despido injustificado), cualquiera que hubiese sido la acción intentada, tiene derecho, además, al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, del texto de este numeral se desprende la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, por ser una prestación que está comprendida en ese artículo y es consecuencia propia del despido, lo cual se genera por el hecho de haberse roto la relación laboral, por

la decisión unilateral e injustificada del patrón. Lo que significa que, por ello, el trabajador tiene derecho a la misma como si hubiese seguido laborando y, por ende, el monto debe ser aquel que percibía antes del despido y debe pagarse conforme a lo dispuesto por los diversos 84 y 89 de la referida ley.”

No obstante el anterior criterio, se considera que los salarios tienen diferente naturaleza jurídica según se trate de la acción de indemnización o de reinstalación. Al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia J.14/93, cuya fuente es el apéndice de 1995, tomo V, parte SCJN, página 323, cuya ejecutoria es visible en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI del mes de abril, página 18, establece lo siguiente:

“SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, CUANDO LA ACCION QUE SE EJERCITO FUE LA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL .- Esta Cuarta Sala reitera el criterio que ha sostenido en la jurisprudencia número 1724, publicada en la página 2773 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1998, acerca de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, éstos se cubrirán tomando en cuenta el aumento de salarios habidos durante el ejercicio; en cambio, se demanda la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse con base en el sueldo percibido en la fecha de la rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época. Esto se explica en razón de que ambas acciones son de naturaleza distinta, ya que en la primera el actor pretende que la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca hubiera interrumpido el contrato de trabajo; y, en la segunda, da por concluido ese vínculo contractual y demanda el pago de la indemnización constitucional, de forma que los salarios vencidos solicitados ya no tienen el mismo concepto de los que se generaron con motivo del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto la aplicación el artículo 89 de la Ley Federal del

Trabajo en cuanto que establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.”

De la tesis de jurisprudencia transcrita se desprende que en la acción de indemnización, los salarios caídos tienen un carácter indemnizatorio con el objeto de compensar al trabajador por no poder continuar realizando su trabajo, incluso, su pago se realiza en los términos dispuestos por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la acción de reinstalación, los salarios caídos no tienen un carácter indemnizatorio, en razón de que el objeto de dicha es que la relación laboral continúe como si nunca se hubiere interrumpido, y por lo tanto los salarios caídos constituyen el pago de los salarios que el trabajador hubiese recibido en caso de no haber sido despedido injustificadamente.

El anterior criterio es reiterado por la tesis emitida XVII.2o.33L correspondiente a la Novena Epoca, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta del mes de Julio de 1997, Tomo VI, página 429 que dice:

“SALARIOS CAIDOS TRATANDOSE DE REINSTALACION. PARA SU PAGO NO DEBE TOMARSE COMO BASE EL SALARIO INTEGRADO, POR NO TENER EL CARÁCTER DE INDEMNIZACION. Cuando el laudo condena a reinstalar al trabajador y al pago de salarios vencidos, éstos no deben ser cubiertos con base en el salario integrado que establece el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues el pago de dicha prestación, tomando como base el salario integrado, sólo procede cuando la acción ejercitada es la de indemnización constitucional por despido injustificado, porque en tal caso los salarios caídos constituyen una compensación o indemnización para el trabajador por no poder continuar en el desempeño de su trabajo con motivo de

que la patronal rescindió la relación laboral sin causa justa, por lo que si la acción ejercitada es la de reinstalación, cuyos efectos son que la relación laboral continúe vigente, los salarios caídos no tienen carácter de indemnización, sino la misma naturaleza jurídica de los salarios que se originan por el desempeño del trabajo, no existiendo en este supuesto obligación de la patronal de cubrirlos con base en el salario integrado, puesto que tal criterio sólo rige respecto del pago de indemnizaciones en términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, carácter que no tienen los salarios caídos tratándose de la acción de reinstalación.”

3.4. Características de los Salarios Caídos

Como se ha expuesto, los salarios caídos o vencidos son una indemnización y estos tienen características que los distinguen de otras figuras jurídicas. Se considera que las características fundamentales son las siguientes:

3.4.1. Son una indemnización secundaria

En la tesis 432 la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a la Quinta Época, visible en el Tomo V del Apéndice de 1996, página 287, califica como de tipo secundario a la acción de salarios caídos:

“REINSTALACION DEL TRABAJADOR Y PAGO DE SALARIOS CAIDOS, ACCIONES DE. Cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma

concomitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino.”

En efecto, los salarios caídos son una indemnización de tipo secundario, lo que significa que no puede reclamarse en forma aislada e independiente, sino que necesariamente debe demandarse anexa a una acción principal, que puede consistir, alternativamente, en la pretensión del trabajador de reinstalación o indemnización constitucional.

Jurídicamente es imposible condenar al pago de salarios caídos cuando no ha prosperado la acción principal. El pago de salarios vencidos únicamente procede cuando resulta fundada cualquiera de las acciones principales de reinstalación o el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario.

El anterior criterio es sustentado por la tesis de jurisprudencia XX.42 correspondiente a la Novena Epoca, emitida por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta del mes de Mayo de 1996, Tomo III, página 697 y establece lo siguiente:

"SALARIOS CAIDOS. ESTA PRESTACION ES CONSECUENCIA INMEDIATA Y DIRECTA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, Y SI ESTE PROCEDE, TAMBIEN DEBE DECLARARSE PROCEDENTE AQUELLA. Basta con que el actor en la demanda laboral al reclamar el pago de la acción principal, manifiesta "La liquidación que conforme a la ley me corresponda ..." para que si procediera la acción principal de despido, la Junta de conocimiento condene al demandado en el laudo al pago de salarios caídos, en razón de que ésta es una prestación que depende de la principal, es decir, que no es autónoma, sino que es consecuencia inmediata y directa del despido

injustificado, y por tanto, si procede la principal, también debe declararse procedente el pago de salarios caídos.”

