

201
332



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

SALARIO, MODALIDADES Y SISTEMAS DE APLICACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

ARIADNE GUTIERREZ ZAMORA FERNANDEZ

FALLA DE ORIGEN



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.

INTRODUCCION:

Cualquier trabajo que pretenda tener un carácter científico, se enfrenta a multitud de dificultades. Al abordar las cuestiones que aquí se tratan, nos encontramos con la complicación que representan las relaciones humanas; tratar de comprenderlas, dilucidar sus múltiples manifestaciones, es una de las intenciones de este estudio, lo que ha sido motivo de enjundiosos estudios por parte de sociólogos, antropólogos y todos aquellos que basan su estudio en la humanidad misma.

Una de las manifestaciones de las relaciones humanas es el trabajo; éste además dió origen a nuestra rama del derecho en que el interés principal consiste en conocer las distintas formas en que se puede presentar la relación laboral y las condiciones que ella genera.

Es bien sabido, sin embargo, que el derecho del trabajo no es tan antiguo como otros, sino que surgió por una necesidad social derivada de la Revolución Industrial, propiciando su desprendimiento del derecho civil. Es a partir de los romanos, que todas las relaciones laborales se regularon por normas del IUS CIVILE. Precisamente, puesto que el Derecho Romano es la base sobre la cual se ha construido

nuestro sistema jurídico, hemos tomado sus figuras como antecedente, no tanto del Derecho Laboral, sino de la regulación del trabajo así como de sus manifestaciones y consecuencias; es por este camino que llegamos al verdadero interés de nuestra tesis: EL SALARIO.

El salario remunerador, de alguna manera, ha sido una permanente aspiración aunque no siempre haya existido en esa forma. Si embargo estamos concientes que tal aspiración siempre ha ejercido gran influencia en el comportamiento social, incluso siendo el motivo de distintos hechos e ideologías hoy históricas.

El salario ha sido objeto de estudio de múltiples economistas, quienes han pretendido a través de distintas fórmulas, el posibilitar su aplicación de tal forma que no hubieran problemas de crisis salarial. Todo parece indicar que esas crisis forman parte de ciclos que cada vez deterioran más el poder adquisitivo del salario, lo que se ha acentuado particularmente en los últimos tiempos.

Es en razón de lo anterior, que en los diferentes países se han adoptado medidas tendientes a apoyar y fortalecer el poder adquisitivo del salario de los trabajadores; en México las más recientes de estas medidas han sido el llama-

de 'PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA' y el 'PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONOMICO', ambas manifestaciones del interesante y moderno fenómeno denominado 'concertación social', mediante los cuales se pretende rehabilitar el salario y la economía en general; aunque significa un sacrificio a corto plazo, para obtener resultados futuros.

SALARIO, MODALIDADES Y SISTEMAS DE APLICACION

CAPITULO I: SALARIO, MARCO CONCEPTUAL.

- I.1.- SURGIMIENTO Y CONCEPTO DEL TRABAJO
- I.2.- DIVISION DEL TRABAJO
- I.3.- REGULACION DEL TRABAJO EN ROMA
- I.4.- REGULACION DEL TRABAJO EN MEXICO
- I.5.- CONTRATO DE TRABAJO

I.1.- SURGIMIENTO Y CONCEPTO DEL TRABAJO

Hablar del trabajo, ya sea de su surgimiento o de su concepto, es tanto como hablar del desarrollo del hombre, puesto que desde su origen, el hombre se ha dedicado, al manejo del fuego y el trabajo de los metales, a la recolección de frutos, a la domesticación de animales y a muchas otras tareas, todas ellas encaminadas a proporcionar de una u otra forma satisfactoras a la humanidad.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos decir que el trabajo es un esfuerzo que se realiza para la obtención de satisfactoras; o dicho de otra manera, el trabajo surge como una necesidad que a su vez, va a satisfacer otras necesidades.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre de los demás seres vivientes, y es tan antiguo, que la historia de éste y de la humanidad se pueden considerar como una sola.

Etimológicamente la palabra trabajo, proviene de la palabra latina TRABS, TRABIS, que quiere decir traba, porque el trabajo se entiende como una traba para el que lo ejecuta, puesto que siempre lleva implícito el desarrollo de

determinado esfuerzo. 'Otros encuentran su raíz en la palabra latina LABORARE o LABRARE, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra'. (1)

Encontramos que en casi todas las culturas de la antigüedad de alguna manera practicaron la esclavitud. Una de las fuentes principales de ésta fueron las guerras, que de ser un medio de exterminio, pasaron a ser un medio de conquista en estas circunstancias, los vencidos generalmente eran sometidos a la esclavitud.

