

## **Improcedente, el pago de salarios caídos a los trabajadores que el patrón haya indemnizado para evitar la reinstalación**

Cuando el patrón decide concluir la relación laboral, en términos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la parte patronal será condenada o eximida de pagar una indemnización al trabajador, según corresponda a la causa de extinción del vínculo; o bien, sólo enfrentará el pago de un finiquito por las prestaciones pendientes que haya devengado el empleado y que a la fecha de la terminación aún no se le hubieren entregado.

Así, cuando el vínculo se extinga por alguna de las causales de terminación, como el mutuo consentimiento de las partes, la terminación de la obra, el vencimiento del contrato, la muerte del trabajador y cualquier otro de los supuestos referidos en los artículos 53 y 401 de la LFT, así como en los casos de despido justificado, el patrón tendrá que entregar el finiquito correspondiente a cada empleado.

No obstante, el empleador enfrentará el pago de una indemnización al despedir a los trabajadores sin causa justificada; o bien, aun cuando siendo justificado el despido no compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) correspondiente la causal de rescisión, o no se hubiere dado aviso de la misma a ésta o al trabajador, ya que se presume que la privación del trabajo es sin motivo alguno; y por tanto, se origina un perjuicio al empleado.

En este sentido, el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la CPEUM determina que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada tendrá que proceder, a elección del propio trabajador, conforme a lo siguiente: cumplir con el contrato de trabajo o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

De ahí que el trabajador despedido tendrá derecho a solicitar ante la JCA, la reinstalación en su empleo; o bien, que se le pague la indemnización equivalente a tres meses de salario, según señala el artículo 48 de la LFT.

Por tanto, si el trabajador opta por solicitar la indemnización constitucional y el patrón realiza el pago respectivo, además del finiquito y la prima de antigüedad correspondiente, el vínculo laboral se extinguirá de manera inmediata y perderá el derecho a reclamar el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la ley laboral.

Ahora bien, en caso de que el trabajador solicite la reinstalación en su empleo ante la JCA, y ésta determine que es procedente, de acuerdo con el artículo 49 de la LFT, será el patrón quien decidirá si consiente o no dicha petición.

De ahí que si el empleador acepta la solicitud de reinstalar al trabajador, sólo tendrá que retribuir al afectado el importe de los salarios caídos correspondientes desde la fecha del despido y hasta el cumplimiento del laudo, ya que la relación laboral continuará vigente.

Empero, en caso de que el patrón negara la reinstalación, tendrá que pagar al trabajador el importe de la indemnización correspondiente, de acuerdo con el artículo 50 de la LFT, según el tipo de relación laboral que se haya pactado, como se indica a continuación:

1. Si la relación es por tiempo indeterminado, entregará al trabajador 20 días de salario por cada año de servicios prestados.
2. Si la relación es por obra o tiempo determinado menor a un año, la indemnización consistirá en los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.
3. En caso de ser una contratación por obra o tiempo determinado mayor a un año, pagará el importe de seis meses de salario por el primer año, más 20 días por cada año subsecuente de servicios.

Con independencia de estas indemnizaciones, el patrón está obligado a pagar tres meses de salario, según el artículo 50, fracción III, de la LFT, la prima de antigüedad, así como el finiquito de las prestaciones correspondientes a los trabajadores, según el tiempo laborado.

Sin embargo, conforme al artículo 49 de la LFT el patrón puede liberarse de la obligación de reinstalar al trabajador despedido, pagándole las indemnizaciones antedichas, pero sólo cuando se trate de los siguientes:

1. Trabajadores con antigüedad menor a un año.
2. De planta, siempre que por el trabajo que desempeñe requiera estar en contacto directo y permanente

con el patrón y las circunstancias sean tales que no permitan el desarrollo normal de la relación laboral.

3. Trabajadores de confianza.
4. Del servicio doméstico.
5. Eventuales.

De ahí que al realizar el pago de la indemnización que por ley corresponde a estos trabajadores, en el momento en que se decide terminar el vínculo, no se infrinja ninguna disposición de la LFT, ya que si bien el patrón los priva del trabajo, les proporciona un medio de subsistencia –indemnización– de manera inmediata, sin que requieran esperar hasta el dictado del laudo de la JCA.

