

308909



**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

---

---

FACULTAD DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

**LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS  
SALARIOS CAIDOS**

TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MONICA GARCIA ACOSTA

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JUAN CRISTOBAL IBAÑES MARIEL

MEXICO, D.F. 2005.

0348672



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

ESTRATEGIAS

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

A mi padre, por ser mi amigo, mi guía, el ejemplo a seguir, por su incondicional apoyo, dedicación y esfuerzo.

A mi madre, por su paciencia, cariño, amor y maestra de esta profesión.

A mis hermanos, por el apoyo y respaldo que siempre me han demostrado, esperando que ese espíritu de unión que tenemos y que nos han inculcado nuestros padres permanezca siempre en nosotros.

A mis abuelos, por su sabiduría y enseñanza.

A los Licenciados Jorge A. De Regil, Manuel Limón Aguirre Berlanga, Ricardo Martínez Rojas, Rene X. Pérez Ruiz, Perla Dalia Arreola Carbajal, Maria del Rosario Lombera, Salvador Pasquel Villegas, Alfredo Kupfer Domínguez, Rafael Sánchez-Navarro por su paciencia, enseñanza y por ser parte fundamental de mi desarrollo profesional.

A mis amigos, por su amistad y cariño.

**“LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS”**

## INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO II LA EVOLUCION DEL SALARIO

CAPITULO III MARCO JURIDICO

CAPITULO IV NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS

CAPITULO V INTERPRETACION DE LOS SALARIOS CAIDOS

CAPITULO VI ALCANCE Y LIMITACION DE LOS SALARIOS CAIDOS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

La presente tesis aborda un tema que ha pasado desapercibido dentro de la doctrina laboral, no obstante su constante aplicación en la vida práctica; se trata de la remuneración que se ha denominado salarios vencidos o caídos, la cual analizaré en este trabajo, y que se pone a consideración de los Honorables Sinodales.

El significado etimológico de la palabra salario es proveniente de la voz latina *salarium*, que significa sal, en virtud de que era costumbre entre los romanos dar una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos. Era un pago o estipendio a los trabajadores por labores realizadas; pago que hacían con sal a manera de moneda y de allí que los pagos de los trabajos efectuados por los trabajadores se les siga llamando salarios.

El logro de las relaciones entre trabajadores y patrones depende de ambos, en la medida en que cada uno reconozca y cumpla sus deberes y obligaciones. La meta que las partes integrantes de una relación de trabajo pretendan alcanzar, no debe suponer el beneficio de uno en perjuicio del otro.

En este trabajo, nos proponemos sugerir una alternativa que haga congruente la aplicación de la Ley del Trabajo con la norma de equidad que la misma ley contempla, en aras de la exacta observancia del mandato constitucional contenido en el artículo 17 de nuestra Carta Magna.

Cabe destacar que el equilibrio en los factores de la producción como finalidad de una relación laboral puede alcanzarse sin necesidad de la pugna que implique la ventaja económica del patrón en perjuicio del obrero o viceversa, porque sus intereses no deben ir más allá del beneficio de ambos.

Cuando el "logro" del patrón es en perjuicio del obrero, no puede constituir un verdadero logro, pues el éxito del patrón depende en gran medida de sus trabajadores, ya que si éstos encuentran mermados sus intereses reflejarán su descontento al patrón y, este último difícilmente podrá formar un equipo de trabajo eficiente en esas condiciones.

Aquellos que nos dedicamos al estudio del derecho laboral, sabemos que este tipo de salario se origina con motivo del despido injustificado del patrón hacia el trabajador; sin embargo, son pocos los laboristas que se han cuestionado acerca de la naturaleza jurídica de los salarios vencidos, es decir, si se tratan en realidad de salarios o tienen naturaleza distinta.

Es por ello que ha sido muy interesante lo que nos motivo a la realización del presente trabajo, y de ahí que a la investigación que desarrollamos se le haya intitulado "La Naturaleza Jurídica de los Salarios Caídos".

El contenido de éste trabajo pretende brindar una óptica orientada a la búsqueda de un justo medio entre dos posturas extremas, es decir que la solución que planteamos no es en beneficio único de la clase patronal, sino en pro de la equidad.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### EN LA ANTIGUEDAD

En este período de tiempo, las guerras, escribe Bertranad Russel, "que primitivamente fueron exterminio, se transformaron gradualmente – por lo menos en parte – en guerras de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo" <sup>1</sup>

#### LA BARBARIE

Aunque este período de los tres en que se divide la prehistoria de la humanidad, es decir, en Salvajismo, Barbarie y Civilización, según los estudios del historiador Lewis H. Mòrgan, no esta comprendido dentro de la época antigua, es en con posterioridad al mismo donde consideramos que surgen los inicios del tema que se atiende.

En el primer estado de la vida humana llamado salvajismo, que se caracterizó porque el hombre se concretaba a la apropiación de los productos que le daba la naturaleza ya hechos, sin que existiera

---

<sup>1</sup> RUSSEL, BERTRAND. Retratos de Memoria, M. Aguilar, Editor. Buenos Aires. 1962. Pág. 171.

participación alguna del mismo, más que en la recolección en tales frutos, no se puede aceptar ni la existencia del trabajo ni la del salario.

El motivo ya mencionado no es el único ni el más importante para llegar al resultado de la inexistencia de los primeros signos del salario en la etapa que se cita, por eso es necesario, estudiar de manera breve, cómo se desempeñó la vida de la comunidad primitiva.

Durante mucho tiempo los especialistas de estudiar al hombre primitivo, -entre ellos Hobbes, filósofo inglés del siglo XVII- consideraron que éste vivió en una eterna guerra, hasta que aparecieron entre ellos los legisladores, sabios y poderosos que asentaron al principio de la convivencia pacífica.

Estudios más recientes han demostrado lo contrario, pues lejos de existir el divisionismo en el ser humano primitivo, había entre ellos un sentimiento natural de unión, lo cual es más aceptable, si se tiene presente que el hombre en ese tiempo resultaba el más débil del reino animal, por lo que sólo mediante organizaciones de grupo pudo haberse sobrepuesto a los infortunios del medio.

Ahora bien, a nosotros lo que nos interesa de esta vida primitiva es su forma de organización, pero desde el punto de vista económico, ya que de esta manera, al saber como se satisfacían las necesidades elementales de la comunidad podremos explicarnos si existió o no una forma de pago que retribuyera los trabajos que con posterioridad se realizaron en el periodo en cuestión.

La mayoría de los historiadores actualmente coinciden que durante esta etapa, rigió el principio de cada uno para todos, es decir, todo lo que se

tenía y se producía en la comunidad primitiva era por y para satisfacer necesidades colectivas.

En otras palabras, fue el trabajo colectivo lo que caracterizó la existencia primera de la humanidad. El hombre primitivo no vivió bajo el régimen de la propiedad privada, por lo contrario, si se puede exceptuar el hecho de que se considerase como propias o privativas las herramientas que construyó por sí mismo, todo lo demás desde el desempeño del trabajo, solución de los conflictos, abastecimiento de alimentos y protección del grupo o tribu se realizaba en forma común. Al particular, Pedro Kropotkin señala:

"La caza, la pesca común y el cultivo comunal de las prestaciones frutales, eran la regla general bajo los antiguos ordenes tribales."<sup>2</sup>

Lo anterior, nos lleva a concluir que al existir la ayuda como rasgo característico de la vida primitiva, y además, al prevalecer una economía de autoconsumo fuertemente estrecha, aún aquí, no se puede encontrar indicios del salario.

Ahora, en cuanto al período de la barbarie que es el punto en análisis, y en el cual consideramos la aparición de la primera manifestación de la remuneración salarial, es porque dentro del mismo, que se caracteriza porque el hombre aprende y desarrollo las dos principales actividades de su tiempo como lo fue la agricultura y la ganadería, al lograr el hombre bárbaro incrementar aunque en forma mínima la producción de la naturaleza por medio del trabajo humano, provocó en cierta manera el desequilibrio del autoconsumo colectivo, y lo que es más importante se vio obligado a

---

<sup>2</sup> KROPOTKIN, Pedro. El apoyo mutuo. Como factor de progreso entre los animales y los hombres. América Lee, Argentina, 1946, Pág. 10

realizar su trabajo cada vez más de manera individual, surgiendo lo que Federico Engels denominó la primera gran división social del trabajo.

Tal aconteció con las tribus pastoriles bárbaras, que a diferencia de las que se dedicaban a la agricultura, tenían la ventaja de poseer más y diversos productos, lo que hizo posible por primera vez un intercambio de regular de los excedentes.

Esto último tiene un gran significado, porque por primera vez el hombre se enfrentó a la posibilidad de intercambiar lo producido por su fuerza de trabajo, y la única manera de que correspondiera con quien conviniera la transacción tendría que ser mediante el pago de otra mercancía, de ahí, el surgimiento del trueque y en el cual a nuestro entender se encuentra inmersa la primera manifestación del salario.

A mayor abundamiento, si por un lado, el intercambio de productos significó para la comunidad primitiva una manera más fácil de allegarse los satisfactores, también llevó implícito la primera forma de remunerar el trabajo, la cual consistió en especie, pues en ese tiempo no existía otra manera de cubrirlo, ya que la moneda así como los demás instrumentos y sistemas de cambio estaban por desarrollarse.

Al ponerse en práctica la división de trabajo que se originó en el periodo en estudio, hubo la necesidad de crear sistemas de cambio y como todavía no se habían creados sistemas monetarios, los trueques se realizaban en especie, producto por producto, producto por servicio, o servicio por servicio.

Aunque en un principio y en apariencia este primitivo sistema de cambio apareció simple y eficiente, la verdad es que mostró muchos

inconvenientes, pues su funcionamiento implicaba la existencia de necesidades simultáneamente inversas entre los participantes de los canjes. Además, era necesario que ambos llegaran a un acuerdo sobre la exacta relación entre los valores del trueque.

Para superar estas y otras dificultades de este orden, se recurrió a los instrumentos monetarios, siendo la mercancía–moneda la primera que se utilizó como medio de cambio. Para la selección de este instrumento de cambio era necesario que dicha mercancía fuera relativamente escasa y satisficiera necesidades comunes a la vez.

Se sabe que organizaciones primitivas de la India utilizaron como moneda la lana, la seda, el azúcar, el té, la sal y el ganado.

Todos estos productos y muchos otros utilizados primitivamente en otras regiones volvieron más simple y ágil el intercambio, comparativamente con las transacciones directas entre productores, practicadas en la etapa anterior del trueque.

A pesar de la considerable evolución en relación con su generalizada aceptación, las mercancías moneda no pudieron considerarse como instrumentos monetarios perfectos. A medida que su uso se ampliaba, diversos problemas comenzaron a surgir impidiendo su mayor difusión y dificultando su completa aceptación.

Entre los principales problemas presentados por las mercancías-moneda, eran que no poseían un valor constante, en ocasiones no era fácilmente divisibles, y en otras tantas o bien eran perecederas o se depreciaban con el uso y el tiempo.

La inexistencia de esos requisitos fundamentales, obligó a los pueblos más desarrollados de la antigüedad a establecer sistemas monetarios basados en metales. Su institucionalización ocurrió ocho siglos antes del comienzo de la era cristiana.

Los escritos de Herodoto, señalan que los Lidios fueron los primeros en producir monedas metalizadas, en tanto que Fidón, rey de Argos, fue el primer soberano que imprimió un sello oficial a las placas utilizadas como moneda.

Los beneficios de la utilización de las monedas se propagaron rápidamente, y como resultado todas las antiguas civilizaciones comprendieron la importancia de las mismas y entendieron que los metales reunían las características para ser utilizados como instrumentos monetarios.

Esparta recurrió inicialmente al hierro. En Egipto, Roma, en varias comunidades nacionales de Europa Central y China, hay documentos probatorios de que el cobre, el bronce y principalmente la plata y el oro fueron empleados durante mucho tiempo como instrumento monetarios.

El oro y la plata, por su relativa escasez, por su durabilidad, homogeneidad y perfecta divisibilidad, ascendieron a la posición de metales monetarios por excelencia. Al principio estos metales preciosos funcionaron como una de las muchas especies de mercancía-moneda. En los mercados de cambio aparecieron de diversas formas. Variaban en peso y en grado de pureza, se presentaban transformados en objetos de adorno, en lingotes, en polvo, en pepitas, granos o placas, en láminas o hilos e inclusive en forma natural.

De este estado inicial se pasó a la acuñación. Los caracteres acuñados, de uso generalizado sobre todo en la Edad Media, eran símbolos de grandes propietarios, o de soberanos o jefes de Estado. La pureza, el peso y el valor, fueron oficialmente establecidos, facilitando no sólo las operaciones de cambio, sino aumentando la confianza de los que los recibían y generalizando su aceptación.

Paralelamente a la evolución del metalismo, se desarrollaron embrionariamente los sistemas bancarios, los cuales tienen su causa en el aumento de la actividad económica y en el crecimiento de los mercados.

Surge de esta manera en primer término, la moneda papel, eliminando con su uso las dificultades inherentes a la utilización de las propias piezas metálicas.

La evolución de los instrumentos monetarios no concluyó con el descubrimiento de la funcionalidad de la moneda papel, e incluso aún en nuestros días siguen su desarrollo, pero todo ello es cuestión de otro estudio.

En relación al asunto que nos ocupa, es muy probable que el origen de la palabra salario se hubiese gestado dentro del instrumento de cambio mercancía-moneda, pues como lo señala el laborista Miguel Bermúdez Cisneros, el nacimiento de este vocablo guarda íntima relación con el del producto de la sal, que como ya se señaló páginas atrás, en las primitivas comunidades de la India fue utilizada como instrumento de intercambio y muy probablemente como pago del trabajo realizado en ese tiempo en beneficio de otro.

El autor aludido indica lo siguiente:

"El significado etimológico de la palabra salarios, de antiguo origen, significa el pago o estipendio con que los patrones en épocas remotas pagaban a los trabajadores por las labores realizadas; pago que hacían en sal a manera de moneda y de ahí, que a los pagos de las labores realizadas por los trabajadores, se les siga llamando salarios." <sup>3</sup>

## EGIPTO

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo se encuentran los egipcios. Ramsés II con gran sentido humano, exclamaba en alguna ocasión, ante quienes construían su tumba: "todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad.

He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajaríais para mi con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres por que sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre ... he hecho todo esto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mi con un corazón unánime". <sup>4</sup>

## BABILONIA

Durante la II Dinastía de Hur en el año 2100 a. c., algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo,

---

<sup>3</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, México, 1978. Pág. 79

<sup>4</sup> Historia General del Trabajo Prehistoria y Antigüedad. Ediciones Grijalbo, S. A. México Barcelona 1965. Pág. 161.

que a su vez respondían ante los intendentes. Mensual y anualmente efectuaban cuenta de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejidos entregados, específicamente el peso y las cantidades.

## ROMA

En este imperio se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional; estos colegios atienden a necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda.

El régimen que en esta figura se creó es de absoluta servidumbre, en cierto modo tan desagradable como el de la esclavitud, pues si en ésta la persona es conceptuada como un objeto, en aquella a un sujeto se le hace depender de una cosa, y seguir, en definitiva, el destino de la misma. No se trata por consiguiente, de ejercer poder de disposición sobre una cosa, sino de quedar vinculada a ésta en tal forma que el destino de la tierra marca el destino de la persona.

Para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento:

Mientras el trabajador fue un esclavo, el arrendamiento de éste se confundía con el de una cosa, de allí que las posteriores legislaciones que tomaron esta idea consideraban al contrato de trabajo un arrendamiento.

### a) *Locatio conductio operarum.*

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

*b) Locatio conductio operis.*

Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llama locator operis y el empresario o trabajador conductor operis.

*c) Locatio conductio rei.*

Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.

No podía existir locatio conductio; esto es arrendamiento de servicios, sin merecer, es decir sin el pago previamente concedido.

Finalmente la práctica del contrato enunciado fue en realidad muy escasa, entre otras causas a la tantas veces repetida institución de la esclavitud, ya que la línea divisora trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y obra no era muy clara, situaciones estas que condujeron a la desaparición del escaso sistema laboral romano.

## EDAD MEDIA

Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en esta época y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas.

Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro – señor dueño de vidas y haciendas – los oficiales –

coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones – y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas.

Los maestros de una misma especialidad a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando, integraron colegios donde se controlaba la producción, para evitar la competencia desleal. Los colegios de maestros fijaban precio a los productos y lugares o zonas para el comercio; llegaron incluso a imponer sanciones, que iban de la expulsión de sus miembros, a la pérdida temporal o permanente de la categoría que poseían.

## EL FEUDALISMO

La vida económica de la primitiva sociedad feudal se desarrolló bajo una producción de auto consumo, sin que esto significara, que no se hubiese practicado algún intercambio de artículos, ya que existieron durante esta época mercados semanales y locales, en los cuales se efectuaban intercambios de productos excedentes de los siervos y artesanos, con la supervisión del obispo o del señor feudal.

El sistema social medieval se sustentó en la servidumbre, en el cual el siervo no es propiedad personal de su señor, pero tampoco es un hombre libre. Los siervos tienen la obligación de entregar una parte de su trabajo, y también de laborar determinados días y de realizar determinadas faenas para el amo del feudo.

En cuanto a las obligaciones del señor feudal para con el sirvo, en realidad eran insignificantes si se comparan con todas las que ejecutaba éste último, pues, las del primero se concretaban en otorgar protección y un pedazo de tierra al súbdito.

A éste particular nuestro último autor aludido, nos describe una serie de obligaciones, que el trabajador de la tierra de esa época tenía para con su señor, que parece que se trata de un esclavo y no de un hombre del medioevo. Indica Huberman:

“El campesino vivía en una choza de tipo más miserable. Trabajando mucho y duramente en sus franjas de tierra se las arreglaba para arrancar una existencia miserable de la tierra. Pudiera haber subsistido mejor a no ser por el hecho de que cada semana dos o tres días, tenía que trabajar en la tierra del señor. Y no era este el único servicio que había de prestar. Cuando surgía una emergencia, como las que acontecían en la época de la cosecha, tenía que trabajar primero en la heredad del señor. Estos días extras eran adicionales a los servicios del trabajo. No era eso todo. Nunca se planteó la cuestión en cuanto a que tierra era la más importante. La del señor tenía que ser arada primero, sembrada primero y cosechada primero...”<sup>5</sup>

En realidad, la mayoría de los arrendatarios eran llamados siervos que viene del latín *servus*, que significa el esclavo. Pero no eran esclavos en el sentido que nosotros damos a esta palabra, toda vez que el esclavo de la antigüedad era una propiedad que podía ser vendida o comprada donde quiera y en cualquier momento, pero el siervo no podía ser vendido a parte de su tierra.

---

<sup>5</sup> Ibidem. Pág.16.

## EL CRISTIANISMO

La corriente filosófica religiosa del cristianismo no buscó de manera exclusiva la ética humana, sino la igualdad entre los hombres y otras cuestiones sobradamente conocidas.

Con la propagación del cristianismo aparece una nueva idea del trabajo como una actividad útil y digna, de acuerdo con el concepto bíblico encontraría a la de los filósofos antiguos.

El trabajo manual, despreciado por los paganos, aparece aquí como un título de honor, lo cual significó para la gente explotada una apertura al reconocimiento de sus derechos que habían permanecido dormidos.

Ciertamente, es prudente aclarar, que los primeros cristianos honraron el trabajo, porque ellos mismos eran trabajadores, pero tiempo después, aparecen en el seno de la iglesia desviaciones y herejías de influencia oriental, que propugnaban la vida contemplativa, soslayando el trabajo.

Cuando la iglesia por la religión oficial del Estado, se transforma en una institución poderosa, entran en ella las clases altas de la sociedad y se desvirtúa el carácter originario de la religión, por lo menos en lo que se refiere a la dignidad del trabajo.

Pronto se dejaron en el olvido los preceptos de las Escrituras que definen el trabajo como un deber, o fueron interpretados, según las ideas de Aristóteles, liberando al hombre libre y culto de la obligación del trabajo manual, reservado por naturaleza a los esclavos y a la gente de baja condición.

Aunque en la alta Edad Media, la iglesia católica apoyó a los campesinos contra la nobleza, sólo fue esto momentáneo, pues pronto se volvieron aliados, lo que se tradujo en grandes donaciones de tierra, con llevando a los latifundios eclesiásticos y a la explotación del siervo y trabajadores libres.

No obstante lo último citado, dentro de la iglesia surgen pensadores que sin estar totalmente en contra de lo que predica y hace la institución religiosa, formulan ideas encaminadas a proteger y a mejorar las condiciones del trabajador, destacando para nuestros efectos, San Agustín y Santo Tomás de Aquino.

San Agustín, adelantándose a su tiempo en materia laboral estableció, que al operario debe darle dos cosas quien lo conduce a trabajar: el alimento para que no desfallezca y el salario con que pueda disfrutar.

Por su parte, Santo Tomás de Aquino, en cuanto al factor trabajo entiende que el mismo no es humillante y que no degrada al hombre, sino que todo lo contrario, pues, por medio del trabajo el individuo puede lograr su sustento y estar en posibilidad de lograr la salvación.

Agrega además, que los trabajadores, que con el desarrollo de la urbe han surgido en la industria artesanal tienen derecho a un salario justo, el cual se finca en el precio de producción y debe bastar para que el trabajador viva dignamente.

Finalmente, señala el clérigo Santo Tomás, que el Estado debe intervenir fijando los salarios y los precios de los satisfactores, ya que los

comerciantes y patrones no deben de aprovecharse de las necesidades y de las urgencias de los demás hombres.

## EDAD MODERNA

El año de 1789 puede marcar bien el fin de la Edad Media, porque en él la Revolución Francesa dio el golpe de muerte al feudalismo.

Dentro de la estructura de la sociedad feudal de clérigos, guerreros y trabajadores, surgió un grupo de clase media. A través de los años fue ganando fuerza, y libró una larga y dura pelea contra el feudalismo, caracterizada por tres batallas decisivas. La primera, la Reforma Protestante; la Segunda la llamada históricamente gloriosa Revolución en Inglaterra; y la tercera, la Revolución Francesa.

A partir de la última revolución citada, surge un régimen social distinto, fundado en el cambio libre de mercancía, cuyo objetivo primordial es hacer utilidades a expensas del trabajo ajeno, se trata del capitalismo.

