



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ACATLAN "**

EL SALARIO

Tesis

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:

BENILDE CASTRO SANAVIA

ACATLAN, EDO. DE MEX. ABR. 29 1985 1985





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

P R O L O G O

Desde los orígenes de la existencia humana, el trabajo ha juzgado un papel fundamental para su propia subsistencia, en la medida en que fueron desarrollándose las sociedades, la forma en que se fue reglamentando esta actividad productiva pasó por diferentes perfomdos.

Podemos señalar que el salario se encuentra situado en el centro de la lucha de dos clases sociales, los obreros y los patronos, en donde cada clase trata de afectarlo en forma contraria, por ejemplo el obrero trata por todos los medios de que sea lo más alto posible, mientras que los patronos tratan de disminuirlo lo más posible.

Por medio de este análisis, podemos darnos cuenta de la importancia que para la clase obrera tiene haber logrado la reglamentación de las relaciones laborales y la determinación de un salario mínimo que garantice un nivel de vida decoroso para él y su familia.

C. A P I T U L O I

1. 1.- ORIGEN DE LA PALABRA SALARIO.

La palabra salario tiene su origen etimológico en el latín "Salarium" derivado del término "Sal" que nació a raíz de que en la antigüedad entre los Romanos a los soldados se les acostumbraba pagar con una cantidad de sal a la cual se atribuía un valor de cambio.(1)

Como todas las actividades del hombre evolucionó también el término y contenido de salario y en la época del Imperio Romano se entendió como una indemnización dada a los Romanos con la finalidad de proporcionarles el medio de obtener elementos para subsistir. Al llegar el Bajo Imperio Romano se establece el término "Salario" para identificar toda clase de sueldos.

1. 2.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

a).- Epoca Prehispánica:

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

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

La producción de las tierras debían ser suficientes para el mantenimiento del culto a los dioses, sostener el ejército en caso de guerra, sufragar los gastos de la Ciudad, -- las necesidades del resto de la población y del administrador. Una de las principales formas de explotar la tierra la constituyeron los "Capullis" pero el trabajo realizado aquí no se pagaba ya que el producto se utilizaba para la satisfacción de las necesidades familiares.

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

La esclavitud existente, es menos rígida que la Romana, ya que entre los Aztecas, los esclavos contaban con privilegios como casarse y ser alimentados a cambio de trabajo, ser vendido con su consentimiento, recuperar su

libertad y tener patrimonio propio.

Las personas no pertenecientes a la nobleza o al sacerdocio tenían la obligación de trabajar para ellos, en su casa o en sus tierras y a cambio recibían una compensación que podría considerarse como un salario, sin determinar que lo haya sido, ese pago se hacía generalmente con cacao, los comerciantes usaban los servicios de cargadores llamados "Tamemes" a quienes les pagaban un tubo de cacao por jornada.

Entre otros objetos usados como medio de pago del salario por los aztecas, se encuentran - piedras preciosas y canutos de plumas llenas de polvo de oro, almendras llamadas "Cuahtli" y pequeñas piezas irregulares de cobre.

b).- Epoca Colonial.

Con la llegada de los españoles la situación económica, política, religiosa y social de los indígenas cambió totalmente, porque los conquistadores al llegar impusieron en todos estos aspectos su forma de vida, sometieron a los indígenas ubicándolos en una situación de explotación cuyas condiciones fueron peores que las sufridas por los esclavos romanos.

Desde el principio de esta época los indígenas sólo recibían de los conquistadores vejaciones malos tratos y explotaciones, que se intensificaron con la creación de las encomiendas y prestación gratuita y obligación de servicios personales.

Debido a las condiciones de explotación y abuso de que eran objeto los indígenas por parte de los españoles, y que las noticias de esta situación llegaron hasta el Emperador Español, surgió la necesidad de crear nuevas leyes que ordenaban libertad, mejor trato para los indios, además impedir que se les obligase a trabajar gratuitamente y no exigir el pago de tributos. Estas nuevas leyes fueron totalmente rechazadas tanto por los encomenderos como por la iglesia, los cuales inmediatamente mostraron su inconformidad realizando motines y manifestaciones, ante tal oposición la única solución posible fue la derogación de las mencionadas leyes de esta manera los encomenderos continuaron con la explotación de los indios y sus tierras.

LAS LEYES INDIAS.

Estas leyes las más importantes de la época colonial, se publicaron en el año 1653, la causa de

su creación fue el fracaso del cumplimiento de los mandatos, ordenanzas, acuerdos e instrucciones sobre toda clase de asuntos sin una orden especial ni un plan premeditado que habían realizado los reyes españoles, además de los intentos de publicación de leyes sin suficiente autoridad.

Este Código tan importante fué dividido en nueve partes o libros y subdividido en leyes.

En los libros cuarto y sexto se encuentran las disposiciones relativas a la protección del trabajador indiano las cuales para la época son muy adelantadas ya que entre los puntos que ordenaban se encuentra la jornada de trabajo de ocho horas, libertad de trabajo, descanso semanal -- obligatorio (domingo), prohibición de trabajos insalubres y asistencia médica. El contenido del sexto libro eran Leyes aplicables a las indias, tribus y caciques, repartimientos y encomiendas, trato que debía darseles y servicios que se les podían pedir

En cuanto a los salarios los trabajadores indígenas fueron protegidos en el disfrute del producto íntegro de su trabajo, además tratando de que recibieran una justa retribución, que debería entregarseles personalmente, en efectivo, a no más

de ocho días y exento de descuentos.

En la mencionada legislación se expresa la prohibición de trabajos forzados que fue suplida con la encomienda que originó una nueva forma de explotación. El peón acasillado trabaja para el hacendado y vive con su familia en el casco de la hacienda, estando todos al servicio permanente del patrón bajo condición de explotaciones y sin recibir la debida remuneración.

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

Con el Primer Virrey de la nueva España Don Antonio de Mendoza aparece el salario en México cuando dice en "Apuntes y avisos" a sus sucesores en la parte sobre jornales de indias. "A los indios que entienden de deshebrar y otras cosas de heredades se les tasó de jornal por cada día un cuartillo de plata a cada indio. Agora S. M. tiene mandado que se le crezca el jornal porque parece que es poco cuando ello se hizo y aún al presente según la cantidad de los indios y lo poco que trabajan bastaba el cuartillo, pero porque han crecido entre ellos los mantenimientos si le parece así les podría crecer a diez maravediz y -

se les da demasiado".(2)

Durante el régimen colonial la clase más explotada y despreciada la formaban los indios, su vida se realiza en forma separada del resto de la sociedad y debido a estas condiciones no tenían posibilidad de elegir y desempeñar libremente un trabajo u oficio. Los españoles controlaban la producción, eran los maestros y dirigían la conciencia del trabajador hacia la religión y por supuesto los que se enriquecían a base de la explotación de que fueron objetos los peones, mineros, artesanos, jornaleros y sirvientes.

Por lo contrario de los españoles que vivían con grandes riquezas y comodidades los indios vivían en jacales, dormían en el suelo, vestían calzón y camisa de manta, recibiendo un pago mínimo por su jornada que se iniciaba desde que el sol salía hasta que se ponía; ese pago recibido lo consumía en mercancías adquiridas a precios altos en las tiendas de raya. Como si la explotación de que eran objeto no fuera suficiente soportaban además los castigos que como ejemplo les aplicaba el amo como le llamaban al hacendado en caso de faltas leves, en caso de sublevación eran condenados a la horca.

El más alto nivel en la sociedad era ocupado por los españoles venidos de la península, los cua-

los menospreciaban también los criollos por considerarlos inferiores a ellos, por esta razón los -- puestos más humildes quedaban para los criollos. Otras formas de trabajo posteriores a la encomienda y con mejoras para el indio son las siguientes:

EL REPARTIMIENTO.- Se suprime la imposición a los indios de cargar e ir de un lugar a otro, lo cual origina la carencia de trabajadores en la producción colonial y para solucionar este problema, a los colonos se les entregaron los trabajadores que necesitaron, y los beneficios que el indio obtuvo por esta forma de trabajo fueron: La percepción de un jornal, además existía la obligación de los dueños de proporcionar comida a los indios de los repartimientos agrícolas; y para que no se eludiera esta práctica se ordenó a los indios no traer comida de sus casas ya que en las haciendas no les daban la comida aludiendo que ellos la traían de sus casas.

EL TRABAJO LIBRE.- El repartimiento se sustituye por el trabajo voluntario en los años 1601 y 1609 al darse nuevas cédulas; no se puede entregar el indio al patrón sin consultársele al primero. El indio puede alquilarse voluntariamente con quién quiera y para eso acudiría a las plazas, la condición impuesta fue de no permanecer ocioso.

Las condiciones ordenadas por Don Luis de Velasco fueron de que el pago debería hacerse cada tercer día, una jornada de sol a sol, tiempo para descansar y una hora para comer.

En 1875 mejoraron las condiciones del trabajador indígena, se limita la jornada de trabajo a doce horas diarias, proporcionándole dos horas de descanso para comer, pago de salarios en efectivo y prohibición de préstamos a indígenas por más de cinco pesos.

LOS GREMIOS:

Se llama así a la Asociación de todos los artesanos del mismo oficio sujeto a las correspondientes ordenanzas que habían hecho o habían aprobado virreyes y hacía cumplir un juez especial encargado de ello (3)

Los artesanos se agremiaban con la finalidad de reglamentar los oficios y evitar la competencia entre ellos.

El desempeño de cualquier oficio era ilícito si no había sido autorizado por el gremio y para autorizarlo deberían pertenecer a él. Para ingresar se comenzaba como aprendiz desde muy pequeño y se servía como criado en la casa del maestro, el pago consistía en alimentación y aprendizaje. Con el - -

tiempo pasaba a ser oficial y recibía un salario.

Para ejercer como maestro se presentaba un exámen ante maestros del oficio, que consistía en pagar su exámen, realizar una obra maestra de su oficio y pagar su contribución al gremio. Cumpliendo estos requisitos podía abrir su propio taller y ejercer como maestro.

LOS OBRAJES:

La industria fue una de las principales actividades durante los últimos años de la colonia, y destacan dentro de ésta, la industria de hilados y tejidos y la minera; la minería era muy importante ya que en ella trabajaban cerca de 300,000 obreros en 50 campos minero.

Respecto a las condiciones de trabajo, en la industria, la obra más ilustrativa de la realidad importante en esa época es la realizada por el Barón Alejandro de Humboldt que narra lo siguiente:

"Sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no sólo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas . . . sino más la insalubridad del local y el mal trato que se dá a los trabajadores hombres libres indios de color que es tan confundidos con presidiarios que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar

a jornal unos y otros, están medio desnudos cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados; cada taller parece más bién una obscura carcel, las puertas son dobles estan constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir de la celda; - los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia todos son castigados insensiblemente si cometen falta contra el orden establecido, en la - manufactura las gentes son escogidas entre los más miserables pero que muestran mayor aptitud para el trabajo si se les adelanta una cantidad de dinero y los que reciben el adelanto gastan en embriagarse durante unos cuantos días, convertidos así en - deudores del año, se les encierra en el taller para hacerlos trabajar a fin que paguen las deudas - contraídas y no se les paga más que un real y medio pero no en dinero sino en comida y aguardiente y - algo de vestido a precios en que el fabricante tiene una ganacia exorbitante.

Por laboriosos que sean siempre están empeñados al patrón y ejerce sobre ellos los mismos derechos - que sobre los esclavos". (4)

Los salarios en la época colonial eran los siguientes aproximadamente.

1575

PEONES.

Medio Real al Dfa.

Un Real.

Un Real

Un Real y comida o Un Real
y medio.OFICIALES

(Albañiles, Carpinteros, etc.)

2 Reales.

1599

Sastres, Bordadores, Sederos,
Pintores y Zapateros.