Para los hombres de la antigüedad, principalmente en Roma y Grecia, el trabajo era considerado como algo vil y despreciable, lo que hacía que para los filósofos estuviera justificada la esclavitud.

Sin embargo también hubo pueblos que dieron importancia al trabajo, como Egipto y Babilonia; incluso los egipcios creían, que el Dios creador, les dió al hombre el pan y el trabajo, para que viva de ellos. Por su parte en Babilonia, había tres clases sociales: la de los hombres libres, los muchkinu y los esclavos; éstos últimos a diferencia de la concepción romana, podían casarse con personas libres, ejercer el comercio y poseer peculio. Así mismo en el Código de Hammurabi, se reglamenta el trabajo, el aprendizaje y el

1.- Ramírez Reynoso, Braulio, Trabajo, En: Diccionario jurídico mexicano, T. VIII, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, Ed. Porrúa, México, 1985, pp. 302

salario mínimo.

Ya mencionamos que el desarrollo del trabajo y el de la humanidad, han sido paralelos, por lo que notamos que el trabajo como actividad realizada por el hombre, reviste diferentes aspectos y además influye en el desarrollo de los mismos; tales aspectos son: el humano, social, económico y jurídico.

1.- Desde el punto de vista humano, el trabajo es la manifestación de un quehacer del hombre, dicho quehacer, que representa un esfuerzo muestra diferencias en cuanto al realizado por los animales ya que, el de éstos es irracional y tampoco es igual a la energía mecánica que producen las máquinas.

2.- Socialmente, el trabajo representa un medio para la relación entre los hombres, que puede ser a título personal, o bien en relación a miembros de una agrupación profesional determinada. Desde nuestro punto de vista, también es un proceso de ascenso en la escala social, un elemento más de la lucha de clases.

3.- Económicamente, es un factor de la producción que en la medida que cumple con la satisfacción de necesida-

des específicas, adquiere su máximo valor. Dentro de este terreno encontramos que el trabajo se caracteriza esencialmente por la utilidad que representa su realización.

4.- Jurídicamente, el trabajo toma una importancia que nace de su condición de actividad capaz de ser regulada por el derecho.

Así encontramos que el proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929, en su artículo 4° dice del mismo: "Se entiende por trabajo: cualquier esfuerzo material, intelectual o mixto, desarrollado para la producción económica".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8° segundo párrafo dice: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Sergio Domínguez Vargas entiende el trabajo: "Como el esfuerzo que realiza el hombre para la obtención de satisfactores". (2)

En términos generales la definición que se ha dado del trabajo es similar en diferentes épocas, como lo mar-

2.- Domínguez Vargas, Sergio, Teoría económica, 9a edición, Ed. Porrúa, México, 1981, pp. 53

can el proyecto de Código Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo vigente. Para todos o casi todos, el trabajo representa un esfuerzo al desarrollar una actividad determinada.

I.2.- DIVISION DEL TRABAJO

La división del trabajo es una forma práctica de la cooperación, ya que consiste en la distribución y diferenciación de labores, tareas y servicios que forman una obra común.

Consideramos que la división del trabajo, tiene su base en la ley del mínimo esfuerzo, que redundará en la economía de tiempo, en un menor costo y por supuesto mayor perfección. En cuanto a esto, es la doctrina Hedonista la que sostiene la fórmula de obtener mayor provecho a cambio de menor esfuerzo.

Las manifestaciones de la división del trabajo, se dan desde las primeras organizaciones humanas de tal forma que es casi sin notarlas. Es en la familia donde encontramos las formas primarias de dicha división; "la designación de tareas se basa en el sexo, la edad o el rango, o en algunos casos en la destreza adquirida y demostrada". (3)

3.- Chinoy, Ely, La sociedad, la edición, 10a reimpresión, Fondo de cultura económica, México, 1980, pp: 259

En base a las características anteriores, cada elemento de la familia tenía una tarea específica designada; así por ejemplo, al pater familias le correspondía realizar la caza mayor, proteger a la familia, etc; las mujeres se encargaban de conservar los alimentos provenientes de los animales cazados o pescados, y así cada miembro del clan familiar debía desarrollar adecuadamente su tarea para que en conjunto funcionaran perfectamente. Esta división del trabajo fue evolucionando con el paso del tiempo, hasta llegar a formar parte muy importante de los procesos productivos de la actualidad.

