



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

122
22

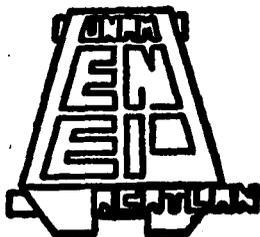
**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**LOS SALARIOS CAIDOS DE LOS TRABAJADORES
DEL APARTADO "A" DEL ART. 123
CONSTITUCIONAL**

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROBERTO GARCIA LARA**



STA. CRUZ ACATLAN, EDO. MEX.

1995



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE

MARIA ISABEL LARA OCHOA

La cual me ha apoyado a lo largo
de mi vida con su cariño, amor y
comprensión, que con sus consejos
y confianza que siempre me ha
brindado pude llegar a titularme
y seguir adelante en el futuro
gracias por todo.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

JESUS GARCIA GALVAN

Que con su comprensión y ejemplo me ayudó
a mi formación como persona y estudiante,
que siempre me estimuló con su ayuda, su
amor y cariño para poder recibirme.
Por lo cual lo llevaré en mi recuerdo para
siempre con cariño y respeto.

A MIS HERMANAS

JUANA MA. GARCIA LARA

MA. MARTINA GARCIA LARA

ANGELICA IVONNE GARCIA LARA

Quienes me ayudaron, con su cariño
y confianza a seguir adelante y
poder titularme.

AL LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ

Que en todo momento me brindó
su amistad y ayuda para seguir
adelante en el presente trabajo,
de quien estaré agradecido por
este logro en mi carrera.

A MIS AMIGOS

Que me brindaron su amistad
y apoyo para poder recibirme.

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO I

EL SALARIO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS	5
A. POCA PREHISPANICA.....	5
B. POCA COLONIAL.....	8
C. EPOCA INDEPENDIENTE.....	16
D. A CONSTITUCION DE 1824	18
E. A CONSTITUCION DE 1857	19
F. EL PORFIRISMO.....	20
G. EL MANIFIESTO DE FLORES MAGON.....	23
H. LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917.....	25
I. LA CONSTITUCION DE 1917.....	29
J. LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.....	31
1.2 CONCEPTO DE SALARIO.....	35
1.3 NATURALEZA JURIDICA	38
1.4 ATRIBUTOS DEL SALARIO.....	41

CAPITULO II

CLASIFICACION DEL SALARIO

A. SALARIO MINIMO	48
B. SALARIO MINIMO PROFESIONAL.....	70
C. SALARIO MINIMO DEL CAMPO	74

D. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.....	76
E. SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.....	78
F. SALARIO A PRECIO ALZADO.....	80
G. SALARIO A COMISION.....	81
H. SALARIO INTEGRADO.....	85

CAPITULO III

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

3.1 ASPECTOS GENERALES.....	92
3.2 PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON.....	93
3.2.1 EL DERECHO A DISPONER DEL SALARIO.....	93
3.2.2 EL COBRO DEL SALARIO.....	94
3.2.3 LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.....	96
3.2.4 LA PROHIBICION DE SUSPENDER EL PAGO DEL SALARIO.....	98
3.2.5 LA PROHIBICION DE IMPONER MULTAS A LOS TRABAJADORES.....	99
3.2.6 LOS DESCUENTOS AUTORIZADOS.....	100
3.2.7 LA IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO.....	104
3.2.8 LA COMPENSACION.....	106
3.3 PROTECCION CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON.....	108
3.3.1 PREFERENCIA ABSOLUTA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.....	108
3.3.2 LOS CONCURSOS DE ACREEDORES Y LA	

PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.....	109
3.3.3 LA CONCURRENCIA DE EMBARGOS	111
3.3.4 PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO SOBRE LOS DE GARANTIA REAL Y LOS DE RESERVA DE DOMINIO	111
3.4 PROTECCION CONTRA LOS ACTOS DEL TRABAJADOR.....	113
3.4.1 PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR	113
3.4.2 LA NULIDAD DE LA CESION DE LOS SALARIOS	114
3.4.3 LA INEMBARGABILIDAD	115
3.4.4 FALLECIMIENTO	116
3.4.5 LA HUELGA	118
3.4.6 PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL SALARIO	119

CAPITULO IV

NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS

4.1 CONCEPTO	120
4.2 SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	122
4.3 SU PAGO	125
4.4 LA ACCION DE INDEMNIZACION	169

4.5 LA ACCION DE REINSTALACION	176
4.6 LA APLICABILIDAD DE LAS NORMAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS.....	190

CAPITULO V

EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION PARA EL PAGO DE LOS SALARIO CAIDOS.....	199
--	-----

5.1 CONCEPTO	200
5.2 LA NATURALEZA JURIDICA	202
5.3 LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON DE NO CUMPLIR CON EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	205

CONCLUSIONES	227
BIBLIOGRAFIA	235
LEGISLACION.....	237
OTRAS OBRAS	237

INTRODUCCION

El derecho del trabajo esta sujeto a las variantes que le imponen las condiciones económicas, sociales del país, de las distintas regiones donde se aplica y aún de las empresas.

Un derecho del trabajo, y una Ley Federal del Trabajo, desvinculadas de la realidad social en que viven los trabajadores y que quedan en simples normas declarativas, desprovistas de aplicación.

No deben perderse de vista los fines del trabajador, del patrón y del Estado. El trabajador busca mediante la prestación de sus servicios asegurar un mínimo indispensable que le permita atender las necesidades primarias de su existencia y su familia.

El empleo es para él una garantía de estabilidad que propicia el desarrollo de una vida más o menos tranquila y la posibilidad de un mejoramiento mediante su esfuerzo y la capacidad conque desarrolle sus servicios.

El patrón persigue un mayor rendimiento por los servicios que recibe para incrementar sus utilidades, en caso de algún aumento en los costos de producción, de inmediato

lo hace repercutir en los precios, para no disminuir sus ganancias.

El estado busca la elevación de la vida del trabajador, sin lesionar gravemente la fuente de trabajo, procura un equilibrio que muchas veces, lejos de ser justo protege al patrón y que muchas veces las consecuencias repercuten en la fuente de trabajo de los trabajadores así como en sus salarios.

Precisamente nuestro trabajo procura dentro de mis posibilidades una propuesta que sirva al legislador para establecer normas que permitan la elevación de los niveles de vida del obrero y de su familia. Solicitando muy atentamente a los sinodales que van a calificar éste trabajo su benevolencia y comprensión en que pueda incurrir en errores involuntarios para la realización del mismo.

Por regla las normas establecidas en la Ley Laboral que regula las relaciones obrero-patronales, deben ser actualizadas conforme vaya lográndose un avance y desarrollo de la sociedad.

Que a pesar de haber sido desde sus promulgación en el año de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo a la fecha y de las reformas que ha sufrido, aún siga contemplando demasiadas lagunas, mismas que repercuten

en el sector obrero. Por lo que es importante y urgente que se reforme nuestra Ley Laboral, para que el obrero pueda tener una seguridad en el trabajo para él y su familia.

Por lo anterior, la inquietud para avocarnos a la tarea de investigación de éste trabajo que hemos denominado "Los salarios caídos de los trabajadores del apartado A del artículo 123 Constitucional".

En éste trabajo comenzamos con breves referencias históricas que abarcan en un solo capítulo, origen y concepto de salario, así como su naturaleza jurídica, sus atributos o características fundamentales.

En el segundo capítulo tratamos lo referente a la clasificación del salario que contempla y regula la Ley del Trabajo y que da la garantía en que el trabajador va a prestar sus servicios al patrón y que éste debe sujetarse y llevarlo a la práctica.

Posteriormente, en el capítulo tercero presentamos una descripción referente a las normas y privilegios del salario, en donde nos referimos al derecho que tiene el obrero sobre su salario y en donde cualquier descuento o menoscabo que éste sufra sin ningún mandato legal o judicial puede ejercitar su derecho que la Ley del Trabajo vigente le consagra.

Así en el capítulo cuarto establecemos las circunstancias que el trabajador puede ejercitar (indemnización o reinstalación) para el pago y cumplimiento de sus salarios en caso de despido, acciones que tiene que llevar a cabo ante las autoridades laborales (juntas de conciliación y arbitraje) en donde muchas veces por el criterio aplicado lo dejan en un estado indefenso para exigir sus derechos.

Para finalizar el presente trabajo analizamos el procedimiento de ejecución para el pago de los salarios caídos y la responsabilidad en que incurre el patrón cuando no cumple con el laudo condenando a dicho pago de salarios, así como las conclusiones y propuestas para la realización y reformas de la Ley del Trabajo, y que puedan ser un beneficio tanto teórico como práctico para los trabajadores y sus familias.

CAPITULO I

EL SALARIO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

A. EPOCA PREHISPANICA

El pueblo que tuvo la más fuerte personalidad política y social en el México prehispánico, el que tuvo el más riguroso dominio sobre otros grupos en la altiplanicie antigua fué el pueblo azteca.

Su principal fuente de trabajo fué la agricultura aunque además existían otras actividades como las artesanías y el comercio.

La producción de las tierras debían de ser suficientes para el mantenimiento del culto a los dioses, sostener el ejercicio en caso de guerra, sufragar los gastos de la ciudad, las necesidades del resto de la población.

"Una de las principales formas de explotación de la tierra la constituyeron los "calpullis" pero el trabajo realizado aquí no se pagaba ya que el producto se utilizaba para la satisfacción de las familias y sus necesidades.

Para explotar las tierras de la nobleza o las públicas usaban a los jornaleros pero su trabajo se realizaba como un tributo había otros trabajadores llamados "macchuales" que si recibían una compensación por las jornadas realizadas, por lo cuál se puede considerar que percibían un salario.

La esclavitud existente, es menos rígida que la romana, ya que entre los aztecas, los esclavos contaban con ciertos privilegios, como casarse y ser alimentados a cambio de su trabajo.

Podrían ser vendidos con su consentimiento, recuperar su libertad y tener patrimonio propio. Las personas no pertenecientes a la nobleza o al sacerdocio tenían la obligación de trabajar para ellos, en su casa o tierras a cambio recibían una compensación que podría considerarse como un salario, sin determinar que lo haya sido".(1)

Los documentos existentes, elaborados principalmente por los conquistadores y los restos materiales heredados de los antepasados muestran la forma de vida desarrollada por los indígenas hasta la llegada de los españoles.

(1) **ALVEAR ACEVEDO, CARLOS**, Historia de México. Ed. Jus, México, 1977, p. 82-83.

El pueblo azteca satisfacía sus necesidades fundamentalmente, primero mediante un trabajo personal cuyo objetivo primordial era el cultivo de la tierra que era su principal fuente de subsistencia, podemos establecer que los trabajos que prestaban tanto a la nobleza como al sacerdocio se podía considerar ya como una prestación y considerarse como un salario sin serlo en esa época.

Se puede considerar también que existía un intercambio de una relación consistente en la prestación de un servicio o trabajo aunque fuera como esclavo, ya que a cambio recibía ciertas cosas mínimas pero que le permitían satisfacer sus necesidades primordiales.

El pago se hacía generalmente con un tubo de cacao por jornada. Entre otros objetos usados como medio de pago del salario por los aztecas, se encuentran piedras preciosas, canutos de pluma llenas de oro y piezas irregulares de cobre.

El pueblo azteca estaba en una época de florecimiento, pero carecía de un ideal constantemente progresivo que lo hiciera concebir la vida como algo diferente, y que solo la compañía del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de sus servicios.

B. EPOCA COLONIAL

Con la llegada de los españoles la situación política, religiosa y social de los indígenas cambió totalmente, por que los conquistadores impusieron en todos estos aspectos su forma de vida ubicándolos en una situación de explotación. La vida económica en Nueva España se basaba en los recursos existentes en el territorio, y en la situación de los pobladores que con diversas técnicas explotaban dicho recursos para distribuir, producir y consumir los bienes. En esa masa humana participaron en desigual medida los indios, los negros, los españoles y las castas, en donde se establecieron diferentes formas de organización sobre el trabajo y su respectivo pago, entre otras las siguientes:

LA ENCOMIENDA

"Era el derecho que se daba un individuo para cobrar y hacer suyos los tributos que pagaban un determinado número de indios que eran los encomendados al español que era el encomendador, y conforme a las leyes se extendía cuando más a un producto de \$ 2,000 pesos al año. El tributo que debía pagar cada uno de los individuos comprendidos en la encomienda, se arreglaba a la tasa general que los oficiales reales hacían para el cobro de los tributos que correspondían al soberano y se pagaban en

especies, aunque en algunas partes se permitió que fuera en dinero.

La encomienda establecía obligaciones tanto para el indio que tenía que trabajar gratuitamente durante cierto tiempo y sin recibir pago alguno, a cambio de la protección que recibía del español que exigía el pago del tributo con la intervención de los caciques de los pueblos indígenas". (2)

Podemos determinar al respecto del sistema de organización de la encomienda que su objetivo principal era que el encomendado tuviera la protección y buen trato por el servicio prestado, se puede establecer ya una relación y un pago de salario para el indio, aunque se le privaba del disfrute y goce del mismo para satisfacer sus necesidades por el tributo que tenía que pagar por el sistema establecido por la encomienda.

LOS REPARTIMIENTOS

Casi contemporáneamente a la encomienda nació otra forma de organización del trabajo de los aborígenes llamada repartimientos, que tenía por objeto atender a diversas tareas agrícolas, de construcción de minas o de transporte.

(2) **GIBSON, CHARLES**, Los aztecas bajo el dominio español. Ed. siglo XXI, México, 1989, p. 160.

"El repartimiento era temporal, y no vitalicio como la encomienda era mediante salario y contrato, y no gratuito como aquélla; y podía otorgarse a cualquiera y no solamente a una persona, como en el caso del encomendador. Por mandato de ley bajo la vigilancia de algunas autoridades los contratos suscritos por los caciques obligaban a los habitantes de un pueblo de indios, a quienes debían tener ciertas prestaciones en cuanto a su salario y el trato que debían dárseles, en el caso del siglo XVIII desaparecieron los repartimientos por descubrir sus inconvenientes para la administración pública y los daños que causaban a la Nueva España y sus habitantes".(3)

El sistema de organización de trabajo que establecieron los repartimientos puede decirse que siguió los mismos lineamientos que la encomienda, ya que en ambos casos en nada cambio la situación que vivían los indios, en lo referente a su situación de la forma de pago.

Puede concluirse que ya se maneja un pago de salario aunque se daba en especie, ya se establece las condiciones mínimas en las que el indígena va a prestar su trabajo.

(3) RIVERA PALACIO, VICENTE, México a través de los siglos. Tomo II Ed. Compañía General de Ediciones, México, 1968, p. 48.

LAS LEYES DE INDIAS

Surgió la necesidad de crear nuevas Leyes que ordenaban libertad, mejor trato para los indios, además impedir que se les obligase a trabajar gratuitamente y no exigir el pago de tributos. Estas nuevas Leyes fueron totalmente rechazadas tanto por los encomenderos como por la iglesia, los cuáles inmediatamente mostraron su inconformidad realizando motines y manifestaciones ante tal oposición la única solución posible fué la derogación de las mencionadas Leyes, de esta manera los encomenderos continuaron con la explotación de los indios y sus tierras.

"Estas Leyes las más importantes de la época colonial, se publicaron en el año de 1653, la causa de su creación fué el fracaso del cumplimiento de los mandatos, ordenanzas, acuerdos e instrucciones sobre toda clase de asuntos sin una orden especial ni un plan premeditado que habían realizado los Reyes Españoles, además de los intentos de publicación de Leyes sin suficiente autoridad.

Este código tan importante fué dividido en nueve partes o libros y subdividido en Leyes. En los libros cuarto y sexto se encuentran las disposiciones relativas a la protección del trabajador indiano las cuáles para la época son muy adelantadas, ya que entre los puntos que ordenaban se encuentran la jornada de trabajo de 8 horas, libertad de trabajo, descanso semanal obligatorio (domingo)

prohibición de trabajos insalubres y asistencia médica. El contenido del sexto libro eran Leyes aplicables a los indios, tribus y caciques, repartimientos y encomiendas, trato que debía dárseles y servicios que se les podían pedir.

En cuanto a los salarios los trabajadores indígenas fueron protegidos en el disfrute del producto íntegro de su trabajo, además tratando de que recibieran una justa retribución".(4)

El maestro TRUEBA URBINA dice al respecto, "si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las Leyes de Trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con graves perjuicios para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias, los poderosos de aquélla época que seguramente no había asimilado el cristianismo y el espíritu de caridad".(5)

Es evidente que estas Leyes fueron proteccionistas del indígena pero esto fué sólo en la teoría ya que en la práctica los españoles encontraron la forma de burlarlas desobedeciéndolas.

(4) RIVERA PALACIO, ob. cit., p. 50.

(5) TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, México, 1972, p. 37.

Durante el régimen colonial la clase más explotada y despreciada la formaban los indios, su vida se realiza en forma separada del resto de la sociedad y debido a estas condiciones no tenían posibilidad de elegir y desempeñar libremente su trabajo u oficio.

Los españoles controlaban la producción, eran los maestros y dirigían la conciencia del trabajador hacia la religión y por supuesto los que se enriquecían a base de la explotación de que fueron objeto los peones, mineros, artesanos, jornaleros y sirvientes.

LOS GREMIOS

"Se llama así a la asociación de todos los artesanos del mismo oficio sujeto a las correspondientes ordenanzas que habían hecho o habían aprobado los Virreyes y hacían cumplir un Juez especial encargado de ello. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaron la producción de los oficiales y aprendices, mestizos, indios y negros.

La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción en beneficio de los

comerciantes de la Nueva España, Desaparecieron por declaración de la Ley de fecha 8 de Junio de 1813". (6)

Como se puede ver el sistema de organización de los gremios puede considerarse que atacaba en ese momento la libertad del trabajo y de percibir su salario justo, ya que no era permitido a ningún artesano ejercer su oficio fuera del gremio y para poder ingresar en el necesitaba llenar muchos requisitos, cómo empezar como aprendiz desde muy pequeño y ser criado de la casa del maestro, y su pago consistía en alimentación y aprendizaje. Con el tiempo pasaba a ser oficial y recibir un salario.

Para ejercer como maestro se presentaba un examen ante maestros del oficio, que consistía en pagar su examen, realizar una obra maestra de su oficio y pagar su contribución al gremio. Cumpliendo estos requisitos podía abrir su propio taller y ejercer como maestro, por lo cuál de lo anterior puede considerarse que causaron grave perjuicio a la Colonia y detener el desarrollo de las artes.

LOS OBRAJES

"La industria fué una de las principales actividades, durante los últimos años de la Colonia y destacan de ésta, la

(6) **JOSE DAVALOS**, Derecho del Trabajo I.
Ed. Porrúa, México, 1990, p. 53-54.

industria de hilados y tejidos y la minería que era la más importante y se desarrollaba en talleres llamados "obrajes" en donde las condiciones de trabajo eran muy insalubres y mal pagados los trabajadores.

Por laboriosos que sean siempre están empeñados al patrón y ejerce sobre de ellos los mismo derechos que sobre los esclavos. A principios del siglo XVII la ciudad de México contaba con 25 obrajes.

Los salarios en la Epoca Colonial eran los siguientes aproximadamente:

AÑO	C A T E G O R I A
1575	Peones, medio real, 1 real, y comida Oficiales (albañiles, carpinteros etc.) 2 reales
1599	Sastres, bordadores, pintores y zapateros. 6 reales o 1 peso, albañiles y carpinteros. 4 reales y medio.
1603	Peones y mineros. 6 reales por semana y comida.
1639	Peones. 1 real y medio por día.
1785	Peones. 1 real a 2 reales diarios.
1805	Mineros 7 pesos mensuales(7)

Podemos concluir que a finales de la Epoca del dominio español el salario fué adquiriendo diferentes

(7) ALVEAR ACEVEDO, ob. cit., p. 165.

matices de acuerdo a las diversas organizaciones de Trabajo que imperaron el desarrollo de la prestación de servicios de los aborígenes, hay ya una prestación que el indio valora en todos sus aspectos. En esta clasificación de trabajadores y salarios se puede apreciar ya una clara mejoría en el pago de sus servicios una evolución que empieza a manifestarse en la Epoca Azteca y que poco a poco se va dando los beneficios que les corresponde a los indios que desempeñan un trabajo, en base a los antecedentes en que se va formando y sustentando el derecho del trabajo, en relación al salario que le corresponde al indígena por el servicio prestado.

C. EPOCA INDEPENDIENTE

El movimiento insurgente tuvo como objetivo la libertad y el trabajo justo para los individuos, así como cambiar las condiciones inhumanas en que se encontraban las grandes masas del país. Aún con todo lo hecho por los insurgentes las condiciones imperantes en la Epoca Independiente siguieron siendo las mismas que en la Epoca Colonial.

El trabajo servil en las haciendas siguió existiendo al igual que las tiendas de raya, la cuál trajo como

consecuencia el fracaso de cualquier intento de mejoría para los trabajadores tanto artesanos como del campo.

"Sin embargo, el primer acto transcendental de los insurgentes; fué la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el día 19 de Octubre de 1810, por medio de un bando que complementara el intendente de la provincia, Don José María Morelos y Pavón quién a continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encausó hacia la verdadera liberación de México. Asimismo sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano con 23 puntos para la Constitución.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación presentado al Congreso de Anáhuac reunidos en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813 expresa lo siguiente:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".(8)

(8) DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo
Ed. Porrúa, México 1967, p. 140.

En esta época, los cambios que se produjeron se puede decir que fueron, la supresión de las encomiendas, la desaparición de la esclavitud y la abolición de los trabajos forzados.

En este período del México Independiente, es donde nace por primera vez las ideas de la asociación profesional, planos de industrialización y cooperativas de consumo. Nace la corriente intelectual que empezó a preocuparse por primera vez ante el problema social, el cuál se relaciona directamente con el problema laboral. En resumen, lo anteriormente dicho junto a los individualistas y liberales dieron por resultado la redacción de la Constitución de 1857.

D. LA CONSTITUCION DE 1824

Las nuevas fuerzas productivas que de un modo espontáneo habían aparecido en el seno de la vieja sociedad buscaron el desarrollo mediante una actividad consciente. En el terreno político la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fué alumbrada la nación mexicana.

"Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos del siglo XVIII durante la colonia y los salarios habían sido rebajados a 3 reales y medio, de 4 reales que eran para el mismo período; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil". (9)

E. LA CONSTITUCION DE 1857

La Constitución clásicamente liberal hizo poco por redimir al asalariado, pues se basaba en la libertad de contratación y dejaba al libre albedrío de los contratantes el fijar los salarios. Los Constituyentes se pronunciaron porque la Constitución protegiera a los explotados tanto del campo como de la ciudad.

"Una vez que fué depuesto Santa Anna se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México entre los años de 1856-1857, y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de éste es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo, los artículos 4 y 5 que

(9) DE LA CUEVA, MARIO ob, cit., p. 143.

consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento. El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participarán de los beneficios de la producción, idea protectora y antecesora de la participación de utilidades de las empresas".(10)

En México mucho antes que en otros países se habla por primera vez en sentido autónomo de derecho social en función de protección de los derechos consignados en la Constitución de 1824, como la del 57 que representan un esfuerzo generoso en busca de la defensa de los derechos fundamentales de los campesinos y trabajadores, que quedaron como buenas intenciones.

F. EL PORFIRISMO

El problema social, y el desarrollo industrial del país, permitió la existencia de una cierta clase obrera en fábricas establecidas, el nivel de vida de los trabajadores era, con todo poco favorable en algunos aspectos, como

(10) DAVALOS, JOSE, ob. cit., p. 55-58

consecuencia de que no había una legislación protectora de ellos, consecuencia de que el Porfirismo por ser tendencia laboral, consideraba únicamente e inadecuado participar en los problemas sociales y económicos. No funcionaban sindicatos y la huelga era considerada como un verdadero delito.