6 Reales o un Peso diario.

ALBAÑILES Y CARPINTEROS.

4 Reales y comida.

1603

PEONES Y MINEROS.

6 Reales por semana y comida.

1610

PEONES.Real y medio por día, más medio
Real por cada 6 leguas de ida y
otro medio Real por la vuelta.

1785

PEONES.

Uno o Dos Reales Diarios.

1805

MINEROS

7 Pesos Mensuales.

PEONES

Dos Pesos mensuales

mesa central

Dos Cincuenta mensuales

Costa

c).- Epoca Independiente

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

El trabajo servil en las haciendas siguió existiendo al igual que las tiendas de raya, lo cual trajo como consecuencia el fracaso de cualquier intento de mejoría para los trabajadores tanto artesanos como del campo.

El principal aspecto que debe notarse en este movimiento es el sentido social y humano que Hidalgo se fijó al organizarlo, no se debe pasar por alto la intervención tan importante de Morelos que se demuestra con la siguiente cita hecha por él en Congreso de Apatzingan.

"Como la buena ley es superior, a todo hombre, las -- que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulen--

cia y la injusticia, de tal suerte, que aumente - el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, - alejen la ignorancia". (5)

Otro aspecto importante de la intervención de Hidalgo en este movimiento lo demuestra la proclama que dirigió al pueblo el 6 de Diciembre de 1910 - en la que afirma Todos los dueños de esclavos - deberán darle libertad dentro del término de diez días so pena de muerte que se aplicará por tras-- gresión a este Artículo.

d).- Antes de la Reforma.

Los salarios de los trabajadores agrícolas e in-- dustriales permanecieron por lo general estacio-- nados, la diferencia entre ambos fué que los sa-- larios agrícolas eran más bien regionales o de -- costumbres establecidas. Por largos años, es más bien costumbre la que rige los pagos de asala---- riado agrícola, a mediados del siglo XIX los jor-- naleros reciben su salario en efectivo ganan de - uno a tres reales que se les paga semanalmente, sin embargo su situación es mejor que la de los - otros a los que se les paga en especie.

Los demás salarios eran parecidos, Poinsett dice- que en 1922 "Fluctuaban para el Centro de México- entre veinticinco y cincuenta centavos y en 1864- un tratado práctico sobre el cultivo de algodón -

asentaba que variado los jornales comunes hasta--
4 ó 6 reales el promedio de tres podrá señalarse--
como bueno para los cálculos del costo de produc-
ción del cultivo". (6)

e).- Constitución 1857

La constitución clásicamente liberal, hizo poco --
por redimir al asalariado pues se basaba en la --
libertad de contratación y dejaba al libre albe-
drio de los contratantes el fijar salarios.

Los constituyentes se pronunciaron porque la Cons-
titución protegiera a los explotados tanto del ---
campo como de la ciudad. A este respecto Silva --
Herzog dice:

"Ponciano Arriaga decía que en el aspecto mate--
rial la sociedad mexicana no había adelantado, --
puesto que la tierra continuaba en pocas manos, --
los capitales acumulados y la circulación estan--
cada. Decía también que en su concepto los mise-
rables sirvientes del campo, especialmente los --

indios se hallaban enajenados por toda su vida, porque el amo les regulaba el salario, les daba el alimento y vestido que quería y al precio que deseaba, so pena de encarcelarlos y atormentarlos si no se sometían a su voluntad, señala también que el fruto del trabajo no pertenecía al trabajador sino a los señores.

El patrón cometió abusos al disminuir la tasa -- del salario, al pagar con signos convencionales -- que no habían sido creados por la ley, al obligar al jornalero a un trabajo forzado por deudas anteriores y por vejarlos con tareas humillantes por todo eso la constitución que se estaba discutiendo sería una mentira si no garantizaba los -- derechos de los pobres, sino se les aseguraba protección contra esos numerosos e improvisados señores feudales." (7)

La situación del trabajador se agravó, especialmente la del peón agrícola al consolidarse el Latifundio laico, pues siempre procuraron tenerlo en el atraso más absoluto, se les trataba en forma bestial, además del trabajo asignado, estaban al servicio de los administradores de las haciendas que eran mestizos en su mayoría. La situación duró hasta la Constitución de 1917.

A lo mencionado por Ponciano Arriaga se le une lo

dicho por Ignacio Ramírez al declarar lo siguiente: "El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas. Esta apreciación exige que intervenga la justicia, hay que asegurar al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir las ganancias con el empresario. La escuela económica clásica, tiene razón al proclamar que el capital debe producir un rédito. Los economistas completaron su obra adelantándose a las principales aspiraciones del socialismo, el día que concedan los incuestionables derechos, a un rédito del capital, al que lo trabaja". (8)

Todo lo hecho por los constituyentes para proteger a los trabajadores tanto del campo como de la ciudad resulto nulo al promulgarse en 1861 -- las leyes quedaron indirectamente a la existencia de los gremios.

Al desamortizar los bienes, los trabajadores del campo se convierten en trabajadores asalariados de la ciudad, los cuales, junto con la demás población indígena quedan en un total desamparo jurídico.

f).- Porfiriato.

En esta época existían dos clases de peones, unos peones de tarea, y otros los peones de año.

Los Primeros. Prestaban sus servicios en forma - ocasional en tiempos de siembra y cosecha.

Los segundos. Eran los que vivían en la hacienda y aparentemente eran contratados por todo el año pero de hecho vivían para siempre en la hacienda a la cual estaban ligados por los bajos salarios que percibían, los cuales además eran en especie lo que ocasionaba endeudarse con el patrón de - por vida y heredar esas deudas a sus hijos los - que continuaban trabajando para el mismo patrón y bajo las mismas deprimentes condiciones.

Respecto a las condiciones de esta época Silva - Herzog dice: "La tienda de raya desempeñaba un - papel importante en aquella organización allí se vendía la manta, el jabón, el maíz, el frijol, - el aguardiente y toda clase de mercancías y sólo cuando sobraba un poco solía completarse con monedas de curso legal. En la tienda de raya se -- llevaba al peón cuenta minuciosa de sus deudas, - las cuales pasaban de padres a hijos y jamás po- dían extinguirse, entre otras causas y razones - porque las necesidades elementales del peón y su familia no podían llenarse con el exiguo jornal.

Al hacendado le convenía tener peones endeudados porque así le era más fácil tenerlos arraigados a la tierra y explotarlos mejor. (9)

Por otra parte la iglesia también desempeñaba un papel muy importante. Allí estaba el cura para guiar al rebaño por el buen camino, para hablar a los miserables, a los desdichados, a los hambrientos, de la resignación cristiana y de las delicias que les esperaba en el cielo al mismo tiempo que de los tormentos en el infierno para los desobedientes para aquellos que no acataban con humildad las ordenes del amo. Y si la coherción económica de la tienda de raya y la coherción moral del cura no resultaban suficientes para mantener en la obediencia al jornalero, entonces allí estaba la cárcel del hacendado, los castigos corporales para someterlos, allí estaba el inmenso poder del propietario para poder enviar al rebelde a formar en las filas del ejercito de forzados del porfirismo. Los que mejores salarios percibían en esta época eran el administrador de la gran hacienda, los dependientes de la tienda de raya, mayordomos de campo y caporales, con los cuales se formaban una clase media rural. Realmente el salario que percibían no era muy alto, pero recibían beneficios que los peones -

jamás tendrían, como tierras en aparcería con -- peones a su cargo. Los salarios eran más o menos los siguientes:

Administrador \$ 80.00 - 100.00 mensuales.

Además casas y tierra para cultivar.

Mayordomo, Dependientes

y otros empleados.- \$ 8.00 - 15.00 a la semana

Caporales y Monteros. 3.00 - 5.00 a la semana

Peones. 0.18 - 0.25 centavos.

Si recordamos el salario pagado a los peones durante el porfiriato es semejante al que recibían a fines de la época colonial, por lo cual se dice que los salarios permanecieron estacionados -- mientras el costo de la vida se elevó considerablemente, a este respecto Silva Herzog dice:

"Porque en México permanecieron estacionarios -- los jornales, no obstante la elevación de los pre cios, y esto durante un largo período" Y explica lo siguiente: Las leyes de Reforma y la Constituci ón d e 1857 por la otra contribuyeron de forma decisiva en la tremenda concentración territorial de fines del siglo XIX y comienzos del XX muchos ejidos, muchas tierras de común repartimiento y muchas propiedades desaparecieron, encontrándose millares de ejidatarios, usufructuarios y pequeños propietarios, sin más camino para ganarse el

pan que ofrecerse como peones en los ranchos, en las medianas y grandes haciendas y en las industrias, y como era menor el número de brazos necesarios que el que se ofrecía constantemente funcionó de modo inevitable la ley de la oferta y la demanda". (10)

De la poca legislación obrera que hubo durante el porfiriato se puede mencionar la legislación expedida en 1904 para el Estado de México, por el Gobernador José V. Villada que establece las obligaciones pecuniarias del patrón en caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional y la de Nuevo León expedida en 1906, por el General Bernardo Reyes que se refería a los mismos riesgos.

Fue a fines del porfiriato cuando los obreros -- comenzaron a organizarse para obtener sus derechos, las primeras organizaciones de este tipo -- fueron las sociedades mutualistas y cooperativas. Entre las principales organizaciones se pueden -- señalar el Círculo de Obreros Libres formado por trabajadores de Río Blanco, Nogales y Sta. Rosa y la organización de los mineros de Cananea, Son 1906 y 1907 en Cananea y Río Blanco respectivamente y fue cuando los obreros muestran su descontento por las condiciones de trabajo existen-

tes y realizan movimientos que hasta un poco antes se consideraban como delito, lo cual Porfirio Díaz aprovechó para utilizar la fuerza y deshacer violentamente todo movimiento realizado por los obreros. Es en Cananea y Río Blanco donde nace el germen que diera lugar a un movimiento revolucionario de carácter eminentemente social.

DESDE LA REVOLUCION HASTA NUESTROS DIAS.

Los antecedentes inmediatos de la revolución son las huelgas de Cananea, Río Blanco y el programa lanzado por el partido liberal. En los documentos, se exigen derechos específicos para la clase obrera como jornada de ocho horas, salarios mínimos para cada región, reglamentación del trabajo a domicilio seguridad e higiene en los centros de trabajo, etc.

En 1910 al participar en las elecciones el partido antirreeleccionista habla de expedir leyes protectoras de la clase trabajadora. En 1911 -- Madero creo el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria y Comercio, se celebran los primeros contratos colectivos de -- trabajo en la industria Textil y en los ferrocarriles, pero por la inestabilidad política la legislación no es todavía coherente. Al morir Made

no surge la revolución Constitucionalista y los Jefes militares de la Revolución comenzaron a dictar diversas medidas de carácter social en los territorios que dominaban, algunas disposiciones fueron las siguientes:

- 1.- El decreto del 8 de agosto de 1914 del Gobernador y Comandante Militar de Aguascalientes, -- que ordenó la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas se impuso el descanso semanal y prohibió la reducción de los salarios.
- 2.- Decreto del 5 de septiembre de 1914 del General Luis F. Domínguez, Gobernador de Tabasco, -- que expidió una disposición fijando el salario mínimo de un peso y la jornada máxima de 8 horas.
- 3.- Decreto del 5 de septiembre de 1914, El General Eulalio Gutierrez Gobernador de Coahuila, que fijó salarios mínimos de 75 centavos y de \$1.25 para los mineros y redujo la jornada a 9 horas.

La Legislación más importante en materia laboral se hizo en los estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, en Jalisco, siendo Gobernador del Estado Don Manuel M. Dieguez, el 2 de septiembre de -- 1914 se reglamentó el descanso dominical, el descanso dominical, el descanso obligatorio, el período de vacaciones y se limitó la jornada de --

trabajo a nueve horas.