Encontramos en la Edad Media, una división del trabajo cada vez más sistematizada, debido principalmente a la demanda recaída sobre los diferentes productos que se encontraban en el mercado; esto llevó a que el artesano que anteriormente se ocupaba de producir cualquiera de esos productos, tuviera de alguna manera que especializarse en la fabricación de uno solo de ellos, es así como van surgiendo dentro de la organización social de la época los talleres, gremios y otras organizaciones.

Entendemos que la división del trabajo da como resultado una mejor calidad; ya que, al haber especialización en lo que se realiza, se es menos disperso en las técnicas

o formas de fabricación y producción de un objeto o satisfactor determinado, pero es perfectamente aplicable a las áreas intelectuales o de investigación que también forman parte muy importante del quehacer humano.

'Pero sólo en las sociedades industriales han llevado los hombres a una división del trabajo tan elaborada, que Henry Ford alguna vez definió los fines de la producción en serie como la reducción de la tarea del obrero a una cadena de ensamble para hacer, hasta donde sea posible, solo una cosa con un solo movimiento'. (4)

I.3.- REGULACION DEL TRABAJO EN ROMA

El derecho romano, es la base de los sistemas jurídicos actuales de distintos países entre ellos el nuestro, es precisamente por esto que consideramos importante realizar un estudio, aunque somero, sobre la regulación del trabajo en el mundo romano; en este, no existieron normas expresas que regularan las relaciones laborales; por tanto, fue necesario recurrir y apoyarse en figuras jurídicas que pertenecían al derecho civil (IUS CIVILE).

La persistencia de la esclavitud y la consideración que se hacía del trabajo como un producto, y no como

4.- Chinoy, Ely, Op. Cit, pp. 257

/87

una prestación personal, dan pie para incluir las relaciones surgidas de esta manera, dentro del círculo de la propiedad.

'El trabajo en consecuencia, no es realidad que engendra relaciones fundadas en él mismo, sino un hecho ligado a la condición del esclavo que lo realiza, susceptible de cualquiera de los negocios jurídicos que tienen a las cosas como objeto'. (5)

La esclavitud existía por diferentes motivos, principalmente el del nacimiento dentro de la categoría de los esclavos, aunque por supuesto había otras como podía ser el haberse fingido esclavo; asimismo, este régimen se extinguía a título personal, a causa de distintas razones, que a su vez, dieron lugar a otras figuras jurídicas como: la MANUMISSIO y la DISPOSICION DE LA LEY.

A) MANUMISSIO.- Esta es el acto por virtud del cual el esclavo se hace libre y ciudadano. Generalmente la transformación de esclavo en liberto, la hace el dominus (señor), a cambio, de que el esclavo le corresponda con una servidumbre; es decir, el ahora liberto queda obligado con su señor a servirle.

5.- Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo. 4a edición, Ediciones Aries, Barcelona, S/F, pp. 54

Las formas más conocidas de MANUMISSIO eran tres: CENSU, VINDICTA y TESTAMENTARIA.

1) CENSU.- que se relacionaba con la inscripción del esclavo en el censo de ciudadanos.

2) VINDICTA.- o también conocida como proceso fingido, en el cual, el dominus se hacía acompañar de un amigo, quien declaraba que el esclavo era hombre libre, al no oponerse el dominus o señor, el pretor, consul o gobernador con firmaba tal declaración.

3) TESTAMENTARIA.- podía realizarse de dos formas, ya fuera por nombrar heredero al esclavo, que sería de forma directa o también, indirectamente, indicando al heredero relice la manumisión de un esclavo específico.

B) DISPOSICION DE LA LEY.- Esta se daba cuando se obtenía la libertad por concesión del Estado.

Por la MANUMISSIO se hacen patentes las relaciones de trabajo; aunque incipientes en su independencia, logrando un desarrollo cada vez más importante, y señalando así, el cambio de la esclavitud a un régimen de subordinación.