En este orden de ideas, es válido afirmar que el patrón estará también liberado de pagar a dichos trabajadores los salarios caídos, pues al entregarles el importe de la indemnización en el momento en que prescinde de sus servicios no transcurre tiempo alguno sin que éstos dejen de ser retribuidos; y por tanto, no sufren ningún perjuicio.

Así, lo confirma la tesis III.2o.T.133L del Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito al establecer que de considerar procedente el pago de los salarios caídos a los trabajadores que se encuentran en las hipótesis del artículo 49 de la LFT, se lesionarían los intereses de la parte patronal, ya que significaría obligar a ésta a esperar la interposición de la demanda del trabajador para entregar la indemnización, situación que es contraria al propósito de la ley.

Por tanto, si el patrón al terminar el vínculo laboral celebrado con los trabajadores, con antigüedad menor de un año, de confianza, del servicio doméstico y eventuales, les hace entrega de la indemnización correspondiente en términos del artículo 50 de la LFT de manera inmediata y oportuna queda exonerado de pagar salarios caídos, como lo indica la tesis del Segundo Tribunal Colegiado en comento, cuyo contenido se transcribe a continuación.

**SALARIOS CAIDOS. ES IMPROCEDENTE SU PAGO CUANDO EL PATRON ACREDITA QUE RESCINDIO LA RELACION LABORAL DE UNO DE LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EFECTUO OPORTUNAMENTE LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE EN TERMINOS DEL DIVERSO NUMERAL 50 DE LA CITADA LEGISLACION.** Si un patrón da por terminada la relación laboral con un empleado de los que prevé el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, aquellos respecto de los cuales el patrón en caso

*de controversia no está obligado a reinstalar, pagándole las indemnizaciones que prevé el precepto 50 de la misma ley, y el trabajador lo acepta, tal proceder es correcto, en razón de que no existe precepto legal que lo impida; además, con ello no le causa perjuicio alguno al trabajador, en la medida en que al pagarle las indemnizaciones que legalmente le corresponden está evitándole la molestia de tener que reclamarlas ante una autoridad en caso de que el patrón prescinda unilateralmente de sus servicios sin pago alguno; de igual forma, con el pago de las indemnizaciones se le está proporcionando oportunamente un medio de subsistencia, el cual evidentemente es necesario en virtud de haber concluido la relación laboral y que no tiene que esperar el empleado hasta que una autoridad laboral lo ordene. Por otra parte, como en tal caso el patrón realiza el pago de indemnizaciones al empleado de conformidad con los numerales 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, salvo los salarios caídos, por no haberse generado al momento del pago de la indemnización, ello no implica un proceder ilegal del primero, dado que aunque los salarios caídos no formaron parte del pago y sí forman parte de las indemnizaciones que refiere en su última fracción el numeral 50 referido, no debe condenarse al patrón demandado a pagarlos, en virtud de que si pagó las indemnizaciones que le correspondían al empleado cuando prescindió de sus servicios y éste las aceptó, ello hace que en juicio la parte demandada no tenga ya la obligación de pagar salarios caídos, dado que el trabajador recibió el pago oportunamente de las indemnizaciones por separación y no se le hizo esperar hasta la presentación de una demanda o el dictado de un laudo, por lo que al haber indemnizado de forma inmediata al empleado es que se exime a la patronal del pago de ello. Además, porque considerar lo contrario sería obligar al patrón a que cuando decida prescindir de los servicios de un trabajador (de los que se encuentran en las hipótesis previstas en las fracciones del numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo), no le pague las indemnizaciones correspondientes, sino que espere a que el empleado interponga demanda en su contra y que mientras se encuentren transcurriendo día a día los salarios caídos, para que una vez que comparezca a juicio se oponga a las pretensiones del actor y ofrezca el pago de sus indemnizaciones, viéndose afectado por tener que pagar salarios caídos, lo que no es aceptable jurídicamente.*

*Tesis III.2o.T.133L del Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito.*

*Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXI, enero de 2005, páginas 1859 y 1860.*

*Amparo directo 321/2004. 25 de agosto de 2004. Unanimidad de votos.*