En Veracruz en el mismo año, el 4 de enero, el -
Gobernador Pérez Romero establece el descanso se
manal.

En Yucatán el Gobernador Salvador Alvarado pro-
mulgó una legislación de trabajo sumamente avan-
zada que introdujo instituciones como convenios
y reglamentaciones sobre huelgas y pagos.

Siguiendo los lineamientos de la ley de Jalisco,
el 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar promul-
ga la primera Ley de Trabajo estableciendo en --
élla la jornada máxima de diez horas y salario -
mínimo de un peso, además contiene también una -
disposición por la cual se declaraban extingui-
das todas las deudas que tuvieron los trabajado-
res con los patrones, los más beneficiados fue-
ron los campesinos; ya que eran los más endeuda-
dos con los hacendados. Dicta también algunas -
medidas sobre previsión social en las que se --
obliga al patrón a indemnizar a sus obreros por
los accidentes de trabajo.

Las disposiciones antes mencionadas establecían
que el trabajador tenía derecho de reclamar su -
salario durante toda su vida. Los empresarios fue-
ron obligados a sostener escuelas para beneficio

de los trabajadores.

Hizo una separación de la justicia obrera de lo civil y además tanto trabajadores como patrones tuvieron la posibilidad de formar asociaciones profesionales para defender sus intereses comunes. La ley de Cándido Aguilar estuvo en vigor hasta el año en que el titular del Poder Ejecutivo Don Venustiano Carranza convoca a un congreso constituyente en Querétaro, con el propósito de crear las leyes que gobernarían en forma más igualitaria a los mexicanos en materia de trabajo, Carranza tuvo el propósito de implantar garantías sociales, pero el proyecto de Reformas a la Constitución de 1957 que se envió al congreso de Querétaro en diciembre de 1916 no contenía los preceptos que las instituyera.

La intención de Carranza de otorgar las garantías sociales se nota en el sentido de que facultándose al legislativo Federal para expedir leyes sobre trabajo, este consagraría en la normación jurídica secundaria las mencionadas garantías y en la que se implantaron todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y tenga tiempo pa

ra el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar - el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con los seguros en caso de enfermedad y de vejez, con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación.

LA CONSTITUCION DE 1917.

En la Constitución de 1917 las normas reglamentarias del trabajo se consignaron en el Artículo - 5. Actualmente el derecho del trabajo y de la -- previsión social se consigna en el Artículo 123 la cual define el carácter social de nuestra - - Constitución.

Se discutió un proyecto de Reforma en la Asamblea Constituyente de 1916-1917 y después de las opiniones presentadas, la conclusión a que se llegó fue que a pesar de las adiciones propuestas por Carranza, estas no llenaban las necesidades del obrero en esos momentos; las garantías mínimas a que - tiene derecho el trabajador no estaban consagradas en el proyecto presentado, haciéndose necesaria la exposición de varios oradores con-

vencidos de sus razonamientos para reivindicar - sus derechos; de las discusiones se obtuvieron - beneficios como elegir el trabajo que más agradara y además la seguridad de que se les respetara un mínimo de derechos.

Respecto al salario el mencionado Artículo 123 aprobado por la asamblea Constituyente menciona en sus Fracciones VI, VII, VIII, IX y X, lo siguiente:

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 vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, - considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola comercial, fábril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la Fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de

la participación en las utilidades a que se refiere la Fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada Municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación - que se establecerá en cada estado.

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

En principio la Constitución concedía a los estados la facultad de legislar en materia laboral - y las entidades hicieron uso de ese derecho pero este sistema no funcionó haciéndose sentir la necesidad de federalizar la materia de trabajo por lo que en 1919 y 1926 se presentaron proyectos - de Ley Federal del Trabajo.

Don Emilio Portes Gil en agosto diez y ocho de 1929 reformó la constitución en su Artículo 73 - Fracción X, y facultó al congreso para legislar en materia obrera, pero respetando la facultad - de los Estados de aplicar la ley en sus respectivos territorios, para cumplir su objetivo el - presidente elaboró el proyecto del Código Federal de Trabajo o de Portes Gil el cual no se convirtió en ley debido a diversas circunstancias,

la principal el fin del período provisional del mencionado presidente y ascenso de Don Pascual - Ortíz Rubio, el cual lo volvió a presentar pero con algunas modificaciones presentadas por el sector obrero.

Fue así como con previas modificaciones el 27 de agosto de 1931, se promulga la Ley Federal del Trabajo.

En el transcurso del período de 1931 - 1970 tuvo también reformas esta ley solo que las de 1970 - fueron más significativas, en este caso intervino directamente el Presidente Díaz Ordaz al presentar al Congreso en 1968 una iniciativa de Ley para sustituir la de 1931, para justificar el cambio señaló: Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempla la Ley de 1931; en aquel año se esforzaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso en tanto que, en nuestros días el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones industriales y comerciales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que al igual que su antecesora, constituye un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo, una participación justa, en los beneficios de la economía.

En materia de salarios la mencionada iniciativa lo define y señala como debe ser ésta, en los - Artículos 82, 84, 85 y 89 que expresan lo siguiente.

El Artículo 84, determina que el salario no consiste unicamente en la cantidad de dinero que es forma periódica y regularmente, paga el patrón - al trabajador sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero.

En cuanto a la proporción del salario el Artículo 85 señala que éste debe ser remunerado y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo.

El Artículo 89, contiene normas para la fijación del monto de los salarios que debe servir de base para el pago de indemnización, esto determina que el salario base debe ser el que corresponda al día en que nazca el derecho a la indemnización y en el deberá incluirse la cuota diaria que se pague en efectivo y la parte proporcional, de todas las prestaciones que se entreguen al trabajador a cambio de ese trabajo.

Esta iniciativa presentada por Díaz Ordáz fue -- aprobada y entró a regir el 1o. de mayo de 1970.

1.3- CONCEPTO DE SALARIO.

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

A. Rovart dice: "El salario es el precio que el patrón se obliga a entregar al obrero o empleado a cambio del trabajo suministrado por éste".(11)

Charles Gide "Toda venta provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. (12)

David F. Sclos. "La compra del trabajo de un grupo de hombres que son los obreros, y de otro que son los patrones".(13)

Mario de la Cueva. "El salario es la segunda de las instituciones fundamentales del derecho individual del trabajo es la fuente de vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar el trabajador una existencia humana digna, de ahí que la declaración de los derechos sociales y la Ley se hayan esforzado por la creación de un sistema de normas, que traduzcan los principios de la justicia y den satisfacción a los hombres y sus familias, el salario es la retri-

bución que debe pagar el empresario al trabajador - a cambio del trabajo de éste. (14).

En nuestra Legislación la palabra salario posee un sentido muy amplio pues no sólo comprende la retribución en efectivo sino además y de conformidad con el Artículo 86 de la Ley, las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra prestación - que otorgue al trabajador a cambio de la labor ordinaria.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dice: En su Artículo 84 "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud de un contrato - de Trabajo". (15).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 decía: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeño en puestos y jornada y condiciones de eficiencia -- también iguales debe corresponder salario igual, -- comprendido en este, tanto los pagos hechos por cuotas diarias, como las gratificaciones, percepciones habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria sin que puedan establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad". (16)

La Ley del Trabajo vigente lo define en su Artículo 82 así: "Salario es la retribución que debe pagar - el patrón al trabajador por su trabajo". (17)

En el Artículo 84 señala: "El salario se integra -- con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (18)

Como puede observarse el concepto de salario ha variado a través de los diversos modos de producción imperantes en la historia del hombre, y también según las ideologías de los tratadistas mencionados - los cuales en su mayoría son eminentemente Procapi-talistas. A pesar de la diversidad de criterios -- existentes, se nota en estos conceptos elementos ho-mogéneos muy importantes que tratan de llegar al mis-mo objetivo que el trabajador perciba por su trabajo una cantidad equivalente a su esfuerzo, cantidad -- que le será suficiente para subrir sus necesidades normales y las de su familia, pero no debe conside-rarse al salario como una contra-prestación, sino - como una obligación derivada de la relación laboral ya que el trabajador tiene derecho a percibirlo des de el momento en que está a disposición del patrón. Teóricamente esto es lo que tratan de conseguir, lo

ideal para que todo trabajador tuviese un nivel de vida adecuado, pero sabemos que en la realidad no se aplica en toda su extensión lo señalado en el - concepto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO PRIMERO

- 1).- CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Labo
ral, Tomo I, Buenos Aires. Pág. 571.
- 2).- MONTOYA FERNANDEZ HECTOR, El Salario Rural en -
México, 1962, Pág. 22
- 3).- BRAVO UGARTE JOSE, Historia de México, Tomo II
Ed. Jus. México 1953, Pág. 173
- 4).- HUMBOLDT, BARON ALEJANDRO DE, Ensayo Político
sobre el Reino de la Nueva España, Cfa. Gral. -
de Ed., S.A.
- 5).- REUS ASCENCIO ANTONIO, El Salario y su Determi
nación Técnica, México 1971, Pág. 29.
- 6).- MONTOYA FERNANDEZ HECTOR, ob. Citada, Pág. 23.
- 7).- SILVA HERZOG JESUS, El Agrarismo y la Reforma -
Agraria F.C.E., México, 1959, Pág. 13.
- 8).- ZARCO FRANCISCO, Los Constituyentes de 1857, -
México 1867.
- 9).- SILVA HERZOG, ob. Citada Pág. 28.
- 10).- SILVA HERZOG, ob. Citada, Pág. 38 y sgts.

- 11).- A. ROVART, citado por Planiol y Ripert, tratado Práctico de Derecho Civil, Tomo II, la Habana Cuba, 1940, Pág. 52.
- 12).- GIDE CHARLES, Curso de Economía Política, Paris Francia 1920, Pág. 662.
- 13).- SCHLOS DAVID FREDERICK, Sistemas de Remuneración Industrial, Madrid 1903, Pág. 9.
- 14).- MARIO DE LA CUEVA, Sintesis de Derecho del Trabajo UNAM, 1963, Pág. 50.
- 15).- Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo de 1931, Sría. de Trabajo y Previsión Social, México 1981, Pág. 242.
- 16).- Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, ob. Citada, Pág. 242.
- 17).- Ley Federal del Trabajo, Sría. de Trabajo Y Previsión Social, México 1982, Pág. 139.
- 18).- Ley Federal del Trabajo, ob. Citada, Pág. 139.

CAPITULO II

INTEGRACION DEL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció que prestaciones integran el salario en su Artículo - 86 que dice:

"Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo - igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto - los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador - a cambio de su labor ordinaria, sin que pueda establecer diferencias por consideración a edad, -- sexo o nacionalidad".(1)

La prestación de los legisladores en este caso -- fue que todas las personas que desempeñaran funciones de trabajo similares, según la calidad y cantidad del mismo, debían obtener la misma remuneración ya que no sería justo que en el mismo centro de trabajo dos personas en igualdad de circunstancias percibieran distintos salarios.

Por las condiciones mencionadas notamos la existencia del principio de que a trabajo igual salario igual y el patrón tiene la obligación impuesta - por el Artículo 86, obligación que se extiende a no establecer diferencias por consideración de - edad, sexo o nacionalidad.

