

EL DERECHO CONSTITUCIONAL SOCIAL MEXICANO Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE SALARIOS VENCIDOS*

MEXICAN CONSTITUTIONAL SOCIAL LAW
AND THE EMPLOYER LIABILITY ON ACCRUED WAGES

LE DROIT CONSTITUTIONNEL SOCIAL MEXICAIN
ET LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE
DE SALAIRES DUS

Manuel JIMÉNEZ LÓPEZ**

RESUMEN: El presente artículo desarrolla una visión sobre el carácter social de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, analizando el tema de la responsabilidad del empleador para cubrir los salarios vencidos del trabajador. Para cumplir cabalmente con la indemnización por despido del trabajador es necesario un entorno económico sólido y una buena disposición del Estado para comprometerse a garantizar los derechos y las prestaciones de los trabajadores que son separados injustificadamente de su empleo.

Palabras clave: Derecho constitucional social, salarios caídos, indemnización por despido.

ABSTRACT: This article develops the social character of the Constitution of the United Mexican States. It analyzes the employer's liability to cover the worker's accrued wages. It remarks the necessity to have a solid economic in order to fulfill the workers severance payment, as the disposition and willingness of the State to guarantee the rights and benefits of workers who have been unjustifiably dismissed.

* Artículo recibido el 14 de julio de 2011 y aceptado para su publicación el 10 de octubre de 2011.

** Docente-investigador en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Juárez del Estado de Durango, México (jimlop@prodigy.net.mx).

Key Words: Mexican constitutional social law, accrued wages, severance pay.

RÉSUMÉ: L'article développe une vision du caractère social de la Constitution des États-Unis du Mexique, en examinant la question de la responsabilité de l'employeur pour payer les salaires dus à l'employé. Pour accomplir pleinement avec l'indemnité de départ du travailleur, il faut un environnement économique sain et la volonté de l'État pour garantir les droits et prestations des travailleurs qui sont séparés injustement de son travail.

Mots-clés: droit constitutionnel social, salaires dus, indemnité de départ.

SUMARIO: I. *Planteamiento del problema.* II. *El derecho constitucional social mexicano.* III. *Los derechos humanos y el derecho laboral mexicano.* IV. *La responsabilidad patronal en materia de salarios caídos.* V. *Conclusiones.* VI. *Bibliografía.*

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el presente trabajo de investigación reafirmamos el carácter social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en un estudio correlativo de la responsabilidad patronal de cubrir al trabajador los salarios caídos hasta el cumplimiento de la resolución definitiva del conflicto laboral: cuando sea injustamente despedido o rescinda la relación laboral por causa imputable al patrón; cuando el empleador queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; en resolución jurisdiccional de la huelga, cuando los motivos de ella sean imputables al patrón, y en los casos en que éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral.

Consideramos oportuno analizar la responsabilidad patronal en materia de salarios caídos, dado que uno de los aspectos torales en la pretendida reforma laboral que actualmente se encuentra en análisis en nuestro país es la limitación de la mencionada prestación laboral a un espacio de tiempo, aun y cuando la resolución definitiva del conflicto laboral no se haya cumplimentado.

Nuestra investigación la hemos dividido, después de la presente introducción, en dos secciones; a la primera la denominamos: *El derecho constitucional social mexicano*, en el cual, después de mencionar que la característica más rele-

vante del estado social de derecho es la defensa de los económicamente débiles, y proporcionar un concepto de derecho social, analizamos y confrontamos el concepto de derechos humanos de primera y segunda generación con el de garantías individuales y sociales, enfatizando que para que estas últimas lleguen a cristalizarse en franco respeto a los derechos de los trabajadores, se requiere de una economía sólida, por un lado, y la buena disposición del Estado para comprometerse firme y cabalmente a respetar dichos derechos y crear los procedimientos pertinentes al logro de los mismos, por otro. La segunda sección la titulamos: *La responsabilidad patronal en materia de salarios caídos en México*, en el que, después de exponer nuestro concepto sobre los salarios caídos y su naturaleza jurídica, realizamos el análisis de las disposiciones constitucionales y legales sobre esta figura para concluir que el pago de dichos salarios representa la cuantía de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el empleador como una consecuencia ineludible, inmediata y directa de las acciones procesales originadas por el despido injustificado o por la rescisión del contrato de trabajo o huelga imputable al patrón, y cuando quede eximido éste de la obligación de reinstalar, o bien cuando se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo; finalizamos nuestra investigación con ocho conclusiones obtenidas del cuerpo del presente trabajo, que vienen a sintetizarlo.