## EL LIBERALISMO

En el campo que nos ocupa, esta concepción de eminente contenido económico, pero que sin embargo influyó en todos los órdenes de la vida del hombre moderno, en realidad, lejos de aportar algo positivo para los trabajadores, propició la explotación de los mismos, pues los mínimos ordenamientos jurídicos que aparecieron y regularon la cuestión de trabajo, tal como el Código Civil Francés, apoyaron al sujeto más fuerte de la relación de trabajo.

A este respecto, nos señala Leo Huberman:

“El Código tiene uno dos mil artículos de los cuales sólo siete se refieren al trabajo, y casi ochocientos a la propiedad. Prohíbe los gremios y las huelgas, pero aprueba las asociaciones patronales. En cualquier disputa ante los tribunales por cuestión de jornales, el Código especifica que es la declaración del patrono, no la del obrero, lo que ha de ser creído. El Código fue hecho por la burguesía; por los propietarios, y para la protección de la propiedad.”<sup>6</sup>

Con el triunfo de la Revolución Francesa nació una nueva política social cuyo punto de partida se hizo descansar en la proclamación de los derechos del hombre y en la afirmación de la voluntad humana como supremo valor y esfera absoluta de disposición de las propias decisiones.

Este principio individualista, se convirtió así en la negación de todo postulado social, empero más tarde se retomaría como bandera para reivindicar los derechos a la clase trabajadora asalariada.

De esta manera, la regulación de la relación de trabajo quedó inmersa como se ha visto en el contrato de arrendamiento, no obstante, ello, el que imponía las condiciones era el patrón, quien aprovechándose de la necesidad económica del trabajador establecía jornadas y salarios de explotación.

Por otra parte, y dentro de la época que se trata sin lugar a dudas, otro de los acontecimientos más influyentes en la aparición y desarrollo de nuevas formas y nuevos sistemas de trabajo, ha sido la Revolución Industrial.

---

<sup>6</sup> Ibidem. Pág. 189

Lo que distingue a la civilización industrial de todas las civilizaciones anteriores es el hecho de que el elemento cuantitativo pasa a ser primordial, con el riesgo consiguiente de perder los valores evocados por la búsqueda de lo cualitativo, valores esenciales. En otras palabras, la Revolución Industrial significó la introducción, en el mundo económico, de la producción en serie.

Los primeros efectos de la precitada revolución fue el desplazamiento de la mano de obra desde el campo a la ciudad, de la agricultura a la industria.

Conforme avanzaba la invención en la técnica de producción de artículos, hubo la necesidad de la implantación como sistema de la división de trabajo y la consecuente especialización de la mano de obra.

En el aspecto de reglamentación del trabajo, esta desapareció. Al derogarse los estatutos de las viejas corporaciones gremiales, una enorme masa de trabajadores, en constante incremento, que se concentraban en las nuevas aldeas, pasó a construir la base de las futuras ciudades industriales y el surgimiento de la nueva clase social, la del proletariado.

Como es de esperarse, comenzaron los abusos por parte de los empresarios y se dio una verdadera explotación de la mano de obra a través no sólo de trabajador, sino también de las medias fuerzas, es decir, el trabajo de las mujeres y los niños, a quienes en su totalidad se les sometía a jornadas agotadoras y bajo un ambiente carente por completo de higiene y seguridad.

A su vez, la implantación del régimen de *truck*, vino a sustituir al del salario en metálico, lo que cerró, desde el punto de vista de la remuneración

en cuanto elemento esencial del contrato de trabajo, el ciclo de las extralimitaciones del empresario, más preocupado entonces al igual que hoy, en general, de la obtención de un lucro ilimitado que de garantizar unas equitativas condiciones laborales a sus empleados.

Los abusos a que el sistema del trueque condujo, son obvios y sobradamente conocidos. La retribución del trabajo mediante vales o pagarés, que únicamente podían ser cambiados por las mercancías o especies que vendía la empresa donde el trabajador prestaba sus servicios, constituyó un medio indirecto para rebajar la cuantía de la retribución, y sobre todo, para disponer de la mano de obra en condiciones de auténtica explotación.

## EDAD CONTEMPORÁNEA

Dentro de la Edad Contemporánea en que vivimos, es posible al fin, encontrar un avance no sólo en cuanto a la figura legal del salario, sino al igual, en casi la totalidad de las instituciones de la disciplina que nos ocupa.

En efecto, desde principios del siglo XX se inicia la promulgación de medidas protectoras para los trabajadores. Se comienza por reducir y después prohibir el trabajo de los niños; los sindicatos, que habían sido prohibidos, son legalizados. El movimiento obrero consigue, paso a paso, la reducción de la jornada de trabajo de catorce a dieciseis horas a la actual de ocho horas.

Con la intervención del Estado, que en la etapa anterior había sido relegada, se fijan condiciones mínimas de higiene, se establecen ciertas medidas que aseguren el derecho del trabajador a su fuente de trabajo, se desarrollan ideas en torno al salario y al sistema de los seguros sociales,

todo esto y más originan, la expedición de ordenamientos de contenido estrictamente laborales.

Esto último, no significa que hayan sido los primeros cuerpos legales positivos que regularon el tema de estudio, pues se sabe, que el Código de Hamurabi, que data de unos dos mil años antes de la era cristiana, estableció salarios mínimos para jornaleros, trabajadores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

## CAPITULO II

### LA EVOLUCION DEL SALARIO

#### ETAPA PREVIA A LA CONSITUCION POLITICA DE 1917

Antes de que entrara en vigor la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores no tenían el derecho de estabilidad en el trabajo, es decir lo que hoy conocemos como la imposibilidad del patrón para separar o despedirlos de su empleo. El patrón podía despedir a sus trabajadores en cualquier momento, con justa causa o sin ella, y la ley no concedía ningún derecho a los afectados.

Los trabajadores despedidos no podían reclamar el pago de alguna indemnización y, menos aún, podían demandar su reinstalación o pago alguno.

Esta falta de protección legal trajo como consecuencia que los trabajadores quedaran a merced de los patronos, viéndose en la necesidad de aceptarles cualquier condición o la posibilidad amenazante de perder en cualquier tiempo su trabajo.

Alberto Trueba Urbina indica que "En su turno el general Heriberto Jara, en trascendental discurso se convierte en precursor de las Constituciones Político – sociales y con ataques certeros a jurisconsultos y tradicionalistas expone: ... La libertad misma no puede estar garantizada sino está resuelto el problema económico. Cuantas veces, señores diputados, en los talleres, en los campos, se evita al trabajador que vaya a

votar, que vaya a emitir su voto el día de fiesta, el día señalado para la elección, no precisamente el día festivo, que es el que se escoge; pero si el trabajador necesita estar allí agotando sus energías, sin necesitar estar sacrificándose para llevar un mediano sustento a su familia y el patrono tiene interés en que el individuo no vaya a ejercitar sus derechos, que no vaya a emitir su voto, basta con que le diga: si tú no continuas trabajando, sino vienes a trabajar mañana, perderás el trabajo, y ante la perspectiva de ser lanzado a la calle, a morirse de hambre aquel hombre sacrifica uno de sus mas sagrados derechos. Eso lo hemos visto frecuentemente; en las fincas de campo se ha acostumbrado mucho, cuando sabe el patrono que un grupo de trabajadores se inclina por determinado candidato en las luchas electorales y ese candidato no conviene al explotador, entonces éste echa mano de todos los recursos inclusive el de amedrentar al individuo amenazándole con la miseria si va al día siguiente a depositar su voto ¿Qué pasa? Que la libertad política, por hermosa que sea, por bien garantizada que se quiera tener, no se puede garantizar si antes no esta garantizada la libertad económica...<sup>7</sup>

Es claro que si los trabajadores no tenían en su favor el fundamental derecho de estabilidad en su empleo, menos aún apoyan en el de estabilidad, como sucede con los derechos de preferencia y de ascenso.

Mario de la Cueva señala que los derechos de ascenso son "... algo así como un coronamiento y una expresión magnífica del fin del derecho del trabajo y de la relación de trabajo: uno y otra son principios dinámicos, que

---

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral 5ª. Edición corregida, aumentada de conceptos sociales, México, 1980, Editorial Porrúa, S. A. p.p. 41, 42 y 43.

se proponen la defensa del trabajador en el presente, pero también y sobre todo, proyectarlo hacia niveles cada vez más altos. Por otra parte, el principio de la estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso, se hallan a una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social.<sup>8</sup>

Si en esta etapa, los trabajadores no tenían el derecho de estabilidad, ni cualquiera otro, al ser despedidos injustificadamente o ser víctimas de otras arbitrariedades de sus patrones, es obvio que los trabajadores afectados no podían ejercer ninguna acción principal, ni la de reinstalación, ni la de pago de alguna indemnización, por lo que, con mayor razón, tampoco podían reclamar la indemnización secundaria de pago de los salarios caídos o vencidos.

#### CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

En esta Constitución, por primera vez, se reconoce a favor de los trabajadores mexicanos el derecho de estabilidad en el empleo, y otros derechos más, concretamente en su artículo 123 colocado dentro del Título VI denominado "Del Trabajo y la Prevención Social".

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Primera Edición, México 1972, Editorial Porrúa, S. A. pp. 425 y 426.

Alberto Trueba Urbina expresa que “en la memorable sesión de 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL...”<sup>9</sup>

El propio autor afirma que ...” antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias ... Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 ... los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa ...<sup>10</sup>

Roberto Muñoz Ramón señala que “ ... La doctrina de los autores nacionales ha proclamado que México es el precursor mundial de la regla de estabilidad en el trabajo y que esta regla constituye la columna vertebral de nuestra legislación vigente. Mario de la Cueva afirma: “El derecho mexicano del trabajo es la primera legislación de Europa y América que procura reformar integralmente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo ...<sup>11</sup>

Mario de la Cueva indica que “ La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en

---

<sup>9</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO op. Cit. P. 104

<sup>10</sup> MUNOZ RAMON, ROBERTO op. Cit. Tomo II p.279.

<sup>11</sup> De la Cueva Mario: op. cit., Pág. 219.

otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor como idea – fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bartoldo en Corte “vivir sin temores en el destino del hombre”.<sup>12</sup>

El texto original del artículo 123 Constitucional disponía lo siguiente: “El Congreso de la unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general de todo contrato de trabajo:... XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto... XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él...”<sup>13</sup>

Con apoyo en el artículo 123 Constitucional, los trabajadores mexicanos ya disfrutaban del derecho de estabilidad en el empleo, así como

---

<sup>12</sup> De la Cueva Mario: op. cit., Pág. 219.

<sup>13</sup> De la Cueva Mario: op. cit., pp. 219 y 220.

de otros derechos que se derivan de él, y cuando alguno de esos derechos les es violado por el patrón, ya están en condiciones de ejercitar acciones principales (la de reinstalación o la de pago de una indemnización), con la salvedad de que la Constitución no contempla el pago de los salarios caídos.

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el Amparo Directo 1864/81 promovido por Super Carreteras S. A., sostuvo que es inexacto que la condena pronunciada por una Junta en relación con el pago de salarios caídos se apoye en un precepto anticonstitucional, porque si bien es cierto que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece que el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho a la indemnización de tres meses de salarios, sin hacer referencia a los llamados salarios caídos. Esto no significa que la Ley Federal del Trabajo sea contraria al precepto constitucional al establecer el pago de los mismos, por que el propio artículo 123, en su primer párrafo, otorga facultad al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases fijadas por dicho precepto, lo que significa que el legislador común no puede contrariar los principios conferidos en la norma constitucional, más no que esté impedido para establecer mejores derechos o mayores prestaciones que las contenidas en esa disposición (Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente al terminar el año de 1982, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, México 1982, Mayo Ediciones, S. De R. L. Pág. 172 .<sup>14</sup>

Entonces el artículo 123 Constitucional, aun en texto vigente no contempla el pago de los salarios caídos o vencidos.

---

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto: op. cit. pp. 104, 106 y 107.

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1929 se reformaron la fracción X del artículo 73 y el preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, para facultar al Congreso de la Unión a expedir las leyes reglamentarias del trabajo, lo que trajo como consecuencia la federalización de las leyes de trabajo.<sup>15</sup>

Con apoyo en lo anterior, se elaboró la Ley Federal del Trabajo de 1931, Alberto Trueba Urbina precisa que la Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el "Diario Oficial" del 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.<sup>16</sup>

Los textos de los preceptos de esta Ley que se reproducen en este trabajo, se toman directamente del Diario Oficial de la Federación del viernes 28 de agosto de 1931.

En esta Ley Federal del Trabajo de 1931, se contempla por primera vez el pago de los salarios caídos o vencidos, aun que con una reglamentación diversa en la actual.

Euquerio Guerrero expresa que "La Ley Federal del Trabajo, por su parte, enumeró en el artículo 121, las causas de rescisión del contrato individual de Trabajo, por parte del patrón, en cuyos casos no incurría éste en responsabilidad alguna."<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Ibidem pp. 104, 106 y 107.

<sup>16</sup> Ibidem pp. 169.

<sup>17</sup> Guerrero, Euquerio: Op. Cit. Pág. 113.

El artículo 122 estipulaba lo siguiente: "El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad. Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo".<sup>18</sup>

El artículo 542 disponía lo siguiente: "En casos especiales el Presidente de la Junta podrá conceder por escrito a los representantes, auxiliares y secretarios un plazo adicional para cumplir con sus funciones respectivas, que en ningún caso excederá de otro tanto del que para cada El artículo 542 disponía lo siguiente: "En casos especiales el Presidente de la Junta podrá conceder por escrito a los representantes, auxiliares y secretarios un plazo adicional para cumplir con sus funciones respectivas, que en ningún caso excederá de otro tanto del que para cada uno se fija en los artículos anteriores; y demorar su voto hasta por ocho días".<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Ibidem Pág. 119

<sup>19</sup> Ibidem Pág. 119

De lo anterior se desprende con claridad que, en un principio, los salarios caídos no se generaban desde el momento del despido y hasta que se cumplimentara el Laudo, en tanto que sólo se generaban desde la fecha EN QUE SE PRESENTABA LA RECLAMACIÓN Y HASTA QUE SE TERMINARA EL PLAZO QUE LA LEY SEÑALABA A LAS JUNTAS PARA QUE PRONUNCIARAN SUS RESOLUCIONES DEFINITIVAS. Obviamente, la naturaleza jurídica de los salarios vencidos era distinta a la actual.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tesis de jurisprudencia, sostuvo que de acuerdo con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su texto original, el pago de los salarios caídos debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó el plazo que la ley señala a las Juntas para resolver en definitiva, o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido:

“Salarios Caídos, cuando se demanda La Indemnización Constitucional.- Si durante la vigencia del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma del 7 de enero de 1956 un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación, así como el pago de salarios caídos, de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto, tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que se terminó el plazo que la Ley señala a las Juntas para resolver en definitiva, o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido”.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> 55 años de Jurisprudencia Mexicana 1917 - 1971 (recopilada por CASTRO ZAVALA, SALVADOR Y MUÑOZ, LUIS), tomo IV, laboral, Tercera Edición, México, 1981, Cárdenas, Editor y distribuidor, p. P. 362 y 363.

Al amparo de esta disposición legal, los salarios caídos, por regla general, no podían exceder de cincuenta y cuatro días.

El artículo 147 de la Ley, establecía lo siguiente:

“Cuando la embarcación se pierda totalmente por apresamiento o siniestro, se darán por terminados los contratos de Trabajo, subsistiendo la obligación de repatriar a los tripulantes y de cubrir a los mismos el importe de sus salarios vencidos”.<sup>21</sup>

El artículo 271 de la Ley señalaba lo siguiente:

“Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en éste título, se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260”.<sup>22</sup>

Por su parte, el artículo 260 fracción IV de la Ley, indicaba que uno de los objetos que puede tener la huelga es el apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I, II y III del propio numeral 260 y que no haya sido declarada ilícita.

---

<sup>21</sup> Diario Oficial de la Federación de fecha viernes 28 de agosto de 1931.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

Los artículos 281 y 282 fracción II de la Ley, señalaban que cuando un paro se decretara fuera de los casos y sin los requisitos de la Ley, los patrones tendrían la obligación de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión.

#### REFORMAS SUBSTANCIALES DEL 7 DE ENERO DE 1956.

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

Se reformó el artículo 122, modificando su segunda parte en los siguientes términos:

“Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada”.<sup>23</sup>

Por su parte, el artículo 124 también se modificó para quedar como sigue:

“Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios

---

<sup>23</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA (Bibliografía, Comentarios y Jurisprudencia por Trueba Urbina, Alberto), 26ª. Edición, México, 1956, Editorial Porrúa, S. A., pp. 106, 107 y 111.

vencidos en los términos del artículo 122 de esta Ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que se derive de su contrato o de la Ley".<sup>24</sup>

El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el Amparo en Revisión 5089/60, promovido por Falgo, Inversionistas y Fraccionadores, S. A., sostuvo que es constitucional esta reforma contenida en el Decreto del 31 de diciembre de 1955:

"SALARIOS CAIDOS. ES CONSTITUCIONAL LA REFORMA DEL ARTICULO 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONTENIDA EN EL DECRETO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1955.- De acuerdo con esta modificación, si no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice y se le paguen salarios vencidos, desde la fecha del propio despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; y esta reforma se justifica debido al hecho de que, con motivo de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, número 971, del Apéndice al Sumario Judicial de la Federación publicado en el año de 1955, en el sentido de que la duración del conflicto se fijaba en el breve lapso de cincuenta y cuatro días, el patrón podía a largar innecesariamente los juicios, valido de la circunstancia de que no sería condenado al pago de mayores salarios. La nueva situación no puede estimarse contraria a las disposiciones y al espíritu del artículo 123 constitucional, ya que los lineamientos establecidos por dicho precepto fundamental constituyen las normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en su aspecto de mínimo indispensable, que debe ser desarrollado por la legislación y la contratación laborales, de manera que lo dispuesto por la fracción XXII del mismo precepto, sobre la responsabilidad del patrón por el despido injustificado del trabajador, lo ha desenvuelto el invocado artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo,

---

<sup>24</sup> Ibidem Pag. 107.

corrigiendo una situación anterior que era perjudicial para los mismos trabajadores. Por otra parte, la reforma de que se trata no afecta indebidamente los derechos de los patronos, ya que el pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido, y esa responsabilidad que dejó de percibir el trabajador hasta el momento en que realmente se cumpla con la sentencia condenatoria”.<sup>25</sup>

A partir de esta reforma, los salarios caídos adquieren la naturaleza jurídica que en la actualidad tienen y, por ello, se generan desde la fecha del propio despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1962.

Euquerio Guerrero expresa que “El 31 de diciembre del mismo año de 1962, se reformó también la ley Federal del Trabajo siendo importante, para el objeto de nuestro estudio, las reformas de los artículos 123 y 124 cuyo texto quedó consignado de la siguiente manera:

“ARTICULO 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde

---

<sup>25</sup> 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917 – 1971 (recopilada por Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis), Tomo V, Pleno, Segunda Edición, México, 1981, Cárdenas, Editor y distribuidor, pp. 641 y 642.

la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje"...<sup>26</sup>

En el artículo 124, también reformado, se consignan seis casos en los cuales el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 125, también reformado, numeral que en su fracción III incluye "... el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores".<sup>27</sup>

El artículo 125-B de la Ley disponía que "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas señaladas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y en caso de juicio a la indemnización a que se refiere el artículo 123, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que le corresponda".<sup>28</sup>

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El artículo 48 de esta Ley, disposición fundamental en materia de salarios caídos o vencidos, establece lo siguiente:

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

---

<sup>26</sup> GUERRERO, EUQUERIO: Op. Cit. Pág. 113.

<sup>27</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA (Comentada por Trueba Urbina, Alberto), 58ª. Edición, México, 1968, Editorial Porrúa, S. A., pp. 83 a 86.

<sup>28</sup> *Ibidem* pp. 85 y 86.

correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”<sup>29</sup>

El artículo 49 prevé cinco casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, numeral éste que en su fracción III se refiere a los salarios caídos.

El artículo 52 de la Ley, establece lo siguiente:

“El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.<sup>30</sup>

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

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48”.<sup>31</sup>

El artículo 157 de la Ley establece lo siguiente:

---

<sup>29</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, REFORMA PROCESAL DE 1980, - Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, Concordancias y prontuarios por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge -, 50ª, Edición Actualizada o Integrada, México, 1983, pp. 49 a 53.

<sup>30</sup> AGENDA LABORAL 2004, Raúl Juárez Carro Editorial, S.A. de C.V., Agosto 2004, México, D.F. Pág.50.

<sup>31</sup> Ibidem Pág. 50 y 51.

"El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 de derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48".<sup>32</sup>

El artículo 209 fracción VI de esta ley establece lo siguiente:

"VI.- El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50".<sup>33</sup>

El artículo 329 indica lo siguiente:

"El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48".<sup>34</sup>

Los artículos 431 y 432 de la Ley disponen lo siguiente:

"Artículo 431.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que

---

<sup>32</sup> Ibidem Pág. 67.

<sup>33</sup> Ibidem Pág. 74.

no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50".<sup>35</sup>

"Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor a treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48".<sup>36</sup>

El artículo 470 de la Ley, en su segundo párrafo, establece lo siguiente:

". . . Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI".<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Ibidem Pág. 86.

<sup>35</sup> Ibidem Pág. 99.

<sup>36</sup> Ibidem Pág. 99.

El artículo 845 de la Ley, disponía que si el patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, procedía el pago de los salarios caídos.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sufrido diversas reformas, las cuales, sin embargo, no han afectado en esencia las disposiciones que se refieren a los salarios caídos o vencidos, motivo por el cual no nos ocupamos en este estudio de tales reformas.

Nuestros Tribunales Federales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, en precedentes aislados y en Tesis de Jurisprudencia, han aclarado y complementado la reglamentación y aplicación de los salarios caídos en forma por demás satisfactoria, llenando los vacíos que al respecto existen tanto en la Ley, como en la Doctrina.

### CAPITULO III

#### MARCO JURIDICO

En este capítulo analizaremos el contexto legal del objeto en estudio es decir la normatividad que protege al salario, en el ordenamiento positivo mexicano.