El cambio de situación del sujeto, mediante la MANUMISSIO como ya lo mencionamos, se realiza por el señor y generalmente a cambio de una servidumbre; es decir, da pie a la existencia de una obligación adquirida por el antes esclavo y ahora liberto, de prestar servicios por cuenta del mismo señor que le concedió la MANUMISSIO. Lo más importante de esta figura, es que entra en vigor la concesión de capacidad jurídica al esclavo, que al haber sido considerado siempre como una cosa, estaba privado de ella y a consecuencia de és to se eleva a la condición de sujeto de derecho.

Ya como liberto, se da a éste la capacidad de con tratar sus servicios a terceros; lo que originó la constante relajación de la institución, que tuvo una modificación en sentido inverso por el paso de hombres originalmente libres en ciervos, todo esto como consecuencia de las variaciones dadas en el medio económico-social. El ciclo se completó, por la extinción del vínculo entre el liberto y su señor; es decir, ya no había la obligación para aquél de necesariamente prestar una servidumbre para el que fuera su amo.

'La relación de patronato es una relación de de--pendencia, más amplia que la derivada de la pura y simple prestación de servicios'. (6)

Lo anterior se da alrededor de una recíproca estimación del deber de fidelidad, de parte del liberto para con el patrono, derivada de la subordinación del primero con éste. De igual forma se da la obligación del patrono de otorgar protección al liberto, lo que es considerado como resultado de la amplitud del poder de aquél. Por otro lado, en el derecho de familia, se producen ciertas relaciones reguladoras de las relaciones laborales, aunque si bien sólo se valen de normas que afectan únicamente a dicho derecho.

El conflicto en este sentido, se compone de un planteamiento sumamente fácil y una lógica solución que reside, en la propia estructura de la familia romana. Dentro de ésta, sólo el pater familias es sui juris, lo que quiere decir que todos los demás miembros de la familia son alieni juris, y por tanto, se encuentran sometidos a la voluntad del padre representada por la patria potestad y consecuentemente, impedidos de la capacidad para obligarse por sí mismos.

El resultado de esa falta de capacidad para obligarse, es que todos los productos o provechos obtenidos por su trabajo sean del pater familias, como una continuidad de la potestad ejercida sobre los demás miembros de la familia, que además alcanza un valor absoluto.

También en el derecho romano, y mediante la vía administrativa, se dieron ciertas manifestaciones formadas por la prestación de un servicio (trabajo). Se prohibieron los trabajos ilícitos, considerándose como tales, los que atentaran contra el decoro y la honestidad; se dieron medidas de protección a los menores, normas que regularon la jornada de trabajo y los descansos, así como también las relaciones a la fijación de los salarios.

Por otro lado junto a instituciones básicas de derecho privado en las que subsumen las relaciones de trabajo, así como las ya enumeradas normas proteccionistas, se deben tomar en cuenta aquellas otras figuras jurídicas que crean verdaderas relaciones de trabajo a raíz de su propia naturaleza: tal es el caso del contrato de mandato, la locatio y el colonato.

DEL MANDATO:

El mandato (mandatum) es un contrato por el cual una persona, el mandante, encomienda a otra, el mandatario, la realización gratuita de determinado acto, por cuenta e interés de aquella o de un tercero. (7)

7.- Bialostoski, Sara, Panorama de derecho romano, Textos universitarios, UNAM, México, 1982, pp. 189

DE LA LOCATIO:

Encontramos que para el derecho romano, había una noción unitaria de la locatio (arrendamiento); que sin embargo abarcaba tres formas de relaciones que han llegado hasta nuestros días como: LOCATIO-CONDUCTIO REI (arrendamiento de cosas), LOCATIO-CONDUCTIO OPERIS (arrendamiento de obra) y LOCATIO-CONDUCTIO OPERARUM (arrendamiento de servicios).

'El arrendamiento (LOCATIO-CONDUCTIO) es un contrato por el cual una de las partes se obliga a proporcionar a la otra, el uso y disfrute temporal de una cosa, o a la prestación de determinados servicios o a la ejecución de una obra, a cambio de una determinada cantidad de dinero llamada merces'. (8)

Mientras el trabajador fue esclavo, el arrendamiento de éste se confundía con el de una cosa; pero las marcadas diferencias entre el esclavo y el liberto, y la posterior y paulatina desaparición de aquél, lo que da como resultado que se una la idea de trabajador a una condición personal, lleva a que pierda sentido la LOCATIO REI y por lo tanto, cobren mayor importancia las dos formas restantes. Esa importancia se refleja tanto en el valor como en la categoría jurídica que adquieren, que da las bases para que sobre

8. - Bialostoski, Sara, Op. Cit, pp. 182

éstas se de un principio de continuidad que se unirá por último al mismo contrato de trabajo de los ordenamientos modernos.