"El nivel de vida de los peones, aunque en general era malo tenía condiciones diversas en distintas regiones del país. En algunos Estados por ejemplo, los peones llegaban a ganar solo 18 centavos diarios y otros llegaban a ganar 1 peso, no así los salarios del administrador que eran de 80 a 100 pesos mensuales, mayordomo, dependientes y otros empleados de 8 a 15 pesos a la semana caporales y monteros de 3 a 5 pesos a la semana y peones de 18 a 15 centavos. Sin embargo la situación general era poco satisfactoria, en determinadas haciendas se llegaba a tener prácticas obreras, como la de que hubiera cárceles particulares, la perpetuar las deudas que pasaban de padres a hijos o la de pagar a los peones con vales y no con dinero, vales que sólo podían cambiarse por mercancías en las tiendas de raya de la misma hacienda. Fué a fines del Porfiriato cuando los obreros comenzaron a organizarse para obtener sus derechos, las primeras organizaciones de este tipo fueron las sociedades mutualistas y cooperativas, entre las principales organizaciones se pueden señalar el círculo de obreros libres formando por trabajadores de Río Blanco, Nogales y

Santa Rosa y la organización de mineros de Cananea Sonora 1906 y 1907 en Cananea y Río Blanco respectivamente y fué cuando los obreros muestran su descontento por las condiciones de trabajo existentes y realizar movimientos de protesta a lo cuál Porfirio Díaz aprovechó para utilizar la fuerza y deshacer violentamente todo movimiento realizado por los obreros.

Es en Cananea y Río Blanco donde nace el germen que diera lugar a un movimiento revolucionario de carácter eminentemente social".(11)

Si recordamos el salario pagado a los peones durante el Porfiriato es semejante al que recibían a fines de la Epoca Colonial, por lo cuál se dice que los salarios permanecieron estancados, mientras el costo de la vida se elevó considerablemente.

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz se descuidó completamente al obrero y tuvo como consecuencia que los trabajadores llevaran a cabo los movimientos en Enero de 1907 en la fábrica de Río Blanco y después la de los mineros en Cananea Sonora, así fué como posteriormente se desarrollaron intensamente estos

(11) ALVEAR, ACEVEDO, ob. cit., p. 322-323.

movimientos a tal grado que el trabajador cooperó eficaz y activamente en la Revolución de 1910.

En ésta época de la historia de México, el general Díaz pudo señalar una nueva ruta y preparar una legislación del trabajo, dada ya las inquietudes de los obreros por una igualdad social, económica y política que protegiera y ayudará en ese momento a la clase trabajadora, pero la burguesía mexicana de aquél entonces heredera de los lineamientos de la época española consiguió que el presidente Porfirio Díaz diera el triunfo a los empresarios, enterrando la esperanza de igualdad y libertad social de los trabajadores, y preparando con esto su caída del gobierno que era ya inminente.

G. EL MANIFIESTO DE FLORES MAGON

"En ese mismo año de 1906, se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cuál se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagradas en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917; mayoría de

trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para obreros nacionales y extranjeros. Prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio fijación de salarios mínimos, pago de salarios en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, prohibición de las tiendas de raya e indemnización de un riesgo de trabajo".(12)

Este documento prerevolucionario constituyó un avance muy importante y fundamental en favor de un derecho del trabajo, más justo y benéfico para los obreros.

En este documento están plasmados claramente algunos de los principios e instituciones de los derechos sociales más importantes y trascendentales que sirvieron de alguna manera de base para la promulgación de la Constitución de 1917 y el artículo 123, en donde se veía la urgencia de establecer en el campo del derecho obrero para legislar sobre la igualdad de derechos entre los trabajadores y los patrones.

(12) ALVEAR, ACEVEDO, ob. cit., p. 325.

H. LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917

Los antecedentes inmediatos de la Revolución Mexicana son las huelgas de Cananea, Río Blanco y el programa lanzado por el Partido Liberal. En los documentos, se exigen derechos específicos para la clase obrera como jornada de trabajo de 8 horas, salarios mínimos para cada región, reglamentación del trabajo a domicilio, seguridad e higiene en los centros de trabajo, etc. En 1910 al participar en las elecciones el Partido Antirreleccionista habla de expedir Leyes protectoras de la clase trabajadora. En 1911 Madero creó el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria y Comercio, se celebran los primeros contratos colectivos de trabajo en la industria Textil y en los ferrocarriles, pero por la inestabilidad política la legislación no es todavía coherente. Al morir Madero surge la Revolución Constitucionalista y los jefes de militares de la Revolución comenzaron a dictar diversas medidas de carácter social en los territorios que dominaban, algunas disposiciones fueron las siguientes:

"El Decreto del 8 de Agosto de 1914 del gobernador y comandante militar de Aguascalientes, que ordenó la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y prohibió la reducción de los salarios.

Decreto del 5 de Septiembre de 1914 del General Luis F. Domínguez Gobernador de Tabasco, que expidió una disposición fijando el salario mínimo de 1 peso y la jornada máxima de 8 horas.

Decreto del 5 de Septiembre de 1914, el General Eulalio Gutiérrez Gobernador de Coahuila, que fijó salarios mínimos de 75 centavos y de \$ 1.25 para los mineros y redujo la jornada a 9 horas.

La legislación más importante en materia laboral se hizo en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, en Jalisco, siendo Gobernador del Estado Don Manuel M. Diéguez, el 2 de Septiembre de 1914 se reglamentó el descanso dominical, el descanso obligatorio, el período de vacaciones y se limitó la jornada de trabajo a 9 horas.

En Veracruz en el mismo año, el 4 de Enero, el Gobernador Pérez Romero establece el descanso semanal.

En Yucatán el Gobernador Salvador Alvarado promulgó una legislación de trabajo sumamente avanzada que introdujo instituciones como convenios y reglamentaciones sobre huelgas y pagos.

Siguiendo los lineamientos de la Ley de Jalisco del 19 de Octubre de 1914 Cándido Aguilar promulga la

primera Ley de Trabajo estableciendo en ella la jornada máxima de 10 horas y salario mínimo de 1 peso, además contiene también una disposición por la cuál se declaraban extinguidas todas las deudas que tuvieran los trabajadores con los patrones, lo más beneficiados fueron los campesinos ya que eran los más endeudados con los hacendados.

Dicta también algunas medidas sobre Previsión Social en las que se obliga al patrón a indemnizar a su obrero por los accidentes de trabajo.

Hizo una separación de la justicia obrera de lo civil y además tanto trabajadores como patrones tuvieran la posibilidad de formar asociaciones profesionales para defender sus intereses comunes. La Ley de Cándido Aguilar estuvo en vigor hasta el año en que el titular del Poder Ejecutivo Don Venustiano Carranza convoca a un Congreso Constituyente en Querétaro, con el propósito de crear las Leyes que gobernarían en forma más igualitaria a los mexicanos en materia de trabajo, Carranza tuvo el propósito de implantar garantías sociales, pero el proyecto de reforma a la Constitución de 1857 que se envió al Congreso de Querétaro en Diciembre de 1916 no contenía los preceptos que las instituyera".(13)

(13) DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa, México, 1988, p. 53

Es importante señalar que las inquietudes plasmadas en las legislaciones laborales locales de los Estados su promulgación en beneficio del obrero trajo consigo la idea indispensable o urgente de crear un apartado especial de trabajo en la Constitución que fuera de vigencia general en toda la República, a lo cuál el Gobernador Venustiano Carranza, jefe de la Revolución Constitucionalista, comprendió que el pueblo necesitaba una legislación que fuera protectora y reivindicadora de sus derechos fundamentales, no solamente repartir tierras y las riquezas naturales, ni lograr el sufragio efectivo, sino que fué algo más grande, fué la de establecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional.

El Congreso Constituyente aunque no aprobó la iniciativa de Carranza creó los artículos 27 y 123 Constitucional estableciendo en este último los derechos de los trabajadores del campo y la ciudad. En lo que se refiere al Departamento de Trabajo, este fué suprimido por Carranza en 1917 dejando las labores que le correspondían a cargo de la Secretaría de Gobernación y siendo Presidente expidió la Ley de Secretarías de Estado, en la que se creaba la de Industria, Comercio y Trabajo.

I. LA CONSTITUCION DE 1917

En la Constitución de 1917 las normas reglamentarias del trabajo, se consignaron en el artículo 5 y 123. Actualmente el derecho del trabajo y previsión social se consigna en el artículo 123 Apartado A, el cuál define el carácter social de nuestra Constitución.

Respecto al salario el mencionado artículo 123 Constitucional aprobado por la Asamblea Constituyente menciona en sus fracciones lo siguiente:

- VI.- "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo las necesidades de cada región, para satisfacer, las necesidades normales de vida del obrero su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.
- VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la frac.

VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda en curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni vales fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda".(14)

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social, y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana. En México una de las etapas más importantes en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad se desarrolló en los días en que el Congreso Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123 Constitucional.

La Constitución de 1917, es fruto de la lucha heroica del pueblo contra la fuerza del imperialismo, refleja la Revolución sus logros, aunque se ve un abismo entre sus postulados y aplicación que es necesario superar en el futuro.

(14) **CARPIZO, JORGE**, La Constitución Mexicana de 1917
Ed. U.N.A.M. México, 1973, p. 63-64.

J. LA FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO

La declaración de derechos sociales fortaleció el espíritu de lucha de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República, formando una base obrera que exigía una legislación unitaria, que regulará las condiciones de trabajo, así es como nace la primera legislación laboral:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

"Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931 pueden clasificarse en dos grupos: las leyes de las entidades federativas y los proyectos federales de 1928, 1929 y 1931. Las Legislaciones de los Estados tuvieron grandes aciertos pero la falta de experiencia y quizás de una técnica legislativa adecuada produjeron algunas imperfecciones.

Los proyectos Federales, se sabe que el proyecto de 1928 se presentó a una asamblea obrero-empresarial que sesionó en los locales de la Secretaría de Gobernación. En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil; envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cuál fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso por contener el principio de sindicalización única y debido a que atentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

Dos años después, la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo llevó a cabo una convención obrero-patronal cuyas ideas sirvieran para reformar el proyecto Portes Gil y redactan uno nuevo en cuya elaboración tomó parte principal, el jurista y maestro de Derecho industrial de la escuela de Jurisprudencia de la facultad de Derecho de la U.N.A.M.. Lic. Eduardo Suárez, al que no se le nombró Código sino Ley del Trabajo. Fué discutido y remitido al Congreso de la Unión donde tuvieron importantes intervenciones Aarón Sánchez y Aquiles Cruz previó aun número importante de modificaciones fué promulgado el 18 de agosto de 1931, el método de codificación integrado en la Ley del 31, fué el de catalogar en 11 títulos la cartera de trabajo nombrado Presidente Pascual Ortiz Rubio". (15)

No puede negarse a pesar de que fué objeto de múltiples críticas que durante su vigencia, ésta Ley del Trabajo reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su cometido y pronunció eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México.

La Ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo recoger la tendencia de la vida nacional y armonizarla con las ideas de la justicia de la declaración de derechos

(15) DE LA CUEVA, MARIO, ob., cit., p. 54

sociales de 1917 y consignar las estructuras básicas del derecho laboral de nuestros días.

LEY DE 1970

"Partiendo de éste punto de vista podremos darnos cuenta de que la Ley de 1931 nació una circunstancia social y económica determinada, que permaneció relativamente estática y sin grandes reformas, sin embargo el gobierno se convenció de que era indispensable preparar una legislación laboral nueva que afianzara las conquistas logradas por los sindicatos obreros y las extendiera a la gran masa de los trabajadores; así llegó a la Ley del 70, en este caso intervino directamente el Presidente Gustavo Díaz Ordaz al presentar al Congreso en 1968 una iniciativa de Ley para sustituir a la del 31 y tuvieron presente las ventajas aportadas por ésta. La Ley estaba formada por 16 títulos y en la segunda parte regula las relaciones individuales de trabajo, en materia de salario estableció el salario mínimo y las normas protectoras y privilegios del salario, ésta Ley fué aprobada y entró en vigor el primero de mayo del mismo año".(16)

La ley de 1970 perfiló los principios fundamentales del derecho del trabajo y de interpretación de sus normas,

(16) MUÑOZ RAMON, ROBERTO, Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa, México, 1989, p. 180

basados en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores como elemento esencial, resalta su finalidad de equilibrio y justicia social en las relaciones entre los factores de la producción.

LEY DE 1980

"Por iniciativa del ejecutivo Federal presentada el 18 de Diciembre de 1979, la Ley del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga, se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales y la importancia del procedimiento laboral, y pusieron de manifiesto que éste no podía considerarse dentro de los lineamientos del proceso civil".(17) Al respecto podemos concluir que las reformas procesales de 1980, situaron en un primer plano la importancia y la validez del proceso laboral. La Ley Federal del Trabajo al correr de los años las reformas que ha sufrido se debió principalmente a las cambiantes economías y sociales que ha vivido el país y que se han aplicado a favor de los trabajadores.

(17) MUÑOZ RAMON, ob. cit., p. 206.

1.2 CONCEPTO DE SALARIO

Para entender la realidad de lo que significa el salario deben explicarse además de origen etimológico de la palabra, los diversos conceptos doctrinarios, que según sus autores, presentan diversas connotaciones de éste derecho tan importante del trabajador.

"La palabra salario derivada del latín "salarium" que era una parte del pago que se hacía a los miembros del ejército romano. La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 84 señala que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud de un contrato de trabajo. La Ley Federal del trabajo vigente lo define en su artículo 82 como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y el artículo 84 de la misma Ley señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones percepciones y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador".(18)

El maestro MARIO DE LA CUEVA define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una

(18) RUBESTEUR J. SANTIAGO, Diccionario del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1983, p. 173.

retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa".(19)

Por su parte, el maestro JOSE DAVALOS señala que el "salario es el punto de referencia del trabajo, es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.(20)

Para CABANELLAS GUILLERMO "el salario es la retribución que el trabajador recibe por su trabajo para el patrón".(21)

En nuestra Legislación la palabra salario posee un sentido muy amplio y genérico, y como se desprende de las definiciones expresadas con anterioridad se omite señalar un elemento importante al afirmar que se debe pagar el salario por concepto del trabajo que deba realizar, pero como consecuencia de que el trabajador obtenga las prestaciones legales y contractuales a que haya lugar.

Para el maestro NESTOR DE BUEN da su idea de salario diciendo "es un punto fundamental del derecho del

(19) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 297.

(20) DAVALOS, JOSE, ob. cit., p. 203.

(21) CABANELLAS, GUILLERMO, Tratado de Política Laboral y Social. Ed. Elicasta, Buenos Aires Arg. 1974, p. 93.

trabajo integra, en la relación laboral el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que requiera alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo".(22)

Como puede comprenderse el concepto de salario a variado a través de los diversos modos de producción imperantes en la historia del hombre, también según las ideologías de los tratadistas mencionados, los cuáles dan un criterio uniforme con la realidad existente, A pesar de la diversidad de criterios existentes, se nota en éstos conceptos elementos homogéneos muy importantes que tratan de llegar al mismo objetivo, que el trabajador perciba por su trabajo una cantidad equivalente a su esfuerzo, cantidad que le será suficiente para cubrir y satisfacer sus necesidades primordiales y las de su familia, pero no debe considerársele al salario como una contraprestación, sino como una obligación derivada de la relación laboral, ya que el trabajador tiene derecho a percibirlo desde el momento en que esta a disposición del patrón.

Teóricamente esto es lo que trata de conseguir, lo ideal para todo trabajador sería que tuviera un nivel de vida adecuado, pero sabemos de antemano, que en la realidad y

(22) DE BUEN, NESTOR, Derecho del trabajo Tomo I
Ed. Porrúa, México, 1985, p. 191.

en la situación que vive el país no se aplica y el trabajador sigue estando en una situación muy precaria.

En consecuencia, sin pretender ninguna exactitud podemos concluir que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo y que le permita asegurar a él y su familia una existencia digna y decorosa.

1.3 NATURALEZA JURIDICA

Resulta un problema complejo el determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal según lo establecido por el artículo 82 de la Ley del Trabajo le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello, la propia Ley contempla, en diversas hipótesis que existe obligación de pagar el salario sin que corresponda una obligación correlativa de trabajar.

La evolución de la remuneración a través del tiempo ha originado que los tratadistas esgrimen las teorías acerca de la naturaleza de dicha remuneración.

Al respecto CARNELUTI "propuso la idea de que la relación de trabajo que generaba la retribución, se ubicara como una modalidad del contrato de compraventa, ya que

los trabajadores vendían al empresario su energía de trabajo".(23)

Otros autores, como CHANTELAIN y VALVERDE afirmaban que el origen "del salario gestado por una relación de trabajo era un contrato de sociedad, planteaban que el trabajador aportaría su energía de trabajo y el empresario el capital, afín de compartir las utilidades, de donde resultaba el salario. Era participación que correspondía al trabajo".(24)

Con una connotación capitalista, BARASSI resumió en cuatro puntos los elementos que integrarían el concepto de la retribución, "así tenemos que, el salario no es más que el precio del salario o trabajo, es el medio de sustento del trabajador, es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario y es la compensación equitativa".(25)

Como puede apreciarse más que un concepto de lo que significa el salario, los autores se limitan a señalar las características del mismo. Atendiendo a estos planteamientos, la naturaleza jurídica del salario es una consecuencia directa de la relación de trabajo; es decir, la condición para que un patrón pague los salarios de sus

(23) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 181.

(24) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 176.

(25) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 178.

empleados se sujeta al cumplimiento de una jornada de trabajo, entendiéndose ésta como el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Lo anterior nos lleva al planteamiento de la naturaleza jurídica del salario; en donde como ya dijimos es condición necesaria para la obtención de retribución el cumplir con una jornada de trabajo.

Nace como obligación para el patrón pagar el salario de sus empleados, pero esta obligación esta sujeta a una condición resolutoria, y es consecuencia de la relación de trabajo, pero también existe otro elemento que es necesario para el pago del mismo y es la jornada de trabajo, aún cuando la Ley del Trabajo contempla casos en los que es necesario pagar el salario sin trabajar como por ejemplo, el séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por maternidad etc.

Resumiendo, la remuneración será una obligación nacida de la relación laboral con cargo al patrón, la cuál es exigible por el trabajador, pero no por el trabajo efectivo sino por la disposición en que se encuentra el trabajador para prestar su trabajo al patrón, con motivo de la relación de trabajo que surge entre ambos.

1.4 ATRIBUTOS DEL SALARIO

Para entender mejor el concepto del salario resulta conveniente mencionar sus características fundamentales, que sirven de protección para el trabajador en la percepción de su salario, y los cuáles están regulados en la Ley del Trabajo, entre estas características podemos mencionar las siguientes:

DEBE SER REMUNERADOR

"El concepto de salario remunerador, el término apareció por primera vez en nuestro derecho en el artículo 123 Constitucional frac. XXVII, inciso B que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de acuerdo con los artículos 5 frac. VI y 85 de la Ley del Trabajo y 57, que establece las condiciones de trabajo, por lo cuál resulta que el salario es una condición primordial y debe ser siempre sujeto a la importancia de los servicios prestados". (26).

El salario remunerador ha quedado consignado en la siguiente jurisprudencia que establece:

(26) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 301.

"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 cuál 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".(27)

De lo anterior podemos concluir que el salario remunerador no podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley del trabajo, su violación constituye una seria falta de probidad por parte del patrón que abre la posibilidad para que los trabajadores demanden la rescisión de su contrato individual de trabajo con fundamento en la fracción II del artículo 51 de la Ley, con la consecuencia de indemnizar a los trabajadores en los términos del artículo 50 de la Ley.

DEBE SER MINIMO

No puede pactarse un salario en una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial, en su caso, cuando menos debe ser el mínimo establecido en la Ley Laboral. La Ley Federal del trabajo en su artículo 90

(27) Suprema Corte de Justicia de la Nación Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª sala, tesis 224, pag. 209-210.

establece: "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".(28) Disposición que viene de la Ley del Trabajo de 1931.

El salario debe establecerse por lo menos en el mínimo establecido en la Ley, en consecuencia podemos resumir que es una defensa primordial y legal del salario, pues por ser la cantidad menor debe contribuir para que el trabajador pueda llevar una vida decorosa para él y su familia y así disponer libremente según lo juzgue conveniente.

DEBE SER SUFICIENTE

El trabajo debe efectuarse en condiciones que asegure un nivel económico decoroso para el obrero y su familia por lo cual debe satisfacer sus necesidades primordiales atendiendo a la situación real que vive el país.

"Para situación individual lo suficiente carece de relación ya que contempla las condiciones particulares de cada uno en función de sus necesidades personales, romperse con el principio consignado en la frac. VII del apartado A del Artículo 123 Constitucional de que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en

(28) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 290.

cuenta sexo nacionalidad y que recoge también la frac. XI del artículo 5 de la Ley del Trabajo".(29)

DEBE SER DETERMINABLE O DETERMINADO

Significa que el trabajador debe saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En todo caso su determinación nunca podría estar sujeta a caprichos personales y como lo señala el maestro ALONSO GARCIA "la determinación es nota de la retribución, ello implica que no podría válidamente celebrarse un contrato de trabajo con retribución indeterminada".(30)

DEBE DE CUBRIRSE PERIODICAMENTE

"El pago del salario esta sometido en cuanto a su oportunidad a disposiciones precisas con respecto a los obreros de Ley Laboral exige que se les cubra semanalmente artículo 5 frac. VII y 88 a los demás cada quince días".(31)

El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurriera mayor número de días dado

(29) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 300.

(30) GARCIA, ALONSO, Curso de Derecho del Trabajo.
Ed. Elicasta, Ariel, Barcelona, España. 1973, p.498.

(31) GARCIA, ALONSO, ob. cit., p. 499.

el carácter poco ahorrativo de nuestro pueblo, se le expondría a gastar rápidamente el salario semanal o quincenal y después tendría que recurrir a prestamistas que con los intereses que naturalmente cobrarían el importe real del salario. De lo anterior podemos concluir que su falta de pago tal y como lo establece la Ley o el contrato el trabajador tiene el derecho de rescindir el contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad, para sustentar lo anterior transcribimos la siguiente jurisprudencia:

Salario, Rescisión.- del contrato por falta de pago base de la acción, para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente se requiere que el trabajador demuestre ante, la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para su cobro y que el patrón se negó a pagarlo.(32)

DEBE PAGARSE EN MONEDA DE USO LEGAL

Para fundamentar la tesis anterior la frac. X del artículo 123 Constitucional establece:

(32) **Tesis de Jurisprudencia.** Apéndice 1917-1985 5ª parte, 4ª sala. pag. 252.

"El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancía ni vales, fichas o cualquier otro signo representativo, con que se pretenda sustituir".(33)

La cuestión que queda en duda conforme a los textos legales citados es la de si puede pagar el salario en moneda extranjera y si puede cubrirse mediante cheque, referente a lo primero nada impide hacerlo así, si fué previamente convenido, el pago mediante cheque no encaja en la prohibición contenida en el artículo 101, pero en nuestro concepto los trabajadores pueden lícitamente rechazar esa forma de pago, pero ya se hizo una costumbre que hasta el mismo gobierno paga con cheques a los trabajadores de confianza.

El derecho obrero es una rama jurídica peculiar porque su objeto es la regulación del trabajo subordinado; ninguna relación podemos encontrar entre el fenómeno jurídico contemporáneo entre las ideas y las concepciones sociales y económicas de la época antigua y media.

En cambio, si nos proponemos determinar el momento en que nace la nueva legislación, o sea encontrar los hechos y las que provocaron y le dieron realidad, cuadro

(33) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 174-175.

histórico que presentamos en el presente capítulo, fué con el objeto para determinar como y cuando surgió la legislación del trabajo y en consecuencia la relación de prestación de servicios y la forma de pago del salario que fué adquiriendo diferentes matices y formas a través de la Historia de México.