En esa tesitura, es acertado expresar que los salarios caídos si son una indemnización de tipo secundario, que no puede reclamarse aislada, sino que, necesariamente debe demandarse de forma accesoria a otra acción principal. Este criterio es adoptado por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 502, correspondiente a la Séptima Epoca, visible en el Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, página 332, que dice

“SALARIOS VENCIDOS. DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES POR DESPIDO. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo; por tanto, conforme a lo establecido en este precepto legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación derivada correspondiente a los salarios vencidos.”

3.4.2. No es necesaria su reclamación expresa

Como antecedentes, el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, al emitir la Tesis V.2º.18 L, correspondiente a la Novena Epoca, publicada en el

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II del mes de octubre de 1995, página 629, estableció el siguiente criterio:

“SALARIOS CAIDOS. NO ES VIOLATORIO DE GARANTIAS EL LAUDO QUE NO CONDENA A PRESTACIONES NO RECLAMADAS. Si bien el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el patrón no comprueba la causa de rescisión del contrato, el trabajador tendrá derecho al pago de los salarios caídos; ello no implica que el tribunal laboral esté obligado, oficiosamente a condenar a la patronal al pago de prestaciones no reclamadas como lo es el de salarios caídos, pues aun cuando esta prestación es una consecuencia inmediata y directa de las acciones de despido o de rescisión del contrato por culpa del patrón, tal circunstancia no releva al trabajador de solicitar tal prestación, pues una cosa es que le asista el derecho y otra que lo ejercite.”

En efecto, el tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, en la tesis correspondiente a la Séptima Época, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo 80, Sexta parte, página 73, consideró que la acción por salarios caídos debe prosperar aun cuando no se hubiera exigido su pago expresamente, si las acciones principales se tienen acreditadas:

“SALARIOS CAIDOS. SU PROCEDENCIA AUNQUE NO LOS RECLAME EL OBRERO. De la redacción del artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, aun cuando el trabajador no haya reclamado el pago de salarios caídos al ejercitar acción de reinstalación en su trabajo o de indemnización con el importe de tres meses de salario, por despido injustificado, tiene derecho a tales salario caídos cuando el patrón no comprueba en el juicio correspondiente la causa de rescisión que haya invocado como fundamento del despido, porque el precepto antes mencionado establece en forma expresa y clara que a la vez que proceden las acciones reinstalatoria o de indemnización, el trabajador tendrá derecho, además,

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

Finalmente, la Cuarta sala de la SCJN ha adoptado este criterio en la jurisprudencia número 574, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 466 que literalmente establece:

“SALARIOS VENCIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES POR DESPIDO.- El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y que tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo; por tanto, conforme a lo establecido en este precepto legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para que se condene a su pago, basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación derivada correspondiente a los salarios vencidos.”

En la actualidad es claro que existe el criterio uniforme de que no es necesario reclamar expresamente el pago de los salarios caídos, en relación a las acciones principales originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, para que pueda establecerse la condena respectiva.

Precisamente, los criterios jurisdiccionales en los que se ha resuelto, en relación a las acciones originadas en el despido o en a rescisión del contrato por culpa del patrón, que no es necesario que los salarios vencidos se reclamen

expresamente para que se condene a su pago, se han apoyado única y exclusivamente, en la circunstancia de que los salarios caídos son una prestación secundaria.

3.4.3. Su objeto o finalidad

Los salarios caídos o vencidos son una indemnización.

Ernesto Gutiérrez y González sostiene 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 solo cuando ello no fuere posible, es pagar el daño y perjuicio. Es importante conservar este concepto porque indemnizar no es como vulgarmente se supone el entregar una cantidad de dinero. En derecho la indemnización consiste en restituir las cosas al estado que guardaban antes de la conducta dañosa, y solo cuando ello resulta imposible, se traduce la indemnización en un pago por el daño y el perjuicio.

Los salarios caídos, al ser una indemnización, son la reparación o resarcimiento jurídico de un daño o perjuicio causado.

3.5. Los salarios caídos en la acción de indemnización constitucional

Como se ha expuesto, el trabajador que considere ser despedido injustificadamente, podrá solicitar a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario y tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Cuando se ejercita como acción principal la indemnización constitucional y, al dictar el laudo, resulta procedente, los salarios vencidos que el accionante hubiere reclamado deben cuantificarse con el salario percibido a la fecha del despido injustificado ya que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, circunstancia que sucedió al momento de suscitarse el despido injustificado.

Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó la tesis de jurisprudencia 4a./J.14/93, cuya ejecutoria es visible en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI del mes de abril, página 18, que determina:

“SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, CUANDO LA ACCION QUE SE EJERCITO FUE LA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL. Esta Cuarta Sala reitera el criterio que ha sostenido en la jurisprudencia número 1724, publicada en la página 2773 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1988, acerca de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, éstos se cubrirán tomando en cuenta el aumento salarios habidos durante el ejercicio; en cambio, si demanda la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse con base en el sueldo percibido en la fecha de la rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época. Esto se explica en razón de que ambas acciones son de naturaleza distinta, ya que en la primera el actor pretende que la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; y, en la segunda, da por concluido ese vínculo contractual y demanda el pago de la indemnización constitucional, de forma que los salarios vencidos solicitados ya no tienen el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación de trabajo que continúa vigente, sino que adquieren el carácter de indemnización constitucional, de forma que los salarios vencidos solicitados ya no tienen el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación

de trabajo que continúa vigente, sino que adquieren el carácter de indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto aplicación el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.”

