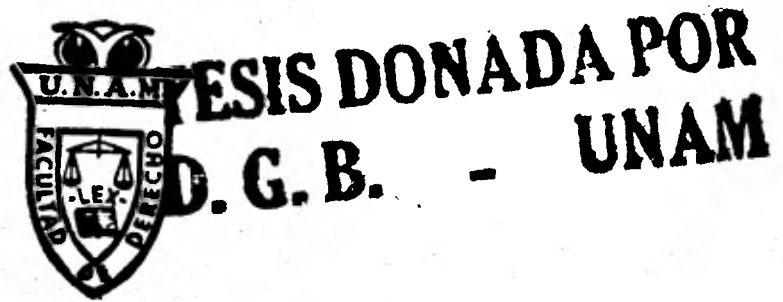


Leg. 636

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



**BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL SALARIO EN LA
LEGISLACION LABORAL MEXICANA**

T E S I S
Q U E P R E S E N T A
J O S E L U I S V I E Y R A E S C A N D O N
P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	1
<u>CAPITULO PRIMERO</u> <u>EL TRABAJO, EL TRABAJADOR Y EL PATRON.</u>	
1. Introducci3n	7
2. Concepto de trabajo	9
3. Concepto de trabajador	13
4. Definici3n de patr3n	17
5. La relaci3n trabajador-patr3n-salario	20
<u>CAPITULO SEGUNDO</u> <u>EL SALARIO</u>	
1. Definici3n de Salario	33
2. Tipos de Salario	38
3. Clasificaci3n de los salarios	43
<u>CAPITULO TERCERO</u> <u>EL SALARIO EN LA LEGISLACION MEXICANA</u>	
1. La Constituci3n de 1857	50
2. Constituci3n Pol3tica de 1917	55
3. Ley Federal del Trabajo de 1931	60
4. Ley Federal Laboral vigente (1970)	60
CONCLUSIONES	62
BIBLIOGRAFIA	68

Introducción

El objetivo del presente estudio, ha sido encaminado a explicar de una manera sencilla, algunos aspectos básicos y fundamentales sobre el salario que percibe el trabajador, el obrero y toda aquella persona que a cambio de su esfuerzo, -- de su trabajo, percibe una remuneración. Y para ello, hemos de poner en manifiesto algunas inquietudes personales; algunas dudas en relación con la teoría jurídica, por un lado, - y por el otro, el Derecho que a medida que pasa el tiempo se va distanciando de la realidad en la que vivimos.

No está por demás agregar el hecho de que nos encontramos en una época, en un momento histórico, en el cual el trabajador no sabe si efectivamente debe confiar en el Derecho, - o no hacerlo. Hemos de hacer hincapié a esa realidad que nos absorbe, y nos percatamos claramente que el Derecho del Trabajo es uno de los que menos se respetan en México. Esta es - una verdad clara, evidente.

Entonces, dentro de la problemática que encierra en tal sentido este apasionante tema, al cual hemos denominado BRE--
VES CONSIDERACIONES SOBRE EL SALARIO EN LA LEGISLACION LABO__

VES CONSIDERACIONES SOBRE EL SALARIO EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA, nos concretaremos a dar lineamientos generales, con el objeto de exponer estos problemas en su más desoladora realidad. Debemos reconocer que el obrero representa la parte más débil y el patrón la parte poderosa en la vida laboral.

Lo que expresamos anteriormente, es una verdad indiscutible, por ello pensamos que se justifica la naturaleza específica, como es la protección y reivindicación de la legislación laboral. Con justicia se ha afirmado que no se requiere una basta reflexión para concluir que en la historia nunca ha existido algo más valioso que el hombre mismo y que el factor determinante para el normal y más completo desenvolvimiento de todas y cada una de sus facultades, tanto físicas como mentales; más que la fuerza y el simple transcurso del tiempo lo debe constituir su constante y empeñosa actividad.

Y en verdad, el ser humano, en quien convergen los más altos valores de la escala axiológica, imprime a su conducta-productividad al intervenir, mediante ella, en la creación de bienes o impartición de servicios. Conciente de ello, nuestro legislador consideró pertinente el establecimiento de salarios mínimos, que tienen como objeto garantizar un mínimo de retribución para satisfacer sus necesidades principales y le proporcione placeres honestos, tanto al propio trabajador, como ente, como a los que dependen de su trabajo, como lo son

sus familiares. Es así como nuestra Constitución Política de 1917, en su Artículo 123, fracción VI, establece: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

De tal manera que, una vez observado lo anterior, el salario viene a ser la remuneración que se entrega al trabajador por los servicios prestados al empresario o patrón;ándonos cuenta con esto, que el Derecho del trabajador ha sido dinámico.

De todo ello, y de lo que concierne al trabajo remunerador, su salario en sus diversas manifestaciones, analizaremos en este estudio, los diversos problemas que entrañan a dicho problema. Por tanto, consideramos, que nuestro trabajo, entre sus funciones específicas, está la de investigar la complejidad de las relaciones no sólo entre los factores de la producción, sino de las actividades laborales, en que el factor humano presta un servicio, tratando de determinar las funciones del Estado y del Derecho Social, en lo relativo a la Legislación Laboral.

CAPITULO PRIMERO

EL TRABAJO, EL TRABAJADOR Y EL PATRON

1. Introducción
2. Concepto de trabajo
3. Concepto de trabajador
4. Definición de patrón
5. La relación de trabajador-
patrón-salario

INTRODUCCION

Aparece codificada nuestra legislación laboral en la Ley Fundamental, es decir, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, como una respuesta a la explotación de los trabajadores por los sistemas burgueses y capitalistas que se vivieron en nuestro país en los años anteriores, con el fin de evitar mayores injusticias. En otras palabras, la legislación del trabajo es el resultado del movimiento social ocurrido en México en los principios del siglo veinte. Constituye el reflejo de la razón del tipo social y económico que impulsaron este fenómeno histórico y que conocemos con el nombre de Revolución Mexicana.

En el carácter clasista del Derecho Laboral, se encuentra precisamente la protección a la clase trabajadora, puesto que sus normas protegen al obrero y en general a todo el que presta un servicio a través de un contrato de trabajo. Entonces, deben concretarse las horas de entrada y de salida, o sea, la jornada máxima de labores; cuál debe ser la restricción impuesta al patrón, tratándose de mujeres y de menores; los descansos que se otorgarán y las formas en que se trate;

las vacaciones, el salario según las categorías o especialidades; la intensidad y calidad del trabajo, etc.

Por lo que se refiere a la jornada laboral, de acuerdo con la Ley, se establece que es el tiempo legal en el cual el trabajador está a disposición del patrón. Ese tiempo legal se ha estipulado gracias a las luchas de la clase laborante, o sea la clase obrera, consiguiendo, entre otros logros, que se instituyera la jornada de trabajo en cuarenta horas semanales, lo que viene a representar un triunfo del trabajador.

Por otra parte, la previsión social es una obligación de los empresarios, ya que se deriva de las relaciones de trabajo, como lo es el salario, del que en última instancia forma parte, quiérase o nó, como una prolongación para el futuro. Pero la previsión social aplicada a otros grupos de personas cae, más bien, dentro de la asistencia pública, obligatoria para el Estado. En la actualidad, el Derecho del Trabajo ha llegado a ser el instrumento regulador, capaz de dar un equilibrio positivo a las relaciones obrero-patronales, concediendo al trabajador el mínimo de protección para que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso y digno para él y su familia, a la vez que resulta el interés del patrón o empresario al darle estabilidad en su esfera económica y social de sus mismas relaciones con sus obreros y con su actividad productiva.