Sucedee muchas veces que el creador de las leyes omite señalar expresamente ciertas cuestiones jurídicas del punto que trata, o bien no las puede prever porque al momento de regular el acto o hecho jurídicamente no se verifican, o en otras porque prefiere dejarlo a las leyes reglamentarias para que abunden sobre el particular.

En el caso a estudio, sobre los salarios vencidos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se refiere a ellos de manera expresa y a nuestro entender tampoco lo hace de manera tácita.

Esto en apariencia significa que el objeto en estudio no tiene sustento constitucional aunque legal si, ello porque la Ley Federal del Trabajo si los contempla y regula; empero lo primero, no lo hace inconstitucional.

Crear lo contrario a lo último precitado significaría ignorar la existencia de la remuneración llamada salarios vencidos y de manera general el pago de daños y perjuicios que se pueden causar por el incumplimiento del contrato o relación de trabajo.

Veamos a continuación lo que estipula nuestra Carta Magna en relación al punto en estudio, que aunque como se marcó no menciona nada

sobre él, no obstante esto, dentro de la misma al igual que la mayoría de las figuras legales del derecho de un país encuentra su existencia.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es de todos conocido que a nuestra Constitución Federal se le debe si no ser la primera, estar al menos entre las precursoras de la Declaración de los Derechos Sociales.

Con el surgimiento de esta nueva forma de Derecho se reconocen garantías de tipo social a favor de una determinada clase de la sociedad, sin que ello implique el relevar las garantías o derechos que individualmente pertenecen al gobernado.

En otros términos, la Ley Suprema mexicana de 1917, rompe con los moldes de un constitucionalismo abierto de manera única a los tradicionales derechos del individuo, imponiéndose sobre éstos lo que dicte el interés social y público

Los dos artículos medulares que consagran los derechos sociales son el 27 y 123, pero ello no quiere decir que sean los únicos, pues dentro de la Norma General existen otros derechos que protegen intereses de la índole que se trata; sin embargo, para nuestro efectos interesa el análisis del segundo artículo que se ha invocado.

La clase tutelada, la obrera producto y víctima de la explotación, encontró en el artículo 123 constitucional los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse cuando una persona presta un servicio u obra de manera personal y subordinada.

Podríamos manejar diversos hitos a manera de antecedentes para señalar el surgimiento del precepto legal en estudio, pero en realidad nos saldríamos de nuestro objeto de investigación, por ello, nos circunscribiremos sin desdeñar otros, a los sucesos y disposiciones comúnmente considerados más relevantes.

Las instituciones fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo fueron perfiladas, en tanto que precedentes del artículo 123, en el Programa del Partido Liberal Mexicano del 1 de julio del año de 1906.

Ningún documento recogió con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre pasarían a ser bandera internacional del proletariado.

Después dos acontecimientos entre 1906 y 1907, como fueron las huelgas de Río Blanco y Canea, sembraron la semilla dolorosa y fecunda que germinó en el movimiento social armado, el cual a su vez, conllevó a la fructificación de la declaración de los aludidos Derechos Sociales acontecida en la Ciudad de Querétaro.

Es justo reconocer no obstante lo precitado, que antes del constituyente de 1917 legislara en materia laboral, diversas Entidades Federativas lo habían hecho, o incluso después de que el Congreso Federal sentara las bases legales de la joven disciplina que nos ocupa, los Congresos Locales lo siguieron realizando, puesto que, hasta 1923 los pudo hacer el Poder Legislativo Federal de manera exclusiva.

Destacan en cuanto lo anterior los Códigos Laborales de Yucatán y del Estado de Veracruz, de 1915 y 1914 respectivamente. No en vano los diputados constituyentes provenientes de tales Estados fueron los

legisladores más activos y de óptica social más avanzada en el nuevo programa de vida de los trabajadores mexicanos.

El artículo 123 Constitucional ha sido reformado más de quince veces, sin embargo la situación jurídica que nos interesa, aunque ha sufrido una adición, no alteró su esencia.

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal señala textualmente lo siguiente:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”<sup>38</sup>

Es evidente que con sólo leer la fracción transcrita se aprecia la ausencia de regulación de los salarios vencidos a nivel constitucional.

---

<sup>38</sup> CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS. Comentada. UNAM-Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 1985, Pág. 301.

Esto, como se dijo con anterioridad motivó que cuando el patrón hubiese sido condenado por la Junta de Conciliación y Arbitraje al pago de este tipo de salario, recurriera por la vía del amparo, impugnando que el artículo que los contemplaba era inconstitucional porque la norma fundamental no los prevé.

Al analizar con más detenimiento esta cuestión, es indudable que todo acto de autoridad, para que tenga validez debe tener una motivación y un fundamento jurídico, es decir, el precepto legal que faculta al que emite, ordena o ejecuta un acto, porque de lo contrario se traduce en una violación a las garantías individuales consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

Pero en el caso concreto de los salarios vencidos o caídos, aunque la fracción XXII del artículo 123, apartado "A", de la Constitución Federal, no señale que independientemente de la acción que haga efectiva el trabajador a causa del despido del patrón, tendrá derecho al pago de la remuneración dejada de percibir con motivo del mismo, es a nuestro entender deleznable el argumento que tacha de inconstitucional e ilegal el proceder del juzgador o la disposición del precepto que fijan los salarios caídos, simplemente porque en todo tipo de controversia que es llevada ante quien tiene la potestad para dirimirla lleva de manera implícita el resarcimiento de daños o perjuicios a favor de quien le asista la razón y el Derecho, de lo contrario, sería como premiar al incumplido o infractor de la norma legal por su proceder.

En otras palabras, el hecho de que nuestra Carta Magna haya previsto las acciones principales que corresponden a cualquier trabajador que haya sido despedido sin justificación por su patrón, es suficiente a nuestra consideración, para entender que con motivo de las mismas surgen

a favor del primero otros derechos accesorios o derivados de éstos y por lo tanto el proceder del legislador federal al redactar el precepto legal en estudio fue más que suficiente; pues, la sanción expresa de los salarios vencidos no tiene razón de ser en virtud de que los mismos, de cualquier manera tendrían que prosperar al derivar tal rubro del incumplimiento de uno de los sujetos de la relación de trabajo con lo pactado.

La primera parte, del único párrafo que comprende la fracción XXII del artículo 123, apartado "A", de la Constitución Federal, como se menciona en el comentario precedente, establece las dos acciones que tiene el trabajador a su favor en caso de ser despedido de manera injustificada por el patrono, las cuales son: la de exigir el cumplimiento del contrato o relación de trabajo, traducida en la reinstalación o reincorporación a la fuente de trabajo, o bien, a la del pago de una indemnización llamada constitucional por derivar de la Norma Suprema, y cuyo importe es equivalente como lo estipula la misma a tres meses de salario y en ambos casos también, el pago de nuestro objeto de estudio aunque no lo sancione.

En caso de que el trabajador optara por la segunda acción, por la indemnización constitucional, tendrá derecho además de los tres meses de salario y de los salarios vencidos, a las prestaciones que hubiese devengado o que le otorguen expresamente tanto la ley como los contratos que tenga celebrados.

Por el contrario, si el trabajador se inclina por la acción de reinstalación al empleo, aparte de esto únicamente tendrá derecho al pago de los salarios vencidos.

En apariencia la opción de alguna de las dos acciones por despido injustificado resulta sin relevancia, pero no es así, ya que por ejemplo en caso de que el interesado seleccionara el derecho a la reincorporación y no obstante ser favorable el Laudo Arbitral se la niega el patrón, tendrá derecho de conformidad con el artículo 50, fracción II de la vigente Ley Federal del Trabajo, a veinte días de salario por cada año de servicio prestado e independientemente al pago de los salarios caídos y a la indemnización constitucional.

En cambio, si un trabajador demanda la conclusión de la relación de trabajo, la indemnización constitucional, automáticamente perderá su derecho a los veinte días por año de servicio prestado.

Antes de pasar al comentario de la segunda parte de la fracción que se analiza, la cual ha sido la única adición a la misma desde su redacción original, debemos de puntualizar, que si bien el trabajador tiene la potestad de elegir libremente la acción que ejecutará ante el Órgano Laboral que conozca de la causa, también sólo puede hacer valer una nada más, ya que el accionar de una de ellas excluye a la otra.

La parte que le fue agregada a la fracción en comentario, aunque para el caso en estudio no alteró su esencia, establece la idea general de la excepción, que reglamente la Ley de Trabajo, por la que el patrón válidamente puede quedar eximido de la obligación de cumplir el convenio laboral mediante una indemnización.

Esto en primer término, vino a resolver en cierta manera una realidad conflictiva que se presentaba con frecuencia en relación con la satisfactoria ejecución del fallo que condena a la reinstalación del empleado a la empresa, ya que después de suscitada una controversia de la naturaleza

que se trata es difícil la existencia de una armonía entre los sujetos contendientes.

Por otro lado, esta nueva disposición produjo un evidente golpe a la institución jurídica de la estabilidad, lo que confirma que la misma no puede ser absoluta sino relativa.

El precepto legal que señala las excluyentes a la reinstalación a la fuente de trabajo por mandato constitucional y reguladas a la luz de la vigente Ley Federal del Trabajo es el artículo 49 que contiene cinco hipótesis, las cuales se pueden resumir de la siguiente manera: a) Cuando se trata de trabajadores con una antigüedad menor de un año; b) Cuando el patrón compruebe ante la Junta de Conciliación que por el trabajo que desempeña el trabajador no es posible el desarrollo normal de la relación laboral; y c) Cuando se trate de trabajadores de confianza, domésticos y eventuales.

A nuestro entender los trabajadores que resultan más afectados con la adición a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional son los de confianza y los domésticos, pues los otros contemplados dentro de las excluyentes a la reinstalación, excepto los señalados en la fracción II del artículo 49 de la actual Ley de Trabajo apenas empiezan a generar y adquirir derechos, por lo que no hay en estricto sentido a su favor un derecho a la estabilidad en el empleo, o si se tiene, es de manera mínima e irregular.

La tercera y cuarta parte del solo párrafo de la fracción en comento, da lugar a una institución de eminente contenido laboral, nos referimos a la figura legal del retiro o separación laboral.

Establecen las mismas, que el patrón también está obligado a indemnizar con tres meses de salario al trabajador que se separe o se retire del servicio cuando reciba de aquel en su persona o familia malos tratos, o bien por falta de probidad.

Es claro que la intención del legislador al instituir el retiro en beneficio del trabajador es doble; por un lado acabar con la arbitrariedad de que es objeto el mismo por su patrono, y por otra parte, el no atar al obrero a una relación de trabajo ya no compatible con sus intereses y aspiraciones.

La indemnización de que se habla, de tres meses de salario encuentra su razón, en la circunstancia de que en cuanto encuentre otro empleo el futuro desempleado, se ayude a solventar sus necesidades indispensables.

Aquí la cuestión que podría surgir, es la de saber si dentro del retiro laboral son procedentes los salarios vencidos, o los mismos solo se presentan dentro del despido injustificado.

La respuesta a la interrogante anterior es afirmativa y esto es en este sentido aunque ni la Constitución Federal ni las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, del apartado "A", los señalen porque el retiro o separación no obstante es voluntario su origen o causa está en el incumplimiento de las disposiciones que regulan la relación de trabajo.

Para finalizar el análisis del artículo 123 Constitucional y de la fracción en específico se reafirma que no obstante que ambos no señalan expresamente a los salarios vencidos, esto no debe significar carencia de sustento legal pues tanto la Ley de Trabajo de 1931 como la que actualmente rige la disciplina se han concretado a regular esta cuestión,

que en todas las demás ramas de la Ciencia del Derecho se ha normado homogéneamente bajo el rubro de daños y perjuicios.

#### EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Laboral abrogada significó un paso al reconocimiento de la entonces incipiente materia del trabajo, y por otra parte, facilitó en cierta manera el contar con un sólo ordenamiento legal una mayor expeditéz en la resolución de las controversias laborales, sin que ello fuera lo más justo o aceptable, pues si a algo se debe la supresión de la ley reglamentaria que nos ocupa, fue por conservar bastante influencia del Derecho Común para regular las cuestiones de trabajo.

En la actualidad se ha ido superando esta cuestión y paso a paso el legislador laborista se ha percatado que los intereses involucrados en una y otra disciplina son distintos; en tanto que el Derecho Civil tiende a tutelar y a castigar la libre voluntad de las partes en un plano de igualdad, el Derecho del Trabajo por su lado, en un enfoque moderno de las relaciones jurídicas, busca no sólo de manera individual y colectiva el bienestar del trabajador, sino también el de la sociedad en su conjunto.

Pasaremos a continuación al estudio de los artículos que regularon en la entonces vigente Ley Laboral de 1931, a los llamados salarios vencidos o caídos, haciendo la aclaración que sólo no avocaremos a los relevantes.

El precepto legal que se encargó de regular los salarios vencidos de manera expresa en la primera Ley Federal del Trabajo fue el 122, el cual sufrió varias modificaciones en su conceptualización original, entre las que

destacó, está aquella que estableció un nuevo término para computar la remuneración objeto de estudio.

El artículo 122 estableció textualmente lo siguiente:

“El patrón que despide a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad”.

39

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que se presente su reclamación hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el Laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiera necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.”<sup>40</sup>

El primer párrafo del numeral enunciado, fija un derecho supeditado a una condición a favor del patrón, para que éste de manera válida hubiera podido concluir el contrato o la relación de trabajo sin sanción alguna.

---

<sup>39</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1931). Comentada y Compilada por Felipe Santibáñez. Información Aduanera de México, México, 1937, Pág. 155.

<sup>40</sup> Ibidem Pág. 156.

Esta facultad, es la rescisión llamada en nuestra materia cuando la lleva a cabo el patrón, independientemente de si es o no un despido justificado, ya que esta determinación en última instancia le corresponde calificarla al juzgador laboral, la cual se verifica al momento de conocerse el fallo del mismo.

La condición a la que sujetó la procedencia o improcedencia del despido el legislador, es al encuadramiento del mismo a cualquiera de las hipótesis previstas en el entonces artículo 121 del ordenamiento que se atiende, el cual en forma enunciativa y no limitativa, es sus quince fracciones, estipuló los casos concretos que daban lugar a la rescisión patronal justificada.

El segundo párrafo de los tres que integran el artículo precitado, establecía en forma expresa el pago de los salarios vencidos a que tenía derecho el trabajador en caso de que el empleador no justificara el despido practicado en su contra, los cuales se determinaron en su inicio en atención al plazo que fijó la ley del 31, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva dictara su fallo definitivo en los conflictos laborales.

Es decir, antes se consideraba que una controversia de trabajo requería de 54 días para su resolución, ese lapso de tiempo se estableció para que fuera el que rigiera el importe de los salarios vencido a los que legalmente tuviera derecho el trabajador.

El plazo mencionado, no era en lo absoluto flexible y no necesariamente dentro del mismo el juzgador tenía que dirimir el conflicto, pues podría ser antes o incluso después de este tiempo.

En relación al plazo en cuestión, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció en los siguientes términos, en la tesis de jurisprudencia que al rubro indica:

“SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL. Si durante la vigencia del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma del 7 de enero de 1956, un trabajador demanda la indemnización constitucional, por despido injustificado del trabajo, en lugar de la reinstalación así como el de los salarios caídos, de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto, tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que término el plazo de la Ley señala a las Juntas para resolver en definitiva o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido.”<sup>41</sup>

Ahora bien, el propio legislador previendo que en muchas ocasiones no es posible resolver el conflicto de trabajo en el término de cincuenta y cuatro días, en el último párrafo del artículo que nos ocupa estipuló un segundo plazo, mismo que se estableció en el artículo 542 de la ley anterior, y dentro del cual, ya tendría que dictar la Junta del conocimiento su respectivo fallo.

En caso de haber sido favorable el Laudo al trabajador y hubiese sido necesario rebasar los cincuenta y cuatro días, el juzgador obliga a condenar al patrón al pago de los salarios vencidos por el tiempo excedente, el cual en atención al artículo 542 no podía ser mayor para la emisión del fallo laboral.

---

<sup>41</sup> JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. Laboral. 4a. Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1955-1963. Compilación, Dirección e Índices Francisco Burrieta, Mayo, México 1965, Pág. 533.

El último precepto jurídico aludido establecía lo siguiente:

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

La reforma al artículo 122 de la primera Ley Federal del Trabajo, acontecida el día 7 de enero del año de 1956, fecha en que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, estableció una nueva forma de cómputo de los llamados salarios vencidos.

A partir de dicho acontecimiento, los salarios caídos tendrían que ser cubiertos desde la fecha de la presentación de la reclamación del despido hasta aquella en que se dictara la resolución definitiva.

En nuestro tiempo, los salarios vencidos deben ser cubiertos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo, sin embargo la anterior significó un logro para el trabajador, pues con su original forma de determinación más que favorecer a éste beneficiaba al patrón, quien a sabiendas de que no se le condenaría más allá del tiempo marcado por la ley para el pago de ese derecho, dolosamente retardaba la conclusión de la controversia laboral suscitada.

El motivo externado por nuestro Máximo Tribunal de Justicia en cuanto a la modificación sufrida por el artículo 122 se encuentra expresado en la tesis jurisprudencial que bajo el rubro señala:

“SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE EJERCITAN LAS ACCIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO. La Cuarta Sala interpretando el sentido de la disposición contenida en el anterior artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, ha expresado en varias ejecutorias, que si bien resulta cierto que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional no preceptúa en casos de separación injustificada que el patrón esté obligado a pagar a sus trabajadores salarios caídos, también lo es que el artículo 122 dispone que el trabajador tendrá derecho si no se comprueba la causa del despido, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación hasta aquella en que se dicte resolución definitiva; la razón que guió al legislador para establecer esta norma fue la relativa a que la rescisión del contrato llevada a cabo por el propio patrón, no surte efectos sino hasta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dilucidan si fue fundada o no la separación, pero en tanto legalmente sigue surtiendo efectos el contrato, cuyo cumplimiento no puede realizar el obrero, debido a que se lo impide el patrón.”<sup>42</sup>

Lo anterior reviste gran interés, porque con ello se explica en cierta manera la circunstancia de que tanto el legislador como el Órgano Jurisdiccional utilicen la denominación de salarios vencidos o caídos, pues el hecho de que tengan por subsistentes los efectos que produce el contrato de trabajo y no la relación de trabajo, en tanto se resuelve el conflicto laboral, general con esto la existencia de la remuneración, aunque no recíprocamente la obligación que tiene el que la recibe, es decir, el de prestar el servicio, lo cual resulta absurdo, sin que con ello se quiera decir que el trabajador no tenga derecho a algo por otro concepto.

---

<sup>42</sup> Ibidem Págs. 533 y 534.

En primer lugar, por puridad de principios la rescisión de un contrato no sólo lleva a la interrupción o suspensión del acto o hecho jurídico de que se trata, sino también conlleva a la paralización de sus efectos, o al menos de algunos de ellos atendiendo a la materia jurídica y situación empero éstos al igual sufren modificación.

En segundo término, al pronunciarse una de las partes del vínculo jurídico laboral por la conclusión de éste, aunque la ley en la materia no contemple como casual para suspender al mismo a la rescisión patronal o del obrero, es inconcuso que se suscita esta situación en tanto se dirime la controversia de trabajo, por lo que si ambos sujetos dejan de presentarse en reciprocidad sus deberes respectivos principales, con la finalidad de hacerse definitivo, el vencedor recibirá por lo mismo a título de otras prestaciones lo que le pertenece al haber cambiado la circunstancia de su obtención.

No obstante lo antes argumentado, es cierto que no podemos hablar en estricto sentido cuando deviene la rescisión en nuestra materia de la suspensión de la relación de trabajo, porque esta última supone el reestablecimiento de la misma, en cambio en aquella aunque puede darse también ello, tal como sucede con la acción reinstalación, sus efectos son diferentes y tendientes a la conclusión del nexo laboral.

Al particular señala el laborista Jorge Trueba Urbina al comentar el artículo 42 de la nueva Ley del Trabajo que:

“La suspensión de las relaciones de trabajo, sólo produce el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de

cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.”<sup>43</sup>

Es claro que las figuras de la suspensión y de la rescisión de la relación de trabajo coinciden en ciertos aspectos, pero también difieren en varias cosas, no sólo en las causas que las originan sino al igual en sus efectos.

Con la institución jurídica de la suspensión, aunque hace cesar las dos obligaciones principales que corresponden a cada uno de los sujetos del vínculo legal, no obstante esto, sigue subsistiendo la relación de trabajo y los demás derechos que se generan con ella.

En cambio en la rescisión, provenga del patrón o del trabajador, no sólo con ella se busca el fin de la relación de trabajo, sino al igual cualquier derecho u obligación que se haya generado con la misma.

## EFFECTOS DEL RETIRO JUSTIFICADO

Por cuestión de relevancia y no por desdeñar al artículo 123, que aunque guarda estrecha vinculación con el 124, ambos de la anterior Ley de Trabajo, hemos considerado más provechoso el estudio de éste último, por la razón de que en él encontramos el asunto que se atiende y en el otro la posibilidad del surgimiento del mismo, al establecer las causas por las que el trabajador puede separarse o retirarse del trabajo con justificación.

---

<sup>43</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 44

El artículo 124 que en la actualidad coincide con más o menos palabras a los diversos numerales 51 y 52 de la vigente Ley Laboral de manera textual señalaba lo siguiente:

"Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario, sin perjuicio de cualquier otra prestación que se derive de su contrato o de la ley".<sup>44</sup>

Este artículo en estudio estableció en forma expresa la potestad que tiene el trabajador de retirarse de su trabajo válidamente, siempre y cuando demostrara haberlo efectuado en atención a cualquiera de las hipótesis que para tal efecto marcaba el precepto legal 123 de la primera Ley Federal del Trabajo.

Debemos pensar, que si el trabajador no demuestra encontrarse en alguna de las causas de separación, ésta es injustificada, y por lo tanto no tendrá derecho a exigir ninguna prestación o al menos los salarios vencido y la indemnización de tres meses de salario, porque las otras tales como la prima de antigüedad no son objeto de renuncia ni de pérdida, ya que así lo estipula el primer párrafo del artículo 33 de la actual Ley de Trabajo que señala:

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé."<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 89.

<sup>45</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 35.