CAPITULO II

CLASIFICACION DEL SALARIO

A. SALARIO MINIMO

Se ha definido con anterioridad el concepto de salario, corresponde señalar ahora la forma en que la Ley Federal del Trabajo lo establece. La Ley menciona un salario mínimo el cuál clasifica en general, profesional y del campo, salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra, salario o precio alzado, salario a comisión y salario integrado. El salario admite múltiples criterios de clasificación, en virtud de ello es recomendable e indispensable observar preferentemente los criterios previstos en la Ley Laboral. Nueva Zelandia fué el primer país en 1894 en establecer el salario mínimo. Le siguió el Estado de Australiano de Victoria en 1896.

En los países hispanoamericanos la primacía corresponde al Perú en 1906.(34)

El salario mínimo es una de las grandes conquistas legales que el obrero ha logrado en su lucha frente al sector

(34) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 310.

patronal, nuestro derecho del trabajo reglamenta el salario mínimo y decoroso para él y su familia, antes de la Constitución de 1917, en la época de la Revolución el salario mínimo como lo hemos señalado anteriormente era fijado libremente por los comandantes militares y los gobernadores de cada Estado de la República.

CONCEPTO DE SALARIO MINIMO

La Constitución de 1917 consagra en su artículo 123 frac. VI el salario mínimo tendiente a proteger y tutelar a todos los trabajadores, a todos aquéllos que prestan un servicio. Asegurándoles un salario suficiente capaz de cubrir las necesidades de ellos y su familia, a tal efecto la frac. VI dice:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida de un obrero, se educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia". (35)

Los legisladores realizaron un esfuerzo enorme en la Ley del Trabajo de 1931, para lograr la implantación de los salarios mínimos, recogida en la Constitución de 1917, la cuál quedo establecida en el artículo 99 que decía lo

(35) *Idem*, ob. cit., p. 306.

siguiente: "El salario mínimo es el que atendiendo a las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación, sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no recibía su salario".(36)

La idea de los salarios mínimos, recogida en la Constitución de 1917 y mejorada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye un instrumento jurídico adecuado e importante cuya eficacia dependerá siempre de quienes tienen en su manos su aplicación en una forma razonable para satisfacer el orden económico y social. Tal como lo manifiesta el maestro MARIO DE LA CUEVA:

"Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de lo animal que de la humana, pero cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas sólidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de

(36) *Idem*, ob. cit., p 306.

los nuevos ricos, se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo".

En materia de salarios mínimos los principios básicos que es conveniente tomar en cuenta, es la necesidad de los trabajadores que van a recibirlos, las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos y las condiciones económicas generales del país, pues solamente en la conjunción de éstas tres consideraciones se podría fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y sus familias.

LAS REFORMAS DE 1962

"En el años de 1962, siendo Presidente de la República Adolfo López Mateos se produjeron las más importantes reformas al artículo 123 Constitucional y la Ley Reglamentaria.

Una de las reformas más importantes afectó al salario mínimo por una parte se crearon los salarios mínimos profesionales por otra se modificó el sistema político de determinación de los salarios sustituyéndolo por una fórmula mejor. En vez de tener en cuenta a los municipios, se introdujo el concepto de zonas económicas, finalmente se hizo mención especial de un salario para los trabajadores del campo.

En cuanto a los organismos encargados de los salarios mínimos en el párrafo final de la frac. VI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución, se dispone que serán fijados por Comisiones Regionales, de Integración Tripartita y sometidos a su aprobación a una Comisión Nacional de los salarios Mínimos, así como las reglas de procedimiento para la fijación de los mismos".(37)

Posteriormente a la reforma de 1962 el art. 99 de la Ley Federal del Trabajo se modificó, estas reformas al salario mínimo fueron muy importantes, ya que marcó el camino para una organización más positiva para el funcionamiento de una aplicación de un salario más justo y equitativo para los trabajadores. Estas reformas son importantes ya que por primera vez se hace una división del salario, clasificándolo en salario mínimo profesional y del campo.

Que trae como consecuencia que la fijación de los salarios mínimo generales y profesionales corresponde a una Comisión Regional que funcionará en cada zona económica durante cuatro años y los salarios tanto mínimo general como profesional se fijan cada año y regirán a partir del primero de enero, de ahí la importancia de estas reformas llevadas a cabo por el Presidente López Mateos.

(37) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 199.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no introdujo al ser promulgada ninguna modificación sustancial al texto de los artículos de fondo relacionados con los salarios mínimos. En lo relativo a la integración de las Comisiones y al procedimiento de determinación de los salarios mínimos, la Ley Laboral vigente repite casi al pie de la Letra, el texto de la reforma de 1962 agregando que los representantes no deben pertenecer al Estado Eclesiástico y que la dirección técnica deberá también recabar informes de las organizaciones sindicales para conocer la situación económica nacional de los trabajadores.

LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974

La grave situación económica por la que ha atravesado el país, determinó una revisión de la Ley del Trabajo a propósito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados por la revisión más frecuente de los salarios mínimos.

"Con ésa intención el Presidente Luis Echeverría propuso y fué aprobada por el Congreso, la reforma y adición de la Ley en el sentido de que la dirección Técnica de la Comisión Nacional habrá de publicarse regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida (art.

561 frac. V) y fijar los salarios mínimos en forma anual y no bienal (art. 570). Las demás reformas a los artículos 571 y 573 se refieren a la oportunidad de la presentación de los estudios de trabajadores y patrones; al plazo concedido a las Comisiones Regionales para rendir sus dictámenes y a la facultad que se otorga a la Comisión Nacional para resolver aún sin la opinión de las Comisiones Regionales". (38)

El artículo 561 deja insubsistente la división por zonas económicas, para crear las áreas geográficas. No entendemos el sentido de la reforma, pues nos parece más positivo o entendible el término zonas económicas que el de geográficas que no despiertan la idea de condiciones semejantes desde el punto de vista económico, sino en todo caso de condiciones semejantes desde el punto de vista geográfico. Y la fijación de los salarios mínimos será cada año y comenzará a regir el primero de Enero y la posibilidad de revisión en cualquier momento de su vigencia siempre que ocurran causas que lo justifiquen. La reforma de éste artículo consiste básicamente en la supresión que se hizo de la facultad que tenía la Comisión de los Salarios Mínimos para pedir su modificación, agregándose en cambio organismos facultados para solicitar la modificación a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o patrones.

(38) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p 200.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1986

"En 1986 se aprobó una reforma a la frac. VI del apartado A del artículo 123 Constitucional, con el propósito de precisar que la fijación de los salarios mínimos se hará por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos y no como antes se hacía y que no ocurría en la realidad, que se fijaban por Comisiones Regionales y se sometían a la aprobación de una Comisión Nacional.

Esta reforma se reconoce una práctica actual, y tiene además como finalidad coadyuvar a la unificación del salario mínimo para toda la República que es la tendencia que se ha podido apreciar en los últimos años, y sobre un sólo salario para varias de ellas. Esto ha ocasionado que en 1987, como veremos más adelante ya sólo se fijan tres estratos de salarios mínimos para todo el país. Otro avance en materia de unificación lo constituye la supresión de la distinción entre salario mínimo general de la ciudad y del campo". (39)

Como acabamos de señalar anteriormente ésta reforma fué muy importante ya que se estableció legalmente una Comisión que va a regular y legislar sobre el salario mínimo, que va a beneficiar a los trabajadores, ya que dicha Comisión va a establecer los aumentos que sufra los

(39) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 312.

salarios de acuerdo a las necesidades principales de los obreros conforme se vayan estableciendo los precios de los productos básicos, pero que en la actualidad la finalidad para la que fué creada no satisface hasta ahora las necesidades de los trabajadores que ganan el salario mínimo en el país. Por lo que los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional, por expresa atribución que le concede la Ley Federal del Trabajo, por consiguiente, es obligatorio el pago de dicho salario mínimo, a tal punto que el pago de una cantidad inferior se castiga con prisión de tres meses a dos años y multa de hasta veinte veces el salario mínimo.

REFORMA DEL PRIMERO DE ENERO DE 1987

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones. Consecuentemente con lo anterior, en 1987 se aprobaron las modificaciones correspondientes a la Ley Federal del Trabajo, reformando los capítulos de los salarios mínimos y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como algunos artículos de la Ley relacionada con la materia, con el objeto de precisar lo siguiente:

- A. Una Comisión Nacional será la que fijará los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales.
- B. La Comisión se podrá auxiliar de Comisiones Especiales de carácter consultivo integrada tripartitamente.
- C. Los salarios mínimos se determinarán por áreas geográficas y ya no por zonas económicas.
- D. Se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo.
- E. Los salarios mínimos profesionales podrán regir por ramas de actividad económica y no sólo por de actividad de la industria y del comercio.
- F. Las organizaciones de trabajadores o de patronos podrán solicitar directamente la revisión de los salarios mínimos y ya no sólo el gobierno federal.
- G. En general se moderniza la estructura y se agiliza y simplifica el procedimiento de revisión.
- H. Los salarios mínimos generales y profesionales se fijarán cada año y se regirán a partir del primero de Enero de cada año.

- I. Una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno la cuál podrá auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

- J. La Comisión Nacional de los salarios mínimos y las comisiones consultivas se integrarán en forma tripartita de acuerdo a lo establecido por la Ley del Trabajo.

- K. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas la que estarán constituidas por uno o más municipios en los que debe regir un mismo salario mínimo general sin que necesariamente existe continuidad territorial entre dichos municipios, dichas áreas geográficas están establecidas áreas (A, B y C). (40)

Esta reforma faculta a la Comisión Nacional de los salarios mínimos que es un organismo descentralizado de servicio social, que fué creada por el decreto de fecha 1 de Mayo de 1963, y que esta reglamentada por los artículos 551 al 574 y del 676 al 682 de la Ley Federal del Trabajo vigente y al tener como principal facultad y objetivo el fijar los

(40) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 314.

salarios mínimos generales y profesionales aplicables a la diversas zonas geográficas en que se encuentran dividida la República Mexicana así como a las diferentes profesiones y oficios de las ramas industriales, prevé un procedimiento detallado para cumplir dicha función, el cuál a mi parecer es correcto ya que contempla la representación del sector patronal, obrero y gubernamental así como la elaboración de diversos estudios a fin de conocer la situación económica del país así como de sus trabajadores. Pero el problema radica en que no solamente se toman en cuenta el aumento de precios de bienes y servicios al consumidor y las necesidades básicas de los trabajadores en la determinación de los salarios mínimos toda vez que si fuera así el salario mínimo estaría de acuerdo a las necesidades de los obreros, sino que influye determinantemente las decisiones políticas y económicas a seguir en el país por parte del Gobierno las cuales afectan principalmente a la clase trabajadora.

EL PACTO ECONOMICO DE SOLIDARIDAD

"El pacto económico de solidaridad nació el 16 de Diciembre de 1987, siendo Presidente Miguel de la Madrid H. el pacto es el resultado de la primera concertación social que tiene éxito en América Latina. Solo en España con los "puntos de Monclatura", en Italia con los acuerdos "scotti" la concertación social ha dado buenos resultados, ya que en Brasil el "plan cruzado" y en Argentina el "plan austral" han sido un fracaso total ya que ni el sector empresarial, ni el

obrero, ni el Estado cumplieron con lo que se había pactado".(41)

La concertación social es un acuerdo en el cuál intervienen los tres sectores más importantes de la producción, el obrero, el empresarial y el gubernamental y tiene forma política, contenido económico y soporte ético, es un acuerdo voluntario entre los tres sectores mencionados, en donde inclusive se sacrifican intereses a corto plazo para obtener resultados a futuro. En este acto de concertación social el sector obrero se compromete a no pedir aumentos de salarios por un determinado plazo, el sector empresarial a mantener los precios de sus productos y el sector oficial a dar estímulos fiscales y no establecer mayores gravámenes, cosa que en la realidad no sucede, en virtud que tanto el sector empresarial y oficial no cumplen con lo pactado y esto recae en perjuicio de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo vigente los define en su artículo 90 de la siguiente manera; Artículo 90 "Salario mínimo es la cantidad menor que deberá recibir en efectivo el trabajador por los servicios en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las neccsidades normales de un jefe de familia en el orden

(41) **CAVAZOS FLORES, BALTAZAR**, Ley Federal del Trabajo T.S.
Ed. Trillas, México, 1989, p. 162-163.

material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (42)

Es una utopía el contenido del art. 90 de la Ley, pues éste dispositivo legal señala que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia; la Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos determina un salario del todo suficiente.

No soy perito en materia económica, pero si es evidente que el llamarlo salario mínimo, nunca ha sido en realidad para la clase trabajadora, lo que provoca un nivel de vida que no va con la dignidad humana de la persona.

Para el maestro TRUEBA URBINA el salario mínimo es el derecho del trabajador a percibir éste no es estrictamente por una jornada de trabajo de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleva a cabo el trabajador al servicio del patrón". (43)

En México, los salarios mínimos siempre se han fijado con criterios políticos y nunca con un criterio económico, que busque garantizar a los trabajadores un

(42) TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa, México, 1972, p. 291.

(43) TRUEBA URBINA, ob. cit., p. 292.

beneficio para llevar a cabo sus necesidades fundamentales, el aumento inmoderado de los costos de la vida deja al salario mínimo indefenso para poder llevar a cabo los preceptos que señala el artículo 90 antes citado. Ni la Comisión Nacional para los salarios mínimos ni el pacto económico de solidaridad han podido frenar el aumento constante en los costos de la vida, pero si manteniendo en el más bajo nivel al salario mínimo, otorgándole un mínimo de aumento, en comparación a la que aumenta los precios. La idea de la fijación de un salario mínimo, es tal vez la más importante de las consagradas en la legislación laboral y en la Constitución en su art. 123.

SALARIO MINIMO GENERAL

Este tipo de salario se refiere a los trabajadores de la ciudad que no tiene una profesión determinada o un oficio clasificado por la Ley del Trabajo. Aunque la intención del artículo 123 de la Constitución es procurarle al trabajador que puede satisfacer las necesidades mínimas de él y su familia tanto en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos, hemos visto que esto no se da en la práctica ya que el patrón únicamente se preocupa porque el trabajador pueda reponer las energías gastadas para que pueda seguir vendiéndole su fuerza de trabajo.

El maestro NESTOR DE BUEN dice del salario mínimo general "nuestra realidad económica demuestra que el salario es insuficiente, ya que difícilmente le puede servir al trabajador, para algo más que para la atención de las necesidades vitales, a causa de esto el Estado ha tomado la responsabilidad de crear satisfactores que puedan obtener el trabajador para él y su familia un precio mínimo o algunos veces sin costo alguno". (44)

La Ley Federal del trabajo vigente en su artículo 92 establece: "los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen independientemente de las ramas de la actividad económica profesional, oficios o trabajos especiales". (45)

El salario mínimo general constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada ahora anualmente, nunca es suficiente. De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la amarga verdad económica. En realidad el salario mínimo general produce lo que los economistas denominan subempleo esto es, una ocupación cuya

(44) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 201.

(45) CAVAZOS, FLORES, ob. cit., p. 165.

remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas.

El salario mínimo general debe ser pagado por el patrón en todos los casos. El pago de un salario inferior al mismo tiene una doble sanción; desde el punto de vista laboral constituye una seria falta de probidad por parte del patrón que abre la posibilidad para que los trabajadores demanden la rescisión de su contrato individual de trabajo con fundamento en la frac. II del art. 51 de la Ley, con la consecuencia de tener que indemnizar a los trabajadores en los términos del art. 50 de la misma Ley del Trabajo.

La otra consecuencia dentro del ámbito del derecho penal constituye un fraude cometido en agravio de los trabajadores el pago de un salario inferior al mínimo y en consecuencia independientemente de tener que pagar la cantidad diferencial entre el salario mínimo y el pago hecho por el patrón, éste incurre en responsabilidad penal con la correspondiente, pena que se encuentra tipificada en el artículo 387 frac. XVII del Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales. por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promoverá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva.

Dicho precepto anunciado anteriormente esta legalmente fundamentado por la siguiente ejecutoria:

"Salario mínimo, el pago inferior al, es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la frac. IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador".(46)

Asimismo pasaremos analizar las garantías que la Ley del Trabajo otorga al salario mínimo, tratando de que no sufra más menoscabo del que ya tiene, así el artículo 123 de la Constitución en su frac. VIII indica:

El "salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.(47)

Asimismo el artículo 97 de la Ley Reglamentaria establece; "los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación o reducción, salvo en los casos siguientes:

(46) Informe 1982. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación p. 68.

(47) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 117.

1. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el art. 110 frac. V.
2. Pago de rentas a que se refiere el art. 151. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.
3. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos. Asimismo aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores se les descontarán el 1% del salario, a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley.
4. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de ésta Ley destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que

libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario".(48)

Para el maestro TRUEBA URBINA "el texto del artículo 97 transcrito anteriormente, es anticonstitucional pues va en contra de lo establecido en la frac. VIII del artículo 123 Constitucional, aunque indica que si es aceptable la deducción por deudas alimenticias.

De lo anterior señalado esta sustentado por la siguiente ejecutoria:

Salario. es embargable para asegurar alimentos. Es procedente el embargo del salario del trabajador, cuando se trata de asegurar alimentos de sus familiares.(49)

El maestro DE BUEN señala "que no es preciso esto ya que las fracciones II, III, y IV del artículo 97 señalado con anterioridad, también responde al deber de satisfacer las necesidades familiares, ya que se debe tomar en cuenta que el salario mínimo general y profesional es la cantidad mínima de supervivencia del trabajador y se debe respetar,

(48) *Idem*, ob. cit., p. 147.

(49) JURISPRUDENCIA; Apéndice 1975, 5ª Parte 4ª Sala. Tesis 217. p. 205.

no efectuando exacción hacia la mermada economía de las clases trabajadoras". (50)

De lo anterior señalado por el maestro DE BUEN podemos establecer que estamos de acuerdo con el criterio manifestado por que es importante proteger a lo máximo el salario mínimo, ya que de por si el salario está indefenso ante la situación económica que vive el país y efectuarle más descuentos a lo poco que se tiene resulta injusto.

Es necesario que estos descuentos exceptuando el de alimentos para los familiares, se haga en los períodos en que el trabajador pueda contar con más ingresos y así no tener que sufrir éste menoscabo a su salario.

El salario mínimo general a partir de 1968 ha sufrido los siguientes incrementos que en forma ejemplificativa a continuación se desglosan:

(50) *Idem*, ob. cit., p. 148.

PERIODO	PESOS	PERIODO	PESOS
1968	20.90	1981	244.83
1969	24.15	1982	318.26
1970	27.93	1983	593.66
1971	33.23	1984	738.81
1972	39.20	1985	1,107.64
1973	45.03	1986	2,243.77
1974	55.24	1987	5,867.42
1975	67.26	1988	8,640.00
1976	82.74	1989	9,160.00
1977	91.20	1990	10,080.00
1978	119.78	1991	11,900.00
1979	140.69	1992	13,330.00
1980	183.05	1993	N\$ 13.33
		1994	N\$ 14.21
		1995	N\$ 18.30

Actualmente el Gobierno Federal sacrifica a la clase trabajadora y en consecuencia ésta es la que reciente en gran medida la crisis económica. De donde se desprende que el 20% de la clase trabajadora percibe el salario mínimo.

B. SALARIO MINIMO PROFESIONAL

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada debidamente de acuerdo con la Ley, por primera vez fijó salarios mínimos profesionales al finalizar el año de 1965 y se consideró muy importante actuar con la prudencia adecuada, como se advierte al analizar los casos que fueron objeto de esa fijación, y al mismo tiempo establecer no sólo la denominación de los puestos que serían objeto del salario mínimo profesional, sino la definición de labores, pues sabido es que con una misma denominación se designan actividades diferentes en las distintas empresas.

En el artículo 123 Constitucional no se había fijado el salario mínimo profesional al respecto dice el maestro TRUEBA URBINA:

"Los constituyentes de 1917, con franca tendencia revolucionaria, en la frac. VI del artículo 123 de la Constitución constituyó la institución del salario mínimo vital, que es general para todos los trabajadores en todas las industrias, profesiones, oficios o especialidades, por cuánto que es aquél que se considera suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos como jefe de familia. En cambio desecharon el sistema oficial del salario mínimo industrial o profesional a

que se refieren las Leyes de Australia y Nueva Zelandia, incompatible con el derecho crearon las fracciones XVII y XVIII del mencionado artículo.

Consiguientemente estructuraron la fijación económica del salario mínimo vital y del salario mínimo, dejaron al libre juego de luchas de clases la fijación del salario mínimo profesional en los contratos colectivos y por medio de la huelga que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".(51)

Este tipo de salario se refiere a los trabajadores que pertenecen a determinada área de la industria, del comercio, profesiones o trabajos especiales y el no pagarlos es causa de rescisión del contrato de trabajo. El principal problema en el caso de los salarios mínimos profesionales es el de la determinación de las categorías de los trabajadores con una denominación específica, para evitar el abuso de los obreros, cuando se desempeñan trabajos calificados.

El criterio del maestro DE LA CUEVA respecto al salario mínimo profesional es el siguiente:

(51) TRUEBA URBINA, ob. cit., p. 140.

"Es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales, para constituir el mínimo remunerador de la profesión y en lo sucesivo una vez fijado, serán una fuerza nueva porque su misión además del mejoramiento inmediato de los salarios de éstos trabajadores, consistente en obligar a los contratos colectivos, para que en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo". (52)

Al respecto de lo señalado anteriormente lo define y establece la siguiente ejecutoria:

"Salario mínimo profesional, su falta de pago implica falta de probidad. Demostrado que el trabajador, de acuerdo con las labores que realizaba, tenía derecho al pago del salario mínimo profesional y el patrón no se lo cubría, pues sólo le pagaba un salario general, debe estimarse que opera la causal de rescisión del contrato laboral, consistente en la falta de probidad del patrón, ya que si la causal de referencia se configura cuando

(52) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 317.

no se cubre el salario mínimo general, por igualdad de razón debe generarse, cuando mereciendo el trabajador un salario mínimo profesional no se le satisface, pues esto implica mala fe".(53)

Algunos han pretendido confundirlo con el salario mínimo industrial; pero en realidad se trata de cuestiones diferentes, ya que éste último es aquél que en cada rama industrial se considera como el sueldo menor que es posible pagar teniendo en cuenta la potencialidad económica o la naturaleza de la actividad industrial de que se trata.

Nuestra Ley dispone que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial, considerado dentro de cada zona económica. Actualmente existen 86 categorías de dichos salarios. Los salarios mínimos profesionales, no encuadran dentro de la razón jurídica de protección del mínimo familiar que establece la frac. VIII del artículo 123 de la Constitución.

(53) AMPARO DIERECTO 316/85 Daniel Chavéz Gonzalez. 4 de Julio de 1985. Ponente Enrique Arizpe Narro. Secretario: Juan Castillo Duque. Informe 1985. Tercera Parte. Tribunal Col. del Noveno Circuito. p. 265.

C. SALARIO MINIMO DEL CAMPO

"El artículo 281 de la Ley del Trabajo de 1970, mejora las condiciones laborales del trabajador del campo en relación con su correlativo 192 de la Ley del Trabajo de 1931, el cuál contenía una norma confusa para atribuir al pago de las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en forma proporcional a los beneficios que obtuvieran de las cosechas o rentas. La Ley vigente engloba dentro de una sola definición a las personas que laboran en actividades del campo y así nos dice que son trabajadores del campo los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura y la ganadería al servicio de un patrón. Se presume inclusive que aquellos trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón son trabajadores de planta. En tanto que el artículo 281 actual establece la responsabilidad solidaria del propietario del predio con el arrendatario o el aparcerero para el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de las relaciones laborales con los trabajadores del campo. Asimismo nuestra Ley actual se ha inclinado definitivamente por la existencia de documentos escritos que comprueben las relaciones del trabajo y así, respecto de estos trabajadores del campo, también ordena que el contrato debe redactarse por escrito. Como obligaciones principales de los patronos se contienen las de pagar los salarios en el tiempo y lugar convenidos; suministrar

gratuitamente habitaciones adecuadas e higiénicas, en caso de enfermedad deberá pagar el 75% de los salarios por 90 días".(54)

Para fundamentar lo señalado con anterioridad, pasamos a transcribir la siguiente ejecutoria:

"Trabajadores del campo, control de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no están facultadas para desechar la prueba de inspección-en nómina, lista de raya, recibos de pago y otros documentos por el sólo hecho de que se trate de trabajadores del campo, pues la Ley del Trabajador no exime a los patrones de la obligación de llevar, conservar, exhibir en juicio los documentos, tanto de control de pago de sus trabajadores, como para demostrar el tiempo que tienen a su servicio".(55)

La Ley Federal del Trabajo quiso proteger a este tipo de trabajadores del campo, estableciendo que el propietario de

(54) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 215.