Consecuentemente, el Derecho del Trabajo, siendo un ordenamiento vivo, cambiante en cuanto trata de perfecta distribución de la riqueza, los trabajadores están en posibilidad de luchar para compensar el cada vez más bajo índice promedio de vida, mediante la obtención de mejores salarios, prestaciones y servicios, etc. Como norma protectora, el Derecho del Trabajo, hace posible que sus fines alcancen la proyección social que lo anima y fundamenta.

CONCEPTO DEL TRABAJO

Deberemos, en el presente apartado, el precisar qué se entiende por trabajo, y definiendo asimismo que es jornada de trabajo, y de ahí, hemos de hacer conclusiones.

Ahora bien, en relación al concepto de trabajo, observaremos verbigracia, lo que nos dice el Manual de Economía Política de la Academia de Ciencias de la U.R.S.S. Instituto de Economía, lo define en los siguientes términos: "La actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades"; y en esta definición vemos que se siguen los principios marxistas, en el sentido de que para esta corriente, el trabajo es precisamente incorporar utilidad a las cosas.

Entonces y de acuerdo con la definición transcrita, se refiere, desde luego a aquello en el cual a través de la actividad humana se logra la transformación de los objetos con un fin: satisfacer sus necesidades, es decir, satisface sus necesidades transformando los objetos en útiles, y esa utilidad se logra a través del trabajo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en vigor, expresa literalmente que: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Al comentar este aspecto señalado por nuestra Ley Laboral, el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos señala: "... también no sólo tiende a dignificar al trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año, rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La Constitución de 1917 hi-

zo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y algo más, creó normas reivindicatorias para la clase trabajadora".¹

Nosotros, por nuestra parte, discrepamos con la definición, puesto que la Ley sigue hablando de trabajo subordinado, y en este sentido creo que la dignidad del trabajador se mengua, puesto que si bien es cierto que la Ley trata en este artículo de dignificar al trabajador, cuando en otra parte lo alude como persona subordinada, está chocando, discrepa, puesto que en mi modesta opinión, ya la dignidad se está perdiendo, ya no se hace alusión a una situación igualitaria en cuanto a la dignidad, pues el trabajador sigue dependiendo del patrón y en este caso invalida la atención de la teoría de la dignidad de la persona humana a que tendían los legisladores de 1870, cuando trataron de eliminar la idea de que el trabajo es una mercancía.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 58, expresa en forma literal, lo siguiente: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Como hemos de observar, la definición que nos proporciona la ley de la jornada laboral viene a demostrar que la citada jornada es el tiempo legal en el cual el obrero es explotado a través de un salario-

1).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 17

misérrimo que tan sólo le sirve para subsistir, no a vivir de corosamente y consecuentemente, no parezca.

Entonces, se dice que es el tiempo legal en el cual el obrero queda a disposición del patrón (la palabra disposición da la impresión que se refiere a que el obrero es un objeto - y como tal, el patrón puede disponer de él, pero está a disposición, al menos, tomando como punto de partida nuestro derecho positivo, es absoluta, amplia y en consecuencia, hace negatoria la dignidad individual, por ejemplo, el hecho de que el obrero tiene que laborar tiempo extraordinario "cuando las necesidades de la factoría -producción- lo requieran". - Por un salario doble, y con ello se pretende justificar la explotación extraordinaria de que es objeto. Entonces, es el tiempo legal, puesto que el Código señala el tiempo, independientemente de que ya se ha hecho la observación del tiempo extraordinario, en consecuencia, es el que la clase dominante considera necesario (en el sistema capitalista, la clase dominante, a través de sus distintos métodos y órganos así lo hace, y se dice lo anterior, puesto que las normas jurídicas no son elaboradas por la clase explotada, sino por el contrario, por las explotadoras). Ante lo anterior, se evidencia claramente la explotación por parte de la clase capitalista.

CONCEPTO DE TRABAJADOR

En términos generales, el trabajador u obrero es toda persona que presta a otra, servicios de orden manual, intelectual o los dos a la vez, en virtud de un contrato de trabajo, tratándose de las personas físicas no de las personas morales o jurídicas.

Las leyes de trabajo protegen a los que trabajan en virtud de un contrato de trabajo, que responda a las tres características siguientes: a) obligación del trabajador de prestar un servicio empleando su fuerza material o intelectual; - obligación del empleador de pagarle una retribución y, la relación de dependencia del trabajador para con el patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo octavo, preceptúa: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Y agrega posteriormente que: "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Al referirse al citado artículo de la Ley, el maestro Trueba Urbina, nos dice lo siguiente: "La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del Artículo-

123 de la Constitución de 1917, y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del Artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y aptrones serían igualitarias, para evitar el pasado burgués de "subordinación", de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "Contrato de Trabajo Evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerdo el Contrato de Trabajo del Derecho Civil y locatios, es decir, en donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de Derecho del Trabajo, desechan el concepto de subordinación por caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el Artículo 2578 del Código Civil de 1871..

"La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".² Fundamental e inicialmente, todo-

2).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Págs. 20 y 21.

trabajador goza de cuanto derecho sea inherente a su condición de ser humano; por lo mismo, constituye una entidad respetable, a la cual, por ningún concepto ni bajo ninguna circunstancia se justificaría que se rebajara en su dignidad elemental ante ningún otro de sus semejantes, lo cual entonces equivale a dejar asentado que el trabajador nunca debe ser disminuído en su persona jurídica ante el patrón.

Es necesario el apuntar que la Ley no establece ninguna diferencia entre el trabajador y el empleado, alegando que el trabajador realiza actividades materiales en tanto que el empleado se ocupa de labores intelectuales, características que hemos de desechar por completo, aduciendo las razones y circunstancias, en el sentido de que no existe base legal para fundamentar este tipo de distinciones, siendo la consagrada en el artículo octavo de la Ley Laboral, la más amplia y explícita.

El elemento constituído por el trabajador, es indispensable para que se de la relación de trabajo mediante la cual se crearán derechos y obligaciones inherentes a ambos sujetos. Esta relación de trabajo, como lo establece el Artículo 20 de la Ley Laboral es comprensible como, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Ahora bien, existen trabajadores dependientes y trabajadores autónomos, actuando estos últimos por cuenta propia; - como patrones de sí mismos. Por otra parte, existe el trabajador permanente y el trabajador transitorio; esta distinción ofrece interés jurídico sólo cuando la Ley concede algún bene ficio únicamente a trabajadores que realizan tareas permanentes, no considerando como tales las realizadas en tiempo menor que el señalado. Tal es el caso, por ejemplo, el despido que no concede indemnización si el interesado ha trabajado - menos de un mes, tiempo que se considera de prueba. Entonces la indemnización por falta de preaviso y despido, toma en - cuenta la duración del contrato de trabajo, según sea el tiem po indeterminado o a plazo fijo.

Es trabajador permanente, aquél que concurre diariamente a su ocupación, y cuyas tareas perduran por tiempo indeter minado, que crean en el trabajador diversos derechos y prerrogativas a través del tiempo y a cargo del que lo emplea. Cuan do un empleado u obrero se hace auxiliar por otro u otros, - desempeña a su respecto, el papel de empleador; pero el prime ro que emplea, lo es también con relación al segundo.

Es necesario, por último, el destacar que, si el Estado mediante su sistema de seguridad social tiene el deber de pro teger al individuo, cuando por diversas circunstancias no pue de éste hacerlo, por otro lado, el individuo tiene el derecho

y el deber dedicarse a la profesión u oficio, siendo lícitos, para contribuir en la medida de sus capacidades a lograrse o a procurarse la satisfacción de sus necesidades y a no ser un elemento siempre pasivo para sí y para la sociedad a la cual pertenece.