El principio de igualdad de salario mencionado fue tomado por las prácticas seguidas ante los tribunales de trabajo y se presentó el momento en que para proceder a el pago de indemnizaciones de todo tipo las cantidades a entregar al trabajador se - integrarfa, además de los pagos hechos por cuota diaria, por las prestaciones obtenidas por los -- trabajadores por concepto de gratificaciones, per - cepciones, habitación y cualquier otra cantidad - entregada al trabajador a cambio de su labor rea - lizada ordinariamente; para determinarlo así, se tomó como base lo establecido por el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931 que define el salario así: "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato - de trabajo".(2)

Contrato individual de trabajo se define en esa - misma Ley en su Artículo 17 como: "Aquel por vir - tud del cual una persona se obliga a prestar a -- otra bajo su dirección y dependencia, un servicio

personal mediante una retribución convenida". (3)

El primero de mayo de 1970, se reforma la Ley Federal de trabajo y el Artículo 86 de la Ley de 1931, queda dividido en dos partes. En la nueva Ley se determinó lo mencionado en los Artículos 84 y 86 que indican respectivamente lo siguiente:

ART. 84 "El salario se integra con los pagos hechos en -- efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, - primas y comisiones y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (4)

ART. 86 Por su parte dice: "A trabajo igual, desempeñado - en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también -- iguales, debe corresponder salario igual". (5)

Con esta reforma la Ley parece ser que los problemas plan teados por obreros y patrones se resuelven de manera clara y terminante. Ya que en el Artículo 84 se determina la forma justa de retribución ya que señala que a trabajo -- igual salario igual.

Existe una notable diferencia entre textos del Artículo - 86 de la Ley Federal de Trabajo de 1931, y el Artículo - 84 de la Ley del primero de mayo de 1970.

El primero señala que el salario comprende los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, ha- bitación y cualquier otra cantidad entregada a un trabaja dor a cambio de su labor ordinaria, por su parte el segun do suprime el término de labor ordinaria y señala que sa-

salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación -- que se entrega al trabajador por su trabajo, por lo cual se entiende que aún cuando no se perciban esas prestaciones en labor ordinaria incrementan el salario.

O sea que para efecto de pago de indemnizaciones se deben tomar en cuenta el salario integrado con los elementos señalados en el Artículo 84 de la Nueva Ley Federal de Trabajo, no así para pago de vacaciones, aguinaldos, etc., para lo cual sólo debe tomarse en cuenta el pago por labor ordinaria. Pero cuando el trabajador demanda su reinstalación los salarios se le deben pagar con los incrementos que sufran.

PRESTACIONES QUE COMPRENDE:

Como se ha dicho anteriormente, el salario no se limita a la percepción diaria del trabajador, sino que se incluye, también como salario todo beneficio o prestación que reciba con motivo de un trabajo, siempre y cuando los reciba en forma regular y constante y no ocasional.

LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO SON:

2.1.- GRATIFICACIONES.

Las gratificaciones que recibe el trabajador con motivo del desempeño de su trabajo pasan a formar parte de su salario.

La legislación española determina que se considere la gratificación como una remuneración especial concedida al trabajador, además del salario normal, por ciertos motivos o en ciertas ocasiones. (fiestas conmemorativas, navidad, etc.).

La gratificación no debe considerarse como un regalo ya que aún siendo concedida libremente por el patrón éste la otorga al trabajador tomando en cuenta el servicio prestado. De acuerdo a estas características la Ley española regula la gratificación con los preceptos relativos al salario.

En nuestra legislación para que las gratificaciones formen parte del salario es necesario que el patrón entregue a uno o varios trabajadores cierta cantidad de dinero por algún motivo, en forma periódica y a cambio de su servicio.

Para los españoles las gratificaciones poseen dos características:

- a).- Pueden concederse con carácter individual, y no colectivamente.

b).- La cuantía no está condicionada a la perceptiva diaria, mensual o semanal.

La finalidad del patrón al otorgar gratificaciones radica en estimular y recompensar el trabajo ya sea individual o en equipo; puede ser también que busque intensificar la fidelidad del trabajador a la empresa o les sirve como instrumento de realización de una concreta política económica.

La legislación española no cuenta con un régimen general respecto a las gratificaciones, sólo hace una valoración de ellas en el Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que determina: "Los derechos a gratificaciones o remuneraciones especiales se regirán por las mismas reglas que la participación en los beneficios y que estos derechos se perderán si terminara el contrato por culpa del trabajador antes de la fecha que aquellos debieron abonarse".(6)

2.2.- PAGOS EFECTIVOS POR CUOTA DIARIA.

Debe entenderse por cuota diaria a la remuneración directa que percibe el trabajador con motivo del desarrollo de sus labores, la reglamentación se encuentra en el Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que dicho pago debe entregarse en un plazo no mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

También señala la mencionada Ley, que esta cuota - deberá ser en efectivo, en moneda de curso legal.

2.3.- HABITACION.

La habitación que se proporciona a los trabajadores domésticos con motivo de su trabajo sí forma parte del salario, ya que además de la cantidad de dinero en efectivo que recibe mensualmente, el patrón le proporciona alimento y habitación en un -- equivalente al cincuenta por ciento del salario. (Art. 334 LFT.).

En caso de que al trabajador se le proporcione crédito barato y suficiente para adquirir habitación en propiedad, para la construcción, reparación de su casa habitación, no puede considerarse de ninguna manera esta aportación como parte del salario.

2.4.- COMISIONES.

La Comisión se define como la retribución de servicios en función de una proporción sobre el importe de las mercancías vendidas.

También puede establecerse en una cantidad fija - por unidad vendida.

El Artículo 286 de la Ley Federal de trabajo determina que:

"El salario a comisión puede comprender una prima

sobre la paga periódica, o dos o las tres de dichas primas" (7)

El derecho de percibir la comisión nace en el momento en que se perfeccione la operación que le sirvió de base, si se fija sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan. Si posteriormente se deja sin efecto la operación, no puede descontarse ni retenerse la comisión.

Es necesario que exista la relación de trabajo para que el salario a comisión sea considerado como tal, y también era necesaria su reglamentación porque hay trabajadores que perciben sus salarios mediante el pago de porcentaje aplicado a ventas, cobros realizados y otros que además de la cuota diaria obtienen percepciones, con motivo del incremento que se produce en las ventas. A consecuencia de lo anterior debe entenderse que las indemnizaciones de estos trabajadores se constituyen con las percepciones obtenidas por comisiones.

2.5.- PRESTACIONES EN ESPECIE.

Las prestaciones en especie o salario, en especie se forma de toda suerte de bienes, distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

La Ley Federal de Trabajo determina en su Artículo 84 que las prestaciones en especie son elementos integrantes del salario cuando dice:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, comisiones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por motivo de su trabajo".(8)

Como se ha dicho antes para que las prestaciones mencionadas en el Artículo anterior sean consideradas como elementos integrantes del salario, es necesario que el patrón entregue al trabajador dichas prestaciones en forma continua, ya que si un trabajador recibe en forma esporádica alguna de las prestaciones mencionadas no podemos considerarlas como salario.

Aún cuando la Ley pretende otorgar al trabajador ventajas ideales, no puede decirse que el pago del salario en efectivo lo sea totalmente, ya que existen situaciones en especie como sería el caso de los trabajadores domésticos. Las prestaciones en especie no son a criterio del patrón sino que deben basarse en lo establecido por la Ley en su Artículo 102 que establece:

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo". (9)

2.6. - PRIMAS.

Las primas son cantidades que se entregan al trabajador en efectivo, en razón directa a la producción y que forman parte del salario.

Se denominan salarios con "Prima" o con "Premio" - porque existen dos partes en él, el que recompensa un rendimiento básico llamado salario básico y la que recompensa el rendimiento superior al básico - llamado "Premio". El Premio también puede entregarse por asistencia y asiduidad o por producir una cantidad mayor a la correspondiente en su jornada de trabajo.

2.7. - OTRAS PRESTACIONES.

El patrón recibe periódicamente de parte del patrón objetos y cosas que aliviarían su carga económica y que deben considerarse como parte integrante del salario. Los principales son:

a). - LA PROPINA.

En la Ley de 1931 no se consideraba la propina como parte integrante del salario, se considera hasta la Ley de 1970.

Específicamente en los Artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo se reglamenta lo relativo a esta parte integrante del salario.

ART. 346: Las propinas son parte del salario de los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, res-

taurantes, fondas, cafés bares y otros establecimientos análogos, en los términos del Artículo 347 los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.(10)

ART. 347: "Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijaron el aumento que deba hacerse al salario en base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado por estos efectos será remunerador debiendo tomarse en cuenta la importancia del establecimiento donde presten los servicios". (11)

Lo anterior significa que independientemente de la obligación del patrón a retribuir los servicios prestados, los usuarios de los mismos acostumbran a donar al trabajador cierta cantidad de dinero -- que generalmente es de un diez por ciento o más, -- esa donación aportada por el usuario es la propina. En los países europeos se acostumbra a incluirla -- en la cuenta de la consumición, en nuestro país se entrega directamente al trabajador.

El monto de la propina tiene importancia para el pago de las indemnizaciones, y casi imposible fijarlo y probarlo en un proceso, por lo que los sindicatos y trabajadores deben fijar una cantidad --

en los contratos individuales o colectivos, o bien fijar una cantidad en la Ley cuando los patrones se nieguen a fijarlo. La cantidad que se fije debe ser de acuerdo con la importancia de la negociación. - Aplicando lo anterior, las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador deben pagarse con el salario integrado.

Lo anterior se ha mencionado en base a lo que dice la Ley Federal de Trabajo en los Artículos señalados, pero existen diferencias en cuanto a determinar si la propina forma parte de los salarios de los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

En la doctrina existen dos criterios al respecto:

1.- La propina no forma parte del salario. El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo dice:
"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

2.- La propina forma parte del salario según texto del Artículo 84 que se refiere a la integración del salario, previene que éste se integre con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones en especie y cualquier otra que reciba el trabajador por su trabajo.

Dicho precepto nos habla de que dicha cantidad sea

entregada por el patrón, con base en dicha disposición se estima que la propina forma parte del salario.

EL CRITERIO DEL MAESTRO NESTOR DE BUEN L.

Si por salario se entiende, al decir del Artículo 82, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, resulta evidente que hay una contradicción insuperable con la disposición del Artículo 346.

b).- LAS ASIGNACIONES FAMILIARES.

El Papa León XIII en la encíclica Rerum Novarum, explica:

"Lo relativo al salario familiar, el cual es derivado de los principios del derecho natural. La menciona como un movimiento en favor de los trabajadores cuya familia es muy numerosa". Se organizaron cajas compensadoras que cubrían las asignaciones familiares. Consiste en una prima permanente que pagaban las empresas. La segunda etapa se inicia con la ley Francesa del 11 de marzo de 1923, que hizo obligatorio el sistema. Italia dicto por derecho real del 21 de agosto y afirma las obligaciones de las asignaciones familiares con la Ley del 18 de enero de 1937. España impuso esa medida obligatoria protectora de la declaración del fuero del

trabajo y en la Ley del 18 de julio".(12)

Se considera a las asignaciones familiares como un subsidio que cubre a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que perdura en tanto que los hijos no alcanzan una determinada edad o terminan el período de la enseñanza obligatoria. A este subsidio puede considerarse como complemento del salario, sólo que en nuestro país no existe reglamentación al respecto. Teóricamente no se establece en la Ley Federal de Trabajo pero prácticamente pueden acordarse entre trabajadores y patrón mediante un contrato colectivo o un contrato individual. Ciertas prestaciones que no forman parte del salario. En este caso se puede mencionar el caso de entrega de despensas, becas para los hijos de trabajadores etc.

c).- VIATICOS.

Todas las cantidades que se entregan al trabajador para el desempeño de sus funciones, cuando tiene la necesidad de erogar gastos para alimentación y hospedaje, son las que forman los viáticos. Estas cantidades se encuentran sujetas a comprobación y no forman parte del salario, sólo serán consideradas como parte de él, cuando se entreguen en forma fija, sin comprobación.