El numeral en análisis señala además, que el trabajador que se retire de la fuente de trabajo puede exigir del patrón una indemnización de tres meses de salario, lo cual es congruente, porque la única opción que puede tener el interesado es ésta, pues la reinstalación que se presenta como una de las dos posibilidades en el caso del despido tiene razón de ser, pero aquí en la figura del retiro no lo es por la finalidad perseguida por el trabajador.

Cuando nos cuestionamos si dentro del retiro eran procedentes los salarios vencidos, se concluyó que era lo más factible aun que de manera expresa no lo establezca la ley en la materia; el artículo en comento tampoco dijo nada al particular, sólo se concretó en señalar que el trabajador que se separe de su trabajo tendrá derecho a la indemnización constitucional y demás prestaciones que deriven de la ley o el contrato, entre las cuales consideramos se encontraban los salarios caídos.

Lo anterior estimamos se debe a la circunstancia de que no será espontáneo que el patrón pague la indemnización de tres meses de salario, lo que origina que el mismo sea llamado a juicio, el cual se resolverá si la separación del trabajador fue justa o no, y en caso de ser procedente originará los salarios vencidos, pero no tanto porque el retiro e incluso el despido lleven implícito el pago de este derecho, sino más bien, por el transcurso del tiempo que lleva en declarar su justificación y que resulta en perjuicio del trabajador.

A continuación nos avocaremos al estudio del actual marco jurídico que regula a los salarios vencidos no sin antes hacer el señalamiento, que aunque exista poca diferencia con su anterior normatividad, la contemporánea nos servirá de base para el desarrollo de los posteriores capítulos, de ahí su necesario conocimiento.

## EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La actual y vigente regularización de los llamados salarios vencidos o caídos se encuentra comprendida dentro del Título Segundo denominado las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo Cuarto intitulado la Rescisión de las Relaciones de Trabajo, a cuyos artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, y 55, se encuentra específicamente el objeto de estudio, sin que ello signifique el forzoso análisis de cada uno de los mismos.

El primer artículo invocado, es decir el 46 del actual del trabajo señala textualmente lo siguiente:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin responsabilidad.”<sup>46</sup>

Este artículo estatuye de forma general las figura jurídica de la rescisión laboral, y de manera concreta de la relación de trabajo, lo cual es de gran relieve, porque acorde con los principio de la disciplina del trabajo, aquella es en realidad la que se pretende regular, toda vez que no impera en nuestra materia el libre acuerdo de voluntad como es concebido en el derecho común.

La facultad de concluir el vínculo jurídico laboral en términos del dispositivo normativo enunciado opera tanto a favor del empresario como del empleado, sin que con ello deba tenerse por conducente con su sola invocación, ya que se requiere que exista una causa legítima y preestablecida por la ley respectiva.

---

<sup>46</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 42

Por lo que respecta a las causales a las que sujeta la rescisión patronal el legislador, las formula con carácter enunciativo y no limitativo en el artículo 47 de la vigente Ley Federal del Trabajo en quince fracciones, correspondiendo las catorce primeras a casos específicos y la última a todas aquellas situaciones que sin ser previstas por ministerio de la ley, al ser interpretadas por medio de la analogía por el juzgador laboral guarden semejanza con las estipuladas expresamente.

No nos detendremos a analizar una por una de las hipótesis que dan lugar a la rescisión laboral patronal, porque esto desviaría en gran medida el objeto que no ocupa, en cambio lo que si es de tomarse en cuenta, es lo referente al agregado que sufrió el artículo en cita, que en su inicio sólo contenía las causas de despido justificado.

Tal disposición que entró en vigor el primero de mayo de 1980 señala:

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 42 y 43.

Es evidente que con lo anterior el legislador pretende otorgar una mayor seguridad jurídica al trabajador en caso de ser despedido, ya que de entrada el patrón deberá demostrar que dio aviso a aquél o a la Junta de la rescisión de la relación de trabajo en tiempo y forma.

Por lo que respecta al artículo 48 de la Ley en estudio, corresponde el mismo a la parte medular de lo que se investiga, en cuanto que en el se retoma y se desarrolla la cuestión jurídica del artículo 123, fracción XXII de la Constitución Federal. Señala el precepto legal en cita que:

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubieses sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo."<sup>48</sup>

De manera más o menos breve al estudiarse el artículo 122 de la Ley de Trabajo de 1931, que es el antecedente inmediato de la disposición que analizamos, se estableció en éste la procedencia de las dos acciones motivadas por el despido del trabajador y en ambas también la de los salarios caídos.

Si acaso la diferencia que se puede encontrar, aunque ya quedó asentada en páginas anteriores, es que se vuelve a reafirmar que el derecho creado por el despido injustificado, empieza a correr desde el

---

<sup>48</sup> Ibidem Pág. 43.

despido hasta que se ejecute el Laudo Arbitral, sepultándose para siempre el plazo de cincuenta y cuatro días que sirvió de base en su inicio para su cobro.

Un problema que percibimos en cuanto que el pago de los llamados salarios vencidos se hayan hecho extensivos hasta que se cumpla el Laudo, es si en realidad éstos serán pagados hasta ese momento, pues se supone que el juzgador laboral va a condenar al patrón a los mismos dentro de su resolución y no con posterioridad a ésta.

Es cierto que también esta disposición es más que acertada, ya que no es algo excepcional que una vez que el patrón haya sido condenado cumpla voluntariamente con ella, por lo que al haber previsto esta situación el legislador en beneficio del trabajador es elogiable, y por otra parte, no hay que perder de vista que los salarios vencidos son determinables y no determinados.

Una vez que ya de manera concreta se conoce cual es el objetivo de estudio, es el momento oportuno para analizar el cuestionamiento de si es necesario que los salarios caídos se hayan solicitado expresamente por el demandante, o es suficiente con hacer alusión de ellos en forma vaga, para que la Junta pueda condenar al pago de este derecho accesorio.

En efecto, aún en nuestros días tanto los doctrinarios como nuestro Máximo Tribunal se encuentran indecisos sobre esta situación, en virtud de que para unos es necesario para que proceda la condena de los salarios vencidos que sean ejercitados mediante una acción distinta o independiente de la principal, entendiéndose por ésta, tanto la indemnización constitucional como la reinstalación al trabajo.

Por el contrario, para otros basta y sobra con que se ponga en movimiento cualquiera de las dos acciones a que tiene derecho el trabajador por el despido y que se reclame o se solicite aún en forma imprecisa las otras prestaciones a que tiene derecho por el incumplimiento de la relación o contrato individual de trabajo, para que proceda el cobro de los salarios caídos o vencidos.

El caso más palpable en cuanto a la falta de homogeneidad sobre la cuestión planteada, se encuentra dentro de los Órgano encargados de la interpretación de la Ley.

Existen sobre este particular diversas tesis jurisprudenciales así como ejecutorias que están a favor y en contra de esta situación.

En cuanto a las ejecutorias que apoyan que no es indispensable requerir expresamente los salarios vencidos esta la siguiente, y a lo cual nosotros nos adherimos.

“SALARIOS VENCIDOS, CONDENA A. Si un trabajador reclama su reinstalación o el pago de indemnización constitucional por despido injustificado y la acción intentada resulta procedente, basta con que mencione que también reclama el pago de prestaciones ‘a que tuviera derecho’ para que con base en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se deba condenar el pago de los salarios vencidos.”<sup>49</sup>

Una tesis de jurisprudencia, sin que con ello quiera decirse que es la única que hay y que apoyan este criterio, señala:

---

<sup>49</sup> JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. Laboral. 4a. Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1955-1963. Compilación, Dirección e Índices Francisco Burrieta, Mayo, México 1965, Pág. 756.

**“SALARIOS CAIDOS, SU RECLAMACION EN FORMA IMPRECISA.**

Lo que se ha dicho de las acciones que deben precisarse en la demanda para no dejar sin defensa a la contraria, no opera respecto de los salarios caídos, porque estos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido injustificado, y si éste se tiene por cierto por no haberse comprobado la justificación alegada por el patrón, la acción por salarios caídos debe prosperar. Esto es así, porque las excepciones y defensas que invoque y desahogue el demandado respecto del despido mismo, operan respecto de la acción por salarios caídos.”<sup>50</sup>

Por lo que se refiera a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia y que contrastan con los anteriores, el primero de ellos establece:

**“SALARIOS CAIDOS, DEBEN RECLAMARSE EN LA DEMANDA.** Es cierto que la Ley Federal del Trabajo concede al trabajador despedido sin causa justificada el derecho a ser indemnizado con el importe de tres meses de salarios caídos; pero para que la Junta que conozca del juicio condene al patrón al pago de estos últimos, es preciso que el actor los reclame, ya que de otro modo la autoridad juzgadora no puede hacerlo en virtud de que sus resoluciones deben ser congruentes con la demanda y demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio.”<sup>51</sup>

Otra tesis de jurisprudencia que esta a favor de lo anterior, señala:

**“SALARIOS CAIDOS. NECESIDAD DE SU RECLAMO PARA QUE PUEDA CONDENARSE AL PAGO DE LOS MISMOS.** Aunque la

---

<sup>50</sup> Ibidem Pág. 759.

<sup>51</sup> Ibidem Pág. 654.

reclamación de los salarios caídos es una acción derivada de la principal de reposición en el trabajo o de la indemnización constitucional como del despido injustificado, debe reclamarse expresamente por el actor para que la responsable, obrando congruente, pueda condenar o absolver del pago de los mismo, toda vez que es principio procesal que el juez no puede condenar a más de lo pedido, ni suplir a las partes sobre una acción que no se ejercitó.

La circunstancia de que una acción sea derivada de otra, sólo quiere decir que la segunda si se ejercita sigue la suerte de la principal y que sólo es operante si lo es la primera, pero en ninguna forma puede decirse que si sólo se ejercita la principal debe tenerse por ejercitada la accesoria ya que el actor puede tener razones para pretender sólo la reposición en el trabajo o la indemnización constitucional y omitir los salarios caídos en su demanda" <sup>52</sup>

No estamos de acuerdo con la posición que sostiene que los denominados salarios vencidos deben ser solicitados de manera individual y expresamente a la indemnización constitucional o a la reinstalación al trabajo.

Antes de dar nuestro argumento a lo anterior, debemos de apuntar que las actuales interpretaciones y concepciones en torno a la cuestión en comento, se han ido inclinando con la corriente que compartimos.

Esto resulta entendible si se tiene presente que fue hasta con la aparición de la vigente Ley Federal del Trabajo cuando se desprende para siempre el Derecho del Trabajo de la fuerte influencia del Derecho Común.

---

<sup>52</sup> Ibidem Pág. 655.

Lo cual explica el por que se considera necesario antes de la entrada en vigor del precitado ordenamiento, de que para que el juzgador laboral condenara el pago de los salarios caídos era necesario su reclamación expresa.

A nuestro entender, no consideramos que en la disciplina jurídica que nos ocupa al menos por lo que respecta a los salarios vencidos, deban de ser estos solicitados en forma expresa e incluso sin el ejercicio de otra acción accesoria a la principal.

Lo anterior se debe en primer término y en gran medida a la importancia del principio protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente, con el cual, se obliga al juzgador laboral a prevenir en beneficio exclusivo del trabajador las carencia y defectos que presentara la demanda obrera.

El citado principio rector del Derecho Procesal del Trabajo, es relativamente reciente, entró en vigor el primero de mayo de 1980; y a partir del mismo prevalece la disparidad procesal, y excepcionalmente la paridad procesal en las controversias laborales.

El artículo que establece el aludido principio es el 685 de la vigente Ley del Trabajo, el cual en su segundo párrafo expresa:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará

---

ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”<sup>53</sup>

El numeral 873 que menciona el artículo citado establece lo siguiente en su parte conducente:

“Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días.”<sup>54</sup>

Un segundo razonamiento que nos lleva a la consideración de la innecesaria petición de los salarios vencidos, es el relativo, a que es de explorado derecho que todo incumplimiento de las obligaciones trae aparejado la reparación del perjuicio o daño causado.

Es decir, nadie de los que reclaman en una controversia jurídica lo hace nada más para que le cumplan lo convenido, sino también para que se le cubra los daños y perjuicios ocasionados con motivo del incumplimiento y por ir a juicio, y aunque la mayoría de las disciplinas de la Ciencia del Derecho preceptúan la necesidad de pedir expresamente toda prestación que corresponda al actor, para su procedencia, es erróneo, al menos por lo que respecta a los salarios vencidos.

La equivocación de esta petición, es en parte la conceptualización que se tiene de ello, es decir, se confunde con la causa y el efecto, o se coloca en un plano de igualdad como si se trataran de dos acciones o

---

<sup>53</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. Pág. 165

<sup>54</sup> Ibidem Pág. 222.

situaciones independientes o distintas, siendo que en la especie, una es consecuencia de la otra.

Si no hubiera acción de incumplimiento de contrato o relación individual de trabajo e indemnización constitucional de tres meses de salario, tampoco surgirían o tendría razón de ser los denominados salarios caídos, porque es claro que lo que origina a éstos, es la procedencia de cualquiera de las dos acciones que nacen del despido, por lo que si resulta conducente la acción principal también debe serlo sin necesidad de su petición todo lo que deriva de ella.

En otro artículo que comprende el punto en análisis es el 49 de la vigente Ley de Trabajo, el cual señala en forma textual:

“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:

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

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

En los casos de trabajadores de confianza;

En el servicio doméstico; y

Cuando se trate de trabajadores eventuales." <sup>55</sup>

Al estudiarse el artículo 123 Constitucional, fracción XXII, nos referimos al precepto legal en cuestión, señalamos que el mismo es el que regula la única adición que ha tenido aquella, relativa a la disposición general de excepción por la que válidamente el patrono puede quedar eximido de la obligación de reinstalación, no obstante de que haya rescindido la relación de trabajo sin justificación.

Lo último enunciado, no debe entenderse en el sentido de que el patrón ya se desliga de toda responsabilidad, pues en atención a lo estipulado en el preludio del artículo 49, la obligación de reinstalación se sustituye por la de una indemnización que no resulta ser la única, ya que en atención al caso y de conformidad con el dispositivo legal 50 del ordenamiento que se atiende, las mismas consistirán en:

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

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

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los

---

<sup>55</sup> Ibidem Pág. 59.

salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”<sup>56</sup>

Este último artículo que acabamos de citar, establece de manera general las reglas de las indemnizaciones que se originan tanto en el despido injustificado como en el retiro justificado y terminación injustificada, lo cual es de gran significado, porque a través del mismo se evitan muchos inconvenientes en su determinación.

Los artículos que nos quedan por analizar son el 51 y el 52 del actual ordenamiento laboral, los cuales prevén la rescisión a favor del trabajador sin responsabilidad alguna.

Ya se ha dicho de manera reiterado que este derecho dentro del ámbito laboral recibe el nombre de retiro o separación, y que su procedencia da lugar a las indemnizaciones constitucional y a los salarios vencidos previstos en la respectiva Ley en la materia.

Ambos artículos, en palabras más o palabras menos encuentran su antecedente inmediato en los numerales 123 y 124 de la Ley Laboral anterior.

El artículo 51 del actual ordenamiento de trabajo establece en nueve fracciones las causas legales que puede hacer valer cualquier trabajador que desempeñe un trabajo subordinado ante la Junta correspondiente, para separarse de su empleo, las cuales en comparación con las que dispone en su favor el patrón resultan ser menores, pues éste cuenta con quince.

---

<sup>56</sup> Ibidem Pág. 59.

En realidad el número de supuestos que tenga uno u otro de los sujetos del vínculo jurídico laboral es lo de menos, ya que en atención, por un lado, con lo que establece la última fracción de los numerales que contienen la rescisión a favor de cada uno de ellos, la cifra puede aumentar, y por otra parte, lo que realmente importa no es lo anterior, sino el que se demuestre o se pruebe alguna de las hipótesis legales para la conclusión de la relación o contrato individual de trabajo.

Finalmente para dar por terminado el presente capítulo, antes de transcribir el artículo 52 en comento, queremos señalar que todo el ordenamiento legal que regula los salarios vencidos, los contempla o remite dentro del rubro de las indemnizaciones.

El artículo en alusión expresa textualmente:

"El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50."<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Ibidem Pág. 59.

## CAPITULO IV

### NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS CAIDOS

Previo al análisis de la naturaleza de los salarios caídos hacemos un estudio conceptual del significado de salario y todos aquellos elementos que giran alrededor del mismo.

El significado etimológico de la palabra salario es proveniente de la voz latina *salarium*, que significa sal, en virtud de que era costumbre entre los romanos dar una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos. Era un pago o estipendio con que los trabajadores por labores realizadas; pago que hacían con sal a manera de moneda y de allí que los pagos de los trabajos efectuados por los trabajadores se les siga llamando salarios.

La mayoría de los estudiosos del derecho, y aún aquellos que se dedican a otra profesión tienen una idea de lo que significa la palabra Trabajo. Siempre que se habla de trabajo lo asociamos con la idea de actividad, todo trabajo es una actividad de esfuerzo dirigido hacia una finalidad, hacia un interés.

El diccionario de la Real Academia Española en algunas de sus excepciones define al Trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.<sup>58</sup>

De esto se desprende que al trabajo supone una actividad humana, esto quiere decir que el trabajo que realice una bestia o una maquina no

---

<sup>58</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, UNAM, 1938 México, 2ª Edición, pág. 3106.

queda dentro del concepto antes descrito, que tiende a la obtención de un provecho.

El trabajo tiende en todo momento a la producción de la riqueza, o en otro de los casos a la obtención de un fin valioso, ya que no se puede concebir la idea de que el hombre puede haber vivido en algún momento sin trabajar esto es sin esforzarse por lograr lo que se desea.

Haciendo un análisis retrospectivo a través de la historia se puede mencionar que en el Antiguo Testamento "Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro".<sup>59</sup>

Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores deberán ocuparse de la filosofía y la política." El Señor sólo tiene que saber como mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer".<sup>60</sup>

"En todo régimen corporativo el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación"

"Turgot, el autor del famoso edicto que lleva su nombre de 12 de Marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia,

---

<sup>59</sup> DE BUEN NESTOR L. "Derecho del Trabajo" (Derecho Individual, Derecho Colectivo), Tomo II, Edit. Porrúa México, pág. 65.

<sup>60</sup> DE LA TORRE FRANCISCO "Introducción a la Legislación Lboral" Editorial MC. Graw Hill Interamericana de México, pág. 17.

predica, por el contrario la libertad del trabajo como un derecho natural del hombre, aún cuando pocos años después en pleno auge de la burguesía triunfante en la Revolución Industrial Inglesa y en la Revolución Política de Francia, esa libertad sea el instrumento odioso de la explotación de los trabajadores.<sup>61</sup>

A su vez Carlos Marx comparó el trabajo con una mercancía, al señalar que la fuerza de trabajo es la fuerza física productiva que el trabajador vende al patrón y por lo tanto es una mercancía...<sup>62</sup>

En el Tratado de Versalles el cual como se sabe puso fin a la Primera Guerra Mundial, afirma en la declaración de Derechos Sociales que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consistente en que el trabajo, no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Esta declaración universal para el derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaban parte varios juristas mexicanos entre ellos Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

Por último La Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 29 consagra el mismo principio al establecer que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio exige respeto para las libertades de dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Op. cit. De la Torre Francisco, Pág. 20.

<sup>62</sup> Ibidem, Pág. 20.

<sup>63</sup> Ibidem.

El artículo 32 continua diciendo: "No podrán establecerse condiciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".<sup>64</sup>

Si el Nuevo Derecho del Trabajo esta concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

En este mismo orden de ideas debe agregarse un argumento más, el que, el Derecho del Trabajo es derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

## CONCEPTO DE TRABAJADOR

Se puede señalar un concepto jurídico legal de trabajador para ello es necesario auxiliarse de la Ley Federal del Trabajo la que indica en su artículo 8 que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Analizando la definición legal de trabajador se pueden señalar tres aspectos importantes que son:

La persona física.

La prestación personal del servicio y

La subordinación

---

<sup>64</sup> Ley Federal del Trabajo, 8va Edición, Ediciones Delma. Pág. 35

En cuanto al primer aspecto, el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal que desarrolla en la prestación del servicio, ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo y no se comprende como podrían explicarse las reglas sobre salarios mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc.

Así de esta manera se reafirma que el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas las normas e instituciones de derecho laboral presuponen, la presencia de la persona humana.

Por todas estas anteriores consideraciones, la Ley clausuró un debate que surgió en la doctrina, ya que en la Ley de 1931 decía que: el trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, de esta redacción se quería deducir que los sindicatos o cualquier asociación podían ser considerados como trabajadores cuando celebraran el contrato llamado equipo, esto es, la Ley anterior no precisaba si sólo la persona física o también jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo; en tanto que la Ley que rige actualmente es muy clara en el artículo 82 cuando sin lugar a dudas la afirmación que sólo una persona física, esto es individualmente considerado puede ser sujeto de una relación de trabajo.

El segundo aspecto que es la prestación personal del servicio, es una obligación personalísima del trabajador, que se constituye en una obligación de hacerlo que no puede delegarse o substituirse por el trabajo de otro, sin el consentimiento del patrón.

En cuanto, al tercer aspecto, la subordinación, es el elemento más importante que permite distinguir la relación o contrato individual de trabajo de otras prestaciones personales de servicios, por tanto se puede decir que la subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo es la facultad de mandar y es el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mandar sin embargo, tiene dos imitaciones: debe referirse al trabajo contratado y debe ser ejercido exclusivamente durante la jornada de trabajo.

#### CONCEPTO DEL PATRON

En cuanto al concepto jurídico legal del patrón se puede señalar en este aspecto lo que nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12 que señala que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores.

Del análisis de lo descrito anteriormente, se pueden desprender dos elementos de suma importancia:

El patrón puede ser una persona física o moral y

Es quien recibe y se beneficia directamente de los servicios del trabajador.

Esto quiere decir que la persona que tiene calidad de patrón y que esta pagando un salario como obligación a su cargo tiene derecho de utilizar el servicio de uno o varios trabajadores.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

El artículo cuarto de la Ley anterior (1931) decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo"<sup>65</sup>, esta norma reflejaba la tendencia contractualista, pero en la ley de 1970 existieron, cambios y se restablece en el artículo 12 la tesis de que comprobada la prestación de un trabajador subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

El artículo 10 continúa diciendo: ... "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos"...<sup>66</sup> Esto último ratifica nuevamente la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica la Ley de manera inmediata.