(55) A.D. 163/82 Antonio Sánchez Miranda 10 de Nov. de 1982. Unanimidad de votos. Ponente, Homero Ruiz V. INFORME 1982. 3ª Parte. Tribunal Colegial del Décimo Distrito, pag. 299.

un predio agrícola o ganadero es solidariamente responsable con el aparcerero de las obligaciones contraídas por éste y con el arrendatario.

También nuestra Ley Laboral establece la obligación de los patrones de tener los documentos por escrito que comprueben la relación de trabajo.

Los salarios mínimos del campo, mismos que al no quedar ya regulados de manera específica y concreta en la legislación laboral, debemos entender que quedan reglamentados por las disposiciones de carácter general que regulan los salarios mínimos.

El artículo 93 actual, producto de la reforma publicada en el diario oficial de la federación del 21 de Enero de 1988 hace congruente su terminología con el artículo 91 de la misma Ley.

D. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

La Ley Federal del trabajo es clara al señalar que el salario podrá ser por unidad de tiempo por unidad de obra (a destajo) a precio alzado, por comisión o de cualquier otra manera artículo 83 de la Ley Laboral.

Por lo que se refiere al salario por unidad de tiempo se le ha conceptualizado como aquél en que la retribución se mide en función del número de horas durante el cuál el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, y que puede ser en horas, días, semana o mes, para fundamentar lo antes señalado al respecto el maestro MARIO DE LA CUEVA señala lo siguiente:

"Recibe el nombre de salario por unidad de tiempo recibido por el obrero o empleado que cede a su patrón sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta, es la forma más frecuente de la remuneración a la cuál se contrapone el salario por pieza". (56)

Nos pronunciamos porque el salario por unidad de tiempo, entendiéndolo por éste un tipo de prestación de servicios sea una forma de la relación de trabajo, en consecuencia el trabajador tiene derecho de exigir el pago de su salario y del séptimo día. Por lo tanto, el salario por unidad de tiempo debe ser remunerador, equivalente por lo menos al mínimo legal, período, determinado y pagarse en efectivo. Por otro lado, como se debe determinar el tiempo de la jornada ésta se fijará con base en lo que señala la Ley del Trabajo respecto a la jornada de trabajo, sin poder

(56) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 305.

excederse de los máximos legales. Ocho horas para la jornada diurna, siete horas para la jornada nocturna y siete horas y media para la jornada mixta.

E. SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

"Este salario llamado también a "destajo" palabra derivada del francés destajau, que significa ajustar y expresar las condiciones en que ha de hacerse una cosa. (diccionario de la real academia.1970)".(57)

El salario se determinará por el número de unidades producidas y por el tiempo ocupado en producirla. Respecto al salario por unidad de obra, debe tomarse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador debe ser tal, que el número de unidades obtenidas en ocho horas equivalgan al salario máximo remunerador.

El maestro NESTOR DE BUEN dice al respecto "suele cambiarse con un salario de garantía, igual o superior al mínimo que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente que sea imputable al propio trabajador.(58)

(57) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 179.

(58) Idem, ob. cit., p. 180.

La Ley Federal del Trabajo señala en los siguientes artículos referentes al salario por unidad de obra lo siguiente:

Art. 83 "cuando el salario se fije por unidad de obra además de especificarse la naturaleza de ésta se hará contar la cantidad y calidad del material, asimismo en el artículo 89 de la propia Ley, establece el monto de las indemnizaciones en caso de salarios por unidad de obra en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de la percepciones obtenidas en los 30 días efectivos trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento".(59)

Para el maestro MARIO DE LA CUEVA "el salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador".(60)

El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas, ya que si bien estimula al trabajador para

(59) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 139.

(60) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 305.

obtener la mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad pues para hacer más se descuidan detalles de un buen trabajo. Desde un punto de vista social éste tipo de salario es combatido por los sindicatos, que argumentan que el obrero no repara en su salud con tal de ganar más.

El salario por unidad de tiempo que junto con el salario por unidad de obra, son propios del sistema capitalista. En este tipo de salario por unidad de tiempo lo que importa es el resultado del trabajo, es decir no se pagará por el tiempo de producción sino por la obra misma. Además debe ser bastante para cubrir las percepciones del séptimo día.

Es conveniente indicar que cuando el salario se fija por unidad de obra se requiere, de acuerdo con la Ley Laboral, especificar la naturaleza de ésta haciendo constar la cantidad y calidad del material.

F. SALARIO A PRECIO ALZADO

El salario a precio alzado se presenta cuando el trabajador pone su actividad y se le pagará de acuerdo con la cantidad de trabajo realizado, esta forma de salario cada vez es menos usada en la relación laboral ya que se presta al

abuso de los patrones por los inconvenientes que el salario presenta. Esta forma de salario señalado por la Ley el maestro DE LA CUEVA lo define de la siguiente manera:

"Es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar esta forma de salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra, del primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas; y del segundo porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar".(61)

La diferencia que existe entre el salario a precio alzado con la figura civil del contrato de obra a precio alzado, consiste en que en ésta el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla y en el salario a precio alzado solamente se pone la actividad del trabajador.

G. SALARIO A COMISION

El pago de éste salario generalmente le corresponde al personal que trabaja a comisión, lo encontramos regularmente entre los agentes de comercio.

(61) *Idem*, ob. cit., p. 306.

El maestro DE LA CUEVA señala que "el salario a comisión es aquél que se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador". (62)

En la definición anterior el maestro DE LA CUEVA, abarca no sólo a los productos sino también a los servicios, donde también es frecuente encontrar este tipo de trabajadores pagados por comisión. Además en el campo jurídico existen las fianzas, cuyos agentes, se encuadran perfectamente en esta hipótesis. En la práctica se ha establecido que el salario por comisión sea fijado a las personas por cada unidad vendida o colocada; en otras ocasiones con base en el porcentaje del precio de venta y en algunos casos, existe una tarifa fijada previo a la contratación del personal. Dependiendo de las políticas de la empresa puede fijarse un sueldo base, más las comisiones respectivas a la colocación de los productos, lo que implica un incremento de salario.

El artículo 286 de la Ley Laboral señala "el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos a dos o tres de dicha primas. Para determinar el monto del salario diario se tomará como base

(62) DE LA CUEVA, MARIO, ob., cit. p. 306.

el promedio que resulte de los salarios del último o del total de los recibidos si el trabajador no cumple un año de servicio. (63)

Que aún la ley no señala de manera expresa, dada la analogía de situaciones, resulta evidente que el salario a comisión le es aplicable el mismo principio del art. 85 esto es, que habría de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción por lo menos del salario mínimo. La reglamentación del trabajo de los agentes de comercio, de seguros, de los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes. Pero la redacción del artículo 286 nos deben llevar a la conclusión de que no basta la denominación de agentes de comercio para que se desprenda o se aplique la legislación del trabajo, sino que será preciso, según se desprenda del precepto citado, de la expresión de motivos de la iniciativa presidencial y de la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación o contrato de trabajo subordinado pues la legislación laboral solamente se aplica al trabajo subordinado y servicio personal.

A continuación se transcribe la siguiente ejecutoria:

(63) *Idem*, ob. cit., p. 306.

"Trabajadores a comisión, pago de sus salarios. Como la retribución que corresponde a los comisionistas cuando son sujetos de un contrato de trabajo, se calcula sobre la cantidades que efectivamente percibe el patrón debe considerarse el total de la operación realizada por un agente para calcular la comisión que efectivamente le corresponde.

Cuando se ha pagado un anticipo sobre la comisión que corresponde al trabajador, debe practicarse una liquidación en el curso de la operación, para establecer la compensación que corresponda lo que no puede estar prohibido porque si así fuera no podría dejarse subsistente la obligación del patrón de adelantar parte de la comisión, pues no tratándose de salarios que se perciban por día en, los que el descuento esta prohibido, sino de una forma de liquidación al salario que exige un sistema de compensación, la liquidación correspondiente debe practicarse a más tardar cada 15 días a efecto de pagar a los trabajadores, lo que se les adeuda, o sea dentro, de los mismo plazos que la Ley fija para el pago de los salarios pues de no ser

así, podría el patrono retener el salario por un tiempo mayor del fijado por la Ley". (64)

H. SALARIO INTEGRADO

Dentro de lo que se entiende por salario la Ley Federal del trabajo a tenido a bien señalar los elementos que conforman el salario de un trabajador, en éste orden de ideas el artículo 84 indica: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (65)

El maestro NESTOR DE BUEN dice "que la Ley del Trabajo de 1970, recoge en el artículo 84 el salario integral, comprendiendo éste lo que indica el precepto del mismo encontramos que algunas prestaciones en especie, las cuáles se componen de diversas suertes de bienes distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo. Por lo que toca a las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del

(64) APENDICE. al tomo XCIII del Seminario Judicial de la Federación. Vol. III Tomo XLV José N. y Coar. pag. 3 323

(65) NESTOR DE BUEN, ob. cit., p. 175.

trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo". (66)

Por lo cuál se entiende que aún cuando no se perciba esas prestaciones en labor ordinario incrementan el salario. O sea que para efecto de pago de indemnizaciones se debe tomar en cuenta el salario integrado con los elementos señalados en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, no así para el pago de vacaciones aguinaldo, etc.; para lo cuál sólo debe tomarse en cuenta el pago por labor ordinaria.

Pero cuando el trabajador demanda su Reinstalación los salarios se deben pagar con los incrementos que sufra. El salario no se limita a la percepción diaria del trabajador, sino que incluye, también como pago todo beneficio o prestación que reciba con motivo de un trabajo, siempre y cuando los reciba en forma regular y constante y no ocasional.

Los elementos que integran el salario son entre otros los siguientes;

Las gratificaciones que recibe el trabajador con motivo del desempeño de su trabajo pasan a formar parte de su salario, en nuestra legislación para que las gratificaciones

(66) Idem, ob. cit., p. 191.

formen parte del salario es necesario que el patrón entregue a uno o varios trabajadores cierta cantidad de dinero por algún motivo en forma periódica a cambio de su servicio.

Por cuota diaria debe entenderse a la remuneración directa que recibe el trabajador con motivo del desarrollo de sus labores, la reglamentación se encuentra en el art. 88 de la Ley Laboral debe ser en efectivo y en moneda de curso legal.

La habitación si forma parte de su salario que recibe mensualmente, el patrón le proporciona alimentos y habitación en un equivalente el 50% del salario art. 334 de la Ley.

La comisión se define como la retribución de servicios en función de una proporción sobre el importe de las mercancías vendidas. Es necesario que exista la relación de trabajo para que el salario a comisión sea considerado como tal porque hay trabajadores que perciben sus salarios mediante el pago de porcentajes aplicado a ventas cobros realizados y otros que además de la cuota diaria obtienen percepciones, con motivo del incremento que se produce en las ventas.

Las prestaciones en especie se forman de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, pero es necesario que el

patrón entregue al trabajador dichas prestaciones en forma continua, ya que si es en forma esporádica no podemos considerarlas como parte del salario.

Las primas son cantidades que se entregan al trabajador en razón directa a la producción, se denomina salario con primas porque existen dos partes en él, el que recompensa un rendimiento básico llamado salario básico y la que recompensa el rendimiento superior al básico llamado premio.

Otras prestaciones consideradas son la propina que es la gratificación en dinero que otorga los usuarios al trabajador por su servicio prestado que generalmente es del 10% en los artículos 346 y 347 de la Ley Laboral se reglamenta lo relativo a esta parte integrante del salario. El monto de la propina tiene importancia para el pago de las indemnizaciones, es imposible fijarlo o probarlo en un proceso laboral. Pero existen diferencias en cuanto a determinar si la propina forma parte del salario. Los viáticos son las cantidades que se entregan al trabajador por el desempeño de sus funciones, cuando tiene la necesidad de cubrir gastos para alimentación y hospedaje, pero estos gastos se encuentran sujetos a comprobación y no forman parte del salario, solo serán parte integrante de él cuando se entreguen en forma fija sin comprobación. Pero para que una prestación pueda considerarse como parte del salario,

es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los viáticos que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos personales.

"Horas extras, las cantidades percibidas por concepto de, no formar parte del salario. Conforme a los artículos 82, 84, 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte las horas extras que autoriza la frac. XI del art. 123 Constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal. En consecuencia la citada remuneración por horas extras no forman parte del salario, en virtud que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento Constitucional de sus retribuciones son también distintas".(67)

(67) A.D. 4571/72 Guillermo Obele Espinoza. 26 de Abril de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Enrique Guerrero Lopez. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1973. 2ª Parte 4ª Sala. pag. 44.

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

Sin embargo por cuota diaria, no es solamente tabular, ya que también es variable acepta esa denominación de acuerdo a lo señalado en el artículo 89 de la Ley Laboral.

En realidad el salario por cuota diaria; cuando no es tabular constituye un salario integrado y aún cuando no precisamente en los términos del artículo 84 de el formarán parte todos los conceptos variables del salario. De la Ley de 1970 uno de los conceptos más discutidos, ha sido el de salario que contempla el artículo 84. Lo expuesto al desahogar el citado artículo con los antecedentes enunciados es buena prueba de ello.

El salario integral como vimos anteriormente comprende tanto los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En la Ley del Trabajo se establecen prestaciones económicas que responden claramente a un salario

remunerativo que es la cantidad de dinero que recibe un trabajador, tal es el caso del artículo 71 que al imponer la prima dominical ordena determinarlo sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Por lo que hace a la vacaciones, de la lectura de los artículos 76 y 80 se desprende la intención de que tanto el salario como la prima se calcula sobre el que corresponda a los días laborables esto, es sobre salario nominal.

Por último no puede existir alguna duda de que el salario integral deberá considerarse siempre, con respecto a cuestiones terminales esto es a las indemnizaciones por riesgo de trabajo con limitación del artículo 486 y por despido.

CAPITULO III

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

3.1 ASPECTOS GENERALES

El legislador no ha querido limitarse al regular todo lo relativo al salario, con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso del trabajador que ha sido necesario crear un capítulo especial en la Ley Laboral que permita, hasta donde es posible hacerlo en base a disposiciones legales, que el trabajador reciba su salario y que éste no quede afectado por medidas interesadas.

En éste capítulo hacemos referencia a estas medidas, previstas en la Ley, que la experiencia demuestra que han resultado en términos generales bastante eficaces. Su perfección habrá de lograrse con medidas de defensa sindical, un derecho del trabajo que se apoye, para su cumplimiento, sólo en las resoluciones de los Tribunales del Trabajo, será siempre ilusorio si no se cuenta con el apoyo real de un movimiento colectivo definido, exigente y honestamente dirigido.

Las normas y medidas que protegen al salario del trabajador se les denomina "normas protectoras del salario" y se determinan en el artículo 123 Constitucional, en las fracciones VIII, X, XXVII letras D, E, F del Apartado "A", así como en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo séptimo, del título tercero. La protección derivada de la Ley del Trabajo no sólo contiene disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrón, sino también contra personas ajenas a la relación laboral. Las normas de trabajo son de utilidad pública, esto es la renuncia que de ellos se haga queda sin efecto y sin ningún valor en el campo jurídico laboral.

La protección al salario comprende los siguientes aspectos:

- ❖ *PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON*
- ❖ *PROTECCION CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON*
- ❖ *PROTECCION CONTRA LOS ACTOS DEL TRABAJADOR*

3.2 PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON

3.2.1 EL DERECHO A DISPONER DEL SALARIO

El principio se ha enunciado en el artículo 98 de la Ley que dice:

"Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe éste derecho será nulo".(68) Esta disposición forma parte del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, aunque con distinta redacción fué ratificada por nuestro país. Basta por tanto estimar que el trabajador puede hacer lo que libremente determine con su salario.

Como resultado de esta libre disposición, el salario debe pagarse directamente al trabajador, y en éste caso se procura proteger al trabajador en contra de las maniobras que eventualmente conduzcan a que no perciba la totalidad de su salario y a la libre disposición que haga del mismo.

3.2.2 EL COBRO DEL SALARIO.

En el artículo 123 Constitucional fracción XXVII, inciso D, se establece como condición nula aunque se pacte:

"Las que señala lugar y recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando se trate de empleados de estos establecimientos".(69)

(68) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 148.

(69) Idem, ob. cit., p. 150.

Estas disposiciones se dan con objeto de que el trabajador no gaste su salario adquirido en esos lugares comprando mercancías innecesarias.

La Ley Federal del Trabajo confirma esta disposición en el artículo 101, pero existen excepciones como en el caso de las empresas que cubren el salario de los trabajadores en cheques, cuyas medidas es aceptado para evitar que el obrero maneje cantidades de dinero semanal o quincenalmente y se exponga a un asalto, en caso de pérdida de documento, se comunica a la empresa o al banco para que éste no se pague y el trabajador pueda recuperar el importe del cheque.

En cuanto el pago en especie, el artículo 102, lo permite siempre que se pague parte en efectivo y parte en especie la cuál deberá ser apropiada al uso personal del trabajador y su familia. La Ley Laboral en sus artículos 108 y 109 establece que el pago del salario deberá efectuarse en el lugar donde se preste el trabajo, y deberá hacerse además en día y hora laborable o inmediatamente después de su terminación y directamente al trabajador, quién si se encuentra imposibilitado, se hará a la persona autorizada por el trabajador. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en otra resolución de clara tendencia patronal ha resultado que en el caso de que los trabajadores promuevan la rescisión por falta de pago, les corresponde acreditar que

se presentaron a cobrar sus salarios y que el patrón se negó a pagarlos.

3.2.3 LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

La disposiciones del artículo 123 Constitucional frac. X determina:

"El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda". (70)

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 102, las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de sus familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Al respecto el maestro TRUEBA URBINA manifiesta lo siguiente:

"Cuando el trabajador se le otorgan prestaciones de alimentos y habitación, estas se deben estimar equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo, aplicando

(70) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 148.

supletoriamente al artículo 334 de la Ley Laboral, en donde se encuentra los domésticos".(71)

Dispone el artículo 102, que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso del trabajador y de su familia y razonablemente en proporción al monto del salario que se pague en efectivo.

Posiblemente con ello se pretende seguir una de las tendencias modernas en materia de trabajo sobre salarios, que ya señalamos antes o sea la de adaptar la remuneración a la situación familiar y social del trabajador. Sin embargo el mandato legal resulta un tanto vago lo que propicia conflictos para definir qué es lo razonablemente proporcional al monto del salario.

En nuestra opinión se funda en la consideración de que es posible establecer un acuerdo sobre el valor de las prestaciones en especie, si se advierte el requerimiento legal de que deben ser razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Por otra parte no puede dejar de considerarse la especial situación de los trabajadores domésticos virtualmente incorporados al hogar del patrón y respecto de los cuáles la disposición del artículo 334 de la Ley, en realidad constituye una norma

(71) *Idem*, ob. cit., p. 149.

dictada en beneficio del patrón, el que en forma necesaria debe de cubrir parte del salario en especie que abarca aproximadamente el 34 por ciento.

Dicho artículo viene a constituir la excepción a la regla general establecida en el artículo 90 que obliga a pagar el salario mínimo en efectivo.

3.2.4 LA PROHIBICION DE SUSPENDER EL PAGO DEL SALARIO

El patrón no puede modificar las condiciones de trabajo, por lo tanto no puede reducir el salario ya que esto es causa de rescisión de la relación de trabajo, y el trabajador tiene dos acciones en este caso, el pago de su salario completo o la rescisión por causa imputable al patrón.

"La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley".(72) Este artículo se refiere básicamente a la suspensión de la relación de trabajo a que se refieren los artículos 42 (individual) y 427 (colectiva).

(72) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 148.

3.2.5 LA PROHIBICION DE IMPONER MULTAS A LOS TRABAJADORES

La prohibición que tiene el patrón cuando celebra el contrato de trabajo no podrá fijar multas para el trabajador, que cometa faltas ya que lo prohíbe la Constitución en su artículo 123 frac. XXVII, inciso F. y en caso de que el patrón fijará una multa ésta ocasionaría la rescisión del contrato de trabajo o bien podría reclamar la devolución de la cantidad que indebidamente se le descontó por multas.

Esta norma protectora del salario también está establecida legalmente en el artículo 107 de la Ley Laboral que dispone:

"Esta prohibido la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".(73)

El problema tiene una importancia relativa ya que de hecho, es una costumbre establecida sólo respecto de los deportistas profesionales o bien dentro de los sindicatos reconocida inclusive en algunos estatutos y funciona como sanción por inasistencias los actos sindicales.

(73) *Idem.* ob. cit., p. 149.

Lo anterior se deducía del texto de una Ley anterior, pero de hecho de que el legislador haya sido más explícito tiene ventajas indudables pues impide, que por ignorancia pudiera algún caso de imposición de multas.

El descuento, impuesto libremente por el patrón es una actitud negativa o dolosa porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por si mismo.

De ahí la importancia fundamental que tiene la frac. XXVII inciso F de nuestra Constitución que establece que es nula la estipulación que permita retener el salario por concepto de multa.

El artículo 107 transcrito con anterioridad quiso dar a la prohibición mayor énfasis al señalar que cualquiera que sea la causa o motivo quede estipulado en forma legal y en beneficio de los trabajadores la imposición de una multa.

3.2.6 LOS DESCUENTOS AUTORIZADOS

El legislador ha preferido en nuestro concepto atinadamente, señalar como norma general la prohibición de hacer descuentos al salario y determinar los casos de excepción, el artículo 110 manifiesta lo siguiente:

- I. "Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquéllos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados por la autoridad competente.

- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y.

- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de ésta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario".(74)

El artículo 97 se refiere a los descuentos autorizados a los salarios mínimos, éste artículo se refiere a los descuentos a los salarios superiores a los salarios mínimos. En igual fecha de la señalada en el artículo 97 fue reformada la frac. III de éste artículo exactamente en los

(74) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 149.

mismos términos ya comentados en el artículo 97 y al cuál nos remitimos.

Se ha pretendido que los mínimos profesionales no queden sujetos a descuentos de impuestos del I.M.S.S. éstos mínimos no gozan de dicha protección.

Por lo que se refiere a la frac. VI es frecuente que con el pacto en el contrato colectivo de trabajo o sin el pacto las empresas reciban instrucciones por parte del sindicato para descontar a los trabajadores sindicalizados el importe de cuotas extraordinarias. Tal descuento es ilegal pues no lo permite ésta fracción que solo autoriza el descuento por cuotas ordinarias.

Esta práctica no creemos que constituya propiamente una falta de probidad por parte del patrón, que pudiera generar el derecho de los trabajadores a demandar la rescisión de contrato con la consecuente indemnización a que se refiere el artículo 50, pero estamos seguros de que si los trabajadores exigieran del patrón la devolución del importe de las cuotas extraordinarias descontadas la Junta de Conciliación y Arbitraje condenaría al patrón al reembolso de los descuentos indebidos.

A continuación se transcribe la siguiente ejecutoria:

"Salarios. Descuentos por conceptos de anticipos. Monto. Tratándose de deudas contraídas con el patrón por concepto de anticipos de salarios, en términos de lo que disponen los artículos 123 Frac. XXIV del Apartado "A" y 110 frac. I de la Ley Federal del Trabajo solamente es exigible al trabajador en la vía laboral el equivalente a un mes de salario, porque así lo disponen expresamente los artículos invocados".(75)

3.2.7 LA IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO

La irrenunciabilidad del salario se ha determinado en el párrafo introductorio en la frac. XXVII del artículo 123 de la Constitución dice:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato".(76)

Este principio se confirma en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo contenido consagra la

(75) Amparo Directo 5165/81 J. Miguel Méndez Arzola. 24 de Febrero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez. Informe 1987, 4ª Sala, pag. 69.