En este supuesto, los salarios caídos deben pagarse en los términos dispuestos por los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que a razón del salario integrado.

Ahora bien, cuando el trabajador ejercita la acción de indemnización constitucional y el patrón en el juicio correspondiente ofrece el trabajo de buena fe siendo aceptado por el accionante y se realiza la reinstalación, la Junta al emitir el laudo no debe condenar a la empresa al pago de indemnización constitucional ya que el actor aceptó modificar la acción intentada al aceptar el ofrecimiento de trabajo, pues al no habersele privado de su empleo, continúa la relación laboral y por lo tanto es improcedente el pago de la indemnización aludida. Igualmente resulta improcedente el pago de la prima de antigüedad reclamado pues ya no se actualizan los supuestos contemplados por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho criterio es sostenido por la tesis de jurisprudencia 20/99 correspondiente a la Novena Época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX del mes de marzo de 1999, página 127, que literalmente señala:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIO LA ACCION DE INDEMNIZACION

CONSTITUCIONAL Y SE EFECTUA LA REINSTALACION POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACION Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO LIMITADA LA LITIS A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DE DICHO DESPIDO. El ofrecimiento del trabajo ha sido considerado por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte y por la actual Segunda como una institución sui generis, de creación jurisprudencial y que efectuado de buena fe tiene el efecto de revertir la carga de la prueba respecto al despido del trabajador. Por otro lado, su naturaleza corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, por lo que si es aceptada por el trabajador y la Junta efectúa la reinstalación, el proceso termina en esa parte, con independencia de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización constitucional y no la de reinstalación, ya que al aceptar el ofrecimiento del patrón transigió con él, aceptando modificar la acción intentada, por lo que la Junta no debe condenar al pago de esta prestación, ya que al no habersele privado de su empleo, la relación de trabajo continúa y no se surte la hipótesis de la indemnización. De la misma forma, también resulta indebido condenar al pago de la prima de antigüedad, ya que esto sólo es procedente en el supuesto de rescisión o conclusión de la relación laboral. No obstante lo expuesto, el proceso laboral debe continuar para decidir sobre la existencia del despido y, como consecuencia, sobre el pago de los salarios vencidos, entre la fecha de la separación y la de reinstalación, independientemente de otras prestaciones que eventualmente se reclamen, como horas extraordinarias, días de descanso, prima dominical, prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.”

3.6. Los salarios caídos en la acción de reinstalación

En términos de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de reinstalación tiene su origen en el despido injustificado del trabajador y su finalidad es que la relación de trabajo continúe en los mismos términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el

contrato, además, de que se le paguen los salarios que dejó de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo.

Así, cuando durante el trámite del juicio correspondiente la parte demandada ofrece reinstalar al actor y éste acepta, la autoridad laboral señala fecha para que tenga lugar la reinstalación, siendo esa fecha la que se debe tener en cuenta para determinar hasta cuando deben cubrirse los salarios caídos, siempre y cuando en el laudo que se dicte se establezca la existencia del despido y la condena al pago de esos salarios, salvo que la reinstalación ordenada no se haya llevado a cabo por causa imputable al patrón, ya que en ese caso, los salarios caídos comprenderán hasta la fecha en que materialmente se efectúe dicha reinstalación.

En el supuesto de que la acción ejercitada fuese la de reinstalación y el patrón ofrece el trabajo de buena fe, si éste es rechazado por el trabajador, la consecuencia será que la Junta no puede condenar al demandado a cumplir la reinstalación, ya que la negativa a ser efectivo ese ofrecimiento, hace improcedente la acción ejercitada por el trabajador y en consecuencia al pago de salarios caídos.

Lo anterior es sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 24/2001 correspondiente a la Novena Epoca, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV del mes de julio de 2001, página 468 y que a la letra dice:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDO LA REINSTALACION, INVALIDA LA ACCION DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERES EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO. El artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se

considera despedido injustificadamente, la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización, procediendo en ambos casos el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que quede satisfecha la pretensión que eligió, aunque no se demanden expresamente. Ahora bien, si opta por la primera acción y el patrón le ofrece regresar al trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pero aquél rechaza dicha oferta, ello traerá como consecuencia la imposibilidad de la Junta para condenar a la reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye la pretensión de reinstalación, en virtud de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción que ejerció (cumplimiento de contrato), aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario, puesto que el interés constituye un elemento esencial de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación."

Con este criterio jurisprudencial es evidente que la acción de reinstalación queda destruida por el demandante cuando se niega a volver a su trabajo, pues implica un desinterés de su parte en que la pretensión que reclamó se cumpla, aun cuando se acredite que fue despedido injustificadamente. Esto solo es aplicable cuando la Junta determina que el trabajo fue ofrecido de buena fe.

Lo anterior en virtud de que la Junta no está facultada para cambiar oficiosamente la acción de reinstalación ejercitada por la de pago de indemnización, porque la actitud del trabajador asumida en el procedimiento al rechazar la oferta de trabajo de buena fe impide que prospere su pretensión al mostrar desinterés en obtener un laudo condenatorio, pues aunque se justifique el despido, la Junta está impedida a condenar a la reinstalación, atento a la manifestación del actor de ya no querer regresar al servicio.

En virtud de lo anterior, si los salarios caídos son accesorios a la acción principal, se concluye que también son improcedentes en virtud de la falta de interés del actor en que prospere la acción de reinstalación

En relación, es de resaltarse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que cuando la acción intentada es la de cumplimiento de contrato o reinstalación, el ofrecimiento de trabajo no constituye un allanamiento por parte del patrón a las pretensiones del trabajador, ya que la naturaleza jurídica de ambas figuras procesales es diferente.