LOCATIO-CONDUCTIO OPERIS:

Era un contrato en virtud del cual, una persona (conductor), se comprometía a la ejecución de una obra, mediante el pago de una retribución en dinero.

'Hay locatio operis cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo'. (9)

En este tipo de contrato, en realidad no importa quien es él que se compromete a la realización de la obra, ya que la obligación reside en entregar ésta terminada. Incluso, dicha obra puede realizarse bajo la dirección del locator, o por propia iniciativa del conductor. Sin embargo, para no confundir la LOCATIO-OPERIS con una compraventa, es necesario que los materiales que se requieran para llevar a cabo la obra, sean suministrados por quien la encarga (locator)

9.- Petit, Eugène, Tratado elemental de derecho romano, Ediciones Selectas, México, 1982, pp. 404

LOCATIO-CONDUCTIO OPERARUM:

Este era un contrato en virtud del cual una persona se comprometía a la prestación de servicios determinados por cuenta de otro.

Para este contrato, lo importante no era el resultado final derivado de la prestación de servicios, sino, el tiempo que durara la propia prestación de servicios; es por ello que se fijaba la remuneración del conductor en base a ese tiempo. Es decir, en este caso el conductor no va a proporcionar o procurar al locator el disfrute de una cosa por la que le deberan la remuneración (merces), sino, precisamente la prestación de servicios. Aunque es pertinente mencionar que no todos los servicios podían formar parte o considerarse dentro de esta figura, por lo que a la remuneración de aquellas que no pertenecían a este contrato se les denominaba HONORARIUM.

'El arrendamiento de servicios constituye la típica expresión del trabajo por cuenta ajena'. (10)

Sin importar que se trate de una LOCATIO-CONDUCTIO OPERIS o LOCATIO-CONDUCTIO OPERARUM, el contrato obliga a una de las partes a prestar los servicios convenidos; en

10.- Alonso García, Manuel, Op. Cit, pp. 56

tanto a la otra, a pagar la 'merces' estipulada.

Por lo que toca a los riesgos, en la *LOCATIO-CONDUCTIO OPERARUM*, el conductor corre con ellos pero la merces, queda debida en principio, ésto, si el trabajo no pudo realizarse por caso fortuito o fuerza mayor. En la *LOCATIO-CONDUCTIO OPERIS*, la merces no se debe sino posterior a la terminación de la obra y aprobada por el locator por lo que si la obra, perece antes de la aceptación por parte del locator, el conductor correrá con todos los riesgos, pero si ya fue aceptada y recibida la obra, los riesgos de esta serán para el locator, quien por supuesto deberá la merces convenida al contratar.

DEL COLONATO:

Algunas de las causas que dieron origen a este sistema son;

- A) Existía ya en algunas comarcas.
- B) Se formaron numerosos colonatos por barbaros vencidos.
- C) Por los desordenes que se dieron en el Bajo Imperio, los pequeños propietarios, optaban por dejar sus tierras a los ricos antes que perderlas, y quedarse colonos pa-

ra trabajarlas en paz.

D) A partir de Constantino, se decidió que aquel que cultivara durante treinta años la tierra de otro se volviera colono.

La diferencia entre colonato y esclavitud es que, el colono poseía personalidad jurídica, podía casarse, adquirir bienes y hacerse acreedor o deudor; sin embargo, le estaba estrictamente prohibido enajenar sin el consentimiento de su amo o señor.

La característica fundamental de esta institución es la vinculación del colono y su familia a la tierra que cultiva, y los hijos de este también serán colonos, quedando les prohibido abandonar la tierra. Realmente no se da una relación de trabajo en sentido estricto, más bien existe una subordinación que se manifiesta de dos formas: indirecta para con el patrón y directa con la tierra misma.

'El colono satisface al propietario un canon, bien en dinero o en especie, y de su pago responde con sus bienes'. (11) Encontramos que es precisamente por esto, que se le estaba vetado al colono enajenar sus bienes sin la autorización del dueño de la tierra.