(76) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 210.

irrenunciabilidad del trabajador a percibir el salario. tomando en cuenta las normas contenidas en la Ley, los interpretes formalistas sostuvieron la nulidad de cualquier estipulación contenida en un contrato que implicará la renuncia del trabajador a percibir un salario por su trabajo.

Analizando el problema se llegó a la conclusión de que el trabajador al recibir su salario de cada semana tenía la libertad para renunciar o transigir sobre una parte del mismo, lo cuál desvirtuaba el derecho a la percepción del salario. En base a lo anterior se modificó el artículo 22, que pasa a ser el 5º de la nueva Ley que dice:

No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Se reafirma éste principio en el artículo 33 según el cuál, es nula la renuncia a que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Este derecho se repite en el texto del artículo 99 de la Ley, aunque por todos los medios legales los legisladores han procurado proteger al trabajador, y evitar que éste renuncie al derecho de percibir su salario, dicha renuncia se presenta frecuentemente pero siempre en forma simulada ya

el trabajador declara haber recibido con anterioridad los pagos correspondientes.

A continuación transcribimos la siguiente jurisprudencia que establece lo siguiente;

"A pesar de ello la Corte, en forma inexplicable resolvió que la Junta actúa correctamente al absolver al patrón del pago de los salarios retenidos o diferencias del salario, si es que el trabajador al absolver posiciones admitió haber aceptado la reducción del salario".(77)

3.2.8 LA COMPENSACION

La fracción VIII del artículo 123 de la Constitución prohíbe la compensación entre deudas del trabajador y del patrón que efectúe al salario mínimo. Este principio se confirma en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 105 que dice:

(77) Amparo Directo 3315/1962. Felix García. Resuelto el 13 de Mayo de 1964. 4ª Sala, Boletín 1964, p. 397.

"El salario de los trabajadores no será objeto de compensación". (78)

La Ley de 1931 no resolvió el problema con suficiente claridad cuando se trata de salarios superiores al mínimo. De acuerdo a este principio si el trabajador contrae alguna deuda con el patrón, deberá éste pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que señala la Ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los salarios.

Es frecuente, cuando el trabajador demanda al patrón cualquiera que sea la acción ejercitada que éste contrademande al trabajador el pago de los adeudos. Atento a lo dispuesto por éste artículo es ilegal la compensación que algunas veces decretan las Juntas de Conciliación. Esta disposición parece entrar en contradicción con el artículo 110 de la Ley que permite prácticamente una compensación al establecerse la posibilidad de que el patrón haga los descuentos en los salarios de los trabajadores para el pago de deudas y averías. En realidad no hay contradicción, estamos en presencia de dos disposiciones de las cuáles el artículo 105 es de carácter general y el artículo 110 es de carácter excepcional, lo que hace que sea lícito aplicar el caso particular que prevalece sobre el caso general.

(78) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 151

3.3 PROTECCION CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON

3.3.1 PREFERENCIA ABSOLUTA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO

El artículo 123 frac. XXIII de la Constitución establece:

"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o quiebra".(79)

Esto es con la finalidad de anteponer los valores humanos a los materiales, si un capitalista no le paga su crédito a otro, esto no debe repercutir en los derechos del trabajador.

El artículo 113 de la Ley establece al respecto:

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfrutan de

(79) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 152.

garantía real, los fiscales y los a favor del I.M.S.S., sobre todos los bienes del patrón.

La Comisión se propuso cerrar el debate y resolver todas las dudas consecuentemente decidió expresar, con la máxima claridad la preferencia de los créditos de trabajo, de una manera general y en todas las hipótesis que se discutieron en el pasado. Vale la pena resaltar los créditos fiscales, lo que, así lo creyó la Comisión, es un reconocimiento altísimo de los valores humanos del trabajo. Como un testimonio de gratitud al Derecho Civil por su artículo 2989, diremos que en el artículo 113 se consignó un privilegio general absoluto. El artículo comentado otorga preferencia únicamente por lo que respecta a las prestaciones del último año, tomando en consideración el término de prescripción del plazo señalado a que se refiere el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.2 LOS CONCURSOS DE ACREEDORES Y LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se establecía el principio de que el trabajador no necesita entrar en concurso para recibir el pago de sus salarios, sólo que no determinaba un procedimiento efectivo para el pago

y es hasta la Ley del Trabajo de 1970 que en su artículo 114 establece que la única autoridad competente para intervenir en los conflictos de trabajo es la junta de Conciliación y Arbitraje su texto dice:

"Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".(80)

La Ley Federal del Trabajo vigente recogió una de las disposiciones del Código Civil y de la Ley de 1931, por lo tanto en el artículo 114 puede establecerse que no entra el trabajador en concurso, quiebra o suspensión de pagos. Pero no se estableció un procedimiento efectivo para el pago de los créditos de trabajo, pues ni el artículo 2989 del Código Civil, ni el artículo 36 de la Ley Laboral determinaron como deberían de enajenarse los bienes para efectuar el pago ni la manera de llevar éste a cabo. La Ley nueva laboral partió del principio de que la única autoridad competente para intervenir en los conflictos de trabajo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo cuál a fin de reafirmar su jurisdicción exclusiva, se redactó el párrafo segundo del artículo 114 de la Ley de la materia.

(80) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 211.

3.3.3 LA CONCURRENCIA DE EMBARGOS

Es frecuente que se presenten situaciones conflictivas entre dos o más embargos practicados por la Junta de Conciliación y Arbitraje o por un Juez Civil, para solucionar esta situación el artículo 466 frac. II de la Ley dispone:

"El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aún cuando sea posterior es preferente sobre los practicados por autoridad distinta de la Junta de Conciliación y Arbitraje".(81)

La fracción I del mismo artículo resuelve el problema en el caso de concurrencia de embargo por créditos de trabajo, será preferente al primero salvo de prevaleciente de derecho.

3.3.4 PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO SOBRE LOS DE GARANTIA REAL Y LOS DE RESERVA DE DOMINIO

La preferencia de los créditos de trabajo es absoluta por tanto si en ejecución de un adeudo se embarga un bien

(81) *Idem*, ob. cit., p. 212.

que reporta un gravamen real la preferencia del crédito de trabajo es efectiva, el acreedor prendario o hipotecario podrá comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia de otros bienes lo que hace necesaria la suspensión de un privilegio, frente a otros acreedores de derecho civil.

Al respecto la Ley del Trabajo en su artículo 113 expresa:

"Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, lo fiscales y los a favor del I.M.S.S. sobre todos los bienes del patrón". (82)

Al respecto se transcribe la siguiente ejecutoria:

"Créditos de los trabajadores. Los artículos 2989 del Código Civil y 114 de la Ley Federal del Trabajo disponen que los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra o sucesión, para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones: que

(82) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 213.

deducirán su reclamación ante la autoridad de trabajo que corresponda, y que en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los créditos de que se trata, sean pagados preferentemente a cualquiera otros". (83)

3.4 PROTECCION CONTRA LOS ACTOS DEL TRABAJADOR

Las deudas contraídas por los trabajadores con terceros no atañen a la relación del trabajo, pero como una finalidad del derecho del trabajo, no es sólo la defensa del trabajador frente al patrón, sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa y esto sólo se logra protegiendo al salario del trabajador. Estas protecciones son las siguientes:

3.4.1 PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR.

El artículo 100 de la Ley establece que el salario se pagará directamente al trabajador, la excepción a esta regla la señala la Ley y el artículo mencionado que dispone:

(83) S.J. de la Federación, tomo LIII, pag. 1622. Amparo N° 1174 de 1937 sec. 2°.

"Que cuando el trabajador este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro de su salario, en éste caso el patrón debe de cerciorarse si efectivamente se encuentra imposibilitado, ya que el pago hecho en contravención a lo dispuesto no libera de responsabilidad al patrón".(84)

Si el trabajador se encuentra en la situación mencionada, el pago se efectuará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

3.4.2 LA NULIDAD DE LA CESION DE LOS SALARIOS

El artículo 104 de la Ley dice:

"Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".(85)

La cesión de salarios es uno de los casos de división entre la defensa del salario contra el patrón y contra los acreedores del trabajador, ya que la disposición que decreta

(84) **CLIMENT, BELTRAN**, ob. cit., p. 153.

(85) **Idem**, ob. cit., p. 153.

la nulidad de la cesión se refiere tanto a la cesión al patrón como a personas ajenas a la relación de trabajo.

Esta medida es una defensa fundamental ya que de nada serviría la prohibición de los descuentos y la inembargabilidad de los salarios si estos pudieran cederse libremente.

3.4.3 LA INEMBARGABILIDAD

El artículo 123 Constitucional en su fracción VIII decretó la inembargabilidad del salario y se confirma en el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo. Esta legislación se refiere tanto al salario mínimo como al superior en éste caso sólo hay una excepción, en el caso de pensiones alimenticias, con el requisito de que ésta sea decretada por autoridad competente y en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Para garantizar ésta protección el mismo artículo señala:

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial administrativa de embargo.

A continuación se transcribe la siguiente ejecutoria:

"Salario. Inembargabilidad de la Ley Federal del Trabajo de 1931 de observancia general en toda la República y reglamentaria del artículo 123 Constitucional, dispone en su artículo 95 (112 de la Ley actual), que el salario es inembargable y no esta sujeto a compensación o descuento alguno fuera de los establecidos en el artículo 110. Dicha Ley Federal por ser reglamentaria de un precepto constitucional, debe ser respetada por los juzgadores de todos los estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales". (86)

3.4.4 FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes, así como ejercitar las acciones que les corresponda o que hubieran correspondido al trabajador, sin necesidad de juicio sucesorio, que acredite su relación con el autor de sucesión

(86) **Tesis de Jurisprudencia Apéndice 1917-1985. 5ª Parte. 4ª Sala pag. 238.**

La disposición se complementa con el artículo 115 de la Ley del Trabajo que dispone:

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. Además de lo establecido en el precepto anterior la misma Ley establece en el artículo 774 la obligación de la junta de conciliación y arbitraje de solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa de Trabajo, mientras tanto comparezcan a juicio los beneficiarios que tendrán que acreditarlo ante la Junta.

A continuación se transcribe la siguiente ejecutoria:
Salarios pendientes de pago a la muerte de un trabajador.- Las prestaciones pendientes de pago a la muerte de un trabajador deben ser pagadas, en caso de fallecimiento de éste, a sus dependientes económicos que las reclaman por medio del juicio laboral respectivo pues aunque tal procedimiento no se apoye en el precepto expreso de la Ley Federal del Trabajo, tiene su jurisdicción en los principios que derivan de la misma, toda vez que tales prestaciones constituyen percepciones pecuniarias emanadas del contrato de trabajo, por lo mismo

corresponde al trabajador, y a falta éste por fallecimiento a sus beneficiarios y no a sus sucesores legales".(87)

3.4.5 LA HUELGA

La huelga de protección que se desarrollo al amparo del artículo de la Ley de 1970, ha sufrido un gran quebranto en la reforma procesal de 1980. A partir de la reforma se pueden hacer efectivos los créditos de los trabajadores, entre otros: A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, tampoco podrá practicarse embargo, en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: Asegurar los derechos de los trabajadores especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de 2 años de salario del trabajador según lo establecido por el artículo 924 de la Ley Laboral.

(87) Tomo CXVIII, Petróleos Mexicanos (D5090/51: Cinco ejecutorias en el mismo sentido.

3.4.6 PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL SALARIO

Las acciones derivadas del salario al no tener una forma de prescripción especial, se sujetarán a las prescripción general de 1 año, computable a partir del día siguiente en que se haga exigible la obligación. Como lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia que las acciones ejercitadas por falta de pago de salarios anteriores al último año, se ajustarán a lo dispuesto en la Ley de Trabajo.

CAPITULO IV

NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS

4.1 CONCEPTO

La doctrina ha pasado por alto, al menos al nivel de obras generales, el problema de determinar la naturaleza jurídica de los salarios caídos. En realidad el problema radica en la imprecisión de la Ley Laboral que partiendo del supuesto de que constituyen una indemnización obviamente generada por la violación patronal de los derechos del trabajador, en ocasiones señala que se trata realmente del pago de salarios, a los que agrega la calificación de vencidos. Si bien es cierto que en la frac. III del artículo 50 de la Ley el Trabajo 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.

Es claro que la expresión "vencidos" y aún la de "caídos" que es el término de más uso en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, parece reflejar la intención del legislador de puntualizar el origen de la responsabilidad de

la parte patronal el no haber cubierto los salarios al trabajador, lo que determina que se trata de una obligación vencida.

El maestro NESTOR DE BUEN señala:

"Salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador, se trata de una medida indemnizatoria no de una situación especial de salario".(88)

También señala referente a los salarios caídos el maestro DE LA CUEVA "quien señala que se han asimilado a una especie de costas judiciales y de una indemnización".(89)

Por lo anterior podemos concluir que se conoce con el nombre de salarios caídos o vencidos, los que debió recibir el trabajador si hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fué despedido o se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordena la reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente.

(88) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 102.

(89) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 263.

4.2 SU REGLAMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 Constitucional los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas; sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido.

Esta gran conquista de los trabajadores se consigna expresamente en el originario artículo 123 de nuestra Constitución, que consagra la estabilidad en el empleo de manera que cualquier despido arbitrario le da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido, o bien a ejercer la acción de indemnización de 3 meses de salario, en caso de que así lo conveniera.

En la frac. XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional cuyo texto vigente es consecuencia de la reforma publicada en el Diario Oficial de 21 de Noviembre de 1962 se establece el derecho del trabajador injustificadamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato o la indemnización de 3

meses, de salario, el precepto constitucional quedó concluido así:

XXII. "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario.

La Ley determinará los casos en que el patrón 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 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".(90)

El trabajador despedido injustificadamente tiene 2 acciones, una de Reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato de trabajo y otra de indemnización de 3 meses

(90) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 114.

de salario y el pago de salarios vencidos o caídos en los términos del artículo 48 de la Ley que a la letra dice:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de 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".(91)

Podemos concluir al respecto de que el trabajador no esta obligado a optar por la Reinstalación o por la indemnización al formular su demanda, porque la frac. XXII del art. 123 Constitucional no habla de 2 acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado.

La frac. XXII implanta el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido

(91) *Idem*, ob. cit., p. 26.

injustificadamente eliminando la facultad del patrón de no someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación. En consecuencia se establece como regla general el derecho a la permanencia en el empleo, salvo las excepciones que previene la frac. XXII y que se encuentran determinadas en el artículo 49 de la Ley de la materia.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ratifica el derecho del trabajador a la elección de cualquiera de las dos acciones a que tiene derecho, pero no define el momento en que debe solicitarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

También determina el artículo en mención que el obrero tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos desde el momento o fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de rescisión.

4.3 SU PAGO

Para fijar el monto de los salarios vencidos o caídos hay que tomar en cuenta lo que establece la Suprema Corte, la acción intentada por el actor-trabajador como consecuencia del despido de que fué objeto por parte del

patrón. Si el trabajador ejercita la acción de cumplimiento de contrato y el pago de los salarios caídos y se condena al patrón a que lo reinstale, se deben considerar, para establecer el monto de los salarios caídos, los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo. En cambio, si el trabajador ejercita la acción de Indemnización Constitucional, en este caso no se toman en cuenta para fijar el pago de los salarios vencidos, los aumentos que haya habido al salario del obrero durante la tramitación del procedimiento.

De lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y lo que regula el artículo 48 de la Ley Laboral, me parece injusto ya que no especifica con claridad si las dos acciones que le otorga al trabajador son de iguales beneficios, problema que se estudiará con más amplitud cuando se toque el tema de la indemnización Constitucional.

Además de las acciones enunciadas con anterioridad que son las más importantes, La Ley del Trabajo regula también el pago de los salarios cuando se presenta una situación que rompa en forma voluntaria o fortuita la relación de trabajo en estos casos encontramos:

Los riesgos de trabajo, la suspensión, modificación terminación y rescisión de la relación de trabajo, así como

el despido injustificado, el cuál pasaremos a analizarlos cada uno de ellos.

Riesgo de Trabajo

La prevención y reparación de los infortunios del trabajo, tienen en nuestro Derecho del Trabajo una situación muy especial, y que si bien es cierto que fué excelentemente consignada en el artículo 123 Constitucional frac. XIV y XV del Apartado "A" y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo; también lo es que en materia de riesgos profesionales o riesgos de trabajo y que como tales comprende no tan sólo los accidentes sino las enfermedades a las que están expuestos los trabajadores la fracciones XIV y XV dicen textualmente:

"Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen.

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales de higiene y seguridad en las instalaciones de su

establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes, en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y cuando se trate de mujeres embarazadas".(92)

Sin embargo, no obstante la experiencia en esta materia en otros países su aplicación encontró serios obstáculos toda vez que los patrones trataron por todos los medios de limitar el sentido de la frac. XIV del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución de la República Mexicana.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 474 y 475 definen al accidente de trabajo de la forma siguiente:

ARTICULO 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presta.

Queda incluidas en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

(92) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 290.

ARTICULO 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Por tanto, de acuerdo con la frac. XIV del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución y los artículos 474 y 475 de la Ley Laboral, se puede establecer que no es indispensable que el accidente o deceso de un trabajador ocurra en el ejercicio de sus labores, sino que aún ocurriendo en otro lugar, al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de su trabajo y de éste a aquél, queda manifestado la presunción como riesgo de trabajo. Para afirmar lo invocado con anterioridad la presente jurisprudencia establece:

"Accidente de trabajo, presunción legal de existencia del. Las lesiones que sufra el trabajador en el desempeño de sus actividades o en el lugar en el que labora, o al trasladarse directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél crean en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo a menos que se compruebe lo contrario".(93)

(93) Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala p. 3.

ARTICULO 477. Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal.
- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total.
- IV. La muerte.

La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. La Indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. La Indemnización abarcará el tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remunerativas, semejantes a su profesión u oficio.

La incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. La Indemnización consistirá en una cantidad equivalente a mil noventa y cinco días de salario.

Y cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la Indemnización comprenderá:

- I. Dos Meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- II. La cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin reducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Para reafirmar lo manifestado con anterioridad transcribimos la siguiente jurisprudencia que dice:

"El trabajador no esta obligado a señalar en su demanda el grado de la. El trabajador no esta obligado a precisar el grado de incapacidad que le resultó del riesgo profesional. Los peritos médicos son los que han de determinar si el riesgo es o no

profesional, y la Junta el porcentaje que amerite la incapacidad".(94)

Podemos establecer que la acción de indemnización por riesgo profesional procede cuando se prueba el accidente o enfermedad profesional y la incapacidad que de ellos resulte, de manera que, justificado lo anterior, La Junta de Conciliación y Arbitraje debe fijar la Indemnización de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo o bien con la Ley Federal del Trabajo, cuando el beneficiario no ofrece como prueba el contrato, ni las cláusulas respectivas. También en relación con el lugar y tiempo del accidente de trabajo ya lo mencionamos en el inicio de éste tema, que el riesgo que suceda con motivo del trabajo, o en ejercicio del mismo, también debe considerarse presuncionalmente accidente de trabajo.

SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO

La vida de la relación laboral puede sufrir y, de hecho, sufre vicisitudes. estas vicisitudes, son entre otras, la suspensión y la modificación de la relación laboral, pues la terminación más que eso, extingue y deja sin efecto la relación. Los tres fenómenos pueden darse en lo individual y en lo colectivo. Tratando de establecer las diferencias y las

(94) A.D. 814/71 I.M.S.S. 30 de Agosto de 1971. 5 votos. Ponente. Ramón Cañedo Aldrete. S.E. Vol. 32 1ª parte pag. 3.

semejanzas entre los primeros y los segundos y tenemos que la suspensión individual de la relación de trabajo se presenta porque el trabajador, por diversos motivos, se ve imposibilitado para trabajar, en tanto que la suspensión colectiva tiene su origen en la necesidad de la empresa de dejar temporalmente sin efecto la relación.

Respecto de la suspensión individual de la relación de trabajo, el maestro MARIO DE LA CUEVA establece:

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adivine alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".(95)

Coincido con el maestro DE LA CUEVA, pero me parece que debe agregarse el que se refiere a la suspensión de la antigüedad, en efecto al presentarse alguna de las causas de suspensión temporal de la relación de trabajo deja de generarse antigüedad a favor de los trabajadores, la que vuelve a incrementarse a partir de la fecha, no precisamente

(95) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 234.

en que desaparece la causa de la suspensión, sino de aquella en que el trabajador se reincorpora a su trabajo.

Al respecto el artículo 42 de la Ley del Trabajo manifiesta lo siguiente:

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 frac. III, de la misma Constitución.

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en la Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de documentos, que exijan las Leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Desde otro punto de vista en el caso de la suspensión individual, la Ley se refiere a los efectos de la relación y no a la relación misma, cuando en el caso de la suspensión colectiva sí alude a la suspensión de la relación.

En cuanto a la llamada suspensión colectiva podemos decir con el maestro NESTOR DE BUEN, aplicando sus ideas también a la modificación y terminación colectiva, que "Lo que ocurre es que estas relaciones son estudiadas en su conjunto, sufriendo las alteraciones a las que la Ley se refiere todas ellas al mismo tiempo, o al menos considerando al conjunto de relaciones individuales para resolver, mediante un tratamiento adecuado, una necesidad general". (96)

(96) NESTOR, DE BUEN, ob. cit., p. 282.

De lo anterior podemos establecer que tal vez no debió utilizarse en la Ley Laboral el adjetivo de colectivo, precisamente porque, en el Derecho Laboral tiene un significado especial. En realidad lo procedente habría sido hablar de la suspensión general de las relaciones de trabajo. Si atendemos exclusivamente al aspecto técnico del problema, la respuesta sería negativa ya que estas situaciones generales de las relaciones individuales no necesariamente reflejan intereses colectivos. La suspensión colectiva, es más bien suspensión grupal motivada por causas o conflictos colectivos, esta prevista en el artículo 427 de la Ley.

ARTICULO 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.
- II. Falta de materia prima, no imputable al patrón.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

- V. **La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normales de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y**

- VI. **La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas, con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.**

No contemplada por el artículo 427 de la Ley, también la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Esta suspensión es decretada por los trabajadores en ejercicio de un derecho excepcional de tutela consagrado en el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución.

En cuanto al objeto, este queda determinado en el artículo 450:

La huelga deberá tener por objeto;

- I. **Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.**

- II. **Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al**

terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo.

- III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
- IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Según el artículo 451 de la Ley, para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La

determinación de la mayoría a que se refiere esta frac. sólo podrá preverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 920 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 450 de la Ley.

En relación con los requisitos a que alude la frac. III del artículo 451, el artículo 920 las menciona. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Se dirigirá al patrón y él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga.
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en el lugar distinto en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el

expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, y

- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada par suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

En efecto, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia de la huelga, ésta se prolongará por todo el tiempo que quieran los trabajadores, habida cuenta de que la Junta no puede arbitrar el conflicto sin petición de los trabajadores únicos que pueden hacer la solicitud.

Un conflicto de huelga es un mal necesario. acarrea perjuicios al patrón, al estado, a la comunidad y a los mismos trabajadores. Pero como quiera que sea el patrón ve seriamente afectados sus intereses normalmente se interesa vivamente en encontrar los medios necesarios para solucionar el conflicto. Tomando en cuenta lo anterior, el patrón procura la conciliación buscando fórmulas de concesiones mutuas que desemboquen en un convenio.

La decisión del órgano jurisdiccional como medio para resolver los conflictos de huelga, juega un papel excepcional. Se limita de hecho al supuesto del artículo 929 de la Ley que establece que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimientos afectados o terceros interesados, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por no haber cumplido con los requisitos señalados. Si no se solicita la declaración de inexistencia del paro será considerada existente para todos los efectos legales.