## RELACION DE TRABAJO

Una vez que se han definido a través de la Ley que es un patrón y que es un trabajador se puede señalar que cuando el patrón y el trabajador se ponen de acuerdo para que el trabajador realice para el patrón un determinado servicio o trabajo, a cambio de una remuneración económica o pago de un salario, surge entre ellos un vínculo jurídico que de manera inmediata genera entre ellos una serie de derechos y obligaciones recíprocas, surgiendo entre ese trabajador y ese patrón una relación individual de trabajo, un contrato individual de trabajo.

La relación de trabajo expresa un orden jurídico entre quién trabaja y quién aprovecha el producto de este trabajo, pues por vínculo jurídico se debe entender los derechos y obligaciones impuestas por la Ley que

---

<sup>65</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1931). Comentada y Compilada por Felipe Santibáñez. Información Aduanera de México, México, 1937, Pág. 4.

<sup>66</sup> Ibidem pag. 6

unen las partes en este caso trabajador y patrón generando una situación vinculativa entre ellos.

Los efectos o vínculos jurídicos que la Ley Federal del Trabajo crea entre trabajador y patrón son esa serie de derechos y obligaciones que los unen, el trabajador debe trabajar personalmente y el patrón esta obligado a pagar al trabajador como remuneración por sus servicios un salario, que cuando menos debe ser el mínimo general.

Pero es necesario tomar en cuenta que esos intereses vinculativos, es decir que esos derechos y obligaciones, no se agotan en estas dos prestaciones como, son las de trabajar y pagar el salario mínimo, sino por el contrario de estas dos obligaciones básicas se derivan otras, las cuales dan contenido al contrato o relación de trabajo y a las condiciones generales de trabajo, que engloban cada una de ellas infinidad de derechos y obligaciones paralelas.

Así entonces, el contrato individual de trabajo es el acuerdo entre trabajador y patrón a través del cual el trabajador se obliga a ejecutar determinados servicios en forma personal y subordinada, y el patrón por su parte, se obliga a pagar un salario determinado, todo esto bajo las condiciones previas y expresamente establecidas por la Ley Federal del Trabajo, resultando por estar allí plasmadas obligatorias para ambas partes.

La relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, es prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

Tanto la relación de trabajo como el Contrato Individual de Trabajo transcritos como conceptos en los párrafos anteriores producen los mismos efectos jurídicos, no perdiéndose de vista que la Ley no hace distinciones entre ambos, pues para la Ley Federal del Trabajo la relación o prestación de servicio y el contrato o acuerdo de voluntades producen los mismos efectos.

Sin embargo para hacer más clara la afirmación anterior se deben señalar diferencias que son: En primer lugar, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio.

De esto se puede concluir que puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, en cambio la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y por que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.

En segundo lugar se puede señalar que la relación de trabajo es un acto informal ya que se realiza por escrito, aún cuando es necesario señalar que puede darse el caso de que el contrato de trabajo simplemente sea un acuerdo verbal entre el trabajador y el patrón, surgiendo de esa manera el acuerdo de voluntades, por supuesto sin documento de por medio.

En tercer lugar la relación de trabajo significa ya una prestación real efectiva, concreta de trabajo, de servicio, a la vez de que la Ley le da fuerza

legal, evitándose así que los trabajadores queden desprotegidos, es decir, aunque en la relación laboral no exista un contrato formal escrito, el sólo hecho de que el trabajador preste el servicio, sea cual fuere el acto que le dé origen, independientemente de la razón por la cual se preste servicio a un patrón, ese hecho da derecho al trabajador a quedar protegido por la Ley incluso a demandar por la vía laboral el reconocimiento y respeto de los derechos que hubiere adquirido por prestación del trabajo personal subordinado por el acuerdo verbal.

La Ley señalada que la falta del escrito en cual consten las condiciones de trabajo, es decir, la falta del contrato de trabajo, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa informalidad (artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo).

## ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin los cuales la relación no existiría.

Para poder ser más precisos en la explicación de los elementos de la relación de trabajo se necesita señalar las características del Contrato Individual de Trabajo y estas son:

La voluntad o consentimiento de los sujetos o partes, en este caso como ya se ha mencionado son trabajadores y patrón, éstos pueden manifestar su voluntad tácita o expresamente. La voluntad y el conocimiento son la aceptación de los derechos y obligaciones que se contraen al pactar las partes, si lo hacen expresamente y por escrito la Ley

Federal del Trabajo señala los requisitos que deben de cubrir en los artículos 24 y 25.

Cuando el contrato se realiza de manera escrita, el documento debe contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; se debe señalar si la obra es para tiempo u obra determinada o por tiempo indeterminado. Los servicios que se prestarán precisados perfectamente, lugar donde debe prestarse el trabajo, la forma, monto, día y lugar del pago del salario y deben también señalar otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan tanto al trabajador como al patrón, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Todos estos elementos son enunciativos, no limitativos, esto quiere decir que si es necesario agregar más de acuerdo a las partes se puede hacer, siempre y cuando no se contravengan las normas de la Legislación Laboral. En cuanto al segundo elemento es el objeto posible y lícito de manera breve se señalara a referencia constitucional (artículo 5º).

Objeto posible y lícito, es lo que afirma el artículo constitucional ya que la prestación de un trabajo personal, subordinado por parte del trabajador debe ser una acción, una actividad que no se encuentre prohibida por la Ley y dentro de los límites de lo posible.

Y en cuanto a la forma para proteger al trabajador por ser la parte más débil y siendo nuestra Ley Federal del Trabajo. Proteccionista de la clase más necesitada y económicamente más débil señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y deben contener cuando menos lo que se precisa en el artículo 252 de la Ley Federal del Trabajo, siendo responsabilidad del patrón la falta de contrato por escrito

formalmente realizado, todo lo que afirme el trabajador se tendrá por cierto salvo prueba en contrario artículo 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Para precisar las características del contrato de trabajo, se puede decir que este es: consensual, personal, oneroso y bilateral.

Consensual.- Por que intervienen dos personas y para perfeccionarse se necesita el acuerdo de dos voluntades.

Personal.- Por que intervienen dos personas individualmente, trabajador principalmente y patrón.

Oneroso.- Por que establece obligaciones reciprocas y

Bilateral.- Por que establece derechos y obligaciones mutuas.

## EL SALARIO

En la actualidad no sólo se utiliza el vocablo salario, también se escucha en muchas ocasiones otras palabras o vocablos como son sueldo, jornal, honorarios, etc., la realidad es que cualquier denominación que se le dé al salario, éste se convierte en la principal obligación que contrae el patrón a cambio de la prestación del servicio que realice en su beneficio el trabajador.

El tema del salario es interesante tanto para los estudiosos del derecho como lo es también para los estudiosos economistas, tal vez este interés hacia el salario por parte de los economistas se deba a que la mayor parte de la población en la actualidad trabaja, presta sus servicios y por tal

motivo deben ser remunerados, convirtiéndose por tanto el salario en una cuestión vital, no tan sólo por ser la obligación principal del patrón sino que el salario es participe de las variaciones económicas dentro del país.

Pero, va dentro de la doctrina del derecho del trabajo que es la que interesa para el estudio de este trabajo, el salario es la contraprestación que el trabajador recibe por la prestación de su trabajo.

### CONCEPTO DE SALARIO

Dentro del Derecho Laboral existen muchas significaciones respecto al salario, así por ejemplo el jurista francés Durand dice "el salario es una renta" <sup>67</sup>, señala que el salario presenta caracteres jurídicos de una renta "Se trata, en efecto de un crédito periódico que se gasta normalmente sin que la consistencia del patrimonio se altere". <sup>68</sup>

Otros tratadistas piensan que el salario tiene carácter eminentemente alimentario, ya que la ejecución del contrato de trabajo le impide al trabajador obtener otro medio de subsistencia y lo convierte en un dependiente económico, por lo que el salario le es indispensable para satisfacer los gastos de subsistencia como el comer y vestir.

Un tercer grupo es el que afirma que el salario no es otra cosa más que la retribución del trabajo, es decir, la contraprestación fundamental del trabajo que imprime a la relación contractual un carácter oneroso.

---

<sup>67</sup> Bermúdez Cisneros Manuel. "las obligaciones en el Derecho del Trabajo". Cárdenas editor, distribuidor, México 1977, Pág. 79.

<sup>68</sup> Ibidem pág. 80.

Esta última postura es la que se encuentra plasmada en nuestra Ley Federal del Trabajo ya que en el artículo 82 Señala "SALARIO es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>69</sup>

Debe recordarse que retribución significa recompensar pagar, remunerar a alguien; y en una perspectiva de la justicia el salario es un derecho del trabajador, legalmente es una obligación de dar del patrón, la cuál constituye un derecho vital para el trabajador, pues este ingreso le permite obtener los satisfactores con que cubrir las necesidades de él y su familia; en este sentido el salario es un elemento esencial en la relación de trabajo y en el contrato individual de trabajo.

El salario debe cumplir con ciertas características que se derivan de la propia definición que da la Ley en el artículo 82 antes citado, como es el que el salario debe ser remunerador más adelante señalará que significación tiene en el derecho laboral de que el salario sea remunerador, debe ser por lo menos equivalente al mínimo, debe ser suficiente; determinado o determinable, el salario debe cubrirse periódicamente y debe pagarse en moneda del curso legal, el salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo; así como el salario debe tener una reciprocidad con el servicio prestado.

Todas estas características mencionadas son por que el salario, como se señaló anteriormente es la retribución, la contraprestación total que se le da al trabajador por el esfuerzo de trabajo que haya prestado.

Es común escuchar "a trabajo igual salario igual". Así la Ley Federal del Trabajo contienen en su artículo 86 lo siguiente. A trabajo

---

<sup>69</sup> Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición, Ediciones Delma. Pág. 46

igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

La Ley Federal del Trabajo también indica una serie de medidas protectoras del salario cuidando este patrimonio tan importante para el trabajador. Así entonces existe protección contra abusos del patrón; contra los acreedores del trabajador, contra los acreedores del patrón protegiendo el patrimonio familiar.

En los artículos 83, 84 y 85 se observa la postura de justicia social que prevalece en nuestras normas laborales.

De todo lo anterior se puede deducir que el salario es la retribución correlativa al trabajo representado por parte del trabajador es el salario una compensación justa por el esfuerzo del trabajador a las actividades prestados al patrón en su beneficio.

## DISTINCION ENTRE PRESTACION EN EFECTIVO Y PRESTACION EN ESPECIE

Sin pretender ninguna exactitud de todo lo anterior se afirma que: "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>70</sup>

Por tanto si el salario se integra entonces con una prestación en efectivo, y con otra u otros en especie; por ello es común señalar salario en

---

<sup>70</sup> De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." Décima Primera Edición, actualizada por Urbina Fariás, Tomo I. Editorial Porrúa, México 1988, Pág. 293 - 306.

efectivo, o prestación en especie; partiendo de esas denominaciones se puede decir que el salario en efectivo ES EL QUE CONSISTE EN UNA SUMA DETERMINADA DE MONEDA DE CURSO LEGAL; y que el salario en especie ES EL QUE SE COMPONE DE TODA SUERTE DE BIENES, DISTINTOS DE LA MONEDA Y DE SERVICIOS QUE SE PRESTAN O ENTREGAN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

Una vez que se ha hecho la distinción en teoría al respecto de remuneración en efectivo y remuneración en especie debe afirmarse que la distinción en cuanto a la retribución que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado está envuelto en un espíritu generoso y paternalista en beneficio del trabajador ya que la ley señala que las retribuciones que se den al trabajador deben ser hechas en moneda de curso legal, sin embargo cabe destacar que en muchas ocasiones no es un ideal asequible dar la retribución sólo en efectivo, ya que existen ocasiones o situaciones las cuales exigen las prestaciones en especie, por ejemplo podía ser el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación, en su caso los alimentos por citarse algunos aspectos. Si estas prestaciones no existieran sería difícil y a veces no se podría prestar el trabajo. Por tanto las prestaciones en especie son en ocasiones indispensables y se puede decir que también son favorables a los trabajadores.

A pesar de todo lo anteriormente mencionado la Ley Federal del Trabajo no deja de ser proteccionista del trabajador y para que no existan dudas al respecto el artículo 102 señala que las prestaciones en especie que se le den al trabajador deben ser apropiadas al uso personal del trabajador, y señala... "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición, Ediciones Delma. Pág. 92.

Si se realiza una lectura del Artículo 123 Constitucional y por consecuencia se conoce la Ley Federal del Trabajo se descubre que las instituciones y normas del sistema jurídico mexicano están llenas de exactitud y se menciona esto debido a que en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo existe una parte que dice "El trabajo debe efectuarse en las condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia" <sup>72</sup> las palabras finales anteriores transcritas hablan o se refieren al salario, el cuál debe ser considerado como la remuneración que se le da al trabajador.

Por eso parece más exacto definir la remuneración como la contraprestación del patrón que este debe, no sólo por los servicios prestados, sino en general, por el hecho que el trabajador se pone a disposición, se somete y se subordina al plan y organización de trabajo de otra persona, basando su existencia en ello.

Todo esto permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas ocasiones "oportunidades", tiene un derecho a la remuneración aún cuando el trabajo no se preste, esto sucede cuando se presentan circunstancias tales como la no prestación del trabajo por enfermedad o accidente de trabajo, vacaciones o días feriados, etc.

En todos estos casos se trata del pago de una remuneración y no de otras prestaciones diferentes a esta.

---

<sup>72</sup> Ibidem Pág. 2

## CONCEPTO DE SALARIO REMUNERADOR

El término de salario remunerador se interpreta de la redacción del artículo 123 Constitucional, de su Apartado "A" fracción XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de la cláusula que "fija un salario que no sea remunerador, a Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje"<sup>73</sup> en realidad del artículo mencionado no define el concepto de salario remunerador, sino que se interpreta de lo transcrito que deja a juicio de la Junta lo que se considera en cada caso concreto, debe la Junta analizar en cada uno de los casos todas las circunstancias que concurran, tales como circunstancias humanas, técnicas y económicas, a su vez se especificó claramente que esta tarea sólo le compete realizarla a los tribunales de equidad.

Los Tribunales laborales deben tomar en cuenta la condición de la persona, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas u otros trabajos, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o profesiones similares en las fabricas o talleres de la zona económica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

Los representantes legales de las empresas siempre han Defendido la tesis de que el principio de igualdad de salario rige únicamente dentro la negociación de la que se preste el trabajo, pero ésta tesis no tiene ningún fundamento y contradice las exigencias de un derecho justo y equitativo como lo es el de éste País.

Para concluir el concepto de salarios remunerador se debe entender como la obligación que tiene el patrón de darle al trabajador una

---

<sup>73</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS. Comentada. UNAM-Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 1985, Pág. 301

remuneración que le permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en que viven.

Los salarios mínimos.- Se habla mucho al respecto del salario mínimo, pero para tener una conceptualización precisa del mismo se debe citar al artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo el cuál indica que "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo..."<sup>74</sup>

Se ha dicho que el salario mínimo es el salario mínimo que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador, como hombre, en su expresión material y biológica.

Sin embargo en la actualidad no se puede decir que los salarios mínimos vigentes cubran y garanticen las prestaciones que necesita el trabajador y mucho menos cubrir todas las necesidades de una familia.

Los salarios mínimos en México siempre se han fijado con criterio político, jamás se han fijado siguiendo una idea económica, existen aproximadamente 3 zonas geográficas las que tradicionalmente han fijado diversos salarios mínimos generales tomándose en cuenta las condiciones particulares de cada región.

El salario mínimo se establece por jornada completa de trabajo por día de trabajo; de ser menor la jornada el salario será proporcional a las horas de trabajo, sobre la base del salario mínimo vigente en la zona

---

<sup>74</sup> Ley Federal del Trabajo 8ª. Edición, Ediciones Delma. Pág. 57.

geográfica correspondiente. Ahora bien el presente capítulo se ha intitulado "La Naturaleza Jurídica de los Salarios Caídos" o vencidos porque a través de él se pretende encontrar la esencia de nuestra investigación.

Es por eso que debemos dilucidar: que es la naturaleza jurídica de una institución legal; que son los daños y perjuicios; cuales son los supuestos que en concreto dan lugar a los salarios vencidos y; que es la indemnización laboral.

## NATURALEZA JURÍDICA

Es muy común que al estudiarse algún punto de la Ciencia del Derecho, siempre se cuestione sobre su naturaleza jurídica, empero que debemos entender por esto, no hay ni obra general ni particular que hable en concreto de lo que se deba entender por dicho rubro.

Algunos autores al parecer tratan el tema de la naturaleza jurídica empezando directamente por cuestionarse los problemas que existen entorno a la figura legal que se analiza, pero no explican que se entiende por lo que están indagando.

Así por ejemplo, cuando se investiga la naturaleza jurídica de la Cuota, se discute las semejanzas y diferencias que le son atribuidas con otras instituciones de carácter legal.

Sin embargo, el maestro Néstor de Buen al referirse a la naturaleza jurídica de nuestra disciplina laboral, establece ciertas directrices que pueden resultar válidas para lo que se pretende exponer.

Señala el juslaborista aludido:

“En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, el jurista no puede menos que abordar el problema de ubicar a la materia jurídica que lo inquieta en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho. A esto se llama determinar su naturaleza jurídica. Es, en esencia un problema de clasificación y, por lo tanto, de Ciencia de Derecho...”<sup>75</sup>

Por otra parte, si entendemos que se define desde el punto de vista gramatical al vocablo naturaleza como:

“La esencia y propiedad característica de cada ser. Calidad y virtud de las cosas...”<sup>76</sup>

Con lo anterior y en aplicación al campo jurídico, entendemos por la locución Naturaleza Jurídica, la que se encarga o tiene por objeto el estudio y conceptualización de las propiedades y características que identifican una institución de Derecho.

Para aproximarnos a la determinación de la naturaleza jurídica de los salarios vencidos, es necesario por un lado volver a retomar las concepciones que tratan de explicar cual es la naturaleza jurídica del salario, y por otra parte, determinar cuando surgen aquellos.

Existen como se estableció en el segundo capítulo, tres principales tesis que pretenden dilucidar la naturaleza jurídica del salario, sin que aún en nuestros días alguna de ellas haya merecido reconocimiento.

---

<sup>75</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 7a. ed. Porrúa, México, 1989, Pág. 87

<sup>76</sup> OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Elasta, Argentina, 1990, Pág. 480

La posición más desfavorable, es la que concibe al salario como una prestación alimenticia; esto en atención que para sus partidarios tal remuneración al ser cobrada por el trabajador, es con la finalidad de su manutención y la de su familia, y porque además, el salario constituye por lo general la única fuente de ingreso para su subsistencia.

Una segunda teoría que trata de explicar lo que se atiende, y con la cual simpatizamos en ciertos aspectos, es la que concibe al salario como la contraprestación del trabajo desempeñado por cuenta ajena y de manera subordinada.

Los sustentadores de esta corriente afirman, que el salario sólo tiene razón de ser en cuanto que el mismo derive del trabajador, de tal manera que si no se da éste, no puede dar lugar a aquel.

La objeción insoluble y más fuerte a la que se enfrentan los partidarios de esta posición, es a la falta de argumentos para explicar y justificar el salario que se genera y que debe pagar el patrón bajo ese rubro en los días vacacionales, festivos, de descanso y otros, toda vez que rompe con la lógica de tal doctrina al concebir al salario como el trueque o equivalente del trabajo.

Para nosotros no existe tal dificultad en relación al pago de esos días de asueto en que el patrón está obligado a cubrir el salario, ya que la relación de trabajo en esos días sigue subsistiendo de manera normal.

La tercera y última corriente que pretende exponer la naturaleza jurídica del salario, sostiene que el mismo constituye una obligación contractual a cargo del patrón.

---

Es decir, para los sustentadores de esta tesis, el salario tiene razón de ser no como contrapartida por el trabajo, sino como obligación contraída por el empresario con motivo del contrato laboral, de tal forma que si el trabajador está a disposición de aquel y éste no utiliza sus servicios, no por ello es eximido de su deber de pagar el salario.

Como se puede apreciar, esta posición también resulta razonable, pero no en lo absoluto, ya que debe tenerse presente que en atención a la imperancia de la relación de trabajo, ésta es en realidad la que produce los derechos y obligaciones para los sujetos del Derecho del Trabajo.

No debemos de desviarnos ni de perder de vista que la naturaleza jurídica de lo que se está investigando es de los llamados salarios vencidos o caídos y no exclusivamente del salario; por lo que, el esbozo de las precitadas corrientes doctrinarias son de gran importancia para acercarnos al objeto de estudio, pero no para llegar aún a consideraciones concretas y definitivas.

Nuestro legislador laboral comparte criterio con la teoría que concibe al salario como la contraprestación por el servicio ejecutado por el empleado, al definir el mismo en su artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo como:

"La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. " <sup>77</sup>

Así mismo, se ratifica lo anterior en los artículos 84 y 85 del ordenamiento legal aludido, al señalarse respectivamente:

---

<sup>77</sup> Ley Federal del Trabajo, 8va Edición, Ediciones Delma. Pág. 64 y 65.

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo." <sup>78</sup>.

Por su parte también el Máximo Tribunal se inclina por esta corriente, al señalar en diversas tesis de jurisprudencia que el trabajador tiene derecho a exigir el salario cuando haya prestado sus servicios.

La siguiente tesis jurisprudencial establece sobre el particular:

"SALARIOS, BASES PARA LA RECLAMACION DE LOS. Los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencia del mismo, y si el trabajador no prestó ninguno, no tiene derecho a exigir el pago de aquellos." <sup>79</sup>

Una Segunda tesis de jurisprudencia sobre esta misma cuestión establece:

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

---

<sup>78</sup> 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971. Laboral. Castro Zavaleta, Salvador. 3a. Ed. Cárdenas, México, 1981, Pág. 361

<sup>79</sup> Ibidem Pág. 362.

jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.”<sup>80</sup>

De lo anterior expuesto, se puede formular que el salario tiene lugar cuando el trabajador presta su servicio, entendiéndose esto último, en el sentido de que el empleado se encuentre bajo la dirección y orden del empleador, ya que de lo contrario si se concibe como lo interpretan equivocadamente los opositores de esta doctrina, como la prestación material o efectiva del trabajo, hace ver imposible la explicación del salario abonado al trabajador en los días de asueto.