En efecto, el allanamiento requiere para su existencia que se reconozca de manera expresa e indudable la procedencia de la acción intentada, la veracidad o aceptación de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, lo que implica que asiste el derecho del trabajador para demandar.

Por su parte, el ofrecimiento de trabajo no implica el reconocimiento ni de los hechos ni del derecho, ya que va asociado a la negativa del despido como supuesto generador de la acción de reinstalación, lo que significa que el patrón no admite derecho al trabajador para demandarlo, pero, debido a la inexistencia del despido accede a que el demandante vuelva a su empleo.

Es aplicable la jurisprudencia 344 emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 281 del Apéndice que textualmente dice:

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.- De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la

procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.”

Al prosperar la acción de reinstalación, para el pago de los salarios caídos, no debe tomarse como base el salario integrado, toda vez que no tienen el carácter de indemnización en términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a los incrementos salariales, aunque la Ley no dice nada al respecto, existen criterios jurisprudenciales donde se establece que si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios caídos o vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; por lo que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la contratación colectiva, o un

aumento que se haya probada durante el procedimiento del juicio laboral respectivo, los incrementos deben tomarse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por causa imputable al patrón. Este criterio es sostenido por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la Tesis no. I.3°.T.65 L, correspondiente a la Novena Epoca, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X del mes de agosto de 1999, página 797 y que dice:

“SALARIO, PROCEDE EL PAGO DE LOS INCREMENTOS, AUN CUANDO NO SE HAYAN RECLAMADO, SI LA ACCION CONSISTIO EN LA REINSTALACION Y ESTA FUE PROCEDENTE.- Cuando un trabajador reclama como acción principal la reinstalación, omitiendo reclamar el pago de los incrementos que su salario pudiera sufrir desde el momento en que fue separado, la Junta responsable al dictar el laudo y condenar al patrón a la reinstalación del actor, y al pago de los salarios caídos, debe condenar también al pago de los incrementos salariales, porque de no haber existido el despido y la relación laboral debió continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiese interrumpido el contrato de trabajo.”

CAPITULO IV

REFORMA A LOS ARTICULOS 48 Y 519 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA REGULAR EL PAGO DE SALARIOS CAIDOS

Los salarios caídos deben de tener una regulación jurídica a efecto de que no se transgredan los principios y la finalidad del Derecho del Trabajo, razón por la que se propone que se reformen los artículos 48 y 519 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1. Artículos 48 y 519 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el trabajador considera que es despedido injustificadamente puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en su trabajo o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. En el caso de que el patrón no acredite en el juicio respectivo que despidió al trabajador justificadamente, tendrá que pagarle los salarios vencidos desde la fecha del despido **hasta aquella en que se cumplimente el laudo**, independientemente de la acción ejercida.

Por otra parte, el artículo 519, contenido en el Título Décimo denominado "Prescripción", determina a la letra respecto del tema que nos ocupa:

ARTICULO 519.- "Prescriben en dos años:

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas..."

De las disposiciones jurídicas citadas, se deduce que cuando la autoridad laboral emite un laudo condenando al patrón a reinstalar al trabajador en su empleo o a pagar la indemnización de ley y a cubrir, por lo tanto, el pago de salarios caídos, éstos últimos dejarán de correr hasta el momento en que se

ejecute el laudo lo cual ocurre cuando, dentro del término de dos años (o mas, como se expondrá mas adelante) el trabajador lo solicita a la autoridad laboral.

En esas condiciones, se considera que dichos artículos no van de acorde con la finalidad y los principios del Derecho del Trabajo, ya que, a pesar de existir una condena para el patrón en términos del laudo respectivo, los salarios caídos siguen corriendo durante dos años o mas, según lo crea el trabajador, quedando a su arbitrio determinar la cantidad total por concepto de salarios vencidos.

4.2. Propuesta

Como ejemplo, en un laudo condenatorio, la autoridad laboral determina:

“Se condena a la empresa “Y” a pagar al trabajador la cantidad de \$”X” por concepto de indemnización constitucional a razón de tres meses de salarios, así como el pago de los salarios caídos desde el 20 de septiembre de 2000, fecha en que el trabajador fue despedido injustificadamente de su empleo, hasta aquella en que se de cumplimiento total a la presente resolución.”

Como puede observarse, de acuerdo a los artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trata de prestaciones económicas se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación, sin embargo, por lo que se refiere a los salarios caídos, éstos se calcularan hasta el momento de hacer efectivo el laudo.

Ahora bien, cuando no se promovió amparo alguno dentro del término legal concedido para ello o cuando se agotaron las instancias extraordinarias para impugnarlo, el laudo queda firme, lo que significa que la determinación de la autoridad laboral ya no puede ser modificada.

En efecto, no obstante que las partes del juicio tienen derecho a impugnar el laudo cuando consideran que lesionan sus garantías, el término de dos años que la ley le concede al trabajador para solicitar la ejecución del laudo comienza a correr a partir de que surte efectos la notificación de esa resolución. En la parte conducente, el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo determina lo siguiente:

ARTICULO 519.- ...La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio...”

Al respecto, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, sostiene en la tesis I.1o.T.88 L, correspondiente a la Novena Época, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VII del mes de enero de 1998, página 1141, lo siguiente:

“PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EJECUTAR LOS LAUDOS. LA DEMANDA DE AMPARO QUE CONTRA AQUÉLLOS SE PROMUEVA NO LA INTERRUMPE. Conforme al artículo 519, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos, cuyo término cuenta a partir del día siguiente de su notificación y no de la fecha de la demanda de amparo que se promueva contra dichos fallos, o de la resolución respectiva”.