II. EL DERECHO CONSTITUCIONAL SOCIAL MEXICANO

La característica más relevante del Estado social de derecho es la defensa de los económicamente débiles y, principalmente, de quienes sólo cuentan con su fuerza de trabajo para subsistir ellos y su familia, ya que por la condición de desamparo en que se encuentran pueden verse discriminados o afectados por acciones tanto del Estado como de particulares en calidad de empleadores.

Por derecho social entendemos aquel conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre económicamente diferentes para otorgar cobertura a la parte más débil, nivelando así su desigualdad; las tres principales ramas de este derecho social en nuestro país, objetivamente considerado, son: *a)* el derecho laboral; *b)* el derecho agrario, y *c)* el derecho de la seguridad social, tanto en su aspecto sustantivo como en el adjetivo o procesal.

El Estado de derecho democrático y moderno se caracteriza porque los órganos que lo integran desempeñan funciones específicas y distintas a los demás, siendo tres las principales funciones públicas del Estado: *a)* la legislativa, a cuyo ejercicio crea normas y reconoce principios jurídicos; *b)* la administrativa, por la cual el Estado provee al cumplimiento y respeto de tales normas y principios, y *c)* la jurisdiccional, por medio de la cual el Estado, interpretando y ponderando las normas y los principios jurídicos, a través del proceso, resuelve la conflictiva social.

La jurisdicción como función pública del Estado de hacer o impartir justicia ha sido definida por la doctrina procesal como: “La función que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les planteen las partes y emitir su decisión sobre ellos; así como para, en su caso, ordenar la ejecución de dicha decisión o sentencia”.¹

Para hacer efectivos los derechos subjetivos derivados de la parte sustantiva de las normas laborales se crea el derecho procesal del trabajo, rama reciente del derecho objetivo, que ha hecho exclamar a Eduardo J. Couture:

...un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses”.²

El derecho del trabajo mexicano, tanto en su parte sustantiva o material como adjetiva o procesal, es informal por naturaleza y contiene conceptos, principios e instituciones diferentes a las demás disciplinas procesales especiales, que lo perfilan como ordenamiento jurídico de naturaleza social, pues basta el análisis de los artículos 3o., 5o., 17, 18 y 685 de la Ley Federal del Trabajo mexicana para encontrar principios expresos que señalan las características fundamentales de dicho ordenamiento laboral y orientan el desarrollo

¹ Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, 5a. ed., México, Oxford, 2001, p. 117.

² Couture, Eduardo J., *Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo. Estudios de derecho procesal civil*, Buenos Aires, Depalma, 1978, tít. I, p. 288.

de la actividad procesal laboral, en franca protección al trabajador y sus beneficiarios.

El principio que sustenta al derecho procesal laboral mexicano, como parte del derecho procesal social, es el principio de igualdad por compensación, también conocido como principio de justicia social, mediante el cual el legislador, trata de nivelar la desigualdad económica que existe en la vida real entre el trabajador y el empleador, concediendo mayor ventaja al primero al momento de crear la norma jurídica y procurando impedir que los laborantes renuncien a los derechos que la norma les otorga.

En el derecho procesal del trabajo, el principio de justicia social orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la ley, pues es el propio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación procesal laboral.

El constitucionalismo social laboral mexicano nace en la Constitución Política de 1917, en su declaración de los derechos sociales, como la denomina el doctor Mario de la Cueva, contenida en el artículo 123, en el que se plasman las normas sociales en torno al trabajo;³ cronológicamente, es la primera en reconocer derechos sociales a favor de grupos marginados, anterior a la Constitución de la República de los Soviets, de 1918, y a la Constitución alemana de Weimar, de 1919, también ordenamientos jurídicos fundamentales de corte social.

La Constitución de 1917 se redactó después de acalorados debates de representantes populares, guiados por el afán genuino de justicia para la clase laborante de México: la justicia social; el liberalismo, contemplado en la Constitución mexicana de 1857, cedió ante una concepción social proteccionista en la que el Estado sería el encargado de tutelar a la parte más débil de la relación laboral.