11.- Alonso García, Manuel, Op. Cit. pp. 56

La verdad es que el dueño del terreno trataba al colono, como si fuera un esclavo; ya que, si durante la esclavitud el sujeto era considerado como una cosa, en el colono se le conceptúa dependiente de una cosa y por lo tanto, sigue el destino de la cosa. Esto permitía que si el propietario vendía el terreno, junto con él iban los colonos. Así el colono surge como un sector intermedio, entre los hombres libres y los esclavos.

I.4.- REGULACION DEL TRABAJO EN MEXICO

El derecho mexicano tiene su base en los principios que rigieron al derecho romano; es por ello que muchos de los contratos que se manejan en la actualidad, tienen su origen en los contratos romanos.

Los primeros romanos que se dedicaban a la agricultura, o eran guerreros ajenos a lo referente al comercio y la industria y tenían necesidades muy limitadas; por esto el prestamo en dinero, el cambio, en sus diferentes formas era suficiente para satisfacerlas. Es lógico que a medida que se fueron desarrollando como grupo social, también aumentaran sus necesidades; las relaciones con los demás miembros de la comunidad y por lo mismo, tuvieron que ir estableciendo las normas que regirían cada uno de sus actos. De esta ma

nera surgieron los más primitivos contratos, que al igual que la sociedad romana, fueron evolucionando hasta las formas que actualmente conocemos.

El derecho romano determina, que para que una promesa contractual sea válida y por lo tanto exigible, necesita de un fundamento jurídico (causa civiles).

'Así 'contractus' para los primeros romanos, no es todo acuerdo de voluntad, sino exclusivamente aquel que da base a obligaciones sancionadas por una acción civil' (12)

Las dos primeras formas de obligarse fueron el nexum y la sponsio. Al lado del nexum se utilizó la sponsio, como medio para dar fuerza jurídica a los convenios destinados a producir una obligación. El nexum, era una sujeción personal, un negocio, 'por medio del cual, una persona somete a otro o a sí mismo, como garantía de una deuda contraída a modo de préstamo'. (13)

Por su parte la sponsio, tenía un carácter religioso, y era usada por los ciudadanos romanos para garantizar por medio de ella a los contratos verbales; precisamente por su sentido religioso, los extranjeros no podían hacer uso de ella.

12.- Bialostoski, Sara, Op. Cit, pp. 149

13.- Ibid, pp. 161

Es desde fines de la República, que se determinan y distinguen cuatro tipos de contratos que son: verbales, literales, reales y consensuales, de los que a continuación intentaremos hacer una breve exposición.

A) CONTRATOS VERBIS (VERBALES)

Son las formas más antiguas que conocieron los romanos, tienen la característica de ser esencialmente formales y las palabras solemnes que les perfeccionaban eran fijadas por el ius civile.

B) CONTRATOS LITERIS (LITERALES)

Estos contratos se perfeccionaban mediante ciertas palabras escritas que eran establecidas por la tradición.

C) CONTRATOS REALES

Estos contratos se perfeccionaban mediante la entrega de la cosa (RE); es decir, que además del consentimiento de las partes debe realizarse la datio rei.

D) CONTRATOS CONSENSUALES

Son los que se perfeccionan con el mero consentimiento (NUDO CONSENSU), lo que significa, que no requieren de forma alguna verbal o literal, o de una datio rei. Este tipo de contratos se deriva del derecho de gentes. Encuentra-

mos que el pretor peregrino fue el primero en reconocer este tipo de convenciones (contratos consensuales), que poco a poco y por causa de la importancia tanto económica como social que dichos negocios tenían, fueron también reconocidos por la jurisprudencia clásica.

Dentro de esta división de los contratos, se reconocieron cuatro que son: la compraventa, el arrendamiento, la sociedad y el mandato; de los cuales nos interesa el segundo (arrendamiento), al que nos hemos referido anteriormente.

Ahora bien, por lo que respecta al desarrollo que ha tenido el derecho del trabajo en la historia de México, hemos dividido la misma para un breve análisis, en las siguientes épocas históricas:

- 1.- EPOCA AZTECA;
- 2.- LA COLONIA;
- 3.- EPOCA INDEPENDIENTE Y EL IMPERIO;
- 4.- EPOCA CONTEMPORANEA.