Otro supuesto en que la Ley laboral da intervención a la Junta jamás se da en la práctica laboral.

La Huelga es Ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

El primer supuesto de prácticamente imposible de probar. El segundo nunca acontece, por lo tanto es nula la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En efecto, el arbitraje de la Junta requiere de la petición de los trabajadores, en quienes esta depositado el monopolio del ejercicio de esta acción, ahora bien como los trabajadores nunca someten el conflicto de huelga al arbitraje de la Junta, esta jamás podrá dictar el laudo respectivo.

Si el conflicto se arregla por acuerdo entre las partes, la costumbre que prevalece, sin fundamento en la Ley, es la de pagar a los trabajadores un 50% de los salarios caídos y concederles un plazo razonable para que regresen al trabajo. Si la suspensión de la relación termina por mandato de autoridad, encontramos distintas soluciones, según se trate de inexistencia, de ilícitud o de arbitraje.

Si la Junta declara la inexistencia de la huelga como precedente:

- I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.
- II. Deberán notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por solo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo salvo causa justificada;

- III. Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos, colectivos de naturaleza económica según el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiera durado la huelga en concordancia con el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

El período de la suspensión puede estar condicionado a la voluntad de los trabajadores, a la autocomposición o acuerdo entre las partes o a la decisión del órgano jurisdiccional. Corroborá lo dicho el artículo 469 de la Ley cuando determina que la huelga terminará.

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

- II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Lo expuesto con anterioridad queda manifestado en la siguiente jurisprudencia.

"Huelga, allanamiento del patrón a las peticiones que se formularon. Allanándose a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de los prestaciones reclamadas".(97)

(97) S. N. de la Construcción y Similares del D.F. 25 de Abril de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

MODIFICACION DE LA RELACION LABORAL.

La modificación de las condiciones de trabajo, sea individual o colectiva, tiene como denominador común un desajuste de carácter económico.

El artículo 57 de la Ley del Trabajo tutela los derechos del trabajador y del patrón a través del proceso seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tal cosa se desprende de su texto:

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o se excesiva la jornada de trabajo concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

De acuerdo con esta distinción, había cuenta de que el artículo que comentamos, tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, debemos concluir que las acciones a que da lugar el

artículo 57 deben intentarse a través de un procedimiento de carácter económico.

De esta manera, en la fijación del salario y jornada, solicite la fijación el trabajador o el patrón, deben ponderarse la naturaleza del trabajo desempeñado, la eficiencia del trabajador, las necesidades económicas del trabajador y las posibilidades económicas del patrón.

Si la modificación se impone por la Junta a través del proceso, las partes quedan obligadas, en los términos del fallo, ya no por propia voluntad, sino atendiendo al principio de cosa juzgada.

MODIFICACION COLECTIVA DE LA RELACION DE TRABAJO

La problemática de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo la resuelve el artículo 426 de la Ley que dice:

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos.

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 Frac. I y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

Tenemos que comenzar por establecer quienes y porque son los titulares del derecho a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo.

La respuesta la podemos encontrar en la parte introductoria del Art. 426, que dice que la solicitud pueden hacerla los sindicatos de trabajadores y los patrones.

Es válido aquí lo dicho al estudiar el artículo transcrito con anterioridad. Pero queremos dejar manifestado antes de concluir el estudio de éste tema, nuestra inquietud, casi nuestra inconformidad por el lento mecanismo que consagra la Ley del Trabajo para obtener la modificación de las condiciones de trabajo.

Es importante también señalar la facultad que tienen los trabajadores miembros de un sindicato que el patrón celebre contrato colectivo cuando lo soliciten y si se negare el patrón a hacerlo, podrán también ejercitar el

derecho de huelga consignado como vimos anteriormente en el artículo 450 de la Ley Laboral vigente.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La terminación individual se da por voluntad del trabajador, por su imposibilidad física o mental de cumplir con la relación o por muerte, o bien porque desaparece el objeto del contrato.

La terminación individual la prevé nuestra Ley, fundamentalmente en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 53 nos dice:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes,
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38,
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Al respecto TRUEBA URBINA dice "Las cuatro primeras fracciones de éste artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo en tanto que la frac. V se refiere a la terminación de los contrato o relaciones colectivas del trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva y la explotación de minas incosteables". (98)

Podemos decir que la primera causa a la que se refiere el artículo anterior citado deja a entera voluntad de las partes la terminación de la relación de trabajos, en ese caso ningún derecho que reclamar tendría el trabajador, más que la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos como lo establece el artículo 162 de la Ley y su parte proporcional.

En las causales a que se refiere el artículo comentado, en las fracciones siguientes, el grado de intervención de la voluntad de trabajadores y patrones en la

(98) TRUEBA URBINA, ALBERTO, Ley Federal del Trabajo
Ed. México, 1980, p. 52.

terminación de la relación de trabajo, es prácticamente nulo, debiéndose más bien a causas ajenas a su voluntad.

En caso de muerte del trabajador la familia del trabajador tiene diversos derechos, ya sea que la muerte provenga de una enfermedad natural o de un riesgo de trabajo. Los preceptos a que alude la Frac. III se refieren a los casos de excepción en que la Ley permite la existencia de contratos de trabajo por obra o tiempo determinado, al vencimiento de tales contratos ningún derecho tienen que reclamar los trabajadores por concepto de indemnización, solamente la parte proporcional de aguinaldo y vacaciones y utilidades.

Respecto de la causal establecida en la Frac. IV del artículo mencionado, el artículo 54 establece, en el caso de la Frac. IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione, otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las Leyes. Queda claro que el contenido del artículo precitado se refiere a los casos en que los trabajadores sufren una incapacidad permanente, lo cuál establece que el patrón esta obligado a cubrirlas aún

cuando el trabajador obtenga la pensión de invalidez del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de terminación tendrá el trabajador los derechos consagrados en el artículo 48 de la Ley Laboral, tales derechos son la Reinstalación en su trabajo o la Indemnización Constitucional de 3 meses de salario, así como el pago de los salarios caídos y demás prestaciones devengadas.

La terminación colectiva se da bajo las mismas condiciones expuestas para la suspensión colectiva de la relación de trabajo, tema ya estudiado con anterioridad, y esta prevista en el artículo 434 que dice:

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los caso del artículo 38, y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En éste caso, como en el ya visto de la suspensión, el patrón deberá dar simplemente el aviso respectivo a la Junta, la que aprobará o desaprobará la terminación. El procedimiento a seguir es el previsto para los Procedimientos Especiales.

Si la Junta aprueba la terminación, el patrón tendrá la obligación de pagar a sus trabajadores, como indemnización el importe de 3 meses de salario, la prima de antigüedad. Si la desaprueba, nosotros pensamos que la indemnización que deberá pagar será la que se consigna en el artículo 50 de la Ley.

Veamos al hablar de la suspensión desaprobada por la Junta, dijimos que esta situación se equiparaba a un despido injustificado, y que por ende los trabajadores tendrían derecho a ejercitar las acciones previstas en el artículo 48 pago de indemnización o reinstalación.

Tal opción es imposible en la hipótesis que analizamos ¿como demandar la reinstalación habiéndose cerrado la empresa o parte de ella?

Entonces debemos pensar en una reinstalación negada por el patrón ante instancia de trabajo por parte de los trabajadores.

Esta situación encuentra analogía con otra prevista en la Ley y a la que ya hicimos referencia al hablar de la suspensión. si el patrón no reanuda los trabajos dentro del término de 30 días, contando a partir de la fecha en que la Junta resuelva que ya no subsisten las causas de la suspensión, el patrón quedará constreñido a indemnizar en los términos del artículo 50 de la Ley Laboral.

Desde otro punto de vista, dos situaciones desiguales no pueden producir los mismos efectos. Si el patrón indemnizará con 3 meses de salario si la Junta no aprueba la terminación, estaría indemnizando igual que si la Junta la aprueba la terminación, estaría indemnizando igual que si la Junta la aprobara. Esto sencillamente no puede ser.

Cuando se trata de la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de

Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782.

Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de 4 meses de salario más 20 días por cada año de servicios prestados a la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, como se ve es una indemnización mayor que la establecida por despido o rescisión de la relación de trabajo.

La relación colectiva de trabajo le conviene a los patrones, sean personas físicas o morales, con los sindicatos de trabajadores y plasman las condiciones en que ha de prestarse el trabajo, en un contrato colectivo de trabajo, que mediante la acción reivindicatoria de los sindicatos tienden a mejorar las prestaciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo, dichas condiciones no pueden en ningún caso ser inferiores a aquéllas que establece la Ley artículo 56 y en caso de incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, tienen que dirimirse los conflictos a través del procedimiento relativo a conflictos de trabajo, tienen los trabajadores además la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga.

Lo anterior se encuentra reglamentado en la siguiente jurisprudencia:

"Conflictos Colectivos. Determinación de, para los efectos de la competencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De acuerdo con la Frac. III del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación la Cuarta Sala es Competente para conocer los juicios de amparo presentados contra laudos de las juntas de conciliación dictados en un conflicto colectivo, y por conflicto colectivo, debe entenderse, aquél en el cuál se encuentran en juego el interés profesional del grupo o sindicato obrero pues en lo individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal". (99)

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

Una de las formas más comunes en nuestro Derecho del Trabajo de su separación de trabajadores de su empleo, se da en la figura jurídica de la rescisión del trabajo y del contrato.

En el diccionario de la Lengua Española, la palabra rescisión significa dejar sin efecto un contrato, obligación

(99) *Jurisprudencia*. Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala. pág. 282.

técnica por una causa legítima. Considero que el significado que tiene la palabra rescisión significa en el diccionario de la Lengua Española es lo suficientemente preciso como para ser acogido en su seno por la terminología jurídica y al parecer así sucede buscando en los preceptos de la Ley Federal del Trabajo encuentro que el artículo 46 señala: El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, por una causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

El maestro MARIO DE LA CUEVA, señala:

"Rescisión es la disolución de la relación de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".(100)

Hay motivos establecidos en la Ley por las que es posible rescindir la relación de trabajo, en los casos para ello resalta la trascendencia que tiene la conducta tanto del trabajador como del patrón para dar cabida a la rescisión por otro lado la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia la ruptura de la relación laboral, repercutiendo en los derechos y obligaciones, según que las causas sea imputable al trabajador o al patrón.

(100) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 210.

Los motivos imputables al patrón, por los que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo, se encuentran establecidos en el artículo 51 de la Ley Laboral que establece sus causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajador, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador,
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la Frac. anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador,
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo,**

- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas previstas y de seguridad que las leyes establezcan,**

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

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

Como se puede apreciar dichas causales son imputables al patrón y hace imposible la continuación de la prestación de los servicios, por lo que la Ley del Trabajo establece como sanción para el patrón, la obligación de pagar al trabajador una indemnización por la ruptura de la relación de trabajo.

El artículo 52 señala al respecto:

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro del término de 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Laboral.

El trabajador que por causa imputable al patrón rescinda el contrato o relación de trabajo, tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario más 20 días por cada año de servicios prestados y los salarios caídos desde la fecha de separación del empleo hasta que se cumplimente el laudo que se pronuncie en el juicio correspondiente, de conformidad con el artículo 50, y además el pago de la prima de antigüedad, independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho.

También contempla la Ley del Trabajo algunas posibilidades en que puede rescindirse la relación de trabajo por motivos imputables al trabajador y por tanto, no entraña ninguna responsabilidad para el patrón, más que el pago de la prima de antigüedad de conformidad con el artículo 162 de la Ley Laboral y demás prestaciones.

Estas causas justificadas por despido las señala el artículo 47 en los siguientes términos:

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

- I. Engañar al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios al trabajador.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de los compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la Frac. anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuere del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la Frac. II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la Frac. anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante salvo en éste último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Sin embargo con las reformas procesales a nuestra Legislación Laboral en 1980, se añadió el último párrafo al artículo 47 comentado que dice:

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.**
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante salvo en éste último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.**
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y**
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.**

Sin embargo con las reformas procesales a nuestra Legislación Laboral en 1980, se añadió el último párrafo al artículo 47 comentado que dice:

El patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Ante los despidos o la necesidad de rescindir su contrato, los trabajadores tienen la facultad de accionar al organismo jurisdiccional, para que aplicando el derecho resuelva sobre la legalidad o ilegalidad del caso, ya que la rescisión por si mismo no basta para terminar con la relación de trabajo y sus consecuencias jurídicas, atinadamente el Doctor en Derecho del Trabajo, el maestro NESTOR DE BUEN LOZANO, opina al respecto:

"La rescisión patronal no termina por si misma con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de validez por los Tribunales de Trabajo. De ahí que no se debe confundirse el derecho a dar por

terminada la relación mediante el despido con la terminación misma".(101)

Hay pues un condicionamiento procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal del Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral.

Si por el contrario declara procedente la acción de cumplimiento todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad) en éste caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.

Para que la rescisión opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según el caso no basta con invocar la causa, sino que es necesario probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el juicio respectivo, y para estar en posibilidad de probar la causa, deben imputarse uno o varios hechos concretos, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron, de otro modo se estaría dejando en estado de indefensión al demandado.

(101) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 78.

El artículo 47 de la Ley Laboral ha despertado innumerables discusiones, en mi opinión es anticonstitucional, ya que faculta a los patrones a privar de un derecho a los trabajadores, que es el más sagrado, como es el derecho al trabajo, sin previo juicio en muchos casos.

Los sindicatos en su acción reivindicadora de los intereses de sus agremiados, han ido limitando la potestad de los patrones de despedir a sus trabajadores, al incluir en los Contratos Colectivos de Trabajo, cláusulas que obligan al patrón, a realizar una investigación y seguir determinando procedimiento, oyendo al trabajador en su defensa antes de ejecutar el despido, sin cuyos requisitos, el despido se considera injustificado, estos logros lo han alcanzado los trabajadores ferrocarrileros, petroleros, etc.

CONCEPTO DE DESPIDO

Antes de emitir juicios de valor sobre de que si el despido es justo o injusto, debe precisarse el significado del concepto. Al respecto, indagando en la terminología jurídica encuentro que es un término que se ha originado en el ámbito del Derecho del Trabajo, y que puede considerarse como el acto mediante el cuál el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.

El maestro DE BUEN NESTOR lo define de la forma siguiente:

"Es el acto unilateral en virtud del cuál el patrón da por terminada la relación laboral invocado una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (102)

El maestro GUILLERMO CABANELLAS lo define diciendo:

"Despido es una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrón expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Despido justo afirma, es cuando la declaración de la voluntad esta justificada en hechos imputables al trabajador. Despido injusto, cuando es fundado en el simple voluntad del patrón, sin motivo legal o imputable al trabajador, siempre que el empresario obre sin derecho".(103)

Podemos preguntarnos cuál es la diferencia entre el concepto de despido y la figura jurídica de la rescisión. Una diferencia fundamental que distingue a dichos conceptos entre si es legitimidad, La rescisión es la terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las partes por una causa legítima, en tanto que el despido, es la separación del

(102) DE BUEN, NESTOR, ob. cit., p. 80:

(103) GUILLERMO, CABANELLAS. Tratado de política Laboral y Social. Ed. Helicastas. S. de R.L. 2ª edición, Buenos Aires ARB. 1976, tomo II, p. 63.

trabajador de su empleo llevado a cabo por determinación unilateral del patrón, sin causa legítima, esto es, todo despido es injustificado. En la práctica, en la realidad de los conflictos obrero-patronales, se puede apreciar una tendencia muy generalizada a usar el término despido como sinónimo de la palabra rescisión cuando ésta es ejecutada por el patrón a los trabajadores rara vez se les escucha decir que les rescindieron su contrato, en cambio regularmente dicen "ya me despidieron", los patrones dicen lo "despedí", los litigantes por lo regular escribimos en las demandas "el trabajador fué injustificadamente despedido".

Ahora bien, si la rescisión es justa o injusta, se puede confirmar que la Ley señala como imputable tanto al patrón como al trabajador, si uno u otro rescinde el contrato sin sufrir realmente una causa de la otra parte o del otro sujeto de la relación laboral que dé motivo, de los señalados por la Ley, estamos entonces, ante una respuesta ilegal.

Si la rescisión se efectúa por algunas de las causales que establecen los artículos 47 y 51 facultando a las partes la rescisión es legal.

En sentido amplio no siempre lo legal es justo, ni siempre lo justo es legal; hay conductas justas que son ilegales. Sin embargo se puede afirmar que hay uniformidad

de criterio en cuanto a considerar que cuando el patrón rescinde el contrato de trabajo al trabajador sin existir alguno de los motivos señalados en el artículo 47 es ilegal y a la vez injusta esa rescisión y por lo tanto la misma Ley preceptua la obligación para el patrón de pagar una indemnización determinada.

Respecto al concepto de despido la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente tesis:

"Despido injustificado, que debe entenderse por. Aunque en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado la misma puede entenderse por exclusión si se atiende a lo dispuesto por los artículos 46, 47 y 48 del segundo de los ordenamientos legales citados. Sea que siempre el patrón rescinda unilateralmente el contrato, y, dentro del juicio no comprueba la causa de la rescisión, existe la figura del despido injustificado y dicho patrón se hará acreedor a las sanciones que para tal caso señala la propia Constitución y la Ley".(104)

(104) A.D. 3378/73. Luis Felipe del Castillo Carrillo 25 de Octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos María Cristina Salmorán de Tamayo. S.J.F. Séptima Epoca. Vol. 58, Quinta Parte, p. 20.

Hay un amplio número de tesis y jurisprudencia que contemplan diversas situaciones que se pueden dar o suscitar en torno al despido y la rescisión.

El despido puede producir una suspensión. De conformidad con el artículo 48 de la Ley, el trabajador despedido, a su elección, puede determinar el pago de la indemnización o bien el cumplimiento del contrato es decir, la reinstalación, tema que se estudiará más a fondo cuando veamos la indemnización y reinstalación.

4.4 LA ACCION DE INDEMNIZACION

Las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos antes de la Revolución de 1910 era tales que pugnaban por lograr un salario mínimo, jornadas de trabajo de 8 horas suspensión de las tiendas de raya, etc., pensaban en prestaciones más apremiantes antes que pensar en un pago por concepto de indemnización en caso de despido, pesaban tanto las deudas de las tiendas de raya que seguramente se darán por satisfechos con que ante el nuevo patrón no continuaran los descuentos que se los hacia con el anterior.

Lejos de establecer el derecho a la indemnización por despido se determinó el impedimento legal para exigir la causa como en seguida se puede apreciar.

El Congreso del Estado Libre y Soberano de México, aprobó un decreto el 30 de abril de 1904, cuyos artículos 1o. y 2o. son del tenor siguiente:

1. "Dentro de los términos del arrendamiento del trabajo y de la industria, reconocido por nuestro Código Civil vigente se comprende el servicio por jornal, que es el que presta cualquier individuo a otro, día por día mediante cierta retribución diaria que se llama jornal.
2. El trabajador asalariado que haya ajustado sin señalar término dentro del cuál haya de trabajar, ni obra determinada que deba cumplir, podrá ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda pedir indemnización". (105)

Aquellas condiciones de vida de los asalariados mexicanos se prolongan incluso más allá de 1910, al respecto JORGE CARPIZO afirma:

(105) BURGOS COLIN, MARTHA. La situación de los trabajadores (1890-1906). México, 1982, p.39.

"El hombre ha vivido y vive apremiado. La grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días, los trabajadores han ganado bastantes batallas importantes.

Si a pesar de los indiscutibles logros el trabajador así es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX".(106)

El 5 de febrero de 1917 sucedió un acontecimiento en nuestro país de trascendencia inusitada para los trabajadores mexicanos, fúe promulgada la primera Constitución con contenido social elevado a rango de norma fundamental los derechos básicos de los trabajadores. Al respecto el maestro RAMIREZ FONSECA FRANCISCO dice "rompió los modales clásicos a los que teóricamente, debe ajustarse una Constitución. Pero un cambio para dar un paso adelante en el cambio que busca dignificar a la persona humana".(107)

(106) CARPIZO, JORGE, ob. cit., p. 93.

(107) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Manual de Derecho Constitucional.

La Constitución de 1917 originalmente en la Frac. XXII del artículo 123 Constitucional estableció el derecho a la indemnización de 3 meses de salario en caso de despido rezaba en su texto original la fracción en mención:

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por faltas de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos.

El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren en perjuicio de los trabajadores.

En 1962 fué reformada esa Frac. continuando así hasta la fecha, con la reforma quedó de la siguiente manera:

El patrón 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 su elección del trabajador a cumplir el

contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 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 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por faltas de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Dicha adición en mi consideración es razonable ya que se establece el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiendo al patrón la obligación de la Reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la Junta, cuyo no sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto previstas por la Ley Laboral.

En consecuencia, se establece como regla general el derecho a la permanencia en el empleo, salvo las excepciones que previene la Frac. XXII y que se encuentran determinadas en el artículo 49 de la Ley que establece:

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

- I. Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 1 año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico, y
- V. Cuando se trata de trabajadores eventuales.

Es así como surge el derecho a una indemnización por el despido a favor de los trabajadores mexicanos ha habido también avances en otros aspectos relacionados con la prestación de los servicios. No obstante "para los obreros, no todos los principios se han convertido en realidad, sin embargo la justicia laboral de los gobiernos emanados de la Revolución de 1910 combate la explotación despiadada del trabajador. El sistema de deudas, castigos corporales, jornadas inhumanas, malos tratos tiendas de raya y el pago en especie han desaparecido".(108)

Los preceptos del artículo 48 al 55 contienen normas tendientes a garantizar a favor de los trabajadores la subsistencia del trabajo de manera permanente y regula los casos excepcionales en que puede rescindirse o terminarse la relación de trabajo: así como las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso que la terminación de dicha relación fuere por causas imputables a la parte patronal.

Estos preceptos son motivo de análisis, posteriormente en los comentarios a dichos artículos. La relación de trabajo entre obreros y patrones, es característica del modo de producción capitalista. Ningún

(108) RUIZ DE CHAVEZ, ARTURO. El Derecho Colectivo del Trabajo.

país capitalista independientemente de su nivel o grado de desarrollo, ha sido capaz de dar empleo a todos los habitantes que lo demandan. Por ello es importante señalar la época de crisis como la que estamos viviendo éste desempleo se agrava en forma alarmante, situación por la que atraviesa México en estos momentos.

Si el trabajador es despedido del empleo sin existir alguna de las causas mencionadas en el artículo 47 de la Ley Laboral transcrito y comentado anteriormente, estamos entonces ante la presencia de un despido injustificado.

4.5 LA ACCION DE REINSTALACION.

El concepto de Reinstalación, el término enunciado en el Diccionario de la Academia expresa que reinstalar es poner en posición de un empleo, cargo o beneficio poner o colocar en su lugar algo.

El maestro MARIO DE LA CUEVA al respecto define a la reinstalación diciendo, "Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que les

corresponden en la empresa derivada de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo". (109)

que derecho tiene el trabajador y que obligaciones tiene el patrón en caso de despido injustificado Veamos:

El artículo 48 de la Ley Laboral establece:

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 3 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.

Si el trabajador opta por la acción de reinstalación, y el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, se le debe condenar en el laudo que se dicte, a reinstalar al trabajador y a pagarle los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, es decir hasta la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su puesto.

(109) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 200.

Los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo determinan las causas en que el patrón puede quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización determinada, de acuerdo a lo anteriormente manifestado en el artículo 49 de la materia.

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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de 1 año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestados, si excediera de 1 año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajador fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 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 3 meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Cabe señalar por una parte, que la regla general es la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en el trabajo que desempeñaba, y la excepción es que puede quedar librado de dicha obligación pagando las indemnizaciones en los términos que establece el citado artículo 50.