El doctor Sergio García Ramírez considera una irreflexión extrema la existencia de una Constitución de carácter social aplicada por un Estado liberal, pues afirma: "...una Constitución social, un derecho social exigen un instrumento del mismo carácter: el Estado social, agente u operador de los desig-nios inherentes a esos modelos. Lo contrario sería una grave inconsecuen-

³ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 2003, t. I, p. 3.

cia...”, y expresa que “...Sería extraño que para la operación de un derecho social y para la eficacia del derecho al desarrollo que se halla en la entraña de éste, se dispusiera apenas de un Estado liberal, confiado en las leyes del mercado y atendido al buen propósito, la piedad y benevolencia de las fuerzas sociales, así como a leyes secundarias que se sustraen al espíritu social de las normas constitucionales...”⁴

Si bien en la parte dogmática de nuestra Constitución Política, el Estado mexicano se compromete a realizar una serie de actos para privar de sus derechos humanos a los particulares (o de sus garantías individuales, como les llaman algunos autores, con base en la denominación del título primero, capítulo I, de la carta magna, anterior a la reforma de junio de 2011), dichos actos constituyen todo un entramado organizado de preceptos sistematizados para garantizar a través de ellos que tal privación la sufrirá sólo quien lo merezca; por ejemplo, al patrón se le privara de sus bienes cuando no cuente con efectivo para cumplir la condena que le imponga el juzgador laboral, después de seguirse todo un proceso jurisdiccional.

Después de señalar la necesidad de adecuación del concepto de garantías individuales, Armando Hernández Cruz las denomina garantías jurídicas, a las que considera como la “...serie de medios, mecanismos y organismos o instituciones establecidos por la norma jurídica para hacer efectivo el ejercicio de los derechos subjetivos públicos, es decir, la protección procesal de los derechos de la persona humana...”⁵

En seguida puntualicemos lo que entendemos por derechos humanos y por garantías individuales. Los primeros son aquel “conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, que se reconocen al ser humano considerado individual y colectivamente”,⁶ son derechos humanos de primera generación, como los llama la doctrina. Por su parte, las garantías individuales son los medios que el Estado se obliga a cumplir, en el caso de verse en la necesidad de afectar aquéllos, con lo que queda asegurado su disfrute.

⁴ “La Constitución mexicana y el Estado de derecho social”, en varios autores, *La Constitución de hoy y su proyección hacia el siglo XXI*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliográficas, Biblioteca y Hemeroteca Nacionales, 1997, pp. 156-159.

⁵ Hernández Cruz, Armando, *Los derechos económicos, sociales y culturales y su justiciabilidad en el derecho mexicano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010, pp. 24 y 25.

⁶ Voz “Derechos humanos”, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, Porrúa-UNAM, 1993.

En relación con los derechos sociales, o derechos humanos de segunda generación, éstos son las “prerrogativas y pretensiones de carácter económico, social y cultural, reconocidas al ser humano individual o colectivamente considerado”.⁷ Como podemos observar, encontramos diferencias: los derechos humanos de primera generación implican facultades y libertades de carácter civil y político, lo que no comprenden los derechos sociales, de segunda generación.

Nuestra Constitución mexicana reconoce tanto a los derechos humanos individuales como a los sociales, pero la situación respecto de este tipo de derechos fundamentales es diferente en tratándose de relaciones entre el individuo y la autoridad, pues en el caso de la primera generación de derechos humanos el poder público se compromete, en principio, a no estorbar, a dejarlos intocados, a dejar al hombre a su libre albedrío, que haga con su vida, con su libertad o sus propiedades lo que quiera, hasta el límite de lo jurídicamente correcto, porque una vez sobrepasado éste, el Estado afectará al individuo y por ende sus derechos humanos.

Tratándose de la segunda generación de derechos humanos, los derechos sociales, por su propia naturaleza la autoridad no cumple su deber con sólo permanecer al margen, ya que para actualizar dicho derechos sociales el Estado debe tomar acciones directas que impliquen una reforma económica-jurídica, a veces de fondo o simplemente tangenciales, que permitan su pleno respeto.

Las garantías sociales no gozan de la misma naturaleza que las garantías individuales, y ello porque los derechos humanos de primera generación implican un no hacer por parte del Estado, en tanto los derechos del hombre, agrupados en la segunda generación, implican por naturaleza un hacer por parte del Estado.

De esta manera, el poder público se impone una serie de cargas a sí mismo y al particular en beneficio de otro particular, tales como: salarios mínimos, vacaciones, reparto de utilidades, viviendas, atención médica, escuelas, tolerar suspensiones temporales de trabajo, pago de indemnizaciones, y otras prestaciones en materia laboral; a estas prestaciones se les ha llamado comúnmente derechos sociales, reivindicaciones obreras, conquistas laborales.