Al respecto la Jurisprudencia dice: "Salario, los viáticos no forman parte de él. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria sino también las gratificaciones, percepciones, habitación cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo. Incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor, pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con las llamadas viáticos que son las cantidades dadas a un trabajador, para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como un contraprestación del servicio desempeñado sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia". (13)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO SEGUNDO

- 1).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ob. Citada - Pág. 242.
- 2).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ob. Citada, Pág. 242.
- 3).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ob. Citada, Pág. 231.
- 4).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Srfa de Trabajo y Previsión Social, 5a. ed. México 1982, Pág. 139.
- 5).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 140.
- 6).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 140.
- 7).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 297.
- 8).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 140.
- 9).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 102.
- 10).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 312.
- 11).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 312.
- 12).- LEON XIII, Enciclica Rerum Novarum, Populibros la Prensa.
- 13).- JURISPRUDENCIA ESTABLECIDA con Ejecutorias de - los Autos 1959, 1964, 1969, 1977 y 1979, Informe 1980, Cuarta Sala Pág. 22 - 23.

CAPITULO III

FORMAS DE SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo además de definir el salario, determina las formas en que el trabajador debe percibirlo.

La Ley de 1931 en el Artículo 29, Fracción V, decía: "El contrato de trabajo escrito contendrá: - El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquéllos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera". (1)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, determina la forma y el monto del salario de la siguiente forma:

ARTICULO 25, FRACCION VI.- "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: La forma y monto del salario". (2)

ARTICULO 83.- "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera". (3)

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el es-

tado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que pondrá a disposición del trabajador sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufre la herramienta como consecuencia del trabajo.

El pago del salario por unidad de tiempo puede ser por horas, por día, por semana o mes; en el salario por unidad de obra o destajo se toma en cuenta el número de piezas producidas y entregadas al patrón (zapatos, vestidos, etc.) o puede ser por unidad lineal como en el caso de que se construya una barda, una zanja, etc. Respecto al salario por unidad de obra, debe tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo o al salario remunerador que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo.

Para fijar el salario por unidad de tiempo, se tomará en cuenta lo que produzca el trabajador; en el salario por unidad de obra, a cada unidad producida se fijará una cantidad de dinero, de tal manera que el trabajador al final de la jor-

nada obtenga un salario equivalente al mínimo.

En la Legislación española existe otra forma -- denominada salario por tarea, no determinada en -- el derecho mexicano, pero podría considerarse válida tomando en cuenta que el Artículo 83 de la -- Ley que acepta otras formas.

El salario por tarea lo define la Ley española en el Artículo 38 así:

"El trabajo por tarea consiste en la obligación -- del obrero de realizar una determinada cantidad -- de obra o trabajo en la jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado -- en la tarea". (4)

En este caso se toma en cuenta lo producido, el -- trabajador tiene la obligación de realizar un determinado número de objetos durante la jornada, -- al terminarlos podrá retirarse del trabajo, sin -- que concluya el horario fijado.

El salario por tarea se combina con un sistema -- de primas o incentivos, el patrón se compromete a pagarle al trabajador una cantidad extra por cada pieza que produzca después de concluida su tarea, pero dentro de la jornada, lo que ocasiona un aumento en el salario del trabajador, por ejemplo:

El trabajador al concluir la jornada de trabajo - deberá entregar un total de diez piezas, pero si en lugar de diez entrega trece, recibirá un aumento como premio por las piezas excedentes.

Esta forma de pagos estimula al trabajador el cual puede limitarse a cumplir su tarea o procurarse - un mayor salario, en Rusia dio excelente resultado y se le denominó Stakhanovismo en honor de un trabajador llamado Stakhnov que fue su máximo exponente.

El inconveniente de esta forma es que llevado a - la exageración puede conducir a deplorables resultados ya que el trabajador labora con mayor rapidez para obtener una mejor remuneración, realiza un máximo esfuerzo que le produce un mayor desgaste de energía y pérdida de la salud por falta de descanso, además este exceso de trabajo provoca - fatiga y falta de atención ocasionando a su vez - accidentes de trabajo y baja calidad.

Para los empresarios es conveniente porque su producción aumenta y a respecto señaló Marx que este sistema se presta para una mayor explotación del trabajador, actualmente se sigue utilizando esta forma de pago y los más afectados son los trabajadores a domicilio los cuales muestran una actitud pasiva al respecto, al no decir ante las autorida

des la condición de explotación en que se encuentran ya sea por ignorancia o por su situación económica tan precaria.

Para concluir las formas de pago, señalaremos que estas son las siguientes:

3.1.- EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.

El salario por unidad de tiempo se define como -- aquel en el que la retribución es medida según las horas durante las cuales el trabajador se encuentra a disposición del patrón o para prestar su trabajo; se ha señalado antes que la medida puede ser en horas, día, semana o mes.

Cuando se elige como unidad de trabajo el mes debe considerarse como tal el mes calendario y no el número determinado de días; si es diario se entenderá por día la duración de la jornada máxima de trabajo a la mejor convenida por las partes, en caso de que sea por hora se harán respecto a la hora usual.

Cabanella dice respecto a esta forma de pago lo siguiente:

"Recibe el nombre de salario por tiempo el recibido por el obrero o empleado que cede a su patrón sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado con independencia de la canti

dad de trabajo que ejecuta, es la forma más frecuente de la remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza y por tarea". (5)

3.2.- SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

Este salario también llamado a destajo, se paga tomando en cuenta las unidades producidas o bien por unidad lineal en el caso de construcción de una barda o una zanja. El salario se determina por el número de unidades producidas y por el tiempo ocupado en producirlas. En este caso debe atenderse lo señalado en el párrafo segundo del Artículo 85 que dice:

"La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas - de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos". (6)

El Maestro de Buen Lozano dice de esta forma de salario "El pago a destajo suele combinarse con salario de garantía, igual o superior al mínimo - que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente sea imputable al propio trabajador". (7)

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 83 señala la "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se

hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".(8)

Krotoskin le llaman a esta forma de salario por pieza, a destajo o por medida, de la cual señala:

"El salario por pieza, a destajo por medida, es en contraste a la remuneración por tiempo una forma de retribución que tiene en cuenta el resultado del trabajo, es la forma de remuneración conforme al rendimiento obtenido y al esfuerzo realizado, se ha sostenido a veces que el hecho de que se remunere exactamente el trabajo realizado, se ha sostenido a veces que el hecho de que se remunere exactamente el trabajo realizado transforma el contrato de trabajo en un contrato de locación de obra, abstracción hecha que la existencia de éste no es incompatible con el carácter del trabajador dependiente no está en realidad frente a tal, sino que el salario a destajo es sólo un método especial para calcular la remuneración, sin influir el contenido de la relación laboral, en lo demás, sobre todo el trabaja

dor remunerado por pieza ó medida , no promete un resultado determinado, como lo hace el empresario de una obra, sino que sólo produce trabajo, siendo el resultado la base de la remuneración"

"Para calcular la remuneración a destajo se parte del ejemplo de un total por hora o por día como mínimo hipotético de posible ganancia, mínimo que por regla general supera la remuneración de los trabajadores pagados solo por tiempo, después se calcula el tiempo que en condiciones regulares de trabajo necesita un trabajador normal para confeccionar una pieza o para alcanzar otra unidad de producción que sirve como norma para la determinación del salario".

"Por regla general no se garantiza al trabajador que corre el riesgo de un menor ingreso, en comparación con el que posiblemente habría obtenido al ser remunerado por tiempo, este resultado desfavorable puede presentarse cuando no tiene la aptitud necesaria para alcanzar el término sobre el cual la remuneración fue calculada, pero no cuando la merma de la producción en consecuencia de circunstancias de los que responde el patrón - en este caso el trabajador tiene derecho a la remuneración íntegra que probablemente hubiera conseguido en condiciones normales de trabajo, la ga

garantía de un salario mínimo, no concuerda en rigor con lo natural del salario a destajo sin embargo, moderadamente se garantiza también al trabajador remunerado a destajo una remuneración mínima entrelazando el principio de rendimiento con el más humano de suficiencia pero cuando se garantiza un salario mínimo a un trabajador a destajo es el mínimo hipotético que este debe ganar, según los cálculos hechos al efecto que suele ser mayor que el salario obtenido por un trabajador pagado por tiempo, sino que este salario mínimo equivale al recibido por un trabajador de última categoría". (9)

Como ventaja de esta forma de pago puede señalarse que estimula el rendimiento ya que premia al trabajador capaz, pero puede llevar al trabajador al agotamiento.

Para determinar el monto de las indemnizaciones, el Artículo 89 de la Ley Federal de Trabajo en su segundo párrafo señala "En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivos trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habi-

do un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento" (10)

3.3.- SALARIO A PRECIO ALZADO.

Esta forma de salario señalado por la Ley el Maestro Mario de la Cueva lo define así:

"Es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone a ejecutar".(11)

También señala el Maestro de la Cueva que esta forma de pago se usa cada vez menos ya que además de presentarse a la mayor explotación de los trabajadores presenta ciertos inconvenientes.

De sus características el Maestro de la Cueva Señala:

"Presenta caracteres de los salarios por unidad al tiempo y de obra; del primero, porque la presentación de trabajo se cumplió en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo por lo menos - y del segundo porque existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar".(12)

El salario a Precio Alzado consiste en fijar una cantidad global por la ejecución de una obra. Es decir que se contratan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la ejecución o construcción de una obra y para el pago se determina una cantidad global, por ejemplo un propietario de un predio contrata un trabajador para que ejecute un trabajo consistente en una barda de tres metros de largo por dos de alto, por la cantidad de dos mil pesos.

El Salario al Precio Alzado no debe confundirse con el contrato a Precio Alzado regido por el derecho Civil, la diferencia consiste en que el primero el propietario tiene la obligación de proporcionar los materiales para la realización de la obra y el trabajador aporta sólo su trabajadora cambio de la cantidad de dinero pactada, en el segundo, el constructor de la obra aporta además de su actividad los materiales y el propietario sólo entrega el dinero.

3.4.- SALARIO A COMISION.

Esta otra de las formas de pago señalada por la Ley en su Artículo 83, es la que perciben los Agentes de Comercio que reciben una prima o porcentaje sobre el importe de la mercancía vendida, o sea -

que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios. Esta forma de pago es una de las excepciones permitidas por la Ley, ya que el patrón tiene la obligación de pagar el salario semanal o quincenalmente, de no hacerlo así, esto puede ser causa de rescisión.

El salario a Comisión está reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 286 que dice:

"El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos a dos o las tres de dichas primas". (13)

El Artículo 287 determina el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas señaladas y fija dos normas:

- a).- Si se fija una prima única en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base.
- b).- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos en el momento en que éstos se hagan.

Si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base para que el trabajador percibiera las primas, éstas no podrán retenerse ni descon-

tarse.

Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicio. (14)

El Artículo 83 en la parte final del primer párrafo señala que el salario, aparte de las formas -- mencionadas puede ser de cualquier otra manera. -- Entre estos se puede señalar principalmente a los trabajadores especiales, especialmente los deportistas, a los cuales según el Artículo 294, se les puede pagar su salario por unidad de tiempo -- para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas; en condiciones semejantes se encuentran los actores y los músicos. En el caso de los trabajadores de autotransportes el salario puede ser por día, por viaje, por boletos vendidos por kilómetros recorridos o por circuito.

Además de las formas de pago señaladas por la Ley, existen otras calificaciones de salario hechos -- por Guillermo Cabanellas y Manuel Alonso García -- que pueden considerarse completas y estudian el salario desde varios puntos de vista, son los siguientes:

CLASIFICACION DE GUILLERMO CABANELAS.

a).- POR LA FORMA DE RETRIBUIR EL SERVICIO

Por tiempo, a destajo y por tarea.

b).- POR LA NATURALEZA DE LA RETRIBUCION.

En dinero, en especie y mixta.

c).- EN CUANTO A LA FORMA DE LA PERCEPCION.

Jornada a diario, mensual e incluso anual que no está desechado del todo en la actualidad como lo comprueban los aguinaldos y las remuneraciones extraordinarias similares.