Extendiendo nuestro comentario ya externado sobre el particular, consideramos que la obligación de pagar el salario al trabajador por el patrón en los días de descanso, no es tanto porque el obligado a ello lo este contractualmente, sino más bien, es por mandato de Ley al seguir estable la relación de trabajo.

Situación diferente se presenta cuando el vínculo jurídico laboral se ve interrumpido, suspendido, terminado o concluido, ya que aunque en esto casos también, tanto el legislador en la materia como nuestro Tribunal Superior hablen del derecho del trabajador a recibir salarios; es claro e inequívoco que esto ya no tiene razón de ser al haber cambiado las circunstancias jurídicas que dan nacimiento desde el punto de vista jurídico a tal remuneración.

Para esclarecer un poco más lo expuesto, y partiendo de la premisa de que constituye salario toda aquella cantidad que de manera estable y ordinaria recibe el trabajador como retribución por su servicio prestado al

---

<sup>80</sup> Ibidem Pág. 360.

patrón, al presentarse una alteración en la relación de trabajo, ya sea por voluntad de uno de los sujetos de la misma, por ministerio de Ley o por fuerza mayor, las obligaciones principales contraídas por ambos se suspenden, sin que ello implique y de ahí la generosidad de nuestra disciplina, la pérdida de los otros deberes o prestaciones derivadas del vínculo o contrato individual de trabajo.

Un claro ejemplo de lo anterior, es lo que se presenta en la suspensión laboral, en términos del preludio del artículo 42 del actual ordenamiento donde señala:

“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...”<sup>81</sup>

Una vez que haya quedado establecido cuando surge el salario, es el momento de entrar al análisis de las hipótesis que dan origen a los llamados salarios vencidos.

---

<sup>81</sup> Ley Federal del Trabajo, 8va Edición, Ediciones Delma. Pág. 64

### Supuestos Legales que Originan los Salarios Vencidos o Caídos.

Podría pensarse que las hipótesis que dan lugar a los salarios vencidos o caídos se presentan en cada una de las fracciones que tanto el artículo 47 como el 51 de la Ley Federal del Trabajo estipulan respectivamente, pero esto no resulta cierto, ya que éstas lo único que establecen son las posibles causas por las que ambos sujetos de la relación de trabajo pueden concluir el contrato o la misma.

Estos casos o situaciones a los que sujeta el legislador laboral la facultad de despedir y retirarse, al patrón y al trabajador respectivamente, algunos autores de la doctrina las han asimilado a la figura legal de la modalidad, y en específico al de la condición, la cual es dividida a su vez en suspensiva y resolutoria, y de cuya realización depende el nacimiento o extinción de las obligaciones contraídas por las partes; sin embargo esta equiparación resulta incorrecta y sin fundamento.

Para nuestro interés reviste relevancia la condición de tipo suspensiva, ya que se dice que los salarios caídos están supeditados a una de éstas para que pueda nacer a la vida jurídica.

No compartimos lo anterior, en virtud de que la figura de la condición tiene cabida cuando se celebra el contrato y por consentimiento de las partes que convienen, en tanto que los salarios vencidos sólo tienen lugar cuando se condena a ellos por autoridad competente con motivo del incumplimiento del contrato o de las disposiciones que regulan la relación de trabajo.

No obstante lo precipitado, consideramos que le asiste la razón al laborista Néstor de Buen cuando establece que los efectos del fallo arbitral

que dicte la Junta que conozca del conflicto, según determine la procedencia o improcedencia respecto al despido y cuando el trabajador solicita la reinstalación, se equipara a los que se suscitan en las condiciones suspensiva y resolutoria.

“Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el Laudo, operaría 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 actualizarían (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.). En este caso el Laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación”.<sup>82</sup>

Una vez salvada la incorrecta asimilación del nacimiento de los salarios caídos y que de manera expresa y en otra implícita ha quedado establecida la naturaleza jurídica del salario en estricto sentido, es el momento de señalarse los supuestos que dan origen a aquellos.

Son tres los casos que dan lugar al surgimiento de la remuneración que se indaga, los dos primeros ya son conocidos por nosotros, en tanto que el tercero por su menor posibilidad de que se presente ha pasado desapercibido y relegado; los cuales son:

- El despido injustificado
- El retiro justificado
- La terminación

En relación a la última hipótesis, establece el artículo 55 del actual ordenamiento laboral:

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.”<sup>83</sup>

Los derechos a que se refiere el precepto legal citado son los mismos que se obtendrían en el caso del despido injustificado, tales como la indemnización constitucional de tres meses de salario o la reinstalación del trabajador, y en ambos casos los salarios caídos y demás prestaciones a que haya lugar.

Estos supuestos sin embargo, están supeditados a la confirmación de validez por los tribunales de la materia, de tal forma que si los mismos se actualizan harán nacer ya efectivamente todo derecho o prestación derivada de la conclusión de la relación laboral, entre los que figura nuestro objeto de estudio.

Hemos separado a propósito los dos diferentes derechos que nacen de una misma causa, ya se trate del despido injustificado, del retiro justificado o de la terminación injustificada, y a los cuales nos referimos en ocasiones como principales o accesorios por la razón de que esta distinción nos ayudará a dar el siguiente paso para encontrar la naturaleza jurídica de los salarios vencidos.

Los derechos llamados de reinstalación y de indemnización constitucional propios de nuestra materia y en beneficio exclusivo del trabajador y sólo en cuanto atañe al despido injustificado y no en el retiro

---

<sup>82</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 5a. Editorial Porrúa, México, 1983, Pág. 76.

<sup>83</sup> Ley Federal del Trabajo, 8va Edición, Ediciones Delma. Pág. 73.

justificado, al menos por lo que respecta a la reinstalación, en todas las demás disciplinas jurídicas se conocen comúnmente y con facultad para ambas partes del contrato, como derechos al cumplimiento del convenio y a la finalización del mismo.

Además de cualquiera de los dos derechos principales anteriores que nacen para el afectado del incumplimiento de las obligaciones, surge también otro derecho accesorio, el cual es identificado bajo la locución de daños y perjuicios.

El principio que consagra la regla general que rige y regula la resolución de las obligaciones incumplidas se encuentra establecido en el artículo 1949 del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y en toda la República en Materia Federal, el cual señala;

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

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible”.<sup>84</sup>

Si hacemos una comparación con base a lo que establece el precitado artículo, en relación a los salarios vencidos y los daños y perjuicios, encontraremos que ambos guardan una estrecha vinculación y

---

<sup>84</sup> CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL. Actualizado y concordado por Lisandro Cruz Ponce. 7a. Editorial Porrúa. México, 1986. Pág. 304.

que, si acaso la única diferencia que no comparten, es la denominación que recibe cada uno de ellos.

Entre las semejanzas más destacadas que se pueden encontrar y citar están las siguientes: las dos figuras legales surgen del incumplimiento del contrato o relación jurídica; ambas se tratan de obligaciones accesorias derivadas de una principal y; en las dos se busca la reparación o resarcimiento de la obligación incumplida.

Estos derechos accesorios que derivan del incumplimiento de las obligaciones contractuales, conocidos en el Derecho Común como Daños y Perjuicios, si bien es cierto que no se pueden aplicar en lo absoluto en la materia del Derecho del Trabajo por las discrepancias en la finalidad perseguida por tales disciplinas, es incuestionable que la esencia si se utiliza en nuestra rama jurídica, sobre todo y aún con cautela por los intérpretes del ordenamiento laboral.

Cabe ahora preguntarse, si los salarios caídos que son reconocidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como obligaciones derivadas de las principales de reinstalación e indemnización constitucional, se tratan realmente de Daños y Prejuicios, o tienen otra naturaleza jurídica.

Para dar respuesta, debemos de establecer que se entiende por Daño, por Perjuicio e Indemnización, de lo cual se ocupan los dos siguientes puntos del capítulo en curso.

## LOS DAÑOS Y PERJUICIOS

El avance más desarrollado y abundante de lo que se entiende por Daños y Perjuicios se encuentra dentro del Derecho Civil, por ello nos remitimos para el conocimiento de tal institución a las fuentes de esta materia jurídica.

Por lo que respecta a lo que se entiende por el vocablo Daño, el cual deriva del latín Damnum y que significa deterioro o menoscabo, la doctrina en general coincide con la conceptualización legal del legislador civilista, quien en el artículo 2108 del Código Civil para el Distrito Federal define al mismo como:

“La pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por falta de cumplimiento de una obligación.”<sup>85</sup>

En tanto que para el vocablo Perjuicio, el ordenamiento aludido en su numeral 2109 establece:

“Se reputa perjuicio la privación de cualquier ganancia lícita, que debiera haber obtenido con el cumplimiento de la obligación.”<sup>86</sup>

La doctrina por su parte define el daño como:

“El menoscabo que a consecuencia de un acaecimiento o evento determinado sufre una persona, ya en sus bienes naturales, ya en su propiedad o en su patrimonio.”<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Ibidem Pág. 56

<sup>86</sup> Idem.

En tanto que por Perjuicio se define a tal por los doctrinarios como:

“La ganancia o beneficio que racionalmente esperado, ha dejado de obtenerse.”<sup>88</sup>

Otra conceptualización respecto del Perjuicio que nos parece interesante lo concibe como:

“La ganancia lícita que deja de obtenerse o deméritos o gastos que se ocasionan por acto y omisión de otro y que éste debe indemnizar a más del daño o detrimento material causado por modo directo.”<sup>89</sup>

Dentro de la doctrina también se suele hablar al referirse al Daño y al Perjuicio, de lucro emergente o daño emergente y de lucro cesante respectivamente.

Se denomina daño o lucro emergente a la pérdida efectiva sufrida, evaluable con toda certeza; se llama lucro cesante, a la ganancia que se dejó de obtener a causa del efecto dañoso y que hubiese sido percibido dentro de un cálculo razonable de probabilidades.

Con la reparación del Daño de acuerdo a la tesis civilista, se pretende colocar a la persona lesionada en la situación que disfrutaba antes de que se produjera el hecho o acto lesivo.

Así mismo, en atención a la norma jurídica de la Legislación Común, la responsabilidad civil se extingue mediante el establecimiento o

---

<sup>87</sup> LARENZ, Karl. Derecho de Obligaciones. Tomo I. Versión Español y Notas Jaime Santos Briz. Revista de Derecho Privado, España, 1958, Pág. 193.

<sup>88</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, 16a. Editorial Porrúa, México, 1989, Pág. 382

<sup>89</sup> OSSORIO, Manuel, Ob. Cit. Págs. 567 y 568.

reparación del bien u objeto sobre el que recayó el acuerdo de voluntades y sólo cuando esto no sea posible deberá resarcirse al afectado a través de una indemnización en dinero.

Es importante señalar que los Daños y Perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, esto es, debe existir una relación de causalidad necesaria entre el hecho del incumplimiento y los Daños y Perjuicios generados.

Las anteriores disposiciones se encuadran perfectamente al Derecho Civil, empero cabe la pregunta de si también podrán serlo dentro de la disciplina nuestra, ya que es claro que el interés que tutela aquella es patrimonial

El Derecho del Trabajo protege cuestiones de contenido social, en virtud de que el trabajador con el despido, el retiro o la terminación de la relación laboral no sólo recibe los efectos de estas situaciones, sino al igual su familia, si es que la tiene o en última instancia quien dependa del mismo económica y de manera mediata la sociedad que provoca el desempleo.

Está señalada diferencia entre ambas ramas del Derecho, es suficiente para evidenciar, que si se pretendiera aplicar la concepción civilista del Daño y Perjuicio a las instituciones laborales que ponen fin al contrato o relación de trabajo, se encontrarían bastantes dificultades e imposibilidades, tales como por ejemplo, la de restituir la prestación del trabajador o bien la de devolver el salario al patrón.

Sin embargo, la idea central que se tiene sobre el rubro de Daños y Perjuicios moldeada a los principios rectores del Derecho del Trabajo

resulta incongruente, ya que al verificarse cualquiera de los supuestos que dan lugar a los salarios vencidos o caídos, éstos necesariamente se cubren bajo ese concepto al derivar del incumplimiento de la obligación principal asumida por el patrón.

En otros términos, los salarios vencidos o caídos son la sanción que debe cubrir el patrón al haber concluido sin justa causa la relación de trabajo, y aunque estos coinciden con el salario que habría de devengar el trabajador, los mismos no pueden ser otra cosa que el resarcimiento por el Daño o Perjuicio causado, ya que en realidad con el calificativo que le da el legislador de salarios vencidos no se está cubriendo la obligación principal sino una accesoria, la cual a su vez no constituye salario en estricto sentido.

Una vez que ya se estableció que el objeto de estudio se asimila más que el salario a los Daños y Perjuicios, surge la interrogante de establecerse en cual de estos dos se encuadra más, puesto que aunque los dos derivan de la misma causa no se trata de efectos, situaciones o conceptos análogos.

Para dar contestación al cuestionamiento, es necesario hablar de los efectos y consecuencias que se producen con motivo del incumplimiento del convenio o relación individual de trabajo.

El primer efecto palpable, es la conclusión de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario por los sujetos del vínculo jurídico laboral.

Una Segunda consecuencia y la cual sólo es propia de nuestra rama de Derecho, es de que todos los derechos nacidos de la relación de trabajo siguen vigentes.

Ahora bien, al presentarse la conclusión del vínculo laboral y de los correspondientes derechos en tanto se resuelve la controversia de trabajo, no se causa con ello un daño en el sentido que lo concibe el ordenamiento civilista como el menoscabo o pérdida que sufre el afectado en su patrimonio por el incumplimiento de la obligación, ya que el trabajador con lo único que cuenta como acertadamente lo dijo el maestro Mario de la Cueva, es con su fuerza de trabajo, con su energía, la cual sólo es posible de determinar y cuantificar aunque no en lo absoluto, cuando se ve expresada en un servicio u obra, pero en la especie si el trabajador no lleva acabo ninguno de éstos, es inconcuso que no puede haber un menoscabo en su patrimonio, ni resentir daño alguno.

Entonces lo que sufre el trabajador con motivo de la conclusión laboral es un Perjuicio, pero no en términos de la tesis civilista, como la ganancia lícita que se deja de percibir por el incumplimiento de una obligación, ya que esto daría pauta para concebir que el salario puede ser objeto de actividad comercial, lo cual es imposible e incongruente con los atributos y principios que lo rigen.

No hay que perder de vista que el salario es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo o bien por estar a las órdenes del patrón, lo que significa que no se puede confundir ni tratar como una ganancia, ya que el mismo se trata en esencia de un derecho.

Es decir, el salario como tal, a parte de que no es una ganancia, no produce más derecho que el mismo, y en todo caso la que sí genera una ganancia, aunque lo más apropiado es hablar de derechos, es la relación de trabaja, misma que al concluirse injustamente sí ocasiona un perjuicio al trabajador al dejar de obtener dicha remuneración.

Consideramos pues, que el trabajador sí sufre un perjuicio pero no en términos civilistas, como la pérdida de la ganancia lícita, sino más bien, como la pérdida del disfrute de un derecho que por causa ajena o propia a su voluntad dejó de generar y percibir, pero que bajo el rubro de salarios vencidos o caídos equivocadamente el legislador laboral trata de compensar ese derecho perdido.

Por su parte, los Órganos Jurisdiccionales del trabajo se han inclinado en cuanto al punto que se trata, en establecer que la obligación accesoria llamada salarios vencidos se tratan de perjuicios, postura con la que estamos de acuerdo, aunque no deseamos en su totalidad que se pueden tratar de Daños también.

Lo anterior se encuentra expresado en las siguientes ejecutorias pronunciadas respectivamente por el H. Tribunal Segundo Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia.

La primera de ellas formula de manera nítida la naturaleza jurídica de nuestro objeto de investigación, al señalar:

**“DAÑOS Y PERJUICIOS OCASIONADOS POR EL PATRON.** En materia laboral se ha estimado que los llamados salarios caídos o vencidos en realidad son daños y perjuicios, aunque estrictamente son lo segundo ya que no trata de una disminución del patrimonio de un trabajador sino de una ganancia que se le impide obtener con su trabajo, y la misma circunstancia

de considerarlos así implica que su pago constituya una indemnización, que es consecuencia del despido injustificado...”<sup>90</sup>

Lo último que estipula el anterior criterio jurisprudencial reviste gran importancia, porque marca que el pago que se cubre por el perjuicio laboral, causado con motivo del despido injustificado, se traduce en una indemnización.

La segunda ejecutoria que a continuación se presenta, señala una nueva forma de originarse los salarios vencidos, la cual no ubicamos dentro de los tres supuesto que establecimos que originan los mismos, por la razón de que esta hipótesis no esta prevista por la Ley de Trabajo, sino por una interpretación que hace la H. Suprema Corte de Justicia en relación a la incorrecta aplicación de la Cláusula de Exclusión por Ingreso a cargo del sindicato.

Hecha una vez la aclaración anterior, pasamos a citar la ejecutoria que no ocupa, la cual señala:

“SINDICATOS, APLICACION INDEBIDA POR LOS, DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO, PAGO DE SALARIOS CAIDOS COMO INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS. El pago de salarios caídos, en caso en que el trabajador ve lesionados sus derechos porque el sindicato al que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra persona con menores derechos, constituye, cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador; y aunque los sindicatos no son patrones y, consecuentemente, al perjudicar con su

---

<sup>90</sup> 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA, 1917-1971. Laboral. Op. Cit. Pág. 390

actitud ilegal los derechos de un trabajador debe reparar los propios daños y perjuicios que sus actos ocasionan." <sup>91</sup>

Para concluir el punto en análisis y antes de entrar al último del presente capítulo, es oportuno señalar, que la doctrina en general se ha mantenido al margen en cuanto a determinar la naturaleza jurídica de los salarios vencidos o caídos.

A este particular señala el maestro Néstor de Buen:

"La doctrina nacional ha pasado por alto, al menos a nivel de obras generales el problema de determinar la naturaleza jurídica de los salarios vencidos. En rigor sólo encontramos una breve referencia al problema en de la Cueva, quien en algún momento señala que se han asimilado a una especie de costas judiciales. El maestro, en términos generales, prefiere hablar de indemnización." <sup>92</sup>

## LA INDEMNIZACIÓN LABORAL

Los autores en la materia entienden por indemnización laboral:

"La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad." <sup>93</sup>

Por otro lado la indemnización en estricto sentido es concebida como:

---

<sup>91</sup> 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA. 1917-1971. Laboral. Op. Cit. Pág. 390

<sup>92</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, T. II Op. Cit. Pág. 103

<sup>93</sup> CARPIZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. 3a. Editorial Porrúa, México, 1989, Pág., 1676.

“La cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes...”<sup>94</sup>

Para nuestros efectos, en rigor la indemnización laboral es la suma de dinero que recibe el trabajador como resarcimiento por la conclusión de la relación de trabajo sin justa causa.

Una vez conceptualizada la indemnización dentro de nuestra materia, debemos hacer la distinción entre la que otorga la Constitución en tres meses de salario y aquella que a título de perjuicio se cubre también a favor del trabajador con motivo del despido injustificado, terminación injustificada y retiro justificado.

La indemnización constitucional es determinada y fija, en tanto que, la que se debe pagar por los llamados salarios caídos es variable, pues depende del tiempo que dure la resolución del conflicto laboral, es decir, hasta la cumplimentación del Laudo.

La indemnización a título de los mal llamados salarios vencidos, tiene como finalidad reparar un perjuicio, en cambio con la indemnización de tres meses de salario, se cubre la conclusión del contrato o relación de trabajo, y en este caso, es muy probable que lo que se esté reparando sea un daño.

Es evidente que ambas indemnizaciones nacidas de una misma causa, no tienen como finalidad pagar en estricto sentido el salario que dejó de producir el trabajador, pues las dos buscan satisfacer un rubro distinto, y aunque los salarios vencidos coinciden con la retribución que hubiese

---

<sup>94</sup> DE PINA, Rafael. Op. Cit. Pág. 300

devengado de haber continuado la relación de trabajo, ello no debió dar margen al legislador para considerar que lo que se cubre por ese concepto se trata de salarios; ya que por un lado, no coincide con lo que el mismo concibe por tal derecho, y por otra parte, no tendría razón de ser el que se conceptualizara o definiera a una institución legal que se pretende normar, si no se le respeta.

En efecto, si el propio creador de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, no es posible que se le haya olvidado aplicar esta disposición legal sólo en casos procedentes y no en situaciones, que como en el caso del objeto de estudio se suscitan, que sin tener esa calidad o característica jurídica les da esa denominación.

## INTERPRETACION DE LOS SALARIO CAIDOS

Con el presente capítulo se pretende conocer porque el legislador de nuestra materia habló de salarios caídos, siendo que en la especie, si bien es cierto que la Ley Suprema Mexicana no habla nada sobre el particular, si establece en cambio los derechos principales que corresponden al trabajador en caso de la conclusión de la relación individual de trabajo.

En otros términos, lo que se intenta buscar es la explicación de lo que indujo al creador de la Ley Laboral para que se utilizara la locución de salarios vencidos, en vez de daños y perjuicios, que son en el caso los que se originan en todo incumplimiento de contrato.

Por ello es necesario indagar que es la interpretación, no sólo desde el punto de vista general y jurídico, sino al igual desde el lado estrictamente laboral, sin que esto signifique el reconocimiento de la existencia de varios tipos de interpretación, ya que ésta es única.

### LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA

El tema de la interpretación de la ley aún el del propio Derecho son puntos inconclusos, no sólo porque dentro de la vasta literatura que los han tratado no se ha llegado a consideraciones definitivas, sino más preocupante, es que tanto juristas como iusfilósofos no convergen en criterios homogéneos.