⁷ Voz “Derechos sociales”, *idem*.

Pero es preciso no confundir el género con la especie: los derechos sociales, económicos y culturales son sustancia propia de la persona; la garantía social es el compromiso del Estado de encaminar sus políticas a su plena realización, y las prestaciones son los medios efectivos y concretos que pone al alcance de los particulares y que reflejan el cumplimiento del compromiso del poder público. Los derechos sociales no son invento del Estado, son producto del reclamo de los trabajadores, principalmente derivado de las necesidades palpables de la realidad que vivían, que se conciben como derechos propios de su clase.

Para que las garantías sociales lleguen a cristalizarse en franco respeto a los derechos de los trabajadores se requiere de una economía sólida, por un lado, y la buena disposición del Estado para comprometerse firme y cabalmente a respetar dichos derechos y crear los procedimientos pertinentes al logro de los mismos, por el otro; lo que en la práctica no se presenta, puesto que algunas prerrogativas en materia laboral han quedado en simples declaraciones, y otras prestaciones vigentes en México tienden a disminuir o desaparecer, si lo permiten los trabajadores y sus organizaciones, como sería el caso en nuestro país de los salarios caídos.

III. LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO LABORAL MEXICANO

En el sistema jurídico mexicano vivimos una época de cambios profundos en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos y su adecuada conceptualización y esencia; aspectos que teóricamente habían sido planteados desde hace varios años y que a partir de las recientes reformas constitucionales, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011, son derecho vigente.

Tales reformas contemplan el cambio de denominación del capítulo primero del título primero y la modificación de los artículos 1o., 3o., 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102, apartado B, y 105 de nuestra carta magna, y en materia de la tutela de los derechos humanos abarca en su conjunto tanto los instrumentos y mecanismos nacionales como los internacionales.

La protección de derechos humanos de las personas ha dejado de ser un asunto meramente nacional para incluirse en una estructura trasnacional, ya

sea regional, en nuestro caso a través del sistema interamericano, o bien universal, a cargo de la Organización de las Naciones Unidas.

Resaltamos para los fines de este trabajo que la reforma constitucional en su primer artículo incorpora el goce de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en todos los tratados internacionales que haya ratificado México, así como de las garantías para su protección, y contempla que la interpretación de tales derechos debe realizarse conforme a la Constitución y a dichos tratados.

Se suprime del artículo 102 constitucional, apartado B, párrafo tercero, la prohibición que tenía la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) para conocer quejas en materia laboral, al disponer que: "...Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales..."; es decir, a partir de la reforma, tanto la Comisión Nacional como las de los estados podrán emitir recomendaciones a las autoridades competentes en materia de violación de derechos humanos laborales.

A su vez, el inciso g de la fracción II del artículo 105 constitucional establece que la CNDH puede ejercitar acciones de inconstitucionalidad contra leyes federales, estatales y del Distrito Federal que vulneren derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales de los que México sea parte.

Nuestro país forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, y por lo tanto se encuentra obligado a incorporar a su legislación positiva todos los tratados o convenios laborales que, aprobados por el titular del Ejecutivo, sean ratificados por el Senado de la República en los términos del artículo 133 de nuestra carta magna, pues constituyen normas internacionales que tienen la calidad de derecho sustantivo o material.

La Organización Internacional del Trabajo ejerce un control de vigilancia sobre la forma en que México lleva a la práctica los convenios que ha ratificado, pero no puede ejercer jurisdicción contenciosa respecto al cumplimiento de los mismos.

No obstante lo anterior, los trabajadores mexicanos pueden impugnar ante las autoridades jurisdiccionales mexicanas el incumplimiento o aplicación en su beneficio de dichas normas sustantivas en los términos de los artículos 6o. y 17 de la Ley Federal del Trabajo. El primer numeral citado señala textualmente: "Artículo 6. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución *serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia*".

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en lo sucesivo Corte IDH) es un órgano jurisdiccional supranacional, reconocido por nuestro país en ejercicio de su soberanía por medio del decreto publicado en la primera sección del *Diario Oficial de la Federación* del 8 de diciembre de 1998, con facultades para conocer y resolver sobre violaciones a los derechos laborales, pues también son derechos humanos al tenor de los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que textualmente expresan:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH) dispone:

Artículo 8. De las Garantías Judiciales

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier... para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden... laboral... o de cualquier otro carácter.