En este caso puede considerarse que las gratificaciones anuales como el aguinaldo incrementan el salario pero no son parte integrante de él.

d).- POR SU ORIGEN DETERMINANTE.

Convensional, legal o judicial.

e).- POR LA NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS.

En dinero, en utilidades y mixto.

f).- POR EL MODO DE INTEGRARSE.

Comisiones, propinas, salarios con premio.

g).- POR LA MANERA DE SER FIJADOS.

Máximo, familiar y mínimo.

La Clasificación que hace Manuel Alonso García, -
comprende las anteriores y agrega lo siguiente:

A).- POR SU CARACTER.

Retribución fija, retribución variable.

B).- EN CUANTO A LA EXPRESION DE SU VALOR.

Retribución nominal y retribución real.

C).- EN CUANTO A MODALIDAD.

Retribución colectiva y familiar.

D).- POR SU GARANTIA.

Retribución garantizada y no garantizada.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO TERCERO

- 1).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ob. Citada, -
Pág. 242.
- 2).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 118.
- 3).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 139.
- 4).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 139.
- 5).- CABANELLAS GUILLERMO, ob. Citada, Pág. 571.
- 6).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 140.
- 7).- DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Ed.
Porrua, México 1970, Pág. 86.
- 8).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 139.
- 9).- KROTOSKIN ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho
- 10).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 141.
- 11).- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo I, Ed. Porrua, México 1972.
- 12).- DE LA GUEVA, ob. Cotada s/p.
- 13).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 297.
- 14).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 297.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL SALARIO.

Se ha definido con anterioridad el salario, corresponde señalar ahora la forma en que la Ley lo clasifica.

La Ley menciona un salario mínimo, el cual clasifica en: General, Profesional y del Campo.

El Salario Mínimo es una de las grandes conquistas legales que el obrero ha logrado en su lucha frente al patrón. Nuestro derecho del trabajo reglamenta el salario mínimo con la finalidad de asegurar al hombre una existencia decorosa en la vida social la cual sólo puede lograr proporcionándole los elementos materiales necesarios.

Los trabajadores mostraron inconformidad por las bajas retribuciones que recibían, porque no les alcanzaba para cubrir las necesidades de él y su familia, por esta razón lucharon por la fijación de un salario mínimo que les permitiera sobrevivir.

Antes de la Constitución de 1917, en la época de la revolución el salario mínimo era fijado por los comandantes militares y los gobernadores. En el Estado de Veracruz el 9 de octubre de 1914 Candido Aguilar fija como salario mínimo el de un peso.

Manuel Aguirre Berlanga el 28 de diciembre de 1915 - fija para el estado de Jalisco un salario mínimo de un peso veinticinco centavos, en el Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1915 promulga la Ley del Trabajo e implanta el Salario Mínimo.

La Constitución de 1917 consagra en el Artículo 123 Fracción VI, el salario mínimo, tendiente a proteger y tutelar a todos los trabajadores, a todos aquéllos que prestan un servicio asegurándoles un salario suficiente, capaz de cubrir las necesidades de ellos y su familia, en forma tal que puedan vivir en las condiciones a que todo ser humano tiene derecho. A tal efecto el mencionado Artículo dice: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida de un obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia". (1)

JUSTIFICACION DEL SALARIO MINIMO.

Desde el siglo pasado y principios del presente, se presentaron conflictos entre defensores e impugnadores del salario mínimo. El liberalismo y el individualismo se opusieron a la reglamentación pues este asunto correspondía a los particulares.

a los particulares, sino también al Estado para garantizar a cada trabajador un mínimo de salario para que tenga posibilidad de desarrollar sus facultades.

Se creó un problema cuando la empresa no podía cubrir a sus trabajadores el salario mínimo y se autorizó en Australia y Nueva Zelandia la reducción del salario mínimo tomando en cuenta las condiciones de la empresa y la competencia extranjera. Esta solución debía aplicarse bajo el principio de que las empresas que no pudieran proporcionar a sus trabajadores lo suficiente para cubrir sus necesidades, no deberían subsistir, ya que sólo podrían hacerlo en base a la explotación del trabajador.

CONCEPTO DEL SALARIO MINIMO.

Acorde con la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931, define el salario mínimo en la forma siguiente:

ARTICULO 99.- El Salario Mínimo es el que atendiendo a las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación, sus placeres honestos, considerándolos como jefes de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos

Se decía que el salario está sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y como ésta es una Ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del estado, resulta no sólo inútil, sino contrario a los principios científicos de la economía - tratan de intervenir en su fijación, el salario tendrá que estar de acuerdo con las necesidades de esa Ley y la intervención oficial sólo acarreará dificultades: si el salario mínimo que se fije es inferior a los salarios que se pagan, producirá la baja de éstos y al contrario si es superior, hará imposible la producción. Además este salario mínimo es siempre rígido, lo cual es un inconveniente ya que las necesidades del mercado de trabajo varían constantemente - este carácter rígido conduce a la injusticia, pues será una misma la cantidad que se pague al trabajador soltero que al casado que sostiene una familia, al competente que al incompetente, etc.

Los Socialistas pugnaron por la fijación del salario mínimo y la Ley de bronce de los salarios, establecida por la Ley de la Oferta y la Demanda, percibían salario que sólo les permitía subsistir lo que era contrario a la dignidad humana y no permitía a los trabajadores progresar. El intervencionismo y el socialismo de estado consideraron que la libertad sólo

a los particulares, sino también al Estado para garantizar a cada trabajador un mínimo de salario para que tenga posibilidad de desarrollar sus facultades.

Se creó un problema cuando la empresa no podía cubrir a sus trabajadores el salario mínimo y se autoriza en Australia y Nueva Zelanda la reducción del salario mínimo tomando en cuenta las condiciones de la empresa y la competencia extranjera. Esta solución debía aplicarse bajo el principio de que las empresas que no pudieran proporcionar a sus trabajadores lo suficiente para cubrir sus necesidades, no deberían subsistir, ya que sólo podrían hacerlo en base a la explotación del trabajador.

CONCEPTO DEL SALARIO MINIMO.

Acorde con la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931, define el salario mínimo en la forma siguiente:

ARTICULO 99.- El Salario Mínimo es el que atendiendo a las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación, sus placeres honestos, considerándolos como jefes de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos

necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no reciba salario.

"Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores en lo que se refiere a la habitación, cultivo, corte de leña y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida".(2)

En 1962 se reformó el Artículo 123 Constitucional en varias de sus fracciones entre las cuales se encontraba la VI, las reformas hechas tuvieron como meta la fijación de los salarios mínimos por zonas económicas y para esto se crearon las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos.

Después de la mencionada reforma a la Fracción VI del Artículo 123, el salario mínimo quedó reglamentado así:

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, las segundas se aplicarán en ramos determinados de la industria o del comercio en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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 mínimos profesionales se fijaron considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas por los representantes de los trabajadores, de los patronos, del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma que las Comisiones Regionales. (3)

Posteriormente a la Reforma de 1962, el Artículo - 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se modifica así:

ARTICULO 99. - Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden materia, social cultural y para -- proveer la educación de sus hijos. (4)

La Ley Federal del Trabajo vigente lo define en su Artículo 90 de la siguiente manera:

ARTICULO 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que deberá recibir en efectivo el trabajador por los servicios en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. (5)

El maestro Mario de la Cueva lo define como:

"La retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales". (6)

Algunas legislaciones consideran la existencia de un salario mínimo o salario vital, con estos términos puede precisarse su verdadera naturaleza, la cual consiste en asegurar a los trabajadores un determinado nivel de vida.

El salario mínimo puede ser vital o industrial. -

El salario mínimo vital se fija tomando en cuenta las necesidades del trabajador y el salario mínimo industrial según las posibilidades de la industria en base a esto sería variable de acuerdo con la prosperidad de cada una de ellas, pero nunca -

deberá ser inferior al salario mínimo general.

El salario mínimo vital es igual para todas las - industrias que obtengan mayor beneficio deberán - pagar mejores salarios, pero esto sería problema para fijar el salario justo y su fijación correspondería al estado.

Fijar el salario mínimo y el justo correspondería a las asociaciones profesionales conseguirlo en las contrataciones colectivas a través de la huelga.

El salario mínimo ideal es la cantidad mínima para adquirir el nivel deseado por el Estado y el - salario mínimo real es el que se fija tomando en consideración las necesidades del trabajador y -- las condiciones de la industria para pagarlo.

El salario nominal es la cantidad de dinero que - recibe un trabajador y salario efectivo o real el que se determina por la suma de objetos que se -- pueden obtener con él.

El Maestro Mario de la Cueva en su libro "Derecho Mexicano del Trabajo, Pag. 669 dice:

"El salario mínimo tiene una triple finalidad: -- asegurar la satisfacción de las necesidades propiamente vitales, asegurar la educación de los hi

jos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho" (7)

Como se ha dicho antes, la fijación del salario mínimo por nuestras leyes es una de las principales conquistas de la clase trabajadora, impidiendo su explotación por que no pueden ser contratados con un salario inferior al mínimo señalado. Sólo puede ser menor cuando se pacte laborar menos de la jornada legal.

El salario mínimo no debe ser fijado por períodos de tiempo más o menos prolongados, porque, hoy es suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia, pero mañana ya no lo es.

La fijación de los salarios mínimos generales o profesionales corresponde a la Comisión Regional de los salarios mínimos que funcionará en cada zona económica durante cuatro años y estará integrada con un representante del gobierno designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social previa consulta con los gobernadores, además con representantes de los patronos y trabajadores, propietarios y suplentes cuyo número no será menor de dos o mayor a cinco y en el caso que los patronos y los trabajadores no los designe lo hará la Secretaría de Trabajo.

Los salarios mínimos generales y profesionales se fijan cada año y regirán a partir del primero de enero. Cuando el trabajador labore a destajo, se deberá fijar a cada unidad un precio para que por un trabajo normal obtenga el salario mínimo, además el precio de los objetos producidos varía si el trabajo es diurno mixto o nocturno.

Salario mínimo del campo es menor que el fijado para la ciudad, porque las necesidades de un trabajador del campo son menores, además el propietario del predio tiene la obligación de otorgarle otras prestaciones como son habitación gratuita y hacerle las reparaciones en caso de deterioro, -- así como un terreno contiguo para la cría de animales de corral.

4.1.- SALARIO MINIMO GENERAL.

Este caso se refiere a los trabajadores de la ciudad que no tienen una profesión determinada o un oficio clasificado por la Ley. Aunque la intención del Artículo 123 es procurarle al trabajador que pueda satisfacer las necesidades mínimas de él y su familia, tanto en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos, hemos visto que esto no se da en las prácticas ya que el patrón únicamente se -

preocupa porque el trabajador pueda reponer las energías gastadas, para que pueda seguir vendiéndole su fuerza de trabajo.

El salario mínimo general es inferior al salario mínimo profesional pero superior al salario mínimo de los trabajadores del campo.

El Maestro Nestor de Buen dice del salario mínimo general que: "Nuestra realidad económica demuestra que el salario es insuficiente ya que difícilmente le puede servir al trabajador para algo más que para la atención de las necesidades vitales, a causa de esto el estado ha tomado la responsabilidad de crear satisfactores que pueda obtener el trabajador para él y su familia a un precio mínimo o algunas veces sin costo alguno"(8)

4.2.- SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

Se refiere a los trabajadores que pertenecen a determinadas ramas de la industria o del comercio o en profesiones o trabajos especiales, y el no pagarlo es causa de rescisión de contrato.

El salario es fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con las informaciones y proposiciones de las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos.