DEFINICION DE PATRON

En relación al concepto de patrón, nos lo define la propia Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 10, en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éste".³

Consecuentemente, basta con utilizar los servicios de alguna persona, para que la figura del patrón aparezca, aún cuando no haya contrato. El Artículo 4o. de la Ley anterior, o sea la Ley derogada de 1931, nos señalaba al respecto: "Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualis-

3).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 22.

ta".⁴ En cambio, la Ley actual ya no menciona la existencia de un contrato, porque, como expresamos con anterioridad, solo bastaba comprobar que hubo relación de trabajo para que se aplicara automáticamente la legislación laboral. La Ley actual, la Ley de 1970, en su artículo 12, nos señala una figura considerada como intermediario. Vemos entonces, que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón".⁵

Entonces, el intermediario puede ser una evasiva de responsabilidad para el patrón, pues podían argumentar que ellos no habían contratado los servicios de los trabajadores, aunque de hecho ellos fuesen los beneficiados con los productos del trabajo.

Observaremos ahora otro aspecto, dentro de la figura del patrón, como lo viene a ser el patrón sustituto. Este será la persona física o moral que ocupe el lugar del patrón. El cambio del patrón no implica cambios en las condiciones del trabajador, a no ser para mejorarlos; así el nuevo patrón carga con toda la antigüedad de los trabajadores. A partir -

4).- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 159.

5).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 22

del momento en que se de aviso de cambio de patrón, durante los seis meses siguientes serán responsables solidarios el patrón nuevo y el antiguo patrón; así de esta manera se está dando una garantía a la estabilidad en el empleo, porque como se explicaba anteriormente, el trabajador podrá permanecer dentro de su trabajo en las mismas condiciones.

Y agregaremos otro aspecto, en el cual existe sustituto de patrón cuando se transmita un patrimonio como una unidad con derechos y deberes. La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 41, establece la existencia del patrón sustituto, en los términos siguientes: "La sustitución del patrón, no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses; concluido éste, substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, al sindicato o a los trabajadores".⁶

6).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 39.

LA RELACION TRABAJADOR-PATRON-SALARIO

Unidos los elementos que van a crear a la empresa, ésta nace para efectuar una serie de relaciones imprescindibles - dentro de cada organización, dentro de cada estructura, que - dan nacimiento al mundo jurídico económico; esta sociedad característica de nuestro tiempo, en que prevalece el aspecto - económico, mercantil, etc., se ha convertido en la fuente generadora de las más importantes relaciones laborales.

Tomando en consideración que dentro de las múltiples relaciones que se dan en la empresa, la que más nos interesa, - la que debe ser objeto de toda nuestra atención y análisis jurídico, son las relaciones empresa o patrón, trabajador y salario, que como parte integrante de su estructura, como elemento integrante de su formación originaria vienen a ser las que importan más, o deben importar para el Derecho Laboral. - Entonces, es fundamental el analizar cómo nacen y cómo se extinguen las relaciones laborales, qué efectos jurídicos producen cuando alguna de las dos partes no cumple con su obligación. Y para efectos jurídicos a la empresa se le llama la parte patronal.

Nos señala el Maestro Trueba Urbina, cuando se refiere al contrato y relación de trabajo, lo siguiente: "En el Artículo 123 de nuestra Constitución, se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya -

que con toda claridad, quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un Genus Novum, en la ciencia jurídica social de nuestro tiempo".⁷

Es conveniente recordar que en un principio, el Derecho del Trabajo estaba contenido dentro de la división dicotómica de Ulpiano, Derecho Público y Derecho Privado, por lo tanto, toda relación de carácter laboral estaba regida por el derecho privado, que a su vez, asumía el derecho civil; de esta manera aparecía la operación contractual que venía a intervenir entre el patrón y el trabajador.

Siguiendo al Maestro Mario de la Cueva, que en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, nos explica ampliamente

7).- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 277.

te como ha evolucionado el aspecto de la relación laboral, - hasta el punto de que el contrato de trabajo se funda en los principios de derecho social y que su aplicación está por encima de los tratos personales entre el patrón y el trabajador.⁸

Sabemos claramente, que en una época el Derecho del Trabajo fué absorbido por el Derecho Civil, pues en el regían los elementos del contrato; se tomaba a la persona en alquiler o arrendamiento para realizar un trabajo, o bien como un simple objeto, a la que su propietario podía darle el uso que conviniera a sus intereses y en las condiciones que él mismo designaba, así, a este nivel se ponía el hombre cuando éste prestaba sus servicios a otro; el patrón era el señor que alquilaba los servicios del trabajador, bajo sus propias condiciones y aunque dentro del contrato civil imperaba la voluntad de las partes para realizar dicho contrato, aquí no se tomaban en consideración, porque el patrón podía despedir a la hora que quisiera al trabajador o trabajadores que le viniera en gana; no existía pues, en derecho, una norma capaz de impedir las arbitrariedades que se cometían en contra de los pobres trabajadores. Un derecho que garantizara el respeto a la dignidad humana, un precepto que protegiera los derechos sociales del hombre, para que no fuera tratado y utilizado en

8).- Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Pág. 181.

condiciones infrahumanas. Aunque más tarde se vió la forma de considerar a la relación laboral como un contrato de sociedad, toda vez que en algunos casos, al formarse una sociedad, alguno de los socios puede aportar capital y el otro aportar el trabajo, conocimientos, verbigracia, alguna persona que tiene dinero se asocia con otra, que tiene como profesión la de arquitecto, realizarán un contrato de sociedad porque al fin y al cabo, los dos aportan elementos que van a dar como resultado el nacimiento de una empresa. Así era la idea de Chatelain, semejar un contrato de sociedad; pero qué lejos estaba de considerarse una realidad, porque iba a ser difícil aceptar por el patrón que el trabajador era su socio, porque ésto lo haría pensar que debería compartir junto con el trabajador las ganancias obtenidas, pero entonces esto se convertía en un atentado en contra del poder económico del patrón.

Como las condiciones de nuestro país eran diferentes en el momento en que nació el Derecho del Trabajo en México, se le dió una concepción diferente y fué con el Constituyente de 1917, cuando se consagran los nuevos derechos sociales de los trabajadores y en el que se quitaba la idea que pudiera pertenecer exclusivamente al derecho privado.

Es necesario dejar precisado en qué momento aparece la relación de trabajo, el momento en que pueden surgir efectos jurídicos. En consecuencia, qué mejor que la declaración cla

ra y precisa del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, - que preceptúa: "Contrato individual de trabajo, cualquiera - que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal - subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo 1o. y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Entonces, siempre que exista la prestación de un trabajo personal existirá indudablemente una relación laboral en la que inevitablemente deberá aplicarse el estatuto laboral.