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos... laborales... o de cualquiera otra índole.

Artículo 25. Protección Judicial

1) Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

Artículo 44

Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte.

Artículo 46

1. [...] se requerirá:

a) que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios del derecho internacional generalmente reconocidos;

b) que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva...

El Estado mexicano no puede sustraerse a los compromisos que libremente adquirió al haber reconocido de pleno derecho la competencia jurisdiccional de la Corte IDH sobre los casos relativos a la interpretación y aplicación de la CADH, por lo que las recientes reformas constitucionales nos deben conducir a reflexionar con seriedad sobre la necesidad de regular la creación e interpretación de las normas laborales internacionales obligatorias para México, a fin de evitar conflicto entre el ordenamiento nacional y el supranacional.

Lo anterior resulta conveniente si tomamos en cuenta que la tendencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es la de considerar a los tratados internacionales en un plano inferior a la carta magna, pero superior a las leyes federales y locales del país, criterio de interpretación que nuestro más alto tribunal constitucional ha sostenido en dos ejecutorias que han dado base a las tesis aisladas, cuyos rubros y datos de identificación son los siguientes:

TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE

LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL.

Registro No. 172650, Novena Época, Pleno, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XXV, abril de 2007, p. 6, tesis aislada.

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Registro No. 192867, Novena Época, Pleno, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. X, noviembre de 1999, p. 46, tesis aislada.

Si bien de conformidad con el párrafo tercero, apartado B, del artículo 102 constitucional, las comisiones de los derechos humanos (CDHs) en el país podrán conocer quejas en materia laboral y emitir recomendaciones a las autoridades competentes por violación de derechos humanos laborales, hemos de reconocer que en México la inmensa mayoría de las autoridades que violan los derechos de los trabajadores son las jurisdiccionales laborales, sean las juntas o los tribunales de Conciliación y Arbitraje o los juzgadores de amparo en materia federal, principalmente al no emitir en forma pronta, expedita y completa la resolución del conflicto laboral, por lo que en caso de que el trabajador resulte triunfador, el costo de los salarios caídos es elevado.

Lo que sí consideramos de suma importancia es la facultad concedida a las CDHs para ejercitar acciones de inconstitucionalidad contra leyes federales, estatales y del Distrito Federal que vulneren derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales de los que México sea parte, pues como hemos dejado señalado líneas antes, la última palabra en materia de derechos humanos le corresponde a un organismo internacional, al que podrán recurrir individual o colectivamente organizados, los trabajadores de nuestro país.

IV. LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN MATERIA DE SALARIOS CAÍDOS

Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos la retribución que debió percibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido injustificadamente o a partir de que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, y cuando el empleador quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; en

caso de huelga, cuando los motivos de ella son imputables al patrón, y en los casos en que éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral; los salarios caídos se generan hasta que se cumplimente la resolución definitiva laboral condenatoria, salvo el caso de huelga imputable al patrón, en el que los salarios caídos abarcan el periodo de duración de suspensión de labores.

El pago de los salarios caídos constituye una sanción que el legislador impuso al empleador que incurre en los supuestos jurídicos mencionados anteriormente y contemplados en los artículos 48, 50, 937 y 947 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, lo que resulta comprensible atendiendo a que el trabajador estará separado de su empleo sin percibir algún ingreso para satisfacer sus necesidades.

Efectivamente, durante la tramitación del proceso laboral, por lo general el trabajador se encuentra desprotegido, sin percibir algún salario para satisfacer mínimamente las necesidades propias y las de su familia, derecho que le concede la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional, que en parte menciona: "...los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...".

Los salarios caídos son una prestación laboral que no se prevé en ninguna de las fracciones del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que un sector de la doctrina laboral nacional considera que la facultad constitucional de que goza el Congreso de la Unión para emitir leyes de trabajo no puede ir más allá de lo previsto expresamente en el texto constitucional, pues si el Constituyente ya estableció de forma expresa en la carta magna que en tratándose del trabajador despedido en forma injustificada puede optar por ejercer la acción de pago de una indemnización de tres meses de salario o la acción de reinstalación, no existe razón para que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución federal, prevea los salarios caídos.