En el Artículo 123 no se había fijado el salario mínimo industrial, al respecto dice Trueba Urbina "Los Constituyentes de 1917, con franca tendencia revolucionaria, en la Fracción VI del Artículo 123 Constitución la institución del salario mínimo vital, que es general para todos los trabajadores - en todas las industrias, profesiones, oficios o - especialidades, por cuanto que es aquel que se -- considera suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos como jefe de familia".

En cambio desecharon el sistema oficial del salario mínimo industrial o profesional a que se refieren las Leyes de Australia y Nueva Zelandia, - incompatible con el derecho creado en las Fracciones XVII y XVIII del mencionado Artículo 123. Consecuentemente estructuraron la fijación económica del salario mínimo vital y del salario mínimo dejaron al libre juego de la lucha de clases la fijación del salario mínimo profesional en los - contratos colectivos y por medio de la huelga que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre -- los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

(9)

El principal problema en el caso de los salarios mínimos profesionales es el de la determinación de las categorías de los trabajadores. La solución presentada fue la de integrar categorías con una denominación específica y describir sus funciones y así evitar la explotación de los trabajadores cuando desempeñan trabajos calificados, pero este mecanismo se prestó para que el patrón cambiara la denominación y disminuyera funciones en aquellos puestos que tienen señalado un salario mínimo profesional.

El criterio del Maestro de la Cueva respecto al salario mínimo profesional es el siguiente:

"Cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos, apenas si llegaban quejas de los trabajadores de la aguja, en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos".(10)

4.3.- SALARIO MINIMO DEL CAMPO.

El Artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo habla del salario mínimo del campo:

"Los trabajadores del campo dentro de los lineamientos señalados en el Artículo 90 disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades"(11)

El patrón aprovecha esta situación para pagarle al trabajador un salario mínimo inferior al del trabajador de la ciudad no importándole que aquel realice un trabajo más rudo y por tanto sufra desgaste mayor de energías.

SALARIO REMUNERADOR.

El concepto del salario remunerador sustituye la vieja idea del salario justo, y confirma que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagar el empresario por sus servicios a un trabajador y esto equivale a que se le esté pagando al trabajador un salario remunerador. Además no debe ser por períodos prolongados porque pierde su finalidad.

La idea general es que no pueden existir reglas fijas para la fijación del salario remunerador y determinar con exactitud el monto de todos y cada uno de los salarios para que sean remunerativos.

El salario mínimo debe corresponder a los trabajadores que desempeñan las categorías más bajas, por ejemplo: Peones, cargadores, barrenderos, etc., -

es decir, el trabajo más simple; en cambio el trabajador calificado o técnico deberá recibir un salario superior, ya que de no ser así se cometerá una injusticia.

No puede ser el mismo salario el que percibe un minero cuyo esfuerzo físico en el desempeño de sus labores agotadoras, al salario que percibe un trabajador que es vigilante de una empresa, al empleado que labora en un aeropuerto transmitiendo ordenes, para que levanten el vuelo los pilotos en sus aparatos o para que aterricen en virtud de que el segundo tiene un máximo de responsabilidad con respecto a la vida de las tripulaciones y de los pasajeros y produce un mayor desgaste nervios.

El salario remunerador es esencialmente variable y debe tomarse en cuenta la calidad y la intensidad del trabajo y las condiciones de la empresa.

En ocasiones el salario que se fija es remunerador pero con el transcurso del tiempo deja de serlo y en ocasiones podría llegar a ser un salario inhumano.

IGUALDAD DE SALARIO.

El Artículo 123 Constitucional en su Fracción VII dice:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual". (12)

La idea de trabajo igual, salario igual es una aspiración de la clase trabajadora porque le proporciona una protección independiente de cualidades personales, así todos los trabajadores que tienen la misma categoría en una empresa perciben el mismo salario sin importar la capacidad o eficiencia de cada uno de ellos.

Cuando un trabajador considera que desempeña el mismo trabajo en las mismas condiciones que otro que percibe un salario superior puede demandar -- ante la junta de Conciliación y Arbitraje, ejercitando la acción de nivelación de salario y el pago de diferencias y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un principio sostuvo que la carga de la prueba le corresponde al patrón pero posteriormente cambió ese criterio y consideró que la carga de la prueba corresponde al actor, este criterio es el vigente.

Se presentaron dos situaciones con respecto a la nivelación de salario que son:

1.- Cuando no exista contrato colectivo de trabajo.

2.- Cuando existe contrato.

El primer caso se recurre a la junta ejercitando la acción de nivelación de salario y el pago de las diferencias.

El segundo cuando el patrón pago a un trabajador un salario superior a los demás de la misma categoría no necesariamente tiene que recurrir individualmente demandando ante las autoridades laborales, porque en este caso se violó el contrato colectivo y pueden recurrir a la huelga por la violación del contrato.

Es muy difícil probar en un juicio que un trabajador desempeña el mismo trabajo que otro en las mismas condiciones de eficiencia, además el patrón podrá probar al mismo tiempo si lo cree pertinente en sentido negativo porque la Ley no lo prohíbe, que no es el mismo trabajo o bien que el actor en juicio no lo desempeña con la misma eficiencia que el otro.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO CUARTO

- 1).- EMILIO O. RABASA, GLORIA CABALLERO, Constitución Política de los E.U.M. México 1982, Pág.226
- 2).- ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY, ob. - Citada, Pág. 244.
- 3).- CONSTITUCION POLITICA, ob. Citada, Pág. 226.
- 4).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 244.
- 5).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 141 - y 142.
- 6).- DE LA CUEVA, ob. Citada, Pág. 311.
- 7).- DE LA CUEVA, Ob. Citada, Pág. 669 .
- 8).- DE BUEN, ob. Citada, Pág. 208.
- 9).- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1970, Pág. 33.
- 10).- DE LA CUEVA, ob. Citada, Pág. 312.
- 11).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 143 -
- 12).- CONSTITUCION POLITICA, ob. Citada, Pág. 226.

CAPITULO V

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Con la finalidad de asegurar al trabajador una percepción efectiva de su salario, y en consecuencia una vida decorosa y digna para él y su familia, - la Legislación vigente ha creado medidas y normas que tienden a asegurar a cada trabajador una percepción efectiva de la remuneración correspondiente por la prestación de sus servicios.

A las normas y medidas que protegen el salario del trabajador se les denomina "Normas Protectoras del Salario", y se determinan en el Artículo 123 Fracciones VIII, X, XXIV, d(, e) y f) del Apartado A y Fracción IV y VI del Apartado B, así como con la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VII del Título III. La protección derivada de la Ley no sólo contiene disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrón, sino también - contra personas ajenas a la relación laboral.

La protección al salario comprende los siguientes aspectos:

- 1.- Protección contra los abusos del Patrón
- 2.- Protección contra los acreedores del - Patrón.
- 3.- Protección contra los actos del trabaja dor.

5.1.- PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON

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

"Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho sera nula".(1)

Esta disposición forma parte del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, aunque con distinta redacción fue ratificada por nuestro país.

"Se deberá prohibir a los empleadores Limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario".(2)

a).- LA IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO.

La irrenunciabilidad del salario se ha determinado en el párrafo introductivo en la Fracción del Artículo 123 que dice:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato". (3)

Este principio se confirmó en el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo contenido - consagra la irrenunciabilidad del derecho del tra-

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

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

"No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos en escrito o verbal, la estipulación que establezca". (4)

Se reafirma este principio en el Artículo 33 según el cual:

"Es nula la renuncia a que los - los trabajadores hagan de los sa- larios devengados, de las indem- nificaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados

cualquiera que sea la forma o denominación que se le de". (5)

Este derecho se repite en el Texto del Artículo 99 de la nueva Ley.

Aunque por todos los medios legales los legisladores han procurado proteger al trabajador y evitar que éste renuncie al derecho de percibir su salario, dichas renunciaciones se presentan frecuentemente pero siempre en forma simulada, ya que el trabajador declara haber recibido con anterioridad los pagos correspondientes.

b).- LUGAR Y DIA DE PAGO

En el Artículo 123 Constitucional Fracc. XXVII Inciso d, se establece como condición nula aunque se pacte:

"Los que señalan lugar y recreo fonda, café, taberna, cantina - o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados de estos establecimientos". (6)

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

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

Otra excepción se presenta en el caso de los trabajadores que residen en la frontera norte del país, en cuyo caso el noventa por ciento de las operaciones se efectúan en moneda extranjera, por lo que los patrones pagan los salarios a sus trabajadores en esa moneda y es aceptado por los mismos. El mismo caso se señala para los trabajadores de los buques al encontrarse estos en puerto extranjero según el Artículo 201 de la Ley Federal de Trabajo.

En cuanto al pago en especie, el Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo lo permite siempre - que se pague parte en efectivo y parte en especie la cual deberá ser apropiada al uso personal del trabajador y su familia.

La Ley Federal del trabajo en sus Artículos 108 y 109 establece que el pago del salario deberá efectuarse en el lugar donde se preste el trabajo y deberá hacerse además en día y hora laborable o inmediatamente después de su terminación según convengan el trabajador y el patrón. La excepción a esta norma se presenta en el caso de los trabajadores viajantes cuyo pago se hace mediante abono en cuenta de cheques o remisión hacia algún punto de su ruta.

Además de las condiciones anteriores, el pago deberá hacerse directamente al trabajador, excepto en el caso de que éste se encuentre imposibilitado para hacerlo personalmente, en cuyo caso se hará el pago a la persona autorizada por el trabajador como apoderado.

c).- MEDIOS DE PAGO

Las disposiciones del Artículo 123 Constitucional Fracción X determinan:

"El salario deberá pagarse presencialmente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda". (7)

El caso de las domésticas se reglamenta en el Artículo 334 de la Ley Federal de Trabajo el que establece que la habitación y alimentos incrementan el salario en su 50%.

d).- LOS ECONOMATOS.

Son las tiendas o almacenes en los que se vende a los trabajadores los bienes de consumo necesario y de uso frecuente, con rebajas considerables en relación con los precios del mercado en general. Esto fue la consecuencia del aumento en el costo de la vida, el consecuente abatimiento de los salarios reales. Tomando en cuenta el número de trabajadores debería obligarse a las empresas con un número mayor de 100, a constituir estas tiendas y así proteger el poder adquisitivo del salario.

La Constitución en su Artículo 123, prohíbe la existencia de tiendas de raya, pero en la actualidad se han establecido instituciones en las que interviene el patrón y el sindicato, para vender a los trabajadores artículos de consumo a precio reducido. Para que estas instituciones puedan funcionar tienen que cumplir con las reglas impuestas por el Artículo 103 Constitucional que son:

a).- Las Instituciones tienen por

objeto la venta de ropa, comestibles y artículos para el hogar a precios reducidos.

- b).- La Organización del almacén o tienda puede únicamente llevarse a cabo previo convenio entre los trabajadores y los patrones.
- c).- La Organización es bipartita por lo que en el comercio debe determinarse. La participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del economato.
- d).- La adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.
- e).- Los precios de los artículos deberán fijarse por convenio entre los trabajadores y los patrones; no podrán ser superiores a los precios oficiales, o a los que rijan en el mercado y cualquier modificación en los precios debe --

ajustarse a los principios
de fijación de precios.

e).- LA PROHIBICION DE LA COMPENSACION

La Fracción VIII del Artículo 123 prohíbe la recompensación entre deudas del trabajador y del patrón que efectúe al salario mínimo. Este principio se confirma en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 105 que dice:

"El salario de los trabajadores
no será objeto de compensación."(8)

De acuerdo a este principio, si el trabajador contrae una deuda con su patrón, éste debe apearse a lo que determina la Ley para realizar los descuentos que cubran el importe de la deuda, pero deberá pagar al trabajador su salario puntualmente.

f).- LA PROHIBICION DE REDUCIR O SUSPENDER

EL PAGO

El patrón no puede modificar las condiciones de trabajo, por lo tanto no puede reducir el salario ya que esto es causa de rescisión de la relación de trabajo, y el trabajador tiene dos acciones en este caso; el pago de su salario completo y la rescisión por causas imputables al patrón, esto es de acuerdo a lo señalado por la Ley Federal de

Trabajo en sus Artículos 51 Fracción IV, 97 y 110.

g).- PROHIBICION DE MULTA.