Aún después de establecer de como aparece o como se da la relación laboral, los representantes de los patrones y de los empresarios veían negativamente la cuestión, porque de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se eliminaría o no se tomaría en cuenta la voluntad de sus representados, quedando sin oportunidad el patrón para seleccionar a su personal. El Maestro Mario de la Cueva a este respecto nos presenta un análisis del que veremos lo más importante: "La formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues el Artículo 5o. de la Carta Magna, reconoció que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el Derecho del Trabajo la hace suya y la respeta, -

porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

Explica el Maestro, en segundo término, que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de una relación, pues por el hecho de la prestación de un trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios. En tercer lugar, analiza que la contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella, el empresario nunca interviene en la selección de personal a la que difícilmente conoce. Quienes realizan la selección son empleados subalternos. Hay varios tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida, pero es la llamada cláusula de admisión quien suprimió en forma radical la voluntad del empresario".⁹

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 395, párrafo primero, establece claramente lo que es la cláusula de exclusión, en los términos siguientes: "Es el Contrato Colectivo-

9).- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 188.

podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como-trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.....". Como es de observarse, efectivamente el patrón se le priva de la libertad de contratar a la persona que considere con facultades de ocupar una plaza vacante dentro de la empresa, ya que debe ser una persona propuesta por el sindicato, supuestamente con los conocimientos necesarios, y en el caso de no ser así, existe dentro de la propia Ley, la facultad de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, Artículo 47, fracción I: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificado falso o referencias en las que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes, o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".¹⁰

Luego vemos de manera claramente cómo día a día el trabajador va acrecentando la libertad de poder contratarse a su libre albedrío, mientras que el patrón ve cada vez más reducida la facultad de contratar a su propio personal. Y si en algún momento el patrón quisiera evadir la responsabilidad de no existir ningún contrato de trabajo entre patrón y trabajador,-

10).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 40.

en este caso es ver que lo más importante fué que en un momento dado, esta persona prestó un servicio personal, y que por tanto se puede establecer que hubo trabajador y que hubo patrón. Así se puede establecer como regla general, que siempre haya relación laboral se supone que hay un contrato de trabajo, pero no siempre que haya contrato de trabajo haya relación laboral.

Aún cuando el Artículo 24 de la Ley establece que el contrato de trabajo debe ser por escrito; por lo antes dicho, debe entenderse que también puede ser tácito o verbal, esto podemos desprenderlo del Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, 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 formalidad".

Por otra parte, destacaremos que la suspensión es la facultad del trabajador de no trabajar, y el patrón de no pagar salarios, la suspensión tiene la virtud de que una vez que ha cesado el origen o la causa que provocó la suspensión, vuelve el trabajador a su trabajo a ocupar el mismo puesto que venía desempeñando; esta suspensión se da sin responsabilidad tanto para el patrón como para el trabajador (Art. 42 de la Ley Federal del Trabajo).

De esta manera, nos dice, a la letra, el citado artículo 42, lo siguiente:

- 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 ejecutoria. 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 aquél.
- IV. El arresto del trabajador
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5o. Constitucional, y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción II, de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servi

cio, cuando sea imputable al trabajador".¹¹

Con referencia a la duración que puede tener una relación laboral, será según la naturaleza que dió origen a dicha relación; de esta manera tenemos que puede existir contrato de trabajo por obra determinada, por tiempo determinado, de planta; éste último se divide en trabajador de confianza y trabajador de base. Por otra parte, hay que diferenciar entre rescisión de la relación de trabajo y terminación de las relaciones de trabajo. Mientras que la rescisión de trabajo se efectúa por incumplimiento grave de una obligación, la terminación de la relación de trabajo puede darse por mutuo consentimiento, cuando así se haya pactado y no exista la materia del trabajo que dió origen al contrato.

Podemos deducir, por lo antes expresado, que cualquiera de los sujetos puede ejercer el derecho de rescindir la relación laboral; pero también puede no hacer uso de él, verbigracia, en el caso de un trabajador que no ha recibido salario durante treinta días, porque el patrón salió en viaje de negocios y él es quien personalmente paga al trabajador; este, consciente de la ausencia del patrón y de la falta de su pago, no acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a demandar el pago de su salario, de acuerdo con lo que esta

11).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 37.

blece el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo. "El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología - laboral del Artículo 123, Apartado A, Fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte - del patrón, utiliza la palabra DESPIDO, por lo que es conveniente, en reformas posteriores se substituya el término res cisión por el despido. Asimismo debió substituirse en el - Artículo 51 la palabra rescisión por la de RETIRO que es la - correcta en el Derecho del Trabajo.¹²

12).- Ibidem. Pág. 40.

CAPITULO SEGUNDO

CAPITULO SEGUNDO

S A L A R I O

1. Definición de salario
2. Tiempo de salario
3. Clasificación de los salarios.

DEFINICION DE SALARIO

Deberemos señalar, en primer término, que el salario, entendido como lo que el patrón paga al trabajador a cambio de sus servicios, podemos decir que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse, hablando en conceptos legales, a un trabajador como retribución por sus servicios. La fijación del salario mínimo impide a todo patrón retribuir a sus trabajadores con una cantidad inferior a aquél.

Al salario, lo define el Diccionario de la Lengua Española como estipendio o recompensa que los amos dan a los criados, por razón de su servicio o trabajo. Estipendio con que se retribuyen servicios personales.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo vigente, define al salario, en su artículo 82, en los siguientes términos: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Pero el salario no solo es lo que percibe el trabajador por sus servicios, sino que aparte, tiene otras prestaciones que le ayudan en algo, a sostenerse económica-

mente y que le son inherentes a todos los trabajadores, como son: vacaciones pagadas, aguinaldo, repartición de utilidades, etc., que se encuentran establecidas en el Art. 84, de la misma Ley Laboral. Es evidente se ha de dar lo anterior, cuando exista una relación de trabajo obrero-patronal.

Al hacer el comentario citado precepto 84, el Maestro Trueba Urbina, nos dice lo siguiente: "Aún cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituya también una prestación que integra el salario, por disposición del Artículo 129 de la propia Ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador, por concepto de horas extras, así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales. Asimismo, integran el salario del trabajador las aportaciones del cinco por ciento que sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en cumplimiento del Artículo 136 de la Ley".¹

1).- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 291.

Pero, concretándose al salario mismo, el citado Maestro Trueba Urbina, opina que el salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia, y también nos dice que el salario, es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que da margen a que se origine la plusvalía.²

Nos dice el Doctor Mario de la Cueva lo siguiente: "El salario en la vida real, la fuente única, o al menos principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende, que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido, la doctrina y la jurisprudencia; y es así, porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia".³ Por su parte, el autor Euquerio Guerrero, señala que el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador".⁴

Consideramos nosotros que el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la actividad misma del que la desempeña, que lo ha de conducir a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para la vida y principalmente, para la conser

2).- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. - 291.

3).- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. - 641.

4).- Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. - 89.

vacación propia. Entonces, es necesario que esa actividad le sea retribuida, mediante una remuneración en dinero, lo cual constituye el salario del trabajador.

Ahora que, para determinar la cuantía del salario deben tomarse asimismo presentes las condiciones de la empresa y del empresario. Sería injusto el pedir salarios desmedidos, que la empresa no pudiera soportar. Entonces, la cuantía del salario debe anteponerse al bien público económico. Resultaría contrario a la justicia social disminuir o aumentar indebidamente los salarios de los obreros para obtener mayores ganancias personales y sin atender al bien común; los salarios se regulan de manera que el empresario pueda emplear los trabajadores para que éstos puedan obtener los bienes convenientes para el sustento de la vida.

Es necesario destacar los diversos aspectos que se pudieran presentar en torno a la remuneración de un trabajador en cuanto al pago de su salario. Pues bien, observamos que en la Ley Federal del Trabajo la protección del salario y los privilegios del mismo los encontramos en el Capítulo VII del Título 3o. de la citada Ley. Entonces, la protección al salario la encontramos en los artículos 98 al 109 y del 110 al 116, encontramos los privilegios del mismo.

Cabe el agregar que nuestro legislador, atento al desarrollo de los obreros, consideró pertinente el establecimien

to de salarios mínimos que tienen como objeto garantizar un mínimo de retribución para satisfacer sus necesidades principales y le proporcione placeres honestos a él y a su familia. De tal manera que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123, Fracción VI estipula: - "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, - considerándolo como jefe de familia".