Por otra parte, los artículos 940 y 945 de la Ley Federal del Trabajo determinan que los laudos deben de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, siendo los presidentes de las Juntas Especiales a los que les corresponde la ejecución de los laudos, quienes

pueden tomar las medidas necesarias a fin de que la ejecución sea pronta y expedita.

Ahora bien, como se ha mencionado, **el trabajador es el que debe solicitar la ejecución del laudo** y, una vez recibida dicha solicitud, el Presidente de la Junta Especial debe verificar si ya han transcurrido las 72 horas a fin de que pueda dictar el auto de requerimiento y embargo, según lo establece el artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en la práctica, es cotidiano que los representantes de los trabajadores soliciten la ejecución del laudo cuando ya casi transcurren los dos años que le concede para tal efecto el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que sigan transcurriendo durante ese lapso de tiempo los salarios vencidos, lo cual va en perjuicio de los propios trabajadores al no obtener de manera inmediata los derechos que le han sido reconocidos por la autoridad laboral.

Aunado a lo anterior, en la tesis de jurisprudencia 9/2000, resuelta por contradicción, correspondiente a la Novena Epoca, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XI del mes de febrero de 2000, página 130, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que es necesario solicitar, antes de que transcurra el término de dos años a que se refiere el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, auto de ejecución, lo cual debe hacerse cada vez que sea necesario, pues esa solicitud únicamente tiene por efecto interrumpir el término de la prescripción ya que ésta empieza a contar nuevamente a partir del día siguiente de su presentación y así sucesivamente, en tanto no se deje de promover en el lapso de dos años.

El criterio en comento dice a la letra lo siguiente:

"LAUDOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN. De lo dispuesto por los artículos 519, fracción III y 521 de la Ley Federal del Trabajo

deriva que prescriben en dos años, contados a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo, las acciones para solicitar su ejecución y que la prescripción se interrumpe por la sola presentación de cualquier promoción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por su parte, los diversos preceptos 945 y 950 de la invocada ley disponen que los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación y que, transcurrido este término, el presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo. De estos preceptos legales se advierte que es requisito indispensable para dictar auto de requerimiento y embargo o de ejecución de laudo, el que la parte que obtuvo lo solicite expresamente, lo cual debe hacer dentro del término de dos años que señala el citado artículo 519, fracción III, de la ley en comento, so pena de que su acción se declare prescrita en atención a que dicha promoción, solicitando la ejecución del laudo o el dictado del auto de requerimiento y embargo, únicamente tiene por efecto interrumpir la prescripción, inutilizando el tiempo transcurrido antes de la interrupción, pero en forma alguna puede tenerlo en el sentido de que con su dictado la prescripción no vuelva nuevamente a correr a partir de éste o después del acto interruptivo; por tanto, es necesario solicitar, antes de que transcurra el término fatal, auto de ejecución, lo cual debe hacerse cada vez que sea necesario, pues, de no interpretarse en ese sentido se contravendría la garantía de certeza jurídica tutelada por el artículo 14 de la Carta Magna, la cual debe prevalecer sobre el interés particular.”

Del criterio transcrito se desprende que el término a que se refiere la fracción III del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo puede prolongarse, siendo requisito que el trabajador solicite la ejecución del laudo con el objeto de interrumpir la prescripción y así vuelvan a computarse los dos años que contempla la mencionada disposición jurídica.

Al respecto se considera que el criterio citado no toma en cuenta lo establecido en los artículos 645, fracción IV, inciso b) y 940 de la Ley Federal del

Trabajo, en el sentido de que los Presidentes de las Juntas Especiales tienen la obligación de dictar las medidas necesarias a fin de que la ejecución de los laudos sea pronta y, en el supuesto de no acatar dicha obligación, pueden ser destituidos de su cargo, razón por la que la tesis referida no debería tener aplicabilidad.

De lo expuesto se desprende que en la práctica cotidiana la solicitud para ejecutar el laudo se presenta cuando se va a concluir el término de dos años, lo que implica que durante ese lapso de tiempo los salarios caídos sigan corriendo, situación que va en detrimento del patrimonio de los centros de trabajo y por lo tanto de las personas que laboran en ellos, pues al resultar una cantidad exorbitante por concepto de salarios caídos se corre el riesgo de que se cierren fuentes de empleo.

Ahora bien, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de mayo de 1995, en el punto 2.1.4. denominado "Impartición de Justicia", correspondiente al capítulo de "Por un Estado de Derecho y un País de Leyes" se sostiene lo siguiente:

"Por lo que se refiere a la impartición de justicia, no siempre contamos con un sistema que corresponda a los reclamos de la sociedad. En algunos tribunales se dictan fallos con ignorancia o parcialidad, o se desarrollan con lentitud los procesos de que conocen, en buena parte porque no siempre existen los mecanismos para que los particulares combatan tales proceder que deben ser sancionados o porque los propios tribunales carecen de los elementos materiales y técnicos para desempeñar adecuadamente sus funciones.

Así, hoy día existen normas y prácticas viciadas que obstaculizan el acceso a la justicia a un número importante de mexicanos; que dan lugar a procesos de gran complejidad y dificultad, en donde incluso la propia ley llega a propiciar en ocasiones comportamientos irregulares. En el futuro, deben

desalentarse juicios notoriamente improcedentes y costosos para toda la sociedad, o que impiden la adecuada ejecución de las sentencias dictadas...En muchas ocasiones, cuando las personas logran llegar a juicio, su falta de preparación, la carencia de una representación conveniente o la connivencia de sus contrapartes con autoridades inmorales, hacen nugatorio su derecho a la justicia."