Cuando el patrón celebre el contrato de trabajo - no podrá fijar multas para el trabajador que cometa faltas, ya que lo prohíbe la Constitución en su Artículo 123 Fracción XXVII Inciso F, y en el caso de que el patrón fijará una multa ésta ocasionará la rescisión del contrato o bien podrá reclamar la devolución de la cantidad que indebidamente se le descontó por multas.

h).- LA PROHIBICION GENERAL DE LOS DESCUENTOS Y SUS EXCEPCIONES.

El salario es el patrimonio del trabajador por lo que nadie tiene derecho a disponer de él, ya que nadie puede hacerse justicia por propia mano, si se pretende resarcir un daño.

La Ley Federal de Trabajo en su Artículo 110 autoriza los descuentos en los siguientes casos:

a) .- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios

de un mes y el descuento será el que convengan - el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

b).- El pago de rentas de habitación de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 151 Fracción II, Inciso a, de la Ley Federal de Trabajo que no podrá exceder del quince por ciento del monto del salario.

c).- Pago de cuotas por la adquisición de habitaciones libremente aceptados por el trabajador.

d).- Pago de cuotas para la constitución y Fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro siempre que los trabajadores manifiesten empresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

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

f).- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. Este descuento, sólo es posible en los salarios superiores, pero sólo cuando se trate de cuotas or-

dinarias y no necesariamente consentimiento del trabajador.

g).- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103 bis. de la Ley Federal del Trabajo, cuyo destino es la adquisición de bienes de consumo o pago de servicios. El trabajador debe aceptar libremente los descuentos que no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

i).- PROHIBICION AL PATRON DE EXIGIR AL TRABAJADOR INTERESES POR DEUDAS.

El Artículo III de la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe expresamente al señalar:

"Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses".(9)

En los casos que haya préstamos, anticipo de salario o por cualquier otro motivo que el trabajador contraiga deudas con el patrón, éste no podrá exigir intereses de acuerdo con el Artículo anterior.

5.2.- LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON.

El Artículo 123 Fracción XXIII de la Constitución establece:

"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera - otros, en los casos de concurso o quiebra". (10)

Al respecto también interviene el Código Civil en su Artículo 2989 cuyo texto dice:

"Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que les paguen los - créditos que tengan por salarios o -- sueldos devengados en el último año y por indemnización ante la autoridad - que corresponde, en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquier otro".(11)

Esto es con la finalidad de anteponer los valores humanos a los materiales, si un capitalista no le paga su crédito a otro, esto no debe repercutir - en los derechos del trabajador. La protección al salario ante esta situación es la siguiente:

a).- PREFERENCIA ABSOLUTA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.

El Artículo 113 de la Ley Federal de Trabajo establece al respecto:

"Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfrutaban de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón". (12)

b).- LOS CONCURSOS DE ACREEDORES Y LA PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO.

Desde la Ley de 31 se establecía el principio de que el trabajador no necesita entrar en concursos para recibir el pago de sus salarios, sólo que no determinaban un procedimiento efectivo para el pago y es hasta la Ley de 1970 que en su Artículo 114 establece que la única autoridad competente para intervenir en los conflictos de trabajo es la junta de Conciliación y Arbitraje, su texto dice:

"Los trabajadores no necesitan en-

trar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje - procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de - los salarios e indemnizaciones".(13)

c). - LA CONCURRENCIA DE EMBARGOS.

Es frecuente que se presenten situaciones conflictivas entre dos o más embargos practicados por la Junta de Conciliación y Arbitraje o por un juez - civil, para solucionar esta situación el Artículo 966 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo dice:

"El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo aún cuando sea posterior es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje". (14)

La Fracción I del mismo Artículo resuelve el problema en el caso de concurrencia de embargo por créditos de trabajo, será preferente al primero, salvo el caso de preferencia de derecho.

d).- PREFERENCIA DE LOS CREDITOS DE TRABAJO SOBRE LOS DE GARANTIA REAL Y LOS CON RESERVA DE

DOMINIO.

La preferencia de los créditos de trabajo es absoluta por tanto si en ejecución de un adeudo se embarga un bien que reporta un gravamen real la preferencia del crédito de trabajo es efectiva - el acreedor prendario o hipotecario podrá comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la existencia de otros bienes, lo que hace necesaria la suspensión de un privilegio, al frente a otros acreedores de derecho civil.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 113 expresa:

"Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores sobre preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, - los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón". (15)

5.3.- LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS
ACREEDORES DEL TRABAJADOR. *

Las deudas contraídas por los trabajadores - con terceros no atañen a la relación del tra-

bajo, pero como una finalidad del derecho del trabajo, no es sólo la defensa del trabajador -- frente al patrón, sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa, y esto sólo se logra protegiendo al salario del trabajador, ya que sería -- imposible si estuviera expuesto a pasar a las ma -- nos de todos los acreedores, y para lograrlo se han dictado las siguientes normas:

a).- LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO
DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR

El Artículo 100 de la Ley Federal de Trabajo establece que el salario se pagará directamente al trabajador. La excepción a esta regla la señala la Ley cuando dice que el trabajador "esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro". En este caso el patrón debe cerciorarse si efectivamente se encuentra imposibilitado, ya que -- "El pago hecho en contravención a lo dispuesto, no librára de responsabilidad al patrón". (16)

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

b).- LA NULIDAD DE LA CESION DE LOS SALARIOS.

El Artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo -

dice:

"Es nula la cesión de los salarios, en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé" (17)

La cesión de salarios es uno de los casos de --- división entre la defensa del salario contra el patrón y contra los acreedores del trabajador, - ya que la disposición que decreta la nulidad de la cesión se refiere tanto a la cesión al patrón como a personas ajenas a la relación de trabajo. Esta medida es una defensa fundamental ya que de nada serviría la prohibición de los descuentos - y la inembargabilidad de los salarios si estos - pudieran cederse libremente.

c).- LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO.

El Artículo 123 Constitucional en su Fracción -- VIII decretó la inembargabilidad del salario y - se confirma en el Artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo. Esta legislación se refiere tanto - al salario mínimo como al superior, en este caso sólo hay una excepción y en el caso de pensiones alimenticias, con el requisito de que esto sea - decretado por autoridad competente, y en favor -

de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Para garantizar esta protección el mismo Artículo 112 señala:

"Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial administrativa de embargo". (18)

CONCLUSIONES.

- 1.- El salario no debe considerarse como una contraprestación, sino como una obligación derivada de la relación laboral.
- 2.- El trabajador tiene derecho a percibir salario desde el momento en que está a disposición del patrón.
- 3.- Los pagos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones en especie o cualquier cantidad que perciba el trabajador como consecuencia de su trabajo, integran el salario, -- cuando son cubiertos en forma regular y constante y no ocasional.
- 4.- Las indemnizaciones que perciban los trabajadores se les debe pagar con el salario integrado.
- 5.- Cuando el trabajador demande su reinstalación, los salarios se le deben pagar con los incrementos que sufra.
- 6.- El trabajador siempre debe percibir como mínimo el salario mínimo legal, a menos que pacte laborar menos de la jornada legal.
- 7.- Será causa de rescisión cuando el patrón no le cubra el salario semanal o quincenalmente en moneda de curso legal, salvo excepciones (comisionistas)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO QUINTO

- 1).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 114.
- 2).- DE LA CUEVA, ob. Citada.
- 3).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS E.U.M. ob. Citada,
Pág. 231.
- 4).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 87.
- 5).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 114.
- 6).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS E.U.M., ob. Citada
Pág. 231.
- 7).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS E.U.M., ob. Citada
Pág. 227.
- 8).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 146.
- 9).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada, Pág. 148.
- 10).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS E.U.M., ob. Citada
Pág. 230.
- 11).- CODIGO CIVIL DE LA FEDERACION, Ed. Porrúa, Pág.-
512.
- 12).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada 149.
- 13).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ob. Citada 149.

- 8.- La fijación de los salarios mínimos profesionales tiene por objeto evitar la explotación de los trabajadores cuando desempeñan trabajos -- calificados.
- 9.- El no pagar el salario mínimo profesional es -- causa de rescisión de contrato.
- 10.- Para el trabajador es difícil probar en juicio la cantidad que recibe como propina, ya que no puede determinarse cuánto recibe diariamente, por eso el promedio de la propina debe reglamentarse en los contratos individuales o colectivos.
- 11.- Las normas protectoras garantizan que el trabajador o sus familiares reciban las prestaciones a que tienen derecho.
- 12.- Obligarse a las empresas, cuando tengan un número de trabajadores superior a los 100 a constituir tiendas para venta de ropa y productos básicos para su alimentación y el salario tenga un mayor poder adquisitivo..

BIBLIOGRAFIA

- 1.- A. ROVART, Citado por Planiol y Ripert, Tratado Práctico de Derecho Civil, Tomo III, La Haba - na Cuba, 1940.
- 2.- BRAVO UGARTE JOSE, Historia de México, Tomo II Ed. Jus, México, 1953.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Labo - ral. Tomo I, Buenos Aires.
- 4.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1970.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa, México 1972.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO. Síntesis de Derecho del Tra - bajo. UNAM 1963.
- 7.- GIDE CHARLES. Curso de Economía Política. Paris, Francia.
- 8.- HUMBOLDT BARON ALEJANDRO DE. Ensayo Político so - bre el Reino de la Nueva España. Cfa. General - ed, S.A.
- 9.- KROTOSKIN ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Ed. Palma Buenos Aires.
- 10.- LEON XIII. ENCICLICA RERUM NOVARUM. Populibros La Prensa.

- 11.- MONTOYA FERNANDEZ HECTOR. El Salario Rural en -
México. México 1962.
- 12.- REUS ASCENCIO ANTONIO. El Salario y su Determi-
nación Técnica. México 1971.
- 13.- SCHLOS DAVID FREDERICK. Sistemas de Remuneración
Industrial. Madrid 1903.
- 14.- SILVA HERZOG JESUS. El Agrarismo y la Reforma -
Agraria. F.C.E. México 1959.
- 15.- TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. -
Porrua.
- 16.- ZARCO FRANCISCO. Los Constituyentes de 1857. --
México 1867.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS -
UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 4.- CODIGO CIVIL DE LA FEDERACION,

I N D I C E

PROLOGO.

Pág.

CAPITULO I

1.1.- Origen de la Palabra Salario.....	1
1.2.- Antecedentes Históricos.....	1
1.3.- Concepto de Salario.....	30

CAPITULO I.I

INTEGRACION DEL SALARIO.

2.1.- Gratificaciones.....	38
2.2.- Pagos Efectivos por Cuota Diaria.....	39
2.3.- Habitación.....	40
2.4.- Comisiones.....	40
2.5.- Prestaciones en Especie.....	41
2.6.- Primas.....	43
2.7.- Otras Prestaciones.....	43

CAPITULO I.II

FORMAS DE SALARIO

3.1.- Unidad de Tiempo.....	52
3.2.- Unidad de Obra.....	53
3.3.- A Precio Alzado.....	57
3.4.- A Comisión.....	58

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL SALARIO

- 4.1.- Salarios Mínicos Generales.....
- 4.2.- Salarios Mínicos Profesionales.....
- 4.3.- Salario Mímino del Campo.....

CAPITULO V

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- 5.1.- Protección Contra los Abusos del Patrón
- 5.2.- Protección Contra los Acreedores del Pa
trón.....
- 5.3.- Protección Contra los Acreedores del --
Trabajador.....