De acuerdo con la Constitución, se tomaron en cuenta las características propias de cada región en donde el trabajador tenga su asiento, para de esta manera, estar dentro de su realidad.

Por último, diremos que el salario es la compra del trabajo obrero por el empresario o patrón. Viene a ser, en consecuencia, el provecho o beneficio cobrado por el trabajador, a cambio de su esfuerzo en el trabajo; y así, podemos seguir diciendo, en torno al salario, demasiados señalamientos, agregando tan sólo uno más, como sería el decir que es el precio que el patrón se obliga a entregar al obrero, a cambio de trabajo suministrado por éste.

TIPOS DE SALARIO

Siguiendo con el desarrollo de nuestro estudio, observaremos ahora, los tipos de salarios que obtiene el trabajador, en cuanto a la forma del pago. De tal manera que a continuación, analizaremos dichos tipos del pago de salarios.

Así tenemos que, en primer lugar, por su forma de pago, el salario se distingue en metálico y en especie, siendo el primero el más común y corriente hoy en día y el más sencillo de computar.

El salario en especie fué el más primitivo; está por demás el señalar, que ya no está en uso. Con respecto al salario en metálico, el autor Eugenio Pérez Botija, nos dice que, el Artículo 54 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, dispone que el salario se pague en moneda de curso legal (disposición que aún impera en nuestra legislación laboral).

Resulta, por tanto, en desuso lo que nos señala el mismo autor, cuando nos dice que se considera salario, tanto lo recibido en metálico como en especie. Debe tomarse en cuenta que casi todas las disposiciones sobre retribuciones del trabajador se refieren al metálico, que es por excelencia, el salario. Consideramos que, evidentemente el salario en especie es el que está configurado por ventajas o beneficios

de cualquier otro orden, no consisten en una suma de dinero (servicios, mercancías, etc.). Este tipo de salario, como lo hemos expresado, ya ha sido dejado, resulta obsoleto, toda vez, que en la actualidad el salario en metálico es el más común y corriente, el más sencillo; porque el trabajo prestado se calcula en proporción a la unidad monetaria. Se constituye como la forma más cómoda, más sencilla, de computar, calcular, percibir, acreditar y valorar el pago de salario, como es de colegirse.

Por otra parte, tenemos al salario, por las formas de evaluación. De esta manera, existe el salario fijo y el salario rendimiento. Se le denomina igualmente el salario fijo como salario horario o salario por tiempo, porque como base se toma la duración del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, se refiere al salario por unidad de tiempo, atendiendo, calculando, como se ha expresado, a la unidad de tiempo, como lo es la hora, la semana, la quincena, el mes, etc. No se debe considerar que dicha forma de salario no tiene relación alguna al resultado del trabajo, toda vez que el trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero, eficiencia normal, establecidos o estipulados por el Artículo 134, Fracción VI, de la citada Ley Laboral, que preceptúa: "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero -

apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Podemos hacer una observación respecto a este tipo de salarios, como lo es el inconveniente de ser impreciso, pues al remunerar de la misma manera cualquier clase de trabajo y cantidad del mismo, el obrero más activo y más hábil recibe más salario que el más incapaz y el más cansado; no favorece además, el rendimiento, toda vez que el trabajador no tiene ningún interés en el resultado. La forma típica de calcular las retribuciones en proporción directa al rendimiento es el salario a destajo o por unidad de obra, consideramos por nuestra parte.

Se tiene el salario a destajo o por Unidad de Obra, cuando la remuneración se fija, no en relación al tiempo, si no en proporción a la cantidad de producción obtenida.⁵ En cuanto al salario individual y el colectivo, debemos señalar que, el primero, es aquél que tiene por objeto remunerar personalmente a cada trabajador el segundo, es aquél que se fija para un grupo de trabajadores, teniendo en cuenta el esfuerzo global del equipo, para que luego sea distribuido entre los integrantes.

Se aplica este tipo de salarios sólo a trabajadores que se pagan por unidad de obra, por tareas, no teniendo ob-

5).- Luigi de Litala. Contrato del Trabajo. Pág. 130.

jeto utilizarlo cuando se remunera por tiempo. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que en la vida económica se presentan, además, formas especiales de remuneración en dinero. Entre éstas, podemos mencionar las primas. Estas formas, adoptan en cada caso particular aspectos diversos. La fundamental consiste en que se paga un salario por tiempo fijo y además se concede un aumento (prima), en atención a una cierta cantidad o calidad del resultado del trabajo. Es admisible que el pago de la prima sea discrecional para el empleado, pero hay ocasiones en que el pago de la prima es objeto de un pacto y, por ello, el trabajador puede exigir la inclusive judicialmente. Sin embargo, aún en el primer supuesto, la prima es auténtico salario y no equivale a un regalo.

Tenemos, además las gratificaciones. Constituye la gratificación una remuneración especial que se concede al trabajador, además el salario normal, por ciertos motivos o en ciertas ocasiones, como por ejemplo, el aguinaldo, cuando existe un estado de balance, en las fiestas conmemorativas etc.⁶

Además, existe una forma de salario en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice para la empresa a la que presta sus servicios,

6).- Alfred Qhueck y Dr. M.C. Nipperdez. Compendio de Derecho del Trabajo. Págs. 126 y 128.

verbigracia, podemos citar a los agentes de comercio, de viajes, vendedores, etc.

Y a manera de resumen, nos concretaremos a señalar que el Artículo 83 de la Ley Laboral, nos dice que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precios alzados o de cualquier otra manera cuando se fija... El salario por tiempo es una de las formas más comunes del salario; se fija de acuerdo con la magnitud del tiempo en que el trabajador esté al servicio del patrón. Se fija por hora, días, semanas, meses, etc. El salario por unidad de obra es conocida también como a destajo o por pesas. Aquí se toma en cuenta la cantidad y calidad del trabajo desarrollado.

El Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, estipula lo siguiente: "... En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos". Igualmente deberá cubrir el séptimo día, días de descanso obligatorios, vacaciones y todas las prestaciones que la Ley establece en favor del trabajador.

El tipo de salario por comisión es pagado por lo regular a los agentes de comercio y otros trabajadores similares

que reciben un porcentaje determinado sobre las ventas realizadas. Este tipo de salario está regulado en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 285 y 289. De la misma manera, el salario debe ser cuando menos igual a los mínimos establecidos y deberán cubrir el séptimo día, días de descanso obligatorio, vacaciones, etc. El salario a precio alzado no es más que una variante del salario a destajo, ya que aquí se fija el salario por obra determinada, siendo ésta generalmente de una magnitud tal, que el obrero emplea en realizarla varios días o meses. Podemos citar, como ejemplo, cuando se fija una paga por la construcción de una casa, de un puente, etc. Podemos decir aquí lo mismo que cuando hablamos del salario a destajo, con la diferencia de que aquí se trata generalmente de los trabajadores independientes, como lo pueden ser los ingenieros, los arquitectos, los albañiles, por decir unos tantos.

CLASIFICACION DE LOS SALARIOS

Podemos considerar, desde el punto de vista de las clases de salarios, los siguientes, a saber: salario nominal, salario real, salario máximo y mínimo, salario mínimo legal, salario justo, salario familiar, salario individual, salario relativo, salario absoluto, salario vital, salario efectivo,

Entonces, veamos cada uno de los salarios de la clasificación que se hace.