Posteriormente, en el punto 2.1.5. denominado "Inseguridad Jurídica" se expresa lo siguiente:

"Por otra parte, la incertidumbre procedente de muchas normas inadecuadas y de los rezagos del sistema de justicia, constituye un problema que afecta el desarrollo del país y el sano desenvolvimiento de las relaciones jurídicas entre las personas..."

Los problemas en el funcionamiento del sistema de justicia han impedido que la ley se aplique en todos los casos de manera transparente y oportuna, lo cual muchas veces posterga el cumplimiento de las obligaciones y de las prestaciones derivadas de los actos jurídicos, y da ocasión para evadir o aplazar en términos inaceptables el cumplimiento de deberes iguales, con grave perjuicio a las partes."

Como se puede observar, el sistema jurídico de un país debe estar acorde con sus intereses sociales, políticos y económicos pues en caso contrario afectaría el progreso de integrantes de la sociedad. Lo anterior incluye un sistema adecuado de impartición de justicia con el objeto de garantizar a los individuos sus derechos constitucionales y, al país, un pleno desarrollo económico.

En efecto, en un sistema jurídico donde sus normas tengan como características la falta de certidumbre, el retraso o la ausencia de claridad para

el ejercicio y el cumplimiento de obligaciones, se da lugar a una lenta impartición de justicia, con rezagos y dilaciones para hacer efectivos los derechos de los individuos.

Igualmente, las normas de los ordenamientos legales deben otorgar seguridad jurídica a los individuos, para lo cual se requiere de dos elementos:

- Que exista un marco normativo claro, preciso y congruente con las necesidades actuales, que defina con claridad los derechos de propiedad, así como las prerrogativas y obligaciones de todos los que intervienen en las actividades económicas y sociales, y

- Que exista un sistema de justicia que garantice, eficaz y oportunamente, el cumplimiento de dicho marco normativo.

En atención a las anteriores consideraciones se propone la reforma a los artículos 48 y 519 de la Ley Federal del Trabajo con el objeto de que se regulen los salarios caídos en el sentido de que a partir de que quede firme la resolución emitida por la autoridad laboral, se establezca un término para que dejen de generarse, sin que ello implique modificar los dos años que la ley le concede al trabajador para solicitar la ejecución del laudo.

Las consecuencias de esa propuesta serían las siguientes:

- Que el trabajador, quien por lo general es representado en juicio al carecer de conocimiento del procedimiento laboral, haga efectivos sus derechos reconocidos por las autoridades del trabajo de manera inmediata. Esto en razón de que los representantes de los trabajadores evitarían postergar la solicitud de ejecución del laudo con el fin de que se sigan generando salarios y,

- Evitar el cierre de muchas fuentes de trabajo, pues al incluir los salarios caídos generados durante los dos años que la Ley Federal del Trabajo

concede al trabajador para ejecutar el laudo, las cantidades de dinero que tienen que pagar por dicho concepto muchas veces supera el capital con el que están constituidos. En esas condiciones, al tener que cubrir una gran cantidad de dinero por concepto de salarios, se perjudican tanto a las personas que laboran en los centros de trabajo, al no poder seguir laborando por el cierre de los mismos, como al desarrollo económico del país.

Para fundamentar la propuesta del presente trabajo, se toma en consideración lo establecido en el último párrafo del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra determina:

"ARTICULO 519.- ...Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor a treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

Esta disposición jurídica denota que para que pueda realizarse materialmente la condena a la que fue objeto el patrón, se requiere que el trabajador manifieste dentro del término de treinta días su interés de seguir laborando, apercibiéndolo la Junta para que, en caso de que no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral. Esto solo es cuando el patrón así lo solicite. Esto tiene como consecuencia jurídica que los salarios caídos dejen de generarse una vez transcurridos los treinta días.

Este supuesto tiene justificación, pues sería ilógico que el patrón tuviera que esperarse los dos años a que se refiere el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo para reinstalar al trabajador, pues esto le tendría graves consecuencias económicas al tener que cubrir el pago de salarios caídos generados durante ese lapso de tiempo o hasta que el trabajador solicite la ejecución.

Con base en el anterior criterio se propone la reforma a los artículos 48 y 519 de la Ley Federal con el objeto de que se regule el pago de salarios caídos,

suspendiendo su generación durante el lapso de los dos años que el trabajador tiene para ejecutar el laudo.

Con dichas disposiciones normativas, el patrón tendría el derecho de solicitar a la autoridad, que dejen de correr los salarios caídos a fin de que no siga aumentando significativamente la condena de tal concepto hasta que el trabajador lo decida, sin que implique transgredir el derecho del trabajador para solicitar la ejecución del laudo.

Esa solicitud el patrón la podría presentar en el momento que considere conveniente teniendo como excepción el término previsto en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando ya hayan transcurrido 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

A la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se emitió un criterio en relación a los salarios caídos, mismo que es visible en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLI, página 1767 que a la letra dice:

"SALARIOS CAIDOS. Si el trabajador reclama los sueldos que se sigan devengando hasta la total solución del conflicto, y el laudo de la Junta le es favorable, no es jurídico entender que los salarios caídos se cuentan hasta que sean efectivamente pagados al demandante, pues el conflicto queda solucionado, jurídicamente cuando en virtud de resolución incontrovertible, el conflicto se decida de modo completo y no cuando se haga efectivo el pago de los salarios caídos que se reclamen, ya que el obrero desde que se dicta el laudo que resuelve el litigio, está en aptitud legal de proceder contra el demandado, usando las vías de apremio que la ley autoriza; y no sería lícito que su falta de diligencia se tradujera en un aumento de salario, porque esto equivaldría a dejar a su arbitrio la determinación del monto de los mismos, e indefinidamente en suspenso la solución del conflicto, contra e espíritu que

anima la legislación del trabajo; pero si hubieran sido dictados varios laudos y ninguno de ellos resuelve totalmente el conflicto, el trabajador tiene derecho a los salarios caídos hasta que la Junta respectiva decida, incontrovertiblemente, la cuestión de los sueldos devengados durante el conflicto.”