Estiman que la función de la Ley Federal del Trabajo es la de establecer el alcance de las normas constitucionales en materia de trabajo, pero no exceder su texto, lo que, según su criterio, sucede cuando el legislador establece mayores prestaciones laborales que como catálogo mínimo de derechos se contienen en la carta magna.

El texto original del artículo 123, fracción XXII, de la Constitución federal consagró la estabilidad de los trabajadores en su empleo, al establecer que sólo podían ser despedidos con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les daba el derecho a exigir el cumplimiento de lo pactado, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo, o bien de recibir la indemnización de tres meses de salario en caso de que así se conviniera; incluso facultaba al trabajador para separarse del trabajo por causa imputable al empleador.

La originaria fracción exponía lo siguiente:

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

...

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 del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.* El patrono *no podrá eximirse de esta responsabilidad* cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La primera Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, en su artículo 122 establecía el pago de los salarios vencidos en los casos de despido injustificado en los siguientes términos:

Artículo 122. El patrón que despida 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.

Al dividirse el artículo 123 constitucional en apartados, la fracción XXII se incluyó en el texto actual del apartado A, para quedar como sigue:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho *al trabajo digno y socialmente útil*; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

...

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

Así, por una parte, el trabajador despedido injustificadamente tiene la facultad de ejercitar a su elección alguna de dos acciones: *a)* de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato de trabajo, y *b)* de indemnización de tres meses de salario, teniendo además el derecho a percibir el pago de salarios vencidos o caídos. Tales acciones están previstas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

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

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

La carta magna mexicana faculta al trabajador a rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón cuando el empleador incurra en alguna de las causales de rescisión que expresamente contempla el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, y tendrá derecho a las indemnizaciones que señala el artículo 50 del código laboral citado, que en su última fracción textualmente dispone: “III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario *y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones*”.

Disposición aplicable también en el supuesto jurídico del artículo 49 de la Ley laboral mexicana, que libera al patrón de la obligación de reinstalar a los trabajadores que limitativamente señala.

Asimismo, en el supuesto jurídico de que los motivos de una huelga estallada sean imputables al patrón, el párrafo segundo del artículo 937 del ordenamiento laboral citado, establece que la Junta condenará 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*”.

También el artículo 947 de la Ley laboral mexicana menciona que el trabajador tendrá derecho a recibir salarios vencidos cuando el empleador se niegue al arbitraje laboral o a la aceptación del laudo, es decir, la resolución definitiva del proceso jurisdiccional del trabajo. En tal sentido manifiesta:

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

IV. Además, condenará al pago de los *salarios vencidos* desde la fecha en que dejaron de pagarlos *hasta que se paguen las indemnizaciones*, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado “A” de la Constitución.

Estimamos que la circunstancia de que el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución federal no establezca el pago de salarios caídos,

de ninguna manera hace que los artículos 48, 50, 937 y 947 de la Ley Federal del Trabajo mexicana contraríen aquélla, pues los artículos de la carta magna en mención constituyen principios normativos fundamentales, y las leyes reglamentarias que los desarrollen únicamente deben cuidar de no contradecirlos y que no se vulnere garantía alguna en perjuicio del particular.

Lo que el artículo 123 constitucional establece son las normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, que deben ser desarrolladas por la legislación reglamentaria, incluso superadas tanto por ésta como por las contrataciones individuales y colectivas celebradas entre los laborantes y sus empleadores, pero el texto constitucional en ninguna de sus partes prohíbe imponer a los patrones una responsabilidad mayor que la establecida en ella, pues el legislador ordinario fue autorizado por el párrafo segundo del propio artículo 123 para formular las normas que estime pertinentes para regir las relaciones laborales, siempre y cuando no contravengan las bases previstas en sus dos apartados.

Los salarios caídos o vencidos consignados en la Ley Federal del Trabajo mexicana tienen por objeto evitar que los trabajadores soporten perjuicios graves cuando en los conflictos obreros-patronales se demora el dictado de la resolución definitiva, y la facultad de recibirlos se actualiza al obtener el trabajador resolución favorable en el proceso jurisdiccional laboral.

Los salarios caídos equivalen a los daños y perjuicios que sufre el trabajador como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre el empleador al despedirlo injustificadamente; por haberse separado de la fuente de trabajo por causa imputable al patrón; cuando el empleador quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; en caso de huelga, cuando los motivos de ella son imputables al patrón, y en los casos de que éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral.