Sobre el particular R. J. Vernengo establece:

“Al examinar la literatura sobre estos problemas se observa un hecho notorio: por interpretación, juristas e iusfilósofos entienden cosas muy variadas. En alguna obra es posible encontrar que para el autor el problema de la interpretación radica en el conocimiento de la ley o en el del auténtico conocimiento del derecho: interpretar sería, para esta tendencia en rigor, conocer.”<sup>95</sup>

Al igual señala el jurista Luis Recaséns Siches:

“Se ha escrito muchísimo sobre la interpretación del Derecho. Pero la mayor parte de lo que se ha escrito lejos de aclarar satisfactoriamente el tema, ha enturbiado esta cuestión. Parece que este tema debiera consistir en buscar el método correcto de interpretación. En lugar de esto, la mayoría de los autores que trataron este asunto en el pretérito nos han abrumado con una serie de confusos estudios sobre múltiples y variados métodos de interpretación.”<sup>96</sup>

Sin embargo, y sin que con ello signifique falta de interés por el problema, consideramos que esta cuestión es más de tipo filosófico jurídico que estrictamente jurídico, por lo que sin entrar más en detalle pasamos a examinar que se entiende por interpretación.

“La expresión interpretación proveniente etimológicamente del latín *interpretatio*, y ésta a su vez del verbo *interpretor*, que significa: servir de intermediario, venir en ayuda de; y en este último sentido, por extensión: explicar.”<sup>97</sup>

<sup>95</sup> VERNENGO, Roberto J. *La interpretación Jurídica*. UNAM. México, 1977, Pág. 3.

<sup>96</sup> RECASENS SICHES, Luis. *Introducción al Estado de Derecho*. 9a. Editorial Porrúa, México, 1991, Pág. 214.

<sup>97</sup> RECASENS SICHES, Luis. *Introducción al Estado de Derecho*. 9a. Editorial Porrúa, México, 1991, Pág. 214.

En un sentido general y coloquial, interpretar denota entre otras cosas, explicar, esclarecer o descifrar el sentido de las cosas, y principalmente el de los textos faltos de claridad.

De lo anterior se desprende, que la interpretación no es privativa del Derecho, ya que toda expresión que contenga un sentido puede ser interpretada, y lo que es más, la hermenéutica no es exclusiva de los juzgadores, pues cualquier persona que inquiera el sentido de una disposición legal puede realizarla.

Al respecto menciona el maestro García Maynez:

“Se habla, por ejemplo, de interpretación de una actitud, una frase, un escrito filosófico, un mito, una alegoría, etc. De ello se infiere la necesidad de conocer en primer término el concepto general de interpretación, para iniciar posteriormente el examen de los textos legales, problema que, como acabamos de indicarlo, no es sino de las numerosas cuestiones interpretativas que el hombre se plantea.”<sup>98</sup>

También sobre esto, establece el jurista Recaséns Siches:

“Se suele distinguir la interpretación en auténtica, usual y doctrinal. La auténtica es la hecha por el mismo legislador; la usual es la consuetudinaria, originada de ordinario en el usus fori; la doctrinal es la científica, la llevada a cabo por la ciencia. A veces, las dos primeras suelen agruparse bajo el concepto de interpretación legal. Pero la supuesta interpretación auténtica, más que una interpretación, es establecimiento de una ley nueva con efectos retroactivos. No hay, pues, en rigor, más que

---

<sup>98</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 40a. Editorial Porrúa, México, 1992, Pág. 325.

una forma de interpretación, que es la científica o doctrinal, la cual puede ser efectuada tanto por los jueces como por los jurisconsultos, tratadistas, etcétera,"<sup>99</sup>

En cuanto a la conceptualización doctrinal por interpretación jurídica, el jurista García Maynez entiende:

"El descubrir el sentido que encierra la Ley."<sup>100</sup>

Para el iusfilósofo Hans Kelsen, la hermenéutica consiste en:  
 "Un procedimiento intelectual que acompaña todo el proceso de la creación jurídica en su desenvolvimiento desde el grado superior a los grados inferiores. En caso norma -- la interpretación de la ley, -- la cuestión a contestar es la siguiente: Cómo deducir de la norma general de la ley, en su aplicación a un hecho concreto, la correspondiente norma individual de una sentencia judicial o de un acto administrativo?." <sup>101</sup>

De acuerdo a lo precitado, para nosotros interpretar es determinar el sentido de la norma que se aplica, siempre y cuando ésta sea equívoca.

Ahora bien, es precisamente el saber que debe entenderse por sentido de la Ley en donde radica el problema principal de la teoría de la interpretación.

Una de las soluciones propuestas, consiste en señalar que el sentido de la ley no puede ser sino la voluntad del legislador. Los defensores de tal

<sup>99</sup> LEGAS Y LACAMBRA, Luis. Interpretación a la Ciencia del Derecho. Bosch, España, 1963, Págs. 389 y 390

<sup>100</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Op. Cit. Pág. 327.

<sup>101</sup> LEGAS Y LACAMBRA, Luis. Op. Cit. Pág. 386.

postura argumentan que la ley es obra del poder legislativo, y que aquel se vale de ella para establecer el derecho; en consecuencia su sentido debe ser el que su autor pretendió darle, habrá pues, que investigar lo que el legislador quiso decir, ya que la ley es expresión suya.

La objeción a que se enfrenta esta corriente, es que no advierte que muchas veces lo querido por el creador de la ley no coincide con lo expresado en la disposición jurídica pues no pocas veces la terminología y expresiones utilizadas presentan equívocidad.

Frente a la anterior concepción, que más bien se trata de un método de interpretación, el cual es llamado por Radbruch Filológico-Histórico, existe el método Lógico-Sistemático, el cual no busca la intención subjetiva del legislador, sino el sentido lógico objetivo de la ley.

En otras palabras, esta segunda tendencia establece que los textos legales tienen una significación propia, implícita en los signos que los constituyen e independiente de la voluntad real o presunta de sus autores, por lo que la ley no es ya considerada como una expresión de un querer, sino como una formulación del derecho Objetivo.

Estas dos corrientes principales, y a partir de las cuales se derivan otras, el maestro Luis Recaséns Siches las denomina interpretación subjetiva y objetiva; entendiéndose por la primera, la que atiende a la búsqueda de la voluntad del legislador; y por la segunda, la que indaga la voluntad de la Ley misma.

Consideramos acertada la crítica que el jurisconsulto Legas y Lacambra formula en relación a las citadas teorías de interpretación al señalar:

“Nos parece que en esta cuestión hay cierto bizantinismo. Hablar de ‘voluntad de la ley’ a diferencia de ‘voluntad del legislador’, nos parece por lo menos, una impropiedad. Si la ley es voluntad, sólo puede ser voluntad del legislador. La ley no quiere nada, sino lo que ha querido hacerle querer quien la estableció. Pero quizá fuese conveniente romper con el mito de la voluntad del legislador; pues lo que el legislador quiso, no lo sabemos sino a través de la ley, o mejor, a través de todo el sistema de orden jurídico, de suerte que no hay otra posible investigación de la voluntad del legislador que la interpretación objetiva. Pero como un dato o elemento de ésta figura también una voluntad del legislador que, en ocasiones, puede haberse manifestado de forma inequívoca, y entonces esa manifestación constituye un criterio seguro de interpretación, de lo que se presenta con la misma claridad; y en este caso podríamos decir que la más segura interpretación objetiva es la subjetiva.”<sup>102</sup>

Por lo que atañe a la metodología para la interpretación de las normas jurídicas, la doctrina que se ocupa del punto en estudio, sin llegar aún a la coincidencia de un sólo método, proponen los siguientes:

El gramatical o literal, el subjetivo, el objetivo, el histórico, el analógico, el deductivo, etc.

En relación a la pluralidad de los denominados métodos de interpretación el maestro García Maynez menciona:

“En lo que toca a la cuestión metodológica las discrepancias de los autores no son menos profundas que en lo que atañe al concepto de la interpretación y a la definición del sentido de la ley. Y es que la idea del sentido de la ley que se tenga, necesariamente influye sobre la elección de

---

<sup>102</sup> *Ibidem*. Págs. 392 y 393.

los procedimientos interpretativos.<sup>103</sup>

Sin que vayamos a entrar al análisis de todos los métodos anteriormente citados, sí es pertinente hacer una breve mención de lo que se ocupan los más conocidos.

El denominado método gramatical o literal, es aquel que atiende al significado de las palabras de la ley, el cual evidentemente resulta el menos de los métodos para la hermenéutica, pues, basarse en exclusivo en la literalidad de las palabras no ayuda a la solución del problema jurídico que se pretenda resolver, ya que interpretar, conduce a una serie de razonamientos, lo que no existe en una exégesis literal de la norma.

Por lo que respecta al método subjetivo ya aludido, es aquel que busca cual fue de hecho lo que el autor de la ley pensó, quiso decir y quiso lograr con la norma por él elaborada; en tanto que por el método objetivo, se entiende por tal, el que se avoca a indagar el sentido de las ideas contenidas en la ley y construir con éstas un sistema no desenvuelto en todas sus partes por el legislador, utilizando para ello la lógica.

El método llamado histórico intenta conseguir el sentido de la ley, a través de la búsqueda de sus antecedentes.

Creemos que algunos de estos procedimientos para interpretar una ley carente de claridad, no merecen el calificativo de método, pues se tratan de simples reglas, las cuales muchas veces las establece el propio legislador dentro del ordenamiento respectivo.

---

<sup>103</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Op. Cit. Pág. 331

Sobre el particular afirma el iusfilósofo Legas y Lacambra:

“Hay ocasiones en las que el método interpretativo es previsto por la misma ley. Esto no es científicamente aconsejable, porque responde a una ideología del legislador, que no tiene derecho a imponer a la posteridad; el legislador, en efecto, puede profesar un error científico sobre el método inadecuado para interpretar determinadas disposiciones.

Otras veces, las leyes contienen ciertas reglas de interpretación que sirven de norte y guía al intérprete, pero no representan en sí mismas un método interpretativo,”<sup>104</sup>

Antes de pasar a la interpretación de carácter laboral, es oportuno hacer referencia de un tema que se relaciona con el que nos ocupa; el cual consiste en la crítica al método deductivo o lógico en la interpretación de las normas legales.

La objeción en contra de este método, señalan los que la proponen, es la exégesis realizada a los contenidos de las normas y no, a las formas del Derecho, tales como los conceptos de sujeto de derecho, relación jurídica, deber jurídico, derecho subjetivo, etc., las cuales son formas puras y abstractas, y por lo mismo con una validez universal.

Para el desarrollo de esta cuestión seguiremos al jurista Luis Recaséns, quien establece:

“Los contenidos de las normas del Derecho no son proposiciones lógicas de las cuales quepa un juicio de verdad o falsedad.”<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> LEGAS Y LACAMBRA, Luis. Op. Cit. Pág. 394.

<sup>105</sup> Ibidem. Pág. 212

Es decir, el Derecho tiende al deber ser y no, a enunciados de ser y del no ser; por consiguiente:

“El derecho, en tanto que tal, no es una ciencia, sino que es eso que acabo de expresar: un instrumento para provocar en la realidad social unos ciertos resultados. Claro que, sin duda, hay una ciencia del Derecho, a saber, la ciencia que estudia ese instrumento práctico que el Derechos es. Y así mismo, hay una filosofía del Derecho. Pero nunca se debe confundir la ciencia del Derecho y la filosofía del Derecho con el Derecho, que es objeto de esos dos tipos de estudio. Decir que el Derecho es una ciencia sería un desatino tan grande como si en una cátedra de Zoología se afirmase que el elefante, o la cucaracha, es una ciencia.”<sup>106</sup>

Las normas jurídicas positivas deben ser enjuiciadas desde ángulos de valores, tales como la justicia, la dignidad, la libertad, la igualdad, la seguridad, etc.

En cambio, las proposiciones que se manejan en las ciencias puras o ideales, como la física y la matemática, son ideas con intrínseca validez, las cuales se cumplen independientemente de que sus efectos sean justos o viceversa.

Las disposiciones legales del Derecho por su parte, son gestadas y elaboradas bajo el estímulo de unas ciertas necesidades apremiadas en una sociedad y época determinada, a efecto de producir con ellas determinados resultados.

Esto significa señala el maestro Recaséns:

---

<sup>106</sup> Idem.

“De que no se puede interpretar el Derecho extrayendo una consecuencia de ciertas premisas; antes bien, las normas deben ser interpretadas a la luz de la confrontación de sus efectos con el propósito que inspiró la elaboración de la norma.” <sup>107</sup>

Para explicar lo anterior, el propio maestro Recaséns nos ilustra con el siguiente caso:

“A comienzos del presente siglo, en una estación de ferrocarril del territorio polaco sometido al imperio ruso, había un letrado que transcribía un artículo del reglamento, cuyo texto rezaba: ‘se prohíbe el paso al andén de perros.’ Sucedió que una vez un campesino intentó penetrar en el andén acompañado de un oso. El empleado que vigilaba la puerta le impidió el acceso. Protestó el campesino que iba acompañado del oso, diciendo que aquel artículo del reglamento prohibía solamente pasar al andén con perros, pero no con otra clase de animales.” <sup>108</sup>

Resulta claro que la interpretación de esta disposición reglamentaria, a la luz del método deductivo o lógico, es favorable al campesino del citado relato, sin embargo:

“No solo todo jurista, sino incluso cualquier lego en la materia de Derecho, pero con sentido común, habrá de reputar como descabellada esta interpretación, aunque ella sea incontrovertiblemente correcta, desde el punto de vista de la lógica formalista de lo racional. La decisión de aquel empleado en este sentido, no fue racional, pero indudablemente fue razonable.” <sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Ibidem. Pág. 212

<sup>108</sup> Ibidem. Pág. 217.

<sup>109</sup> Ibidem. Pág. 218.

El maestro Recaséns Siches con motivo del caso que comenta, propone que el único método que debe utilizarse para interpretar todo precepto jurídico de una ley, es el de la equidad, la cual conduce a la individualización más justa de la norma general y a la solución más justa entre todas las posibles.

Sin entrar más a fondo en dicha cuestión y antes de introducirnos a la interpretación en nuestra materia, consideramos que la hermenéutica que debe prevalecer, es aquella que atiende al motivo o fin para el cual fue creada la ley o norma concreta.

## LA EXÉGESIS LABORAL

El hecho de que estudiemos un punto separado a la interpretación en nuestra materia, no significa que se trate de una hermenéutica especial o diferente del Derecho; lo que sucede es que la disciplina laboral al regirse por principios propios, sus normas no pueden ser interpretadas a la luz de las leyes comunes.

Lo anterior:

“Implica un divorcio entre los sistemas clásicos de interpretación de la ley tan caro a los viejos maestros del Derecho Civil, para adentrarnos a las modernas concepciones que contemplan como actúan las normas del Derecho del Trabajo, inspiradas en otros principios, que responden a otras necesidades y sujetas a un devenir distinto...”<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> GOYENA, Juan Carlos. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVI. Bibliografía Omeba, Argentina, 1982, Pág. 503.

Esto significa, que unos son los principios generales del Derecho, y otros los principios del Derecho del Trabajo; los primeros se aplican a todo el sistema jurídico de un país, en tanto que los segundos, sólo son aplicables a la disciplina laboral.

Señala al respecto el jurista Pla Rodríguez:

"Los principios generales del Derecho no pueden identificarse con los principios de una disciplina. El propio calificativo de generales, nos está indicando la nota de amplitud, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo Derecho.

Los principios del Derecho del Trabajo, por definición se aplican a una rama – el Derecho Laboral – y no se aplican a las otras ramas."<sup>111</sup>

Entre los principios más importantes que rigen la disciplina del Derecho del Trabajo se encuentran: el principio protector (Indubio Pro Operario), el principio de la irrenunciabilidad de los derechos, principio de la continuidad de la relación laboral, principio de la primacía de la realidad, etc.

Por otro lado, es importante tener presente que un principio es algo más general que una norma, ya que el mismo sirve para inspirar la norma jurídica, para entenderla y en ocasiones para suplirla.

En cuanto se refiere, a la metodología que impera dentro de la disciplina que se atiende para la interpretación de sus normas. Es el

---

<sup>111</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. M.B.A., Uruguay, 1975, Pág. 14.

finalista, que busca como su nombre lo indica, el fin para el cual se creó la Ley.

Antes de la nueva Ley Federal del Trabajo, y a pesar que desde la Constitución de 1917 se establecieron los principios rectores del Derecho del Trabajo, las normas Laborales se siguieron interpretando bajo las reglas, principios y métodos de la legislación común.

Fue el Derecho Social, entre los cuales esta la materia en estudio, quien bajo la idea nueva de justicia social, estableció otra forma de exégesis de la ley, en donde debe de prevalecer la acepción de tratar desigual a los desiguales, sobre la de tratar igual a los desiguales.

Es decir, la interpretación que se realice dentro del marco jurídico laboral debe estar en armonía con la naturaleza y los fines del mismo.

Señala el maestro Mario de la Cueva, que para lograr una correcta hermenéutica de las disposiciones laborales:

“Es preciso ante todo, que el intérprete se aparte del formulismo que aísla al Derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad.”<sup>112</sup>

El método finalista, el cual prevalece en nuestra materia, se encuentra regulado en el artículo 18 de la vigente Ley Federal del Trabajo que literalmente expresa:

“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”<sup>113</sup>

Los artículos a que se refiere el anterior precepto legal, establecen respectivamente:

“Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”<sup>114</sup>

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

Trabajos para niños menores de catorce años;

Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

Un salario inferior al mínimo;...<sup>115</sup>

Las finalidades a las que se refieren los enunciados artículos que se pueden resumir en una sola, la cual consiste en lograr la justicia social, entendiéndose por ésta, la que busca la protección, tutela, mejoramiento y reivindicación de los derechos que nacen de toda relación de trabajo subordinado.

---

<sup>112</sup> DE LA CUEVA, Mario. T. I., Op. Cit. Pág. 140.

<sup>113</sup> Ley Federal del Trabajo, 8va Edición, Ediciones Delma. Pág. 12.

<sup>114</sup> Ibidem Pág. 3.

<sup>115</sup> Ibidem Pág. 4.

Es decir, toda norma de trabajo debe de interpretarse en caso de ausencia de claridad en beneficio del trabajador, sin que esto signifique, que se pueda vulnerar arbitrariamente los derechos o prerrogativas del patrón, ya que ello no es el propósito del Derecho del Trabajo, sino el de servir como instrumento regulador en las relaciones de tipo laboral.

#### CRITERIOS, ANÁLISIS Y ESTUDIO SOBRE LA ADECUADA DENOMINACIÓN DE LOS SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS.

Una vez que se ha precisado lo que se entiende por interpretación, debemos de entrar en analizar la o las posibles consideraciones que tomó en cuenta el legislador laboral para utilizar la expresión de salarios vencidos.

Debemos empezar por señalar, que a diferencia de casi todas las relaciones jurídicas que nacen en las otras ramas del Derecho, la que se origina en el Derecho del Trabajo tiene sentido propio, ya que es ésta y no la estipulación entre las partes, la que es objeto de reglamentación.

Por otra parte, el objeto sobre lo que recae la relación de trabajo, es en algo intangible, como es la energía que el trabajador pone a disposición del patrón, la cual una vez ejecutada en el servicio y otra es irreparable.

Esto significa la imposibilidad, que sobre dicha materia intangible pueda causar desde el punto de vista jurídico, un Daño o un Perjuicio.

La dificultad anterior, conlleva al trabajador a no estar en condiciones de demostrar el daño, aunque si el perjuicio, por la conclusión del vínculo laboral, pues no existe el objeto directo que recibirá el deterioro e igual, en cierta manera, la ganancia que se pudo haber obtenido, si hubiera

continuado la relación de trabajo, ya que los derechos que se generan cuando ésta se desarrolla normalmente, no es algo eventual, sino por el contrario, son permanentes e irrenunciables.

Lo anterior da pauta a pensar, que estas situaciones motivaron en el pensamiento del legislador, que se inclinara a hablar inapropiadamente de salarios vencido o caídos, en vez de Daños y Perjuicios.

Una Segunda suposición, que pensamos pudo haber obligado al legislador laboral para que empleara la denominación de salario vencido, es en relación a no querer confundir al juzgador con la indemnización constitucional de tres meses de salario, que tiene lugar cuando el trabajador ejercita la acción de la conclusión de la relación de trabajo.

Así mismo, también en cierta manera el legislador, pensamos lo hizo para evitar la doble imposición de pago por el mismo concepto de indemnización, lo cual es jurídicamente incorrecto.

Una vez manifestadas nuestras anteriores suposiciones, es necesario retomar algunas cuestiones para proseguir y terminar la última parte del punto en estudio.

Hemos visto que los salarios vencidos o caídos surgen al concluirse la relación de trabajo y que tales son considerados como una obligación accesoria o derivativa de otra principal, y que aunque el legislador les otorgó dicha denominación, no pueden ser otra cosa, que una indemnización que a título de Perjuicio se paga al trabajador.

Así mismo, por salario se entendió en términos de la doctrina, jurisprudencia y legislación, que se trata de una retribución que recibe el

trabajador por su trabajo; lo que quiere decir, en una correcta interpretación, que no sólo hay salario cuando se presta efectivamente el trabajo, sino también cuando el trabajador esta a disposición del patrón para la prestación del servicio u obra.

Por otra parte, cuando el legislador de nuestra materia estipuló en el artículo 48, segunda parte, que el trabajador tiene derecho a recibir además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada al pago de los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo, es indudable que se refiere a un nuevo derecho, el cual sólo nace cuando hay incumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato o relación individual de trabajo.

Es decir, los salarios caídos aunque no sólo surgen del despido injustificado, puesto que sólo es una de las hipótesis que dan lugar a ellos, sin embargo, el artículo anterior en referencia, es muy claro en establecer los nuevos derechos que surgen a favor del perjudicado del incumplimiento de las obligaciones.

Ahora bien, en términos del artículo 18 de la vigente Ley Federal del Trabajo, toda interpretación a las disposiciones contenidas en éste ordenamiento, debe hacerse en atención a las finalidades de las mismas y de aquellas que les sirvieron de inspiración, por lo que en el caso concreto del despido injustificado, y sin entrar al análisis de si los salarios vencidos son o no legales o constitucionales, ya que se trata de una cuestión superada, resulta claro que una correcta hermenéutica del precitado artículo, dicha retribución ni es tal ni mucho menos salario en estricto sentido.

Así es, la exégesis de fondo que realizó el legislador laboral al artículo 123, fracción XXII Constitucional, apartado "A", es correcta, al haber establecido que tanto el despido, retiro y terminación, pueden dar lugar a una segunda obligación a cargo del patrón, la cual denominó salarios vencidos, y que el constituyente de 1917 no señaló por ser innecesario.