Observaremos, en primer lugar el salario nominal y el salario real. El salario nominal es la cantidad en dinero que se conviene que ganará el trabajador, según la unidad adoptada: tiempo, destajo. Se refiere a la cantidad de dinero como pago a cada hora, día, semana, etc., de trabajo. El salario real consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios, analizándose este poder a precios constantes en relación con un año que se toma, más o menos, como base. "La relación entre la paga en dinero que el asalariado recibe por sus servicios y los precios de las mercancías que consume; o expresado en otros términos, es la remuneración del trabajador expresada en una cantidad de bienes directos". Si el salario nominal crece menos aprisa que el precio de los artículos necesarios para la subsistencia, el salario real obviamente descenderá y viceversa. El salario nominal puede subir aún cuando al mismo tiempo el salario real descienda.

En cuanto al salario máximo y mínimo, hemos de señalar en relación al primero de ellos, que es la cantidad de la cual no puede sobrepasarse el patrón, ya que ello implicaría disminución en su empresa. Por lo que se refiere al segundo de esta clase de salario, o sea, el salario mínimo, se consi

dera la cantidad mínima de la cual no puede prescindir el obrero para hacer frente a las más elementales necesidades económicas.

Sin embargo, existe la situación en la cual se precisa la participación estatal para fijar el salario mínimo. Es a lo que se denomina salario mínimo legal, o sea, la cantidad mínima de retribución impuesta al patrón, por el Estado, para impedir la explotación del obrero.

Cuando el salario remunera con equidad, con justicia el esfuerzo del trabajador, del obrero, concediéndole en los beneficios, un tanto por ciento proporcional a la parte que ha tomado en la producción, se le viene a denominar salario justo. Y es salario convencional, cuando se estipula entre el trabajador y el patrón, prescindiendo si es justo o no lo es.

En relación a la división del salario, en atención a su justicia y equidad, se hace una división del salario, en salario individual y salario familiar. Es salario individual, cuando se considera únicamente la producción realizada por el obrero y acaso sus necesidades personales, pero de ningún modo, considerándolo como encargado de satisfacer las necesidades económicas, morales e intelectuales de una familia más o menos numerosa, a la que tiene que sostener con su trabajo. Salario familiar, según algunos estudios de la ma-

teria, debería de llamarse humano. Entonces, viene a ser -
aquél que se ajusta teniendo en cuenta la condición habitual
del obrero y su naturaleza destino a ser jefe de una familia
o varias, a la, o las que deberá sostener con su trabajo; -
responde, por lo tanto, no solamente a las necesidades de -
una familia obrera.

El salario que varía, según el número de personas que
componen a la familia, su edad, su salud y otras diversas -
necesidades, se le denomina salario relativo. El salario ab
soluta es una retribución del trabajo, que permite al obrero
honrado, hacer frente a las circunstancias ordinarias de la
vida, entre las cuales hay que contar, en primer lugar, el -
estado de matrimonio y un cierto número de hijos. Se trata,
evidentemente, del obrero adulto y mano que presta la canti-
dad de trabajo en un promedio igual al promedio que dan sus-
semejantes.

El salario que es suficiente para las necesidades de -
la vida, sin que sobre nada, es denominado salario vital. -
El salario efectivo, es la suma que percibe el trabajador -
después de haber sido hechos los descuentos permitidos por -
la Ley, como son, las cuotas sindicales, cuotas al Seguro --
Social, impuestos, etc. En relación a este tipo de salarios,
es necesario señalar que la legislación constitucional en vi
gor, da amplia protección al salario mínimo, pero imprevisio

nes legales, abusos o imposiciones de algunas autoridades, - los salarios superiores al mínimo, es una proporción reducida, sufren descuentos por impuestos o cuotas al Seguro Social que se calcula sobre el total de lo devengado, motivando que el obrero, al final, o sea al recibir su salario efectivo, devengue una cantidad inferior a la señalada como salario mínimo.

De acuerdo con lo anteriormente expresado, consideramos que, teniendo el salario una función especial, ya que está íntimamente relacionado con las condiciones de bienestar de la clase numerosa, debe en términos generales, limitarse a ingresos y gastos sumamente reducidos.

CAPITULO TERCERO

EL SALARIO EN LA LEGISLACION MEXICANA

1. La Constitución de 1857
2. Constitución Política de 1917
3. Código Federal del Trabajo de 1931
4. Ley Federal del Trabajo en vigor (1970).

LA CONSTITUCION DE 1857

El Congreso Constituyente de 1856-1857, pudo haber dado un paso firme para sentar las bases de una verdadera reforma económica y social. Pero no fué así, la clase trabajadora no tuvo representación en el Congreso. En el debate del Artículo 5o. se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, pero estos contratos no son más que un medio de apoyar la sumisión que durante mucho tiempo existió en detrimento de la clase trabajadora.

Ahora bien, con el artículo 9o., plasmado en la Constitución, parecía que iba a ser provechoso para la asociación profesional, pero sin embargo, no resultó de esa manera, pues el Código Penal de 1871 tipificaba como delito la reunión de los obreros que lucharon por mejorar sus condiciones, tales como mejores salarios y condiciones de trabajo.

Representaban las Leyes de Reforma la abolición definitiva del régimen gremial. Estas leyes no distinguían entre corporaciones religiosas (iglesias, cofradías, órdenes monás

ticas, etc.) y corporaciones agrícolas e industriales (ejidos y gremios productores) que tan importante papel desempeñaban en la economía de aquella época. En la Ley de Desamortización de 25 de junio de 1856, se determinaba, en su artículo 3o. el alcance y contenido del término corporación: "Bajo el nombre de corporación se comprenden todas las comunidades religiosas de ambos sexos, cofradías, archicofradías, congregaciones, hermandades, parroquias, ayuntamientos, colegios y en general todo establecimiento o fundación que tenga el carácter de duración perpetua o indefinida". El artículo 25 del mismo ordenamiento incapacitó a las corporaciones civiles y religiosas para adquirir bienes raíces y administrarlas, con excepción de los edificios destinados directa o indirectamente al servicio de la institución.

Consecuentemente, tenemos que el artesano del régimen-gremial para poder subsistir tuvo que convertirse en asalariado de un incipiente capitalismo industrial de origen y con intereses extranjeros. En lo que se refiere a la supresión de comunidades y corporaciones indígenas, el resultado-fué que el ejidatario desposeído tuvo que convertirse en peón de las haciendas semif feudales.

Es necesario puntualizar que los años que siguieron a la Constitución de 1857, marcan el punto de partida del movimiento político, social y económico en nuestro país. La si-

tuación política y social que priva en nuestro país, debe analizarse desde el punto de vista somero pero real, ya que los grandes progresos materiales que se habían realizado en México bajo la dictadura porfirista, fueron resultado de la inmoderada explotación del pueblo realizada por los capitalistas nacionales y extranjeros, olvidándose de toda la clase trabajadora: campesinos, obreros y artesanos.

Destacaremos igualmente, el hecho de que el porfirismo de 1910 se encontraba en plena decadencia política, económica y social. El Dictador había envejecido y junto a él, sus colaboradores, rompiéndose el equilibrio de la dictadura de más de treinta años. La situación que privaba en nuestro país era de descontento en toda la República, en virtud de que el capitalismo explotador inició el desplazamiento de artesanos en pequeño, convirtiéndolos en proletarios e igual a los pequeños propietarios y comerciantes que no pudieron competir favorablemente con los grandes capitalistas dueños de industrias, comercios y empresas y así fueron engrosando filas de los proletarios y desposeídos, que por fortuna unieron sus esfuerzos para enfrentarse a los capitalistas, creando sociedades mutualistas y cooperativas, que fueron antecedentes del sindicalismo y de las luchas proletarias.