La naturaleza jurídica de los salarios vencidos es la de un derecho subjetivo procesal de carácter laboral, accesorio, derivado de la procedencia de la acción ejercitada por el trabajador: *a)* por despido injustificado; *b)* por rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón; *c)* por quedar comprendido en el tipo de trabajadores que la ley exime al empleador de su reinstalación; *d)* porque los motivos de una huelga estallada sean imputables al patrón, y *e)* por negarse el empleador a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral.

Durante 2010 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en los mismos términos que el que el Partido Acción Nacional había formulado desde 2007, proyecto del cual no reconocía su paternidad; y en el que, respecto a los salarios vencidos, se propone reformar el artículo 48 de la Ley para limitar su cómputo “desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de seis meses...”, en tanto que los artículos 50 y 947 de la Ley se concretan a hacer referencia al primer numeral citado.

En la primera quincena de marzo de 2011, 238 diputados del Partido Revolucionario Institucional presentaron ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente se encuentra en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y que aparece publicada en la *Gaceta Parlamentaria* número 3218-II, del jueves 10 de marzo de 2011; en dicha iniciativa se propone, entre otros aspectos, limitar el monto de los salarios vencidos a un año, ante una resolución definitiva en contra del empleador; para justificar dicha medida, textualmente menciona en su exposición de motivos:

La generación de salarios vencidos sin ningún límite en los juicios laborales, no sólo *no es justicia laboral que debe depender de la celeridad del proceso laboral a cargo del Estado, que es quien debe impartir justicia pronta y expedita, sino que ha constituido un negocio atractivo para las personas que se dedican a ello* y que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales y ello sin duda ha sido la causa del cierre de miles de empleos y de empresas pequeñas y medianas que no pueden ni tienen la capacidad de enfrentar esos pasivos laborales y que quiebran o simplemente cierran su operación como consecuencia de las altas condenas en juicios individuales, motivada, fundamentalmente, por los salarios vencidos.

Como podemos observar en la lectura anterior, los legisladores reconocen la razón del incremento de los salarios caídos, a saber: la dilación en la impartición de la justicia laboral, que no solamente está a cargo de las juntas de Conciliación y Arbitraje, principal órgano jurisdiccional del trabajo en México, sino también de los tribunales de amparo: los juzgados de distrito, tribunales colegiados de circuito, la Segunda Sala y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a últimas fechas han dilatado las resoluciones de aparos laborales y sus recursos de revisión en forma por demás impresio-

nante, lo que fácilmente se puede comprobar en sus listas de acuerdos, entre la primera y la última publicación.

Que la generación de salarios vencidos sin ningún límite en los juicios laborales haya constituido un negocio atractivo para “las personas que se dedican a ello” no tiene base jurídica, ya que ante una resolución ejecutoria, contra la que ya no existe ningún medio de impugnación, la persona condenada a pagar válidamente puede comparecer ante el juzgador laboral y solicitar la liquidación del laudo para proceder al cubrimiento de dicha condena.

Notemos pues que los legisladores de los partidos políticos mencionados no toman en cuenta que el origen de los salarios vencidos es una resolución adversa al empleador en un proceso laboral, en el cual el patrón no acreditó que el despido del trabajador fuera con causa justa, o bien que el trabajador demostró en juicio la razón por la cual se separó de la fuente de trabajo por causa imputable a su empleador, o la negativa del empleador al arbitraje o la aceptación del laudo.

Como lo hemos dejado asentado líneas antes, el incremento en los salarios vencidos en nuestro país es consecuencia de la lenta impartición de la justicia en México, tanto laboral como de amparo.

Lo cierto es que los órganos jurisdiccionales laborales y de amparo mexicanos no cumplen con los términos legales para hacer realidad uno de los fines primordiales del derecho procesal del trabajo: la impartición de justicia laboral pronta y expedita, lo cual acarrea como consecuencia el incremento de salarios caídos por falta de cumplimiento de las autoridades jurisdiccionales laborales y de amparo a las normas del procedimiento laboral, por causas no imputables a los trabajadores.

De realizarse la reforma del vigente artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos que propone el PRI, que textualmente expresa: “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, *a que se le paguen salarios vencidos hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha del despido*”, se tendría en México un sistema diferenciado en materia de salarios caídos, ya que no se restringen los salarios vencidos en los casos en que:

- a) El patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador (artículos 49 y 50).