Es necesario hacer notar que en caso de relación de trabajo por tiempo indeterminado, si un trabajador opta por la acción de reinstalación y en el juicio no comprueba el patrón la causa que justifique el despido, pero si comprueba la existencia de alguno de los casos a que se refiere el artículo 49, para quedar eximido de la obligación de reinstalarlo debe pagar al trabajador una indemnización consistente en el importe de 3 meses de salario, salarios caídos y sus incrementos correspondientes, más 12 días de salarios por cada año de servicios con apego al artículo 162, acerca de esta interpretación también existe concordancia en los Tribunales encargados de impartir justicia en materia de trabajo.

Sin embargo, en verano no todo el cielo es azul, en el caso de los trabajadores sujetos a la relación de trabajo por el tiempo indeterminado, como es el caso del supuesto anterior pero que opte por la acción de indemnización, en los términos que los faculta el artículo 48, respecto a la determinación de cuál debe ser esta indemnización se viene

suscitando en la aplicación del Código Laboral dos criterios distintos:

Uno que sostiene que la indemnización que corresponde es de 3 meses de salario, más salarios vencidos y la prima de antigüedad:

Y el otro que concluye que deben ser esos mismos conceptos, más 20 días de salario por cada año de servicio prestados.

Aquí lo importante también sería así como se pagan los 20 días de salario fuera también procedente pagar los incrementos a los salarios caídos que éste sufra sea por Ley o contrato.

El artículo 48 y la Frac. XXII del artículo 123 Constitucional se supone que está dando dos opciones a los trabajadores que se encuentran despedidos, estas dos acciones que tienen, así como lo manifiestan los ordenamientos legales antes citados son en las mismas condiciones y términos y dice que cualquiera de las dos acciones tomadas se le pagarán sus salarios caídos jamás establece que si el trabajador opta por la acción de indemnización no se le pagarán los 20 días y los incrementos a los salarios caídos, por lo cual lo considero injusto y en perjuicio de los trabajadores.

**INTERPRETACION Y APLICACION DE LOS ARTS. 46 AL 52 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE DESPIDO DE
TRABAJADORES.**

Si los trabajadores despedidos sujetos a relación de trabajo por tiempo indeterminado deciden ejercitar la acción de indemnización, en base al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a que se les indemnice con el importe de 3 meses de salario.

Dispone el segundo párrafo del citado artículo 48:

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de 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.

Una cuestión importante que vale la pena destacar, es que en base al párrafo segundo del artículo 48 antes transcrito, corresponde al patrón la obligación de probar la causa de la rescisión para que se le absuelva de pagar la indemnización.

Pero se ha confirmado en el Derecho Adjetivo Laboral la figura jurídica denominada "reversión de la carga de la prueba" que consiste en que el patrón niegue el

despido y le ofrezca el trabajo al demandante, en los mismos términos y condiciones en que venía laborando hasta suscitarse el conflicto, trayendo como consecuencia que recaiga en el trabajador la carga procesal, debiendo éste de probar el despido.

Este criterio ha sido sustentado en diversas tesis de los Tribunales Colegiados del noveno y Décimo Circuito de los cuáles cito la siguiente.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA REVERSION. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde a éste demostrar que efectivamente fué despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fué el patrón quién rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido a él corresponde la prueba de sus afirmaciones”.(110)

(110) A.D. 564/78. Jesús Aguilera Macías. 10 de Nov. De 1978. T.C. DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO. Tesis 7. Pág. 424. GACETA LABORAL. No. 24, octubre, Noviembre, Diciembre. J.F.C.Y.A. México, 1980 p.17

Debo mencionar que es práctica generalizada de los abogados ofrecer el empleo en tales casos como una artimaña por un lado para revertir al trabajador la carga de la prueba, y por otro para retardar en perjuicio del trabajador la impartición de justicia, ya que a la hora de ser reinstalados los trabajadores más tarda en salir del centro de trabajo el actuario que da fé de la reinstalación, que el trabajador en ser nuevamente despedido, dejándolo en la necesidad de iniciar un nuevo juicio, no obstante que el anterior continúe en trámite para determinar lo relativo a los salarios vencidos. Durante el conflicto el trabajador carece del salario que es el sustento de su familia.

¿Cuánto tiempo puede resistir un trabajador en esa lucha tan desigual?. Esta situación lo obliga a negociar ante el patrón el pago de la indemnización en forma por demás desventajosa, aunque el patrón lo niegue.

Ahora bien, si el trabajador opta por la acción de indemnización, ¿a qué tiene derecho?: al respecto como se indicó, se han establecido dos criterios, uno que considera que tiene derecho únicamente al pago de 3 meses de salario, y los salarios caídos (en base al artículo 48 de la Ley), además de otras prestaciones tales como la prima de antigüedad, parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y salarios devengados, pero estima que no tiene derecho al pago de los 20 días de salarios por cada año de servicios.

prestados a que se refiere la Frac. II del artículo 50 de la Ley Laboral, con el simple argumento de que dicho ordenamiento no es aplicable. Tal criterio lo sostiene entre otros autores el LIC. FRANCISCO RAMIREZ FONSECA en su libro titulado el despido.

El otro criterio ha sido establecido a nivel de Jurisprudencia por el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito el cual interpreta que sí se debe pagar la indemnización del trabajador en los términos expuestos, pero incluyendo, además los 20 días por cada año de servicios prestados.

Dicho criterio está sustentado por la siguiente ejecutoria:

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL.
Indemnizaciones que estatuya la Frac. II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Comprenden el caso en que el trabajador opta por la indemnización con el importe de 3 meses de salarios más los 20 días por cada año de servicios prestados".(111)

(111) **Jurisprudencia.** 4ª Sala. Séptima Epoca. Volumen 151-156. 5ª Parte. pag. 205. Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo. 3ª Edición, México, 1982, p. 50.

La correcta interpretación del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite el inmediato número que lo procede, sólo es debido hacerlo en concordancia con los demás preceptos que le siguen. Porque si el despido injustificado, en esencia se traduce en una rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón según admite de lo que dispone el párrafo segundo del artículo 48 del Código en consulta, es claro que cuando se deduce la acción de indemnización constitucional, lo que pide es que rescinda el contrato de trabajo por causa imputable al patrón con las consecuencias que lleva aparejadas, no así en la hipótesis en que se opta por la reinstalación, pues el criterio establecido en que el trabajador reitera su deseo de continuar en su desempeño y por consecuencia los incrementos que sufra su salario, se incrementarán en el momento que se le paguen sus salarios caídos.

Es entonces esa paridad existente entre los casos que prevén los artículos 48 y 51 de la Ley, la que autoriza establecer que también cuando se elige la acción de indemnización constitucional, corresponda fijar la responsabilidad del patrón en los términos a que se refiere el artículo 50 Frac. II.

De lo que se sigue la necesidad de otorgar la protección constitucional para el efecto de que la Ley

Federal del Trabajo en su artículo 48 segundo establezca los incrementos que sufra los salarios caídos.

Tanto la rescisión como el despido producen los mismos efectos, esto es, la ruptura del contrato por culpa del patrón y por consiguiente, existiendo el mismo hecho debe aplicarse el mismo precepto, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador se ve obligado a separarse del trabajo por razones imputables al patrón y se niegue cuando el trabajador es despedido injustificadamente.

Los razonamientos que se hacen en el sentido de que la interpretación de los preceptos legales debe hacerse en forma interrelacionada y no aislada y compleja, que a igual hecho corresponde aplicar igual derecho resulta por lo tanto a mi parecer benéfico y positivo que los incrementos a los salarios caídos cuando el trabajador escoge la acción de indemnización constitucional por las razones expuestas con anterioridad y que debe quedar impregnada en la justicia social, que debe imperar en la obligación y aplicación del Derecho del Trabajo. Se podría pensar que tal adición al artículo 48 no es necesaria, y que podría resultar vaga e imprecisa puesto que existe jurisprudencia en el sentido de considerar improcedente el incremento de los salarios caídos por la acción de indemnización constitucional, bastará con invocar esa jurisprudencia establecida.

Pero considero que es injusto ya que el artículo 48 no especifica con claridad que cuando se opta por cualquiera de las dos acciones que tiene el trabajador despedido en una de ellas no se pagarán los incrementos a los salarios caídos.

El segundo párrafo del citado artículo manifiesta que cualquiera de la acción intentada por el trabajador, si el patrón no comprueba la causa de rescisión se le pagarán los salarios caídos, no puntualizando en cuál de ellas no procede dicho incremento. Por lo cual tanto la acción de indemnización como la reinstalación son dos derechos iguales ya que tanto la Ley Federal del Trabajo como la Frac. XXII del artículo 123 Constitucional dan esa garantía al trabajador, se comprende en las mismas condiciones, ya que el trabajador desconoce la jurisprudencia establecida al respecto y piensa que es lo mismo y que tendrá los mismos beneficios si escoge la indemnización constitucional.

Como consecuencia de lo anterior y por regla general con gran inquietud y aún con desconfianza de parte de los interesados legos en la materia pero avezados a la costumbre, los defensores de los trabajadores que cuentan con una antigüedad apreciable se ven lanzados a sugerirles demandar el cumplimiento del contrato, pese a que la reinstalación sea vista con malos ojos por los propios

trabajadores con el ánimo de que la parte transija el pago de una indemnización muchas veces desventajosa.

En realidad estamos en presencia de una laguna de la Ley, ya que el trabajador por el simple hecho de no volver a ver a su patrón, escoge la acción de indemnización constitucional, para evitarse mayores problemas muchas veces personales con su patrón, y por cuestiones jurídicas que desconoce el obrero y que son desventajosas para él. Entonces es importante definir la situación para que los trabajadores no puedan en completo estado de indefensión.

Uno de los objetivos del presente trabajo, es con el fin de lograr una mejora en el salario del trabajador, es proponer una adición al citado artículo 48 de la Ley Laboral, que obligue al obrero a conocer sus derechos para así definir sus prestaciones desde el momento en que presenta su escrito inicial de demanda, y no esperar un largo juicio y tener la suerte de ganarlo, se lleve la gran sorpresa que de lo poco que le corresponde, es por el simple hecho de haber ejercitado la acción de indemnización constitucional.

En la práctica profesional donde nos damos cuenta de las deficiencias y problemas reales existentes y donde aunado esas experiencias con el estudio teórico pueden proponer argumentos útiles y productivos. Por lo que muy

valioso serán los esfuerzos que realicen para vincular en forma efectiva, los estudios académicos con la práctica de la profesión.

La proposición que hago en este trabajo es producto de la poca experiencia que he obtenido como litigante en materia laboral y la expongo profundamente convencido de la utilidad que, de ser acogido por el Legislador, aportaría un beneficio económico, jurídico y social en favor de la clase trabajadora.

Los anteriores elementos me llevan a fundamentar la necesidad de adicionar el artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo, precisando que la indemnización constitucional que corresponde a los trabajadores en los casos de despido injustificados o rescisión imputable al patrón, en la que debe incluirse los incrementos a los salarios caídos que éste sufra, sea por ley o contractualmente y no solamente proceden dichos incrementos al salario, cuando el trabajador ejercita la acción de Reinstalación.

Tanto el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo como la Frac. XXII del artículo 123 Constitucional otorgan al trabajador la facultad de optar por el cumplimiento del contrato (reinstalación) o por la resolución del mismo.

Sin embargo, es de lógica elemental que ambas acciones no pueden coexistir en una relación procesal y que la intervención del legislador fue revestir a los trabajadores de la facultad de optar en forma alternativa sus pretensiones. Por lo tanto podemos concluir que lo anterior lejos de beneficiar a la clase trabajadora la perjudica.

4.6 LA APLICABILIDAD DE LAS NORMAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se analizó la terminología con la cuál se denomina al Contrato Colectivo de Trabajo, llegándose a la conclusión de que era conveniente conservar la denominación original, toda vez que de esa manera era ya conocida tanto en la Ley y la Jurisprudencia, por los trabajadores y patrones como la doctrina, asimismo se hizo hincapié en que la denominación no afectaba la naturaleza ni efectos de la figura jurídica.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 366 de la Ley laboral, el Contrato Colectivo de Trabajo es:

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con

objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por su parte el maestro MARIO DE LA CUEVA afirma que "la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, es de derecho público, toda vez que éste reglamenta la organización y actividad del poder público y siendo la creación de normas generales una función pública, el Contrato Colectivo debe tener ese carácter".(112)

Podemos establecer de lo manifestado anteriormente que el Contrato Colectivo de Trabajo su finalidad consiste en el establecimiento de las condiciones que regulan las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento. Además contiene la obligación de respetar los derechos adquiridos por los trabajadores. Aún cuando el Contrato Colectivo de Trabajo no cumple con los elementos esenciales del contrato, en los salarios y prestaciones contempladas en el contrato colectivo de trabajo.

Todo Contrato Colectivo de Trabajo deberá contener las siguientes características:

(112) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., p. 48.

Por escrito, por triplicado, nombre y domicilio de las partes contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, las cláusulas correspondientes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda así como las respectivas a la capacitación administrativa inicial que se deba impartir a los trabajadores de nuevo ingreso, las disposiciones correspondientes a las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley del Trabajo, como son la Comisión mixta de seguridad e higiene y la Comisión mixta de capacitación administrativa, así mismo las partes podrán integrar el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo con todas aquéllas cláusulas que convengan.

Por último, es requisito indispensable para la validez del mismo que se encuentre especificado el monto de los salarios que se le deben cubrir a los trabajadores sujetos a dicho contrato, toda vez que si falta alguna disposición referente a las prestaciones, se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en cambio, si no se especifica el monto de los salarios el Contrato Colectivo de Trabajo no tendrá efectos jurídicos.

Por su parte la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970 se refiere a la innovación contenida en el artículo 393 de la Ley del Trabajo señalando que:

Se resolvió otra duda de la doctrina y de la jurisprudencia, el convenio al que falte la determinación del monto de los salarios, no producirá efectos de Contrato Colectivo de Trabajo. Para adoptar esta resolución se consideró que la Ley fija las normas sobre la jornada máxima, los días de descanso, las vacaciones, pero la cuestión de los salarios tiene que resolverse en los Contratos Colectivos Individuales o colectivos, ya que no será posible pagar a los trabajadores en todos los casos, el salario mínimo.

En consecuencia, el Contrato Colectivo de Trabajo al que falte el tabulador de salarios carece de validez y por lo tanto en un emplazamiento de huelga que tenga por objeto obtener la celebración del Contrato Colectivo, conforme a la Frac. II del artículo 450 de la Ley Laboral, si el proyecto que se presenta no contiene tabulador de salarios no se dará trámite al escrito de emplazamiento de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

**REVISION SALARIAL EN LOS CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO**

Sea cual sea la vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo podrá ser revisado total o parcialmente, siguiendo las normas que señala el artículo 399 de la Ley del Trabajo, siendo estas las siguientes:

- 1.- En el caso de que el Contrato Colectivo se hubiere celebrado por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- 2.- Si el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los que la soliciten serán quienes representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores miembros de los sindicatos contratantes.

Entendido esto como el acuerdo de voluntades, el conocimiento o voluntad constituye uno de los elementos debiendo ser el mismo expreso, por escrito y por triplicado.

El momento en que se perfecciona el consentimiento tratándose de un Contrato colectivo es el instante en que el mismo es depositado ante la Autoridad

competente según lo manifiesta el maestro NESTOR DE BUEN que dice:

"El Contrato Colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta".(113)

Se puede concluir entonces, que el Contrato Colectivo de Trabajo, existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita, ante la Autoridad correspondiente, si las partes lo cumplen estarán dando cumplimiento a una norma natural, esto es carente de toda acción, toda vez, por ejemplo no se podrían emplazar a huelga a una empresa o establecimientos por violación de un Contrato Colectivo de Trabajo que no fué depositado ante la Autoridad correspondiente.

3.- Si el Contrato Colectivo de Trabajo fué celebrado por varios patrones, la revisión se podrá llevar a cabo siempre y cuando los solicitantes cuente con el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

Término en el cual deberá solicitarse la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, dependiendo de la

(113) NESTOR DE BUEN, ob. cit., p. 73.

temporalidad de cada uno de los Contratos Colectivo, la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes:

- 1.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de 2 años.
- 2.- Del transcurso de 2 años, si el Contrato Colectivo por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- 3.- Del transcurso de 2 años, en los caso de Contrato Colectivo por tiempo indeterminado por obra determinada.

A falta de disposición expresa en el Contrato Colectivo de que se trate para el computo de los términos antes señalados, se tomarán en cuenta la fecha de su depósito ante la autoridad laboral competente.

Por otra parte existe una ejecutoria de Tribunal Colegiado de Circuito en materia de trabajo, la cual dispone que dentro de la Ley del Trabajo no existe disposición alguna en la cual se exija que la solicitud de revisión de un Contrato Colectivo de trabajo deba presentarse directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Basta con solicitar la revisión dentro de los términos antes señalados, con el sólo requisito de que exista

constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aún cuando sea en forma extrajudicial". (114)

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de una tesis de Jurisprudencia ha dispuesto que las partes que intervienen en la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo. Pero no así los trabajadores individuales considerados. (115)

La revisión de las cláusulas correspondientes a los salarios, como excepción a las normas citadas en el caso anterior, por lo que respecta a los salarios caídos en efectivo por cuota diaria, serán revisables por lo menos una vez al año debiéndose realizar la solicitud correspondiente 30 días antes de que cumpla al año de haber sido revisado los salarios respectivos.

Como consecuencia de la falta de solicitud de revisión, de ninguna de las partes contratantes ejercerán

(114) Informe 1980. Tercera Parte Tribunal Colegiado del Sexto Circuito p. 237.

(115) Tesis de jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala p. 51.

su derecho para solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, o al no ejercitar el derecho de huelga, el contrato de que se trate se prorrogará por un período igual al que se pactó originalmente o continuará por tiempo indefinido.

De lo anterior se puede concluir que la finalidad de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas

CAPITULO V

EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS

La situación del Derecho Objetivo tiene cumplimiento mediante la ejecución de la sentencia, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento precisamente para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo pronunciado en el juicio.

La intervención de los Organos Jurisdiccionales del Trabajo no concluye en el momento de dictar el laudo que resuelve la controversia que debe abarcar todos los actos necesarios para ejercitar y que se haga cumplir a la parte que ha sido condenada en el juicio.

Esto nos da una idea más o menos acertada de la enorme importancia que representa dentro del campo de la vida jurídica, la ejecución de la sentencia o laudo, pues es el último período de la secuencia procedimental, que restituye a la vez que establece tal importante procedimiento de ejecución nos ocuparemos en el presente capítulo, independientemente de precisar su concepto, analizaremos en consecuencia las fases o períodos del procedimiento de

ejecución desde su cumplimiento voluntario hasta la ejecución forzosa pasando por el requerimiento, embargo y remate judicial.

5.1 CONCEPTO

El vocablo ejecución al igual que la mayoría de los vocablos jurídicos, tiene en nuestro lenguaje diversas concepciones o significados. Específicamente dentro del campo del Derecho se le ha definido como el procedimiento judicial que puede ser demandado por la vía ejecutiva. Para el maestro EDUARDO PALLARES, ejecución significa:

“Lo mismo que el cumplimiento voluntario de una obligación como los actos a través de los cuales se lleva a efecto lo mandado por la Ley”.(116)

Para el insigne procesalista FRANCISCO GARNELUTII, define a la ejecución como “el conjunto de actos necesarios para la efectuación del mandato, o sea para determinar una situación jurídica conforme al mandato mismo”.(117)

(116) EDUARDO PALLARES. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, México, 1992. P. 312.

(117) ROSS GAMEZ, FRANCISCO, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1990, p. 432.

El objeto de la ejecución de acuerdo con el artículo 999 de la Ley Federal del Trabajo, es cumplir plenamente con:

- 1.- Los laudos dictados por las Juntas.
- 2.- Laudos arbitrales.
- 3.- Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica; y
- 4.- Los convenios celebrados entre las Juntas.

En materia laboral la ejecución de los laudos compete exclusivamente a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

A continuación transcribiremos la siguiente jurisprudencia que dice:

"REVISION DE LOS ACTOS DEL EJECUTOR,
debe agotarse antes de acudir al amparo.
Como lo ha resuelto la Suprema Corte en diversas precedentes, cualquier defecto o exceso cometido por el Presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje en la ejecución de los laudos dictados por ésta, admite el recurso de revisión de los actos del

ejecutor, que debe agotarse antes de promover el juicio de amparo, sin que sea obvio para considerarlo así que el susodicho recurso laboral no suspenda el embargo ni sus efectos porque de conformidad con la frac. XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo, que es la aplicable y no la frac. XV del mismo, no se requiere que tal recurso suspenda la ejecución del acto reclamado".(118)

A diferencia del Derecho Civil y Mercantil, en materia laboral no existen ni están reglamentadas las costas judiciales que en todo caso correrían a cargo del coligante culpable, sin embargo, en la ejecución de los laudos, como excepción y situación distinta la Ley Laboral señala en general que los gastos que originen en la ejecución serán a cargo de la parte que no cumpla.

En todo laudo condenatorio debe especificarse en los puntos resolutivos, un plazo dentro del cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo judicial. Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a

(118) RT-126/71. Manuel Luévano Hernández 31 de Agosto de 1971. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1971. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo, p. 133.

la que surta sus efectos la notificación correspondiente a las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento. Conviene aclarar que el artículo 946 de la Ley del Trabajo exige que al despacharse la ejecución para cumplimentar un derecho, el pago de cantidad líquida expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta, la cuantificación en el mismo; es decir, que la cantidad líquida de la condena debe estar considerada en el mismo laudo.

5.2 NATURALEZA JURIDICA

Según lo advertimos al inicio del presente capítulo, existen ciertos principios rectores del procedimiento de ejecución que define su naturaleza jurídica y que por lo mismo considero interesante señalar. El eminente tratadista FRANCISCO ROSS GAMEZ establece varios principios que rigen o deben regir en la ejecución en el derecho moderno del trabajo y que son:

- a) "El principio de la satisfacción máxima de la prestación jurídica que consiste en actuar la pretensión en el menos tiempo posible y con el mayor rendimiento.
- b) Principio del sacrificio mínimo del deudor, según el cual ha de reducirse al mínimo el sacrificio patrimonial del deudor.

- c) Principio del respeto a los derechos de terceros por virtud del cual ha de ser respetados, en la ejecución, los bienes y derechos de los terceros.
- d) Principio de respeto a las necesidades primordiales del deudor que se traducen en el carácter inembargable de ciertos bienes y en el beneficio otorgado al deudor.
- e) Principio de respeto a la economía social. La ejecución debe realizarse en forma colectiva para que sufra lo menos posible.
- f) Principio del concurso de acreedores. Se persigue mediante el que un sólo acreedor no perjudique a los demás".(119)

Aún cuando los principios señalados con anterioridad son aplicables en la rama del Derecho Procesal del Trabajo este considera la importancia de la inembargabilidad de ciertos bienes, atendiendo a condiciones particulares y específicas que la propia Ley Federal del Trabajo tomo en cuenta para su aplicación y cumplimiento del pago a la parte que fue condenada en el juicio.

(119) ROSS GAMEZ, FRANCISCO, ob. cit., p. 434.

5.3 RESPONSABILIDAD DEL PATRON DE NO CUMPLIR CON EL LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el fenómeno de la insumisión al arbitraje, previsto en la frac. XII del texto original del artículo 123 Constitucional constituyó una de las cuestiones que, en su tiempo fueron más debatidas, al grado que fundaron serias dudas y una jurisprudencia definitiva de la Suprema Corte de Justicia de la Nación acerca de la naturaleza misma de las Juntas. Sin embargo una resolución definitiva derivaría, en 1962, de una iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos que reformó las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución ya entonces apartado "A", limitando la insumisión al arbitraje a los casos diferentes de los previstos en la frac. XXII, lo que quiere decir en lo esencial, a las situaciones de conflicto económico de naturaleza colectiva.

El insometimiento al arbitraje puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes, como es lógico suponer, aún cuando en el final aparezca la figura de la terminación de la relación de trabajo.