Como se ha indicado, este criterio fue emitido cuando la Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo vigente, y no obstante que no tuvo gran trascendencia, puede considerarse como un antecedente que denota la necesidad de regular la figura jurídica de los salarios caídos a efecto de establecer equidad entre el patrón y el trabajador, en el sentido de que al ya existir una condena, determinada por la autoridad laboral después de un largo procedimiento, el patrón pueda tener certeza en cuanto a la cantidad que debe de pagar por concepto de salarios caídos y, por parte del trabajador, poder ejecutar de manera inmediata el laudo por el que se le reconocen sus derechos.

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

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo comprende el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo. Es un derecho dinámico porque debe estar acorde con la realidad social pues en caso contrario no cumpliría con su finalidad, que es mantener el equilibrio entre los trabajadores y los patrones.

SEGUNDA.- Cuando se presenta el desequilibrio de intereses entre el capital y el trabajo no se debe beneficiar a una de las partes cuando implique afectar el bienestar social, pues el Derecho tiende al bien común de la sociedad.

TERCERA.- Las fuentes de empleo deben ser conservadas a fin de que muchos trabajadores se beneficien con los derechos consignados en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política, pues de lo contrario muchas personas se verían privadas de un salario con el que puedan llevar una vida digna y decorosa.

CUARTA.- Con la sola prestación de un servicio personal subordinado se presume la existencia del vínculo laboral, por lo que ésta no se encuentra sujeta a un contrato previo escrito entre el patrón y el trabajador pues en ausencia de este se aplican las normas mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- El trabajador goza del derecho a la estabilidad una vez iniciada la relación de trabajo por lo que el patrón solo puede rescindirla por

alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Si el trabajador demanda, la autoridad laboral es la única que puede confirmar la justificación del despido. Si determina que el despido es injustificado, el patrón debe cumplir con la acción ejercitada por el actor mas el pago de salarios vencidos y prestaciones exigidas.

SEXTA.- El Derecho Procesal del Trabajo tiene entre sus principios el de celeridad, sin embargo, en la práctica presenta graves problemas de eficacia, debido a una diversidad de factores que conllevan a que las propias autoridades no respeten los términos. Dichos problemas afectan a las partes de un juicio laboral, en el caso de los trabajadores, no pueden hacer efectivos sus derechos reconocidos por la autoridad laboral, en caso de que declare la injustificación del despido y, por parte del patrón, se incrementa la suma de la condena correspondiente a los salarios caídos.

SEPTIMA.- Desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo hasta la ley vigente, con los resultados que se dieron en la práctica, fue importante que se regularan los salarios caídos, motivo por el que hubo diversas reformas en la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política, sin embargo, en la actualidad las normas existentes al respecto no se encuentran acordes con los Principios Generales del Derecho del Trabajo ni los correspondientes al Derecho Procesal del Trabajo.

OCTAVA.- Cuando es procedente la acción ejercitada por el trabajador, el que los salarios caídos sigan corriendo durante el periodo que la ley le concede al trabajador para solicitar la ejecución del laudo va en contra del principio de justicia social y equidad en perjuicio del patrón pues la cantidad que

debe pagar queda al arbitrio del trabajador al ser éste quien determine el momento en que ejecute el aludo emitido por la autoridad laboral.

NOVENA.- En razón de la crisis económica por la que atraviesa nuestro país, muchos centros de trabajo que son condenados a pagar al trabajador demandante una cantidad exorbitante por concepto de salarios caídos, se ven impedidas para dar cumplimiento inmediato al laudo condenatorio emitido por la autoridad laboral.

DECIMA.- En base al principio de equidad, es conveniente regular el pago de los salarios caídos, reformando los artículos 48 y 519 de la Ley Federal del Trabajo para que, a solicitud del patrón condenado, no se sigan generando durante el término de dos años que el trabajador tiene para solicitar la ejecución del laudo, situación que conllevaría a evitar el cierre de muchas fuentes de empleo.

La redacción de los artículos antes mencionados se propone que sea la siguiente manera:

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta **aquella a que se refiere el artículo 519.**”

ARTICULO 519.- "Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo, y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. **Sin perjuicio de lo anterior, el patrón podrá solicitar a la Junta que aperciba al trabajador que dejarán de correr los salarios caídos dentro de un término de treinta días contados a partir del día siguiente en que se presenta la solicitud correspondiente.**

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor a treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

DECIMA PRIMERA.- La reforma propuesta beneficiaría a los trabajadores pues a solicitud del patrón, dejarían de generarse los salarios caídos y, por lo tanto, que sus apoderados no retarden la ejecución del laudo a su conveniencia.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, editorial Ariel, España, 1967.

ALONSO GARCIA, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo; Bosch, Casa Editorial; Barcelona, 1958, 423 pp.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, editorial Porrúa, S.A. México, 1982, 126 pp.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Principios Generales y Derecho Individual de Trabajo "El Derecho Latinoamericano del Trabajo", Tomo II, UNAM, 1974.

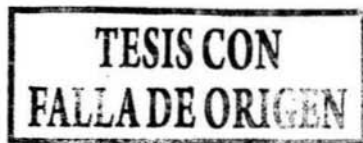
BARRAGAN VALENCIA, Jesús; Crítica exegética del Derecho Mexicano del Trabajo; Cárdenas Editor y Distribuidor; México, 1979.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1994. 335 pp.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, editorial Sista, S.A. de C.V., México, 1998, 725 pp.