- b) Se configuren los supuestos de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador (artículo 52).
- c) Los motivos de la huelga sean imputables al patrón (artículo 937).
- d) Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta (artículo 947).

Limitar el pago de salarios vencidos a un espacio temporal de seis meses o de un año, diferente al cumplimiento total de la resolución definitiva del conflicto laboral, como lo pretenden las iniciativas de reforma de los dos partidos políticos más representativos en nuestro país, significa vulnerar uno de los derechos fundamentales de los trabajadores mexicanos, y su combate puede presentarse no solamente ante los juzgadores nacionales, sino, principalmente, ante los internacionales, a los que nuestro país ha reconocido jurisdicción, como la Corte IDH.

V. CONCLUSIONES

Primera. Para que las garantías sociales lleguen a cristalizarse en franco respeto a los derechos de los trabajadores se requiere de una economía sólida, por un lado, y la buena disposición del Estado para comprometerse firme y cabalmente a respetar dichos derechos y crear los procedimientos pertinentes al logro de los mismos, por el otro.

Segunda. Los salarios vencidos o caídos son la retribución que debió percibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido injustificadamente; a partir de que se separó del trabajo por causa imputable al patrón; cuando el empleador quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; en caso de huelga, cuando los motivos de ella son imputables al patrón, y cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral.

Tercera. La finalidad de los salarios vencidos, consignados en la Ley Federal del Trabajo mexicana, es evitar que los trabajadores sufran perjuicios graves cuando en los conflictos obreros-patronales se demora la resolución del conflicto laboral, y la facultad a recibirlos se actualiza al obtener el trabajador resolución favorable en el proceso jurisdiccional del trabajo.

Cuarta. Los salarios caídos equivalen a los daños y perjuicios que sufre el trabajador como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre el empleador al despedirlo injustificadamente; por haberse separado de la fuente de trabajo por causa imputable al patrón; cuando el empleador quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; en caso de huelga, cuando los motivos de ella son imputables al patrón, y en los casos de que éste se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral.

Quinta. La naturaleza jurídica de los salarios vencidos es la de un derecho subjetivo procesal de carácter laboral, accesorio, derivado de la procedencia de la acción ejercitada por el trabajador: *a)* por despido injustificado; *b)* por rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón; *c)* por quedar comprendido en el tipo de trabajadores que la ley exige al empleador de su reinstalación; *d)* porque los motivos de una huelga estallada sean imputables al patrón, y *e)* por negarse el empleador a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el órgano jurisdiccional laboral.

Sexta. El incremento de los salarios vencidos en nuestro país es consecuencia de la dilación en la impartición de la justicia laboral a cargo de las juntas o tribunales de Conciliación y Arbitraje, órganos jurisdiccionales del trabajo en México, y de los tribunales de amparo: juzgados de distrito, tribunales colegiados de circuito, Segunda Sala y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que la reforma laboral debe contemplar la responsabilidad económica del Estado en materia de salarios vencidos.

Séptima. De realizarse la reforma al vigente artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en los términos que propone el PRI se tendría en México un sistema diferenciado en materia de salarios caídos, ya que no se restringen los salarios vencidos en los casos en que: el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador; se configuren los supuestos de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador; los motivos de la huelga sean imputables al patrón, y cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta.

Octava. Limitar el pago de salarios vencidos a un espacio temporal de seis meses o de un año, diferente al cumplimiento total de la resolución definitiva del conflicto laboral, como lo pretenden las iniciativas de reforma de los dos partidos políticos más representativos en nuestro país, significa vulnerar uno

de los derechos fundamentales de los trabajadores mexicanos, y su combate puede presentarse no solamente ante los juzgadores nacionales sino, principalmente, ante los internacionales, a los que nuestro país ha reconocido jurisdicción, como la Corte IDH.

VI. BIBLIOGRAFÍA

COUTURE, Eduardo J., *Algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo. Estudios de derecho procesal civil*, Buenos Aires, Depalma, 1978.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 2003, t. I.

Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa-UNAM, 1993.

HERNÁNDEZ CRUZ, Armando, *Los derechos económicos, sociales y culturales y su justiciabilidad en el derecho mexicano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010.

OVALLE FAVELA, José, *Teoría general del proceso*, 5a. ed., México, Oxford, 2001.

VARIOS AUTORES, *La Constitución de hoy y su proyección hacia el siglo XXI*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliográficas, Biblioteca y Hemeroteca Nacionales, 1997. 