Pero en cambio, la interpretación de forma realizada por el legislador de trabajo al artículo y fracción anterior, no es la correcta, al menos por lo que respecta a la denominación que el propio intérprete atribuyó a la obligación accesoria que nace en caso de ser procedente cualquiera de las dos acciones constitucionales.

En efecto, el derecho secundario o accesorio que surge a favor del trabajador por el despido injustificado o por el incumplimiento de las obligaciones, y el cual denomina el legislador laboral salarios vencidos, en una correcta interpretación del mismo, no puede ser otra cosa que un perjuicio, que por ese concepto debe cubrirse al trabajador, pues la obligación principal del patrón de entregar el salario, queda cumplida cuando el trabajador es reinstalado o indemnizado constitucionalmente, según haya sido su elección.

Lo antes expuesto, pone de manifiesto que la denominación salarios vencidos o caídos no resulta ni es técnicamente adecuada para referirse a la retribución que deja de percibir el trabajador con motivo de la conclusión o no de la relación de trabajo, ya que no se trata de salario, pues no coinciden con la definición legal que da el legislador en el respectivo ordenamiento y sobre el particular.

Volvemos a insistir, se tratan los salarios vencidos de una medida indemnizatoria y no en rigor, de una situación especial del salario, pues éste

es uno sólo y tiene lugar cuando la relación de trabajo se desarrolla normalmente, es decir, cuando el trabajador esta a disposición del patrón para la ejecución del servicio u obra.

Quizás nunca sabremos los verdaderos móviles que orillaron al creador de la Ley laboral para que hablara de salarios vencidos o caídos, y que para beneplácito, lejos de perjudicar, beneficia al trabajador, ya que se trata de un derecho, que nació restringido en la primera Ley Federal del Trabajo, es justo.

Finalmente, para concluir el contenido de nuestra tesis, se pasa a definir que entendemos por el objeto de investigación que ha ocupado nuestra atención.

Se concibe por salario vencido, la indemnización que a título de perjuicio debe cubrir el patrón al trabajador, independientemente de la indemnización, con motivo de la conclusión de la relación jurídica de trabajo.

Es decir, el término salario vencido, no es más que la expresión reducida de un concepto e igual al importe de salarios que habría devengado el trabajador.

## CAPITULO VI

### ALCANCE Y LIMITACION DE LOS SALARIOS CAIDOS

Dentro de la materia que analizamos, existen algunos casos en los que la condena de salarios vencidos no procederá hasta la fecha en que se cumpla con el laudo, sino que el cómputo para su condena se encuentra limitado. Es importante destacar que el límite al que hacemos referencia tratándose de conflictos individuales, ha sido determinado por criterios jurisprudenciales de los Tribunales de Amparo; de ahí que resulte innecesario buscar el fundamento de tal límite, en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Como sabemos, la Ley Federal del Trabajo, permite la celebración de contratos de trabajo temporal en dos modalidades diferentes que son:

Para la realización de una obra determinada y:  
Por tiempo determinado.

Es sabido que nosotros, para que alcancen validez estos contratos; deben reunir una serie de requisitos. No siendo nuestro propósito analizar tales cuestiones, simplemente nos limitaremos a referir este tipo de contratación, al exponer lo que sucede en torno a la misma cuando se trata de la condena en materia de salarios vencidos.

Decíamos antes que, han sido los criterios de los Tribunales de Amparo y no de la ley, los que han definido la cuestión que aquí tratamos, exponiendo que cuando se trata de conflictos laborales en los que la relación de trabajo surgió por virtud de un contrato por obra determinada, no se debe condenar al patrón al pago de salarios caídos por un tiempo que

exceda a la duración de la obra objeto del contrato, ya que la responsabilidad patronal no puede exceder del pago del salario convenido sino hasta la terminación de la labor previamente determinada.

Otros criterios jurisprudenciales.- aunque manteniendo en esencia el argumento anterior.- introducen otros elementos que aluden a la viabilidad económica del patrón, tal es el caso de la tesis que a continuación se transcribe:

"SALARIOS CAIDOS, PAGO DE. A TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA DETERMINADA.- Si los servicios prestados por los trabajadores no son por tiempo indefinido, sino para la realización de una obra determinada, el patrón sólo está obligado a pagarles, en caso que los despidan injustificadamente, los salarios correspondientes a los días que por causas imputables al propio patrón dejaron de laborar, y que se desprende del contrato respectivo de la obra determinada para la cual fueron contratados, ya que sería ilógico, injusto e imposible económicamente imponerle la obligación de pagarles también los salarios que hipotéticamente dejaron de percibir por causas no imputables al propio patrón." <sup>116</sup>

Nos parece justo y lógico el criterio anterior contenido en la tesis transcrita, pero más lógico nos parece que se reconozca la posible afectación en la viabilidad económica del patrón, lo que no sucede en el contenido del artículo 48 de la ley laboral.

Ahora bien, aunque no encontremos un criterio jurisprudencial que hiciera relación expresa a la condena de salarios vencidos tratándose de

---

<sup>116</sup> Amparo directo 3242/74. Alejandro Erregin Zuñiga. 3 de julio de 1975. 5 Votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Séptima Época: Vol. 79, Quinta parte, Pág., 31 Cuarta Sala H. Suprema Corte de Justicia de la Nación".

contratos de trabajo por tiempo determinado, en nuestra opinión debe operar el mismo criterio referido en las tesis expuestas, ya que si bien existen diferencias entre la obra y el tiempo determinado, también lo es que ambos tipos de contrato tienen una duración temporal; una relativamente determinable como en el contrato por tiempo determinado y otra difícilmente determinable como la obra determinada, pues ésta más que del transcurso el tiempo depende de la ejecución de la obra cuya conclusión resulta difícil precisar.

Existen otro tipo de contratos llamados de "temporada", usualmente utilizados en la industria azucarera durante las "zafras". La duración de este tipo de contratación es también temporal, pues en este caso los trabajadores no prestan servicios en forma interrumpida, de tal manera que la vigencia de la relación de trabajo en este caso, también está limitada en el tiempo, sobre todo si se toma en cuenta que los trabajadores son contratados por temporadas, justamente durante la zafras.

Los criterios de los Tribunales de Amparo en cuanto a este tipo de contratación, también han puesto límite a la condena de salarios vencidos, argumentando casi lo mismo que las tesis ya apuntadas.

Para ilustrar lo anterior, vale la pena transcribir las siguientes tesis:

"SALARIOS CAIDOS, PAGO DE, A TRABAJADORES TEMPORALES.- Cuando los servicios prestados por un trabajador no son interrumpidos, sino que labora por temporadas el patrón sólo está obligado a pagarle, en caso de que lo despida injustificadamente de su trabajo, los salarios correspondientes a las temporadas que deje de laborar, pues sería ilógico, injusto, e imposible

---

económicamente, imponerle la obligación de pagarle también salarios que dejó de percibir por causas no imputables a dicho patrón.”<sup>117</sup>

“SALARIOS CAIDOS .- Cuando los servicios prestados por un trabajador no son interrumpidos, sino que labora por zafras, el patrón sólo está obligado a pagarle, en caso de que lo despidiera injustificadamente de su trabajo, los salarios correspondientes a las zafras que deje de laborar, pues sería, ilógico, injusto e imposible económicamente, imponerle la obligación de pagarle también los salarios que dejó de percibir por causas no imputables a dicho patrón.”<sup>118</sup>

En otro orden de ideas, no debemos de pasar por alto otros casos, en los que ya sin referirnos al tipo de contratación, también la jurisprudencia ha puesto un límite a la condena de los salarios caídos. Uno de estos casos es cuando el patrón a quien se atribuye un despido injustificado, lo niega, ofrece de buena fe admitir al trabajador nuevamente en el centro de labores y el trabajador acepta tal oferta, situación en la cual los salarios caídos sólo correrán desde la fecha del despido hasta que sea materialmente reinstalado el trabajador.

La justificación para el criterio anterior, en nuestra opinión se basa en el hecho de que cuando el trabajador se reintegra a sus labores, se encuentra en aptitud de percibir su salario y por esta razón a partir de tal

---

<sup>117</sup> Amparo directo 3990/72. Congeladora San Juan, S. A. 18 de junio de 1973, 5 votos. Ponente: María Cristina Zamorán de Tamayo. Séptima Época: Vol. 54, Quinta Parte, Pág. 31, Cuarta Sala H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>118</sup> Amparo directo 5879/71. Gilberto Estrada y Coags. 2 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Zamorán de Tamayo. Séptima Época: Vol. 42, Quinta Parte, Pág. 81, Cuarta Sala H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

fecha debe interrumpirse el cómputo de los salarios caídos, pues ante esas circunstancias el trabajador ya no dejará de percibir salarios.

Si no se sostuviera el criterio anterior, la condena de salarios vencidos se convertiría en un doble pago en favor del trabajador, desvirtuándose la esencia misma de los salarios vencidos, pues recordemos que éstos buscan resarcir al trabajador de los salarios que deja de percibir por culpa del demandado.

Otro caso en que los criterios de los Tribunales Federales de Amparo limitan la condena de salarios vencidos, ha sido cuando el patrón se allana a las pretensiones del demandante, v. g., cuando el patrón se allana a la reinstalación, caso en el cual de acuerdo a algunos criterios de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, los salarios caídos solamente correrán desde la fecha de la separación y hasta el momento en que se pongan a disposición del trabajador tales salarios vencidos. No obstante, a este respecto deben hacerse algunas consideraciones, ya que habitualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje señalan fecha para que se lleve a cabo la reinstalación del trabajador antes de la emisión del Laudo; si esto es así, el cómputo de los salarios caídos debiera interrumpirse hasta la fecha en la que el trabajador es materialmente reinstalado. Lo que ocurre es que los Tribunales del Trabajo en ocasiones confunden entre "el ofrecimiento de trabajo" y el "allanamiento", figuras jurídicas que tienen una connotación diferente, tal y como lo han definido los Tribunales de Amparo.

En nuestra opinión, cuando el patrón se allana a la reinstalación, está reconociendo el derecho que hace valer el demandante, e implícitamente los hechos que dieron origen al despido, por tanto, debiera aplicarse la regla contenida en el artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, debemos añadir que la condena en materia de salarios caídos no sólo se da en los conflictos individuales de trabajo, y aunque el presente trabajo está orientado a este tipo de controversias, no está por demás agregar algunos aspectos relacionados con los salarios caídos en materia de huelga.

Como sabemos la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Partiendo de esta definición legal, veamos que es lo que ocurre con el salario de los trabajadores durante la suspensión de los trabajos, es decir, durante el periodo de huelga.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo da derecho a los trabajadores al pago de los salarios correspondientes a los días que dura la huelga cuando establece que:

“Artículo 937.- 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 sea el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en términos del artículo 450 fracción VI de ésta ley.”<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Ley Federal del Trabajo, 8va Edición, Ediciones Delma. Pág. 87.

Como podemos observar, el artículo transcrito contiene ciertas condiciones sinequanon para la procedencia de los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante la huelga. Dichos requisitos son:

Que el conflicto motivo de la huelga sea sometido por los trabajadores a la decisión de la Junta y:

Que la junta declare en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón.

Pese a lo anterior, según se advierte del propio artículo 937, el patrón en ningún caso será condenado a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante el movimiento huelguista, cuando este tenga por objeto apoyar otro, lo que se conoce como "huelga por solidaridad"

Es evidente que en el caso comentado en el párrafo anterior, no debe condenarse al patrón a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores, ya que al tener la huelga como objetivo apoyar a otra, jamás podrá esto ser imputable al patrón.

Ahora bien, no obstante lo categórico del artículo 937 en cuanto a que el patrón no debe ser condenado al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores tratándose de la huelga por "solidaridad", convendría por razón de orden, cambiar la redacción de la fracción II del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que la misma establece que la huelga terminará si el patrón se allana a las peticiones de los huelguistas y cubre los salarios que éstos hubiesen dejado de percibir. Aunque resulta lógico que dicha causal de terminación de la huelga no podría operar en el caso de huelga por "solidaridad", valdría la pena agregar

a la fracción que comentamos que la misma queda exceptuada del caso previsto por la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Para concluir este apartado, debemos analizar si en el caso que comentamos se trata también de salarios vencidos. Así diremos que aunque en el caso de la huelga la ley no los denomina expresamente así, es claro que por el hecho de ser salarios dejados de percibir por los trabajadores y por causa imputable al patrón, estamos en presencia de salarios caídos, no sólo porque se trata también de una obligación vencida a cargo del patrón, sino porque en este caso el pago de estos salarios tiene efectos de un resarcimiento patrimonial, propio de una indemnización.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- La obligación principal que le corresponde al patrón o empleador como sujeto de la relación laboral es pagar el salario en los términos pactados.

SEGUNDA.- En términos del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, lo que significa en una correcta interpretación de tal precepto, que este derecho a favor del trabajador, nace de la prestación efectiva del trabajo, o bien cuando el trabajador esta a disposición del patrón. por lo que todas aquellas retribuciones que se pretendieran cubrir por este concepto sin reunir tales condiciones, no es estricto sentido salario.

TERCERA.- En el artículo 123 apartado "A", fracción XXII, solo establece que en caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a su elección, a solicitar la reinstalación o indemnización de tres meses de salario, pero no estipula, que además de estos dos derechos principales tendrá el derecho al pago de los llamados salarios vencidos o caídos, ya que este ultimo pago lo establece y dispone la Ley Federal del Trabajo, con tal apreciación pudiera denotarse una inconstitucionalidad al respecto, situación que es incorrecta ya que de cualquier incumplimiento a alguna obligación traerá aparejada siempre un derecho accesorio a favor del perjudicado.

CUARTA.- Los salarios caídos o vencidos se contemplan por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con una naturaleza jurídica distinta de la que tienen en la actualidad, pues en aquella época solo se generaban desde la fecha en que se presentaba la reclamación y hasta que se

terminara el plazo que la Ley señalaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que pronunciaran sus resoluciones definitivas, fijando la Suprema Corte de Justicia de la Nación dicho plazo en cincuenta y cuatro días.

QUINTA.- Los salarios caídos o vencidos adquieren la naturaleza jurídica que actualmente tiene con la reforma que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial del 07 de enero de 1956, pues su artículo 122 modificado ya disponía que los salarios caídos se generarían desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- Los salarios vencidos o caídos supuestamente son la retribución que hubiera devengado el trabajador en caso de haber continuado el desarrollo normal de la relación de trabajo, ya que el juzgador de resultar un despido injustificado condenara al patrón al pago de los mismos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo respectivo, no obstante ello, no se tratan de salarios lo que se cubre por ese concepto, ya que el salario es una retribución que recibe el trabajador a cambio de una prestación de un servicio, situación que no se actualiza, por lo que esta mal su denominación.

SEPTIMA.- Es de explorado derecho, que cualquier incumplimiento de una obligación, la parte perjudicada tiene el derecho a solicitar de su contraparte, el cumplimiento de la obligación contraída, y por consiguiente el pago de un derecho accesorio es decir el pago de danos y perjuicios ocasionados por el incumplimiento de dicha obligación, y se hacemos una comparación al caso que nos ocupa se podrá determinar que nos encontramos ante tal circunstancia ya que el trabajador al haber sido despedido injustificadamente de su trabajo trajo consigo que dejó de tener una percepción económica, tendiendo así un detrimento en su patrimonio,

etc.; por lo que los salarios vencidos o caídos son por su propia naturaleza una sanción indemnizatoria que a título de perjuicio se debe cubrir al trabajador por el despido injustificado.

OCTAVA.- Por lo que concluyo que el termino de salario caído o vencido es erróneo ya que si atendemos a su semántica, ni es un salario, ni es caído o vencido. Podríamos decir que es una condena por laudo, para que el patrón pague al trabajador una compensación o reparación económica al haber sido despedido de su trabajo.

NOVENA.- Los salarios caídos en la practica generan situaciones injustas o inequitativas, puesto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales que conocen del Amparo no resuelven el conflicto según lo dispone el artículo 17 Constitucional, por lo que si el Patrón pierde se crea una carga económica muy grave, que una pequeña o mediana empresa, en ocasiones no puede cumplir.

#### PROPUESTAS:

- Propongo una reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de cambiar el nombre de los salarios vencidos al de sanción indemnizatoria en caso de despido injustificado.
- Asimismo propongo otra reforma a ese mismo artículo, en cuanto a fijar un límite de tiempo para el pago de dicha sanción indemnizatoria, esto es el de dos años, independientemente de cuando se dicte el laudo. (Tiempo suficiente para que lleve en su totalidad un juicio laboral e inclusive con las instancias correspondientes).

- Que se adicionara a la Ley Federal del Trabajo un articulo en el que se expresara el significado de sanción indemnizatoria y con un plazo determinado para su pago en caso de tratarse de un despido injustificado.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, MANUEL. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor, México, 1978.
- 2.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.; Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia; Editorial. Esfinge; México; 1998.
- 3.- DE BUEN LOZANO, NESTOR "Derecho del Trabajo" (Derecho Individual, Derecho Colectivo), Tomo II, Editorial Porrúa México 1983.
- 4.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. 7a. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 5.- DE BUEN L., Nestor; Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Porrúa; México; 1988.
- 6.- DE LA CUEVA, MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Primera Edición, México 1972, Editorial Porrúa, S. A.
- 7.- DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." Décima Primera Edición, actualizada por Urbina Farías, Tomo I. Editorial Porrúa, México 1988.
- 8.- DE LA TORRE FRANCISCO "Introducción a la Legislación Laboral" Editorial MC. Graw Hill Interamericana de México.
- 9.- DE PINA RAFAEL. Diccionario de Derecho.16a. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 10.- DE PINA, Rafael; Curso de Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Botas; México; 1952.
- 11.- Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, UNAM, 1938 México, 2ª Edición.
- 12.- FIX ZAMUDIO, Héctor; Estudios sobre la Jurisdicción Constitucional Mexicana, dentro de la obra de Mauro CAPPELLETTI; "La jurisdicción constitucional de la Libertad", México, 1961.

- 13.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. 40a. Editorial Porrúa, México, 1992.
- 14.- GOYENA JUAN CARLOS. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVI. Bibliografía Omeba, Argentina, 1982.
- 15.- Historia General del Trabajo Prehistoria y Antigüedad. Ediciones Grijalbo, S. A. México Barcelona 1965.
- 16.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. Laboral. 4a. Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1955-1963. Compilación, Dirección e Índices Francisco Burrieta, Mayo, México 1965.
- 17.- KROPOTKIN, Pedro. El apoyo mutuo. Como factor de progreso entre los animales y los hombres. América Lee, Argentina, 1946.
- 18.- LABADINO SCHETTINO, José Daniel; Tesis Profesional: *La Suplencia de la Queja Deficiente en el Juicio de Amparo*; Escuela Libre de Derecho, 1978.
- 19.- LARENZ KARL. Derecho de Obligaciones. Tomo I. Versión Español y Notas Jaime Santos Bríz. Revista de Derecho Privado, España, 1958.
- 20.- LEGAS Y LACAMBRA, Luis. Interpretación a la Ciencia del Derecho. Bosch, España, 1963.
- 21.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1931). Comentada y Compilada por Felipe Santibáñez. Información Aduanera de México, México, 1937.
- 22.- MCGREGOR CARPIZO JORGE. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. 3a. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 23.- OSSORIO MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Eliasta, Argentina, 1990.
- 24.- PLA RODRIGUEZ AMÉRICO. Los Principios del Derecho del Trabajo. M.B.A., Uruguay, 1975.
- 25.- RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO; Anticonstitucionalidades y contradicciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo; Editorial. PAC; México, 1980.
- 26.- RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estado de Derecho. 9a. Editorial Porrúa, México, 1991

- 27.- ROSS GÁMEZ, Francisco; Derecho Procesal del Trabajo, Editorial. Cárdenas; México; 1986.
- 28.- RUSSEL, BERTRAND. Retratos de Memoria. M. Aguilar, Editor. Buenos Aires. 1962.
- 29.- SALINAS SUÁREZ DEL REAL, MARIO; La teoría integral del Derecho del Trabajo en su disciplina procesal; publicado en "El Derecho Laboral en Iberoamérica"; editado bajo la dirección de Baltazar Cavazos Flores; Editorial. Trillas; México; 1981.
- 30.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral 5ª. Edición corregida, aumentada de conceptos sociales, México, 1980, Editorial Porrúa, S. A.
- 31.- TRUEBA URBINA, ALBERTO; La teoría integral del Derecho del Trabajo en su disciplina procesal; publicado en "El Derecho Laboral en Iberoamérica"; editado bajo la dirección de Baltazar Cavazos Flores; edit. Trillas; México; 1981.
- 32.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, JORGE; Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía; edit. Porrúa; México; 1993
- 33.- VERNENGO ROBERTO J. La interpretación Jurídica. UNAM. México, 1977.
- 34.- 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA, 1917-1971. (recopilada por CASTRO ZAVALA, SALVADOR Y MUÑOZ, LUIS), tomo IV, laboral, Tercera Edición, México, 1981, Cárdenas, Editor y distribuidor.

## LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS. Comentada. UNAM-Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 1999.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 8va Edición, Ediciones Delma.
- 3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL. Actualizado y concordado por Lisandro Cruz Ponce. 7a. ed. Porrúa. México, 1986.
- 4.- Agenda Laboral 2004 y 2005, 1ª y 2ª Edición, Editorial Raúl Juárez Carro Editorial, S.A. de C.V., Agosto 2004 y Enero del 2005.

## JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS

- 1.- AMPARO DIRECTO 3242/74. Alejandro Erregín Zuñiga. 3 de julio de 1975. 5 Votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Séptima Época: Vol. 79, Quinta parte, Cuarta Sala H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 2.- AMPARO DIRECTO 3990/72. Congeladora San Juan, S. A. 18 de junio de 1973, 5 votos, Ponente: María Cristina Zamorán de Tamayo. Séptima Época: Vol. 54, Quinta Parte, Cuarta Sala H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 3.- AMPARO DIRECTO 5879/71. Gilberto Estrada y Coags. 2 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Zamorán de Tamayo. Séptima Época: Vol. 42, Quinta Parte, Cuarta Sala H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.