Y como una consecuencia de lo anterior, por ese espíritu de superación, surgieron los dos grandes movimientos so-

ciales que hicieron historia. Ellos son, la huelga de Cananea, Son. (conflicto de la industria minera) y la de Río Blanco, Ver., que tan profunda repercusión tuvieron en la conciencia nacional; principalmente para los obreros, marca el punto culminante del derecho de coalición y la caída del régimen porfirista. Los mineros mexicanos de Cananea percibían la mitad del importe del jornal, que los extranjeros por iguales horas de trabajo, tenían el equivalente a tres dólares a los extranjeros y a tres pesos a los mexicanos. Las peticiones de igualdad de salarios para todos fueron rechazadas. Fué entonces, ante la negativa que los trabajadores mineros organizaron una manifestación de protesta, declarándose en huelga.¹

Las protestas nobles y justas, que hicieron los trabajadores, tuvieron como resultado momentos sangrientos de los trabajadores mexicanos, interviniendo inclusive, para consumarlas, los "Marines" norteamericanos, asesinando a numerosos obreros sin distinción de edades y de sexo. Esto sucedió en junio de 1905.

Fueron semejantes los sucesos sangrientos de Río Blanco, Ver., al movimiento anterior, o sea, un movimiento de

1).- Para un mejor conocimiento de dichos sucesos, consultar a Jacinto Huitrón, en su obra Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Ed. Unidos, S.A. México - 1974. Págs. 110 y 111.

reivindicación de los derechos de la clase trabajadora. Los obreros de las empresas textiles extranjeras, recibían jornales de hambre y laboraban de catorce a quince horas diarias. Para defenderse de esta crítica situación los obreros pidieron un aumento de salarios, consistente en diez centavos diarios para los hombres y cinco centavos para las mujeres; la dictadura porfirista empezó a poner en práctica su política-tendenciosa, dictando absurdo laudo presidencial, adverso a los obreros, los cuales mostraron su inconformidad, siendo ésta callada por una de las más terribles y sangrientas represiones en toda la historia del movimiento obrero mexicano; hubo oposición a todo lo que fuera disminución de jornada de trabajo, mejores salarios, derechos de huelga.

Y el derrumbe de la dictadura porfirista dió ocasión a que el movimiento de reivindicación formara parte activa de la Revolución de 1910, no siendo hasta la convención anteleccionista celebrada en abril de ese año, cuando se pensó en legislar en materia de trabajo. Posteriormente, debido a numerosos factores sociales que por esa época se presentaban -aunado a ésto- el encarcelamiento a Francisco I. Madero, motivaron se desatara la revolución armada y obligando al Presidente Porfirio Díaz a presentar su renuncia, todo ello fueron causa que el movimiento obrero no se realizara en forma progresiva, viéndose detenido temporalmente, al no dictarse disposiciones relativas a las asociaciones obreras, durante-

el gobierno de Madero.

Años más tarde, al triunfo del ejército constituciona-
lista, el Primer Jefe, don Venustiano Carranza, convocó a un
Congreso Constituyente, que inició sus trabajos el 10. de di-
ciembre de 1916, y los concluyó el 31 de enero de 1917.² En
consecuencia, la legislación del trabajo en México nace con-
la Constitución Política, promulgada el 5 de febrero de 1917,
como una respuesta a la injusticia y explotación de que se -
hizo víctima a los trabajadores, por efectos de los sistemas
burgueses y capitalistas que imperaron desde el siglo diecio-
cho.

CONSTITUCION POLITICA DE 1917

Es necesario señalar, en primer término, que hubo nece-
sidad de que transcurrieran aproximadamente casi cien años -
en el curso de la vida independiente del país para que en la
Revolución Constitucionalista, se dictaran nuevamente dispo-
siciones concernientes al salario mínimo. La Ley del Traba-
jo para el Estado de Jalisco, promulgada el 7 de octubre de-
1914 por Manuel Aguirre Berlanga, en varios de sus preceptos
hace mención a los mínimos legales, tanto por jornada como -
en relación a la remuneración a destajo.

2).- Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México. -
(1800-1978). Pág. 809.

El Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobernación, presentó un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, que se conoce como Proyecto Zubarán, en atención al titular de esa Secretaría Rafael Zubarán, y en el cual se implantaba por disposición de su Artículo 33, el salario mínimo, el organismo estatal que se iba a encargar de fijarlo y las condiciones que para ello deberían tomarse en cuenta. La Ley del Trabajo que para el Estado de Yucatán promulgó en diciembre de 1915, el General Salvador Alvarado, contenía en sus preceptos disposiciones relativas a la fijación del salario mínimo. El Artículo 83 de esta Ley, establecía que tales salarios no podían ser inferiores a dos pesos diarios.

Y como uno de los más preciados frutos de la revolución mexicana y como un digno corolario de la labor desarrollada en el Congreso Constituyente de 1917, por los representantes de la clase trabajadora, se dieron a conocer a los compañeros de lucha y al mundo entero, las justas reivindicaciones, los justos logros del proletariado mexicano y se elevaron al rango de ley fundamental, entre otras disposiciones protectoras de los trabajadores, las que establecen los lineamientos y bases para la fijación del salario mínimo, las medidas para protegerlo y los órganos competentes para fijarlo y que originalmente quedaron contenidas en los Artículos 50. y en las fracciones VI, VIII y IX del Artículo 123

de la Constitución Mexicana. El Artículo 5o. establecía en los términos siguientes: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123".

Nos dice el Artículo 123 Constitucional, lo siguiente: "El Congreso de la Unión y las Legislaciones 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.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, para satisfacer las de educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, -
compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la -
participación de las utilidades a que se refiere -
la fracción VI, se hará por comisiones especiales
que se formarán en cada municipio, subordinadas a
la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que -
se establecerá en cada Estado".³

De conformidad con el texto original del Artículo 123-
de la Constitución Mexicana, eran competentes para expedir -
las leyes sobre el trabajo, tanto el Congreso de la Unión, -
como las legislaturas de los Estados, debiendo hacerlo con-
forme a los lineamientos del precepto constitucional y com-
prendiendo todo estado de servicio subordinado. Entonces, -
con base en dicho artículo, se comenzaron a expedir leyes -
laborales en la casi totalidad de las entidades federativas,
abarcando reglamentar en todas ellas de una manera más o me-
nos amplia, lo relativo al salario mínimo.

Sin embargo, como en el transcurso del tiempo, tal la-
bor no fué favorable, ya que las legislaturas de los Estados
no tenían un criterio más o menos uniforme, y cada legislatu-
ra impuso un criterio, entonces se creó un clima de confu-
sión, de caos, que además

3).- Diario Oficial de la Federación. Tomo V. No. 30. Méxi-
co, 5 de febrero de 1917. Págs. 149, 158 y 159.

sión, de caos, que además de entorpecer la evolución económica del país, dañaba en sus intereses a los sectores obrero y patronal. Ante tal situación, fué necesario reformar el texto constitucional y el 31 de agosto de 1929, se federaliza la Ley del Trabajo, dándosele la facultad de legislar en materia laboral, exclusivamente al Congreso de la Unión.

Consecuentemente, observaremos que las reformas a los artículos 73, fracción X y preámbulo del Artículo 123 Constitucionales, quedaron de la siguiente manera:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

Fracc. X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito, para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trata de asuntos relativos a ferrocarriles, y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

Artículo 123. El Congreso de la Unión sin contravenir

a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados-domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo -- contrato de trabajo".⁴

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 (Derogada)

LEY FEDERAL LABORAL VIGENTE (1970).