CABANELLAS, Guillermo; Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana); Tomo I; volumen I (Parte General); Edit. Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, 1987, 523 pp.

CABANELLAS, Guillermo; Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana); Tomo II; volumen 1 (Contrato de Trabajo); Edit. Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, 1987, 392 pp.



BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, editorial Ariel, España, 1967.

ALONSO GARCIA, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo; Bosch, Casa Editorial; Barcelona, 1958.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, editorial Porrúa, S.A. México, 1982.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Principios Generales y Derecho Individual de Trabajo "El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, 1974.

BARRAGAN VALENCIA, Jesús; Crítica exegetica del Derecho Mexicano del Trabajo; Cárdenas Editor y Distribuidor; México, 1979.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1994. 335 pp.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, editorial Sista, S.A. de C.V., México, 1998, 725 pp.

CABANELLAS, Guillermo; Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana); Tomo I; volumen I (Parte General); Edit. Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, 1987.

CABANELLAS, Guillermo; Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana); Tomo II; volumen 1 (Contrato de Trabajo); Edit. Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, 1987.

CABANELLAS, Guillermo; Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y Legislación Iberoamericana); Tomo II; volumen 2 (Contrato de Trabajo); Edit. Heliasta. S.R.L.; Buenos Aires, 1987.

CASTORENA, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo), sexta edición, México, 1984, 317 pp.

CASTORENA, José de Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot. México, 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El nuevo Derecho del Trabajo mexicano, editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1997, 259 pp.

CLIMENT BELTRAN, Juan B, Jurisprudencia laboral comentada: por contradicción de tesis y por reiteración, editorial Esfinge, S.A. de C.V. México, 1999, 230 pp.

CORDOVA ROMERO, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo; tercera edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2003, 654 pp.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, novena edición, editorial Porrúa, S.A.: México, 1999, 478 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo primero, novena edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1994, 643 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo segundo (Derecho Individual. Derecho Colectivo); décimo sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 2002; 931 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, séptima edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1998, 657 pp.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo (De las Relaciones Individuales del Trabajo), Vol. II, segunda edición, Ediciones Depalma; Argentina, 1977; 551 pp.

DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga; Instituciones de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, S.A., México, 1979; 661 pp.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales), Tomo I, decimoctava edición, editorial Porrúa, S.A.; México, 2001, 478 pp.

DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, editorial Porrúa, S.A. México, 1977, 563 pp.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho; quinta edición; editorial Porrúa; México, 1999.

GARRIDO RAMON, Alena; Derecho Individual de Trabajo; editorial Oxford University Press México, S.A. de C.V.; México, 1999.

GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, octava edición, editorial Harla, S.a. de C.V., México; 428 pp.

HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel; Tratado Elemental de Derecho del Trabajo; Tomo I; décimo segunda edición; editorial Porrúa, S.A. de C.V.

IBARRA FLORES, Román; Valores jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano; editorial Porrúa S.A., México, 2002.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo "Teoría Fundamental", Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. de C.V. 1976, 318 pp.

MORALES SALDAÑA, Hugo; La estabilidad en el empleo; editorial Trillas. S.A. de C.V.; México, 1987.

Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo (Publicación Conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo); Secretaría del Trabajo y Previsión Social; México, 1981.

OVALLE FABELA, José; Derecho Procesal Civil; séptima edición; editorial Harla, S.A. de C.V.; México, 1998; 431 pp.

RAMIREZ FONSECA, Francisco; El despido (comentarios y jurisprudencia); décima edición; editorial Pac, S.A. de C.V.; México.

SANTOS AZUELA, Héctor; Elementos del Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, S.A.; México, 1994.

SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 2001, 206 pp.

SOTO CERBON, Juan; Teoría General del Derecho del Trabajo; editorial Trillas, S.A., México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral), segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1971, 654 pp.

VALENCIA BARRAGAN, Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979, 361 pp.

D I C C I O N A R I O S

CAPON FILAS, Rodolfo y Eduard Giorlandini; Diccionario de Derecho Social (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social); Rubinzal y Culzoni, S.C.C., Buenos Aires, 1987, 534 pp.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, quinta edición, Edit. Porrúa, S.A. y Universidad Nacional Autónoma de México, 1602 pp.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, décima primera; Edit. Porrúa, S.A. y Universidad Nacional Autónoma de México.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan; Diccionario para Juristas; Tomo II (J-Z); Edit. Porrúa, S.A.; México, 1992; 1716 pp.

RUBINSTEIN, Santiago; Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Ediciones Depalma; Buenos Aires, 1983; 227 pp.

H E M E R O G R A F I A

LANDERRECHE OBREGO, Juan. "Pago de los Salarios Caídos". Revista Jus; no. 61. Agosto de 1943, México.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 133ª edición, ed. Porrúa, S.A. de C.V., México, 2001, 149 pp.

CD-ROMM Jurisprudencia y Tesis Aisladas Ius, 1917-1999, novena versión.
Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, abril
de 1999.

Mexicano: esta es tu Constitución. Comentada por Rabasa O. Emilio y/o Gloria
Caballero. 10a. edición. Edit. Miguel Angel Porrúa, S.A. México, 1996. 423 pp.

Ley Federal del Trabajo, Ediciones Delma, S.A. de C.V., México, 2002, 247 pp.

Diario Oficial de la Federación. 22 de Mayo de 1931, p. 15.

Diario Oficial de la Federación. 13 de enero de 1949.

Diario Oficial de la Federación; 7 de enero de 1956.

Diario Oficial de la Federación. 12 de enero de 1956.

Diario Oficial de la Federación; 21 de noviembre de 1962.

Diario Oficial de la Federación; 31 de diciembre de 1962.

Handwritten signature and initials "Veb" with a large flourish.