El texto del artículo 947 es suficientemente explícito:

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

- I. Dará por terminada la relación de trabajo.
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II.
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de acciones consignadas en el artículo 123 frac. XXII apartado "A" de la Constitución. En la práctica lo señalado anteriormente es algo que difícilmente se presenta, no obstante la importancia de la disposición es evidente, actúa mucho más como posibilidad incómoda y costosa, que como sanción efectiva pero en el fondo propicia los actos de conciliación. En caso de no aceptar los trabajadores el laudo, la Junta dará por terminada la relación de trabajo según lo establecido por el artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo, lo que puede

referirse también a las situaciones en que, condenada la empresa a reinstalar al trabajador, éste no se presente dentro del término de 30 días fijada en el artículo 519 frac. III, último párrafo de la Ley de la materia.

El artículo 949 de la Federal del Trabajo dispone que siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una cantidad o suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente de la Junta cuidará que se le otorgue personalmente. El cumplimiento de esta disposición tiene una importancia fundamental, porque de nada sirve que el trabajador obtenga un laudo favorable si al ejecutarse se le disminuye injustamente el monto de sus percepciones. Al respecto si en la diligencia de embargo concurre únicamente el apoderado del trabajador y se embarga cantidad líquida, el actuario la pondrá a disposición del Presidente de la Junta conforme al artículo 956 de la Ley de la Materia a fin de que éste vea que se le entrega directamente al trabajador.

PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.

Cuando el laudo definitivo establece una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deben seguirse los trámites judiciales necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. Y es precisamente el embargo la fase jurídica que sirve para asegurar bienes del deudor, para después venderlos y con su producto pagar la

deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el fallo. En otras palabras, el embargo es la afección y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, que se lleva a acabo mediante un acto jurisdiccional. Por ello el embargo ha sido considerado como el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la resolución dictada por la autoridad competente, el maestro EDUARDO PALLARES define al embargo como:

“Un acto procesal por virtud del cual se aseguran determinados bienes, según la naturaleza de los mismo, para que estén a las resultas del juicio”. (120) Podemos concluir por otra parte, que todo embargo supone un mandato una amenaza y la actualización coactiva de la prevención. El mandato consiste en exigir al deudor para que le pague al acreedor en el acto de requerimiento de pago y en caso de no pagar en el acto de la diligencia se le embarguen bienes suficientes de su propiedad para pagar la deuda y gastos y el señalamiento de bienes por parte del deudor y depositarlos a un tercero que se convierte en el depositario de los mismos.

Tomando en consideración la importancia de éste acto procesal vamos a analizar sus elementos:

(120) PALLARES, EDUARDO, ob. Cit., p. 333.

1.- EL AUTO DE EMBARGO

Llamado también auto de ejecución es la resolución que dicta la autoridad del trabajo a fin de que se lleve a cabo el embargo. En efecto, el Presidente de la Junta a petición de la parte que obtuvo el fallo, dictará auto de requerimiento y embargo, después de haber transcurrido el término de las 72 horas siguientes que surta sus efectos la notificación del laudo.

2.- DILIGENCIA DEL EMBARGO

En la diligencia de embargo establece el artículo 951 de la Ley Federal de Trabajo, se observarán las normas siguientes:

- I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley del Trabajo.
- II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que este presente.

- III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entiende la diligencia y si no se efectúa, el mismo procederá al embargo.
- IV. El actuario podrá, en caso necesario, si la autorización previa solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.
- V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado.
- VI. El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse, el actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

3.- ASEGURAMIENTO DE EMBARGO

Este acto de aseguramiento se inicia con la traba de ejecución y termina con el depósito de los bienes

embargados. Consiste el aseguramiento y traba del embargo, en la serie de actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan del patrimonio del deudor entrando en un patrimonio en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien se llegue al remate de los mismo.

4.- BIENES INEMBARGABLES

El artículo 952 de la Ley del Trabajo señala concretamente qué bienes no podrán ser objeto de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio familiar.
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.
- III. Maquinaria, los instrumentos útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de ésta Ley del Trabajo.
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.

- V. Las armas, caballos de los militares en servicio activo indispensables para éste, de conformidad con las leyes.
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- VII. Las servidumbres a no ser que se embargue el feudo a cuyo favor estén constituidas.

5.- EMBARGO DE DINERO O CREDITOS

En caso que el embargo se practique sobre dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del Presidente para que de inmediato resuelva sobre el pago al actor. El concepto de crédito realizable en el acto no parece demasiado claro, de hecho en la práctica es una situación que difícilmente se da.

6.- EMBARGO DE MUEBLES

Cuando el actuario decide el embargo de bienes muebles, el actor acreedor nombrará un depositario para su conservación. Podrá cambiar el depósito si así conviene a sus intereses. El Presidente de la Junta deberá ser informado del lugar en que el depósito haya sido constituido. Si esos bienes muebles son créditos, frutos o productos, se

notificará al deudor o inquilino (en caso de embargo de rentas) para que pague al presidente Ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia. En esa hipótesis y a fin de determinar con precisión la naturaleza del derecho el actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que el acto conste y de fé de las condiciones estipuladas en los mismo.

7.- EMBARGOS DE TITULOS DE CREDITO

El embargo de títulos de crédito obliga a constituir un depositario del título que no se limitará a labores de conservación, sino que también habrá de ejercer las acciones pertinentes para que no se menoscabe ni altere el derecho que el título represente. En realidad el depósito hace las veces de un endoso en procuración que autoriza al depositario a actuar judicialmente. De hecho el depositario así constituido asumirá las responsabilidades de un mandatario, como en efecto lo es.

8.- EMBARGO DE DERECHOS LITIGIOSOS

En términos muy semejantes el embargo de derechos litigiosos atribuye al depositario nombrado el

carácter de un verdadero apoderado para continuar los trámites. Es factible que pueda hacerlo por sí mismo si se requiere la intervención de abogado, pero si podrá designar al profesional del derecho que deba continuar el trámite.

9.- EMBARGO DE INMUEBLES

El artículo 962 indica que si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenará dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad. En realidad el embargo de inmuebles constituye una de las soluciones más eficaces para garantizar un crédito, si bien los problemas del registro, en orden a las preferencias, pueden complicar un poco las cosas. Lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo deberá ordenar el registro inmediato, inclusive facultando al actuario a comunicar personalmente al registrador la práctica del embargo. De otra manera pueden plantearse situaciones incómodas.

10.- EMBARGO DE EMPRESAS

El embargo de una empresa o establecimiento está presidido por la idea de la conservación de la fuente de trabajo lo que impide que se acepte el remate de algunos de

sus bienes y por la idea de la necesidad de atender los gastos normales de la negociación, para que ésta pueda seguir funcionando independientemente de que con los sobrantes se vaya pagando el crédito que motivó el embargo.

REMATES

Para el diccionario de la Real Academia, remate es "la adjudicación que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condición".(121) En otras palabras, remate es una venta al mejor postor y atendiendo a su naturaleza jurídica, un contrato de compraventa con comprador abierto, que se perfecciona cuando pasa cierto tiempo no existe una mejor oferta.

El remate es la culminación de la acción procesal, ante la imposibilidad de lograr el cumplimiento voluntario, el mecanismo de la justicia llega a su solución última.

Dispone de los bienes propios del deudor para que con su importe se pague al acreedor en una diligencia llamada subasta o almoneda que es el conjunto de actos procesales que realiza el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para vender públicamente los bienes embargados al mejor postor.

(121) PALLARES, EDURADO, ob. cit., p. 314.

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes. Como consecuencia del aseguramiento antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución, es decir, la Ley Federal del Trabajo otorga la posibilidad al deudor de liberar los bienes embargados y acuerde no pagarle mayores perjuicios debe hacerse de inmediato y en efectivo y antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación.

PREPARACION DEL REMATE DE LOS BIENES EMBARGADOS

Para entender esta fase procesal, en que tienen que elaborarse y reunirse previos al remate es necesario señalar lo siguiente:

En los embargos se observarán las normas siguientes:

A) *Si los bienes embargados son muebles:*

- I. Se efectuará un avalúo por la persona que designe el Presidente Ejecutor.
- II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo.

III. El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la Oficina de Gobierno que designe el Prèsidente Ejecutor.

B) Si los bienes embargados son inmuebles:

I. Se tomará como avalúo el de un perito valuator legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta.

II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al registro el relativo al período o períodos que aquel no abarque.

III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará por una sola vez en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando a los postores.

Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos. Con esta última medida se intenta dar firmeza a los remates evitando las tercerías y cualquier impugnación posterior.

Por su parte el artículo 969 señala:

Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento:

- I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta Nacional Financiera, A.S., o a alguna otra institución oficial.**
- II. Servirá de base el remate el monto del avalúo.**
- III. Es aplicable lo dispuesto en lo referente a embargo de muebles y;**
- IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes correspondientes.**

POSTURA LEGAL

Es el precio que se señala a cualquier cosa, como el modo , pacto o condición que se pone ante dos o más contratantes, pero muy singularmente, se entiende aquel precio establecido en las almonedas o rendimientos de abastos ejecutados públicamente.

Para el maestro EDUARDO PALLARES postura "es el escrito formulado por la persona que quiere comprar la

cosa que se remate y en el cual expresa el precio que ofrece y las condiciones de pago".(122)

El artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo define la postura legal que ésta cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibirá un billete de depósito de Nacional Financiera, S.A., por el importe del 10% de su puja. El propio acreedor podrá concurrir como postor, presentando también por escrito su proposición sin necesidad de exhibir certificado de depósito, ya que su crédito es la garantía de su interés.

TRAMITE DEL REMATE

Los trámites del remate aparecen consignados en el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo. Sus reglas fundamentales son las siguientes:

- I. Se llevará a cabo el día y hora anunciados, en el local de la Junta correspondiente.
- II. El Presidente de la Junta llevará a cabo el remate, obviamente con el auxilio del secretario auxiliar.

(122) PALLARES, EDUARDO, ob. cit., p. 340.

- III. El presidente concederá un término no mayor de media hora a partir del inicio de la diligencia, para que se presenten postores.
- IV. El Presidente calificará las posturas, quiere decir examinará si cumple los requisitos, fijados en la Ley por haber sido presentados por escrito, con el certificado de depósito correspondiente y desechará aquéllos que no los cumplan. Además concederá un minuto entre puja y puja.
- V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la Ley de la Materia.
- VI. El Presidente declarará fincado el remate al mejor postor.

La diligencia de remate, con el caso de los embargos y por razones parecidas no podrá suspenderse. Cualquier cuestión que pueda presentarse será resuelta por el Presidente de la Junta. En caso de que se presenten postores, el actor podrá pedir que se le adjudique los bienes por el precio de la postura legal o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un 20% en cada una de ellas. Las almolendas subsecuentes dispone el artículo 973 se celebran dentro de 30 días siguientes.

El maestro EDUARDO PALLARES define a la almoneda como "la venta pública hecha con la intervención y orden de la autoridad judicial o administrativa de los bienes embargados. Se usa, sin embargo como sinónimo de subasta y comprende también la venta de inmuebles" (123)

El adjudicamiento dentro de los 5 días siguientes el importe total de la postura, apercibido que de no hacerlo la cantidad exhibida quedará en favor del actor y Presidente de la Junta señalará fecha para la celebración de la almoneda según lo señalado en el artículo 974 de la Ley Laboral.

La Ley Federal del Trabajo, quizá optimista, pretende que el deudor entregue al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje toda la documentación relacionada con el inmueble rematado. La adjudicación al trabajador será libre de todo gravamen, impuesto y derechos fiscales y la escritura deberá firmarla el anterior propietario dentro del término de los 5 días siguientes a la notificación que haga el notario público respectivo. De no hacerlo así el Presidente firmará en su rebeldía.

La práctica del Trabajo es que, cuando los bienes adjudicados son muebles y no se tiene al alcance los

(123) PALLARES, EDUARDO, ob. cit., p. 318.

documentos comprobatorios de su propiedad, factura contrato de compraventa, etc., la junta expida copia certificada del acta de remate, su aprobación y del acta en que se finque en beneficio del adjudicatario, donde aparezcan listados los muebles de manera que sirva como comprobación de su propiedad.

LAS TERCERIAS

Las tercerías nos dice el maestro EDUARDO PALLARES, "aparecieron en la historia del Derecho Procesal. No hay antecedentes de ellas en el Derecho Romano, en el medieval ni en el canónico. Las Leyes Españolas desde el fuero juzgó y la novísima recopilación, tampoco las reglamenta es necesario llegar hasta la Ley de Adjudicamento Española de 1885, para encontrar algunos antecedentes del ordenamiento jurídico de que se trata".(124)

Las tercerías nacen en el Derecho Laboral Mexicano desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, con la salvedad de que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados y fueron regulados con mayor precisión en la Ley Laboral de 1980. En un sentido amplio, tercería significa la intervención de un tercero en un juicio

(124) PALLARES, EDUARDO, ob. cit., p. 380

ejercitando en éste el derecho de acción procesal, ya sea que se trate de una intervención voluntaria o forzada.

En el sentido más restringido, la palabra tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, colaborando con el actor o con el demandado en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 976 reconoce las siguientes:

- I. Excluyentes de Dominio.- Tiene por objeto el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros para evitar que se remate dichos bienes.
- II. De Preferencia.- Su finalidad es obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los embargos, es decir, el tercero debe demostrar que debe cobrar su crédito antes que la persona que la obtuvo.

De lo expuesto se infiere, que por virtud de las tercerías personas, terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio.

TRAMITE DE LAS TERCERIAS

Se pueden clasificar las reglas relativas a las tercerías de la siguiente manera:

1. La tercería se interpondrá por escrito acompañado el título en que se funde y las pruebas pertinentes.
2. El trámite de la Tercería se hará por cuerda separada, quiere decir, en un expediente distinto del principal. Se citará a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes y desahogadas las pruebas se dictará resolución por la Junta.
3. Las reglas de ofrecimiento y admisión de pruebas serán las generales y las de los juicios ordinarios y especiales.
4. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento la de dominio suspende la tramitación del procedimiento ésta suspende únicamente el acto de remate, la de preferencia el pago del crédito.
5. El resultado de la tercería, de declararse procedente, será que se levante el embargo o que se pague en su caso el crédito preferente.

6. Las tercerías pueden presentarse hasta antes de que se rematen los bienes embargados, ya que el fin de la tercería es precisamente evitar el remate.

PREFERENCIA DE CREDITOS

De acuerdo con el artículo 123 Frac. XXIII, Apartado "A" de nuestra Constitución, los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra. Por su parte el Artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo indica:

"Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos sobre los que disfrute de garantía real, los fiscales y los de I.M.S.S., sobre los bienes del patrón"(125)

En este orden de ideas el Artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, para mayor referencia nos dice que los trabajadores, no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

(125) CLIMENT, BELTRAN, ob. cit., p. 550.

De ahí que los trabajadores gocen de una preferencia en los créditos sobre cualquier otro, lo que se traduce en un derecho de privilegio y de protección respecto a las deudas de la clase trabajadora. Esta preferencia está limitada a un año en el caso de salarios, por éste, el término general de prescripción según dispone el Artículo 516 de la Ley Laboral.

En suma las preferencias de crédito, son los instrumentos y mecanismos legales que tienen los trabajadores para hacer valer oportunamente sus derechos en los créditos a su favor y concurren ante la Junta a fin de que prevengan a la autoridad jurisdiccional y administrativa ante las cuales se tramitan juicios en los que se pretenda hacer efectivo créditos contra el patrón.

CONCLUSIONES

1. El salario es la prestación económica más importante que el patrón debe a sus trabajadores por los servicios que estos le prestan, y para que el salario cumpla con su misión, deberá satisfacer ampliamente todas las necesidades del trabajador y de su familia.
2. Por lo tanto se puede afirmar que el salario consiste en la retribución que debe el patrón al trabajador por sus servicios a fin de que pueda llevar una vida con dignidad que haga posible la superación del trabajador y de su familia, y que dicha retribución no deberá ser nunca inferior a la fijada por la Ley Federal del Trabajo.
3. Salario remunerador es el que toma en cuenta la jornada y capacidad del trabajador. Como se puede observar el salario remunerador se inspira en el concepto de salario justo y por ello tiende a que el trabajador reciba lo que corresponde por su trabajo, a fin de que satisfaga sus necesidades y las de su familia.
4. Se designa como salario mínimo a la retribución vital que el patrón no puede rebajar, ni renunciar el trabajador, es decir, es la suma menor con que puede

remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados.

5. Por lo tanto el salario mínimo es un derecho de los trabajadores, y será la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la encargada de fijarlos, en esta Comisión se encuentran representados el sector laboral y el patronal y como mediador el sector Gobierno. En los últimos años la Comisión se ha reunido con mayor frecuencia para fijar los salarios mínimos de emergencia.
6. Los salarios mínimos generales y profesionales en la República Mexicana al no cubrir las necesidades previstas en el artículo 123 Frac. VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el art. 90 de la Ley Federal del Trabajo los mismos no son justos ni remunerativos encontrándose actualmente estos en crisis al no ser suficientes para cubrir los satisfactorios mínimos con los que debe contar un jefe de familia.
7. El procedimiento adoptado por el Gobierno de la República y puesto en marcha por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para fijar el monto y aumento de los mismos es injusto. Toda vez que al incrementar los salarios mínimos en base a un porcentaje general, no toma en cuenta la eficiencia, esmero y calidad con que un trabajador desempeña sus servicios, toda vez que los

trabajadores de la misma empresa y categoría podrían no contar con igual nivel de productividad.

8. El día 15 de diciembre de 1987, el Gobierno Federal y representantes de los sectores obrero, campesino y empresarial suscribieron al Pacto de Solidaridad Económico. La firma del pacto culminó con un intenso y profundo diálogo entre los distintos sectores a fin de concertar los ajustes tácitos de política económica que permite enfrentar los agudos problemas económicos que aquejan a la sociedad.
9. El salario se integra con las prestaciones en numerario y en especie, en numerario, se refiere a que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, y serán prestaciones en especie como por ejemplo, la habitación y la alimentación que se le otorgan al trabajador en determinados casos, pero tales prestaciones no podrán superar en valor la cantidad que se fije en numerario.
10. El salario se encuentra protegido por diversas normas las cuales se pueden clasificar en: a) normas que protegen el salario en general, b) normas que protegen el salario mínimo general.

11. Por lo tanto se puede afirmar que es causal de rescisión imputable al patrón, cuando éste no le cubra el salario al trabajador en tiempo y forma convenidos.
12. Para poder determinar el monto de la indemnizaciones que el trabajador reciba, estas se le deben cubrir con un salario integrado.
13. Por lo tanto se puede afirmar que cuando el trabajador demanda la acción de Reinstalación, los salarios caídos se le deben cubrir con todos los incrementos que se den durante el procedimiento y que éste sufra sea por ley o contractualmente.
14. Podemos considerar como despido al acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.
15. Podemos definir a la rescisión como la disolución de la relación de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.
16. Podemos establecer que el contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben

presentarse el trabajador en una o más empresas o establecimientos.

17. Los laudos citados por la Junta de Conciliación y Arbitraje deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surtan sus efectos la notificación correspondiente y las partes puedan convenir las modalidades del cumplimiento.
18. Las tercerías se pueden clasificar en: a) excluyentes de dominio, que tiene por objeto el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, b) de preferencia de créditos cuya finalidad consiste en obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.
19. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados y por indemnizaciones tendrán preferencias sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra.
20. Para concluir propongo que el salario mínimo tanto general como profesional no deben desaparecer, aún cuando dicha figura se encuentre en crisis toda vez que en primer término la misma es una garantía social, así mismo y debido a la oferta de mano de obra existente en nuestro país, al no existir un mínimo legal los patrones

abusando de la necesidad de los trabajadores pagarían salarios inferiores al mínimo, por lo tanto dicho salario debe tomarse en cuenta únicamente como punto de partida o de base y junto con la productividad del trabajador establecer el salario remunerador en cada caso concreto.

21. Propongo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no desaparezca, solo se estructure y se organice en una estructura y participación equilibrada de poderes tanto de obrero-patronales y que no obedezca a razones políticas y olvide los factores económico-sociales y las necesidades de los trabajadores.
22. Se propone por tanto una adición al art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, que determina las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que consiste en la necesidad de levantarse en el Acta Administrativa y especificando las causas de rescisión y que en la misma se le dé conocimiento y participación al trabajador para exponer sus defensas desde este momento y no dejarlo en completo estado de indefensión.
23. Finalmente propongo para evitar la diversidad de criterios en la aplicación del art. 48 de la Ley Federal del Trabajo en los casos de despido injustificado de

trabajadores sujetos a la relación de trabajo por tiempo indeterminado, se adiciona en dicho art. el derecho de los trabajadores a percibir los incrementos que sufran los salarios caídos, independientemente de la acción ejercitada por el trabajador quedando de la siguiente manera:

ARTICULO 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se 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 rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos Y sus incrementos que éste sufra desde la fecha del despido hasta que se le cumplimente el laudo.

La parte subrayada en la adición que propongo y dos son los razonamientos esenciales que sirven de fundamento a la anterior propuesta.

1. Si el trabajador aporta su esfuerzo y sufre un desgaste en el proceso productivo, y la retribución (salario) en su medio de subsistencia, justo es que cuando se le priva de él, se le proporcione una compensación por el

desgaste sufrido, con mayor razón si su separación del empleo es sin causa justificada.

2. Si tanto la rescisión de contrato, como el despido injustificado produce la terminación de la relación de trabajo, ambas situaciones son igualmente imputables al patrón, luego entonces ambas acciones deben producir la misma consecuencia jurídica tanto en la indemnización como en la reinstalación.

Por lo tanto resulta injusto que este establecido una indemnización menor, cuando el trabajador opta por la acción de la indemnización constitucional y si procede una mayor cuando escoge la acción del cumplimiento del contrato.

BIBLIOGRAFIA

- ❖ **Almezar Acevedo Carlos.**-Historia de México.
Ed. Jus, México, 1977.
- ❖ **Gibson Charles.**- Los Aztecas bajo el domino español.
- ❖ **Riva Palacio Vicente.**-México a través de los siglos. T. II.
Ed. Compañía General de Ediciones, México 1968.
- ❖ **Trueba Urbina Albeto.**- Nuevo Derecho del Trabajo-
Ed. Porrúa, México, 1972.
- ❖ **José Dávalos.**- Derecho del Trabajo I.
Ed. Porrúa, México, 1990.
- ❖ **De la Cueva Mario.**- Derecho Mexicano del Trabajo.
Ed. Porrúa, México, 1967.
- ❖ **De la Cueva Mario.**-El Nuevo Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa, México, 1988.
- ❖ **Carpizo Jorge.**-La Constitución Mexicana de 1917.
Ed. U.N.A.M. México 1973.
- ❖ **Muñoz Ramón Roberto.**- Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa, México, 1968.
- ❖ **Rubesteur J. Santiago.**-Diccionario del Derecho del
Trabajo.
Ed. Porrúa, México, 1983.

- * **Cabanellas Guillermo.- Tratado de Política Laboral y Social.**
Ed. Elicasta, Buenos Aires, Argentina, 1974.

- * **De Buen Nestor.- Derecho del Trabajo Tomo I.**
Ed. Porrúa, México, 1989.

- * **García Alonso.- Curso del Derecho del Trabajo.**
Ed. Elicosta, Ariel Barcelona, España, 1973.

- * **Cavazos Flores Baltazar. Ley Federal del Trabajo T.S.**
Ed. Trillas, México, 1992.

LEGISLACION

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
Ed. Porrúa, México, 1992.
- **Código Penal para el Distrito Federal y en Materia Federal para toda la República.**
Ed. Porrúa, México, 1992.
- **Código Civil para el Distrito Federal.**
Ed. Porrúa, México, 1993.
- **Boletín Semanario Judicial de la Federación.**

OTRAS OBRAS

- **Gaceta Laboral Legislativa y Jurisprudencia.**
- **Revista Laboral.**
- **Contrato Colectivo de Trabajo de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.**
- **Contrato Colectivo de Trabajo de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.**