Surge, al fin, el 18 de agosto de 1931, la Primera Ley Federal del Trabajo, la cual vino a reglamentar de manera definitiva el Artículo 123 de la Constitución Mexicana y a -- substituir las leyes que sobre el trabajo, habían expedido -- todas las entidades federativas.

Esta Ley Federal del Trabajo, en su articulado, se le dió capital importancia a la fijación, regulación y protección del salario mínimo; considerándolo como una contraprestación compensatoria de la fuerza de trabajo; reconociéndole su carácter alimenticio y asignándole como fin, la superación intelectual, cultural y social del trabajador y su familia.

De la misma manera, se crearon Comisiones Especiales del Salario Mínimo, integradas en forma tripartita con los representantes del trabajo, del capital y del Estado, encargados de la fijación y revisión de los mínimos legales, con base en estudios socio-económicos que practicaran en los mu-

nicipios, en que tales salarios habían de regir; y en general, contenía los lineamientos necesarios para el funcionamiento de dichos organismos y la aplicación de los salarios-mínimos en cuestión.

Se le fueron haciendo reformas posteriormente, pero el paso del tiempo y la realidad social la hicieron verse anacrónica y obsoleta y el 1o. de Mayo de 1970, entró en vigor la Ley que substituía a la de 1931 y que es la Ley Federal del Trabajo en vigor. Esta, además de los beneficios que en cuadra y que los contenía la Ley anterior, también toma en cuenta a un sector de trabajadores (que no hizo la Ley derogada) que habían sido ignorados, como lo son los deportistas profesionales, los artistas, los trabajadores domésticos, etc.

C O N C L U S I O N E S

1. El Derecho Mexicano del Trabajo es, substancialmente, - un fenómeno jurídico contemporáneo que ha logrado el - tránsito de la decisión a favor de la clase patronal, - debido a la decisión en favor de la clase patronal a la decisión de la clase obrera, incluso, esta definición - laborista, además de encontrarse en lo profundo del Artículo 123 Constitucional, se localiza a la tendencia - natural de las normas sustantivas y adjetivas del trabajo.

2. Es necesario señalar, por otra parte, que el salario - remunerador no es como se le pretende presentar, ya que no se paga al trabajador toda su fuerza de trabajo que - ha desempeñado en el mismo; a las mercancías que compra el trabajador, por ejemplo, para su consumo diario - se les están aumentando los precios constantemente y en cambio los salarios permanecen casi estáticos. Considere - ro que la fórmula para que el salario remunerador sea - real y efectivo es frenando la inflación y al mismo - tiempo, incrementar y mover el escalafón.

3. Generalmente el salario tiene una función especial, ya que está íntimamente relacionado con las condiciones de bienestar de la clase proletaria, limitada a ingresos y gastos sumamente reducidos. Y consideramos que es hasta el régimen capitalista de producción, en donde vienen a existir ciertas libertades para el trabajador, pues es cuando el mismo puede realmente contratar, al vender su fuerza de trabajo.
4. Hemos de concluir que la libertad del trabajador para contratar en el régimen capitalista es muy relativa, ya que el empresario o patrón es quien realmente impone las condiciones de trabajo y el trabajador, como consecuencia, no tiene más remedio que aceptarlas. Se debe principalmente a la existencia de una inmensa cantidad de hombres desempleados, ansiosos de vender su fuerza de trabajo, para poder subsistir.
5. Es evidente que a determinados niveles, la política de salarios actual, si ha reportado beneficios a la clase trabajadora, igualmente es innegable que una gran parte de la población trabajadora de México ha quedado marginada de estos logros. Las comisiones elaboradas de Salarios Mínimos han establecido en ciertas zonas, salarios mínimos que en realidad son raquíticos y con los cuales es realmente imposible sostener a una familia.

6. Se concluye que los salarios que se pagan en las empresas influyen en el costo de los productos, pero también sirven para establecer una base firme en las relaciones laborales. Si los salarios son justos y adecuados al esfuerzo que realizan los trabajadores, las relaciones estarán a un buen nivel, pues existirá en cierta medida la satisfacción de los trabajadores.
7. Cuando los salarios no compensan debidamente, el ambiente entre los trabajadores será de disgusto y las relaciones difíciles. Cuando el monto de los salarios es elevado en relación con los salarios generales de la región, aún cuando exista satisfacción en los trabajadores, el disgusto puede provenir de la parte empresarial dificultando también en esta forma un buen entendimiento entre las partes.
8. Cualquiera que sea la intensidad, calidad e importancia, económica o monetaria del trabajo desarrollado, cuando existe una relación continua y permanente de prestación de servicios que se retribuya con sueldo u honorarios, el trabajador adquiere el carácter de asalariado.
9. El Artículo 101 de la Ley Laboral, se configura protectorista del salario en el sentido que constituye una prohibición para el patrón pagar salarios con mercancías, ya que esto sería volver al sistema de las tien-

das de raya, con lo cual disminuye aún más el salario real del trabajador.

10. Constituyendo el salario la única fuente de ingresos del trabajador, el legislador debe preocuparse por fijar o dictar normas que lo protegen debidamente, de tal manera que sea posible asegurarle su percepción íntegra, ya que si no desempeña la verdadera función social y económica, cuando menos se le defienda en la actualidad, en tanto que el trabajador inicia la lucha por la reivindicación salarial.
11. Aún cuando la Ley de la materia no considera a la participación de utilidades como parte integrante del salario, consideramos necesario en dejar plenamente señalada la necesidad de crear conciencia en los trabajadores de su participación en dichas utilidades, puesto que es un derecho que les corresponde, dado que después de producirse a los patronos grandes ganancias, justo es que tengan la multicitada participación.
12. Afirmaremos que, para que el salario cumpla íntegramente su función de sostén familiar, el mejor modo de conseguirlo, lo es a través de una política de salarios elevados, que al final de cuentas será la que permita -

al trabajador y a la familia ser útiles a la socie
dad y a la vida económica mexicana.

B I B L I O G R A F I A

- NTOKOLETZ, DANIEL. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Tomo I. Editorial Kraft.- Buenos Aires, Argentina, 1953.
- CABANELLAS, GUILLERMO Tratado de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968.
- CASTORENA, J. JESUS Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores, S.A. México, 1973.
- CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Ed. Esfinge, S.A. México, 1977.
- CHAPERO VELAZQUEZ, RAUL Estudio sobre el Salario. U.N.A.M. 1972.
- DE LA CUEVA, MARIO Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- DOBB, MAURICE Salarios. Fondo de Cultura Económica. México, Buenos Aires, 1963.
- ESCRIBAR MENDIOLA, HECTOR Tratado de Derecho del Trabajo. - Editores Ajax, Santiago de Chile, 1944.
- GARCIA OVIEDO, CARLOS. Tratado Elemental de Derecho Social. Primera Edición. Madrid, - 1934.

- GUERRERO, EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo. -
Editorial Porrúa, S.A. México, -
1978.
- ITURRASPE, JUAN BERNARDO La Empresa y el Trabajo. Edito---
rial De Palma. Buenos Aires, Ar--
gentina, 1964.
- LAMATA, PEDRO. El Asalariado y su Problema So---
cial. Editora Nacional. Madrid, -
1958.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo. Edito--
rial Porrúa, S.A. México, 1979.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y
TRUEBA BARRERA JORGE Nueva Ley Federal del Trabajo Re-
formada. Editorial Porrúa, S.A.-
México, 1980.

OTRAS OBRAS Y DOCUMENTOS CONSULTADOS

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1947.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. DIVERSAS EPOCAS.
- OFICINA DE INFORMACION PUBLICA DE LAS NACIONES HUMANAS. DE--
CLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT). BOLETIN INFORMATI-
VO. GINEBRA, 1964.