1.- EPOCA AZTECA:

El pueblo azteca se componía por el común del pue

blo (macehuales), los nobles, los guerreros y los sacerdotes

Los primeros eran aquellos que necesitaban de un trabajo para subsistir; mientras que los restantes obtenían de éstos (macehuales), los productos que requerían para satisfacer sus necesidades.

'La clase de los guerreros gozó siempre de los más altos privilegios. El Rey debía pertenecer a esa clase....' (14) Correspondía precisamente a esta clase gobernar y hacer la guerra, la que se realizaba por conquista, o para obtener prisioneros para ofrendar a los dioses (también llamadas guerras floridas).

Por su parte los sacerdotes, quienes se encargaban de la práctica de los ritos y ceremonias religiosas eran tan importantes como los guerreros; y es debido a la gran influencia ejercida por las divinidades sobre la vida de los aztecas, que gobernaban indirectamente a la población.

En cuanto a los macehuales, que constituían la parte económicamente activa de la población tenían como actividad fundamental la agricultura, aunque no era la única ocupación. Había artesanos que se abocaban al desempeño de los diferentes oficios; o quienes desarrollaban otras activida-

14.- Castorena, J. Jesús, Manual de derecho obrero, 6a edición, S/E, México, 1973, pp. 36

des obteniendo por éstas elementos de subsistencia. La producción de los artesanos se vendía en el mercado de Tlatelolco, pero también llevaban a cabo las obras que se les encomendaban.

Como lo dijimos, las divinidades tenían gran influencia sobre todos los aspectos de la vida de los aztecas; por ello, cada asociación de artesanos tenía su propia divinidad. De igual forma vivían en un mismo barrio y enseñaban a sus hijos el oficio.

'Es interesante además hacer observar que los aztecas no menospreciaron jamás la práctica de los oficios, según la importancia de su actividad así eran las consideraciones de que se hacía objeto a quienes lo practicaban...' (15)

Dentro de la sociedad azteca se practicó la libertad de trabajo. Los únicos trabajos obligatorios eran los de confeccionar los vestidos de los nobles, construir sus casas y cultivar sus campos, pero estos siempre fueron remunerados. En general el trabajo únicamente podía darse como resultado o consecuencia, de un mutuo acuerdo entre quien lo prestaba y quien lo recibía. Junto con la idea de la libertad de trabajo, se desarrolló la de la recepción íntegra de la remuneración.

Las que podríamos llamar las clases más bajas de la sociedad azteca, eran tres; los esclavos, los siervos y los tamemes.

1.- Los esclavos, no fueron considerados cosas; como ocurrió en Roma o Grecia, sino por el contrario eran una entidad jurídica, que podía tener patrimonio propio, adquirir bienes, etc; aunque tenía la obligación de trabajar para el señor; otra diferencia con la concepción romana es que el hijo de un esclavo no nacía esclavo.

2.- los siervos por su parte, eran los trabajadores del campo, también llamados mayeques. Esta clase social coincide con el régimen del colonato romano y el feudo de la Edad Media.

3.- Por último los tamemes, eran en realidad la clase más baja del sistema social, eran cargadores a los que se utilizaba como un simple medio de transporte no pudiendo realizar otra actividad.

2.- LA COLONIA:

El sistema gremial que se dió en la Colonia, fue perceptiblemente diferente al régimen corporativo de Europa.

Este gozaba de una gran autonomía, pudiendo por tanto dictar el derecho en lo relacionado con la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, sin necesitar de homologación alguna. 'En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de los Gremios... en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres' (16)

Las leyes de Indias que fueron creadas para evitar los abusos de los españoles para con los indígenas, forman un conjunto de disposiciones de las cuales, las que se refirieron al trabajo, nos muestran que siempre se ha buscado de una u otra forma el mejoramiento de las clases trabajadoras, que en este caso específico eran los 'indios'.

Dentro de estas leyes, algunas regularon el contrato de trabajo de los indígenas, protegiéndolos; limitaron también la edad de admisión en el trabajo, obligando a un trato humano a quienes los empleaba además de limitar la duración del contrato a un año. Otras se ocuparon de la regulación del salario, con el fin de que los indígenas obtuvieran íntegro éste; se estableció la obligación de pagar en dinero, en un plazo de ocho días y en propia mano del trabajador.

16.- De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo T.I., 6a edición, Ed. Porrúa, México, 1980, pp. 39

Ya en las leyes de Indias se manejó la idea de salarios mínimos, con su debida protección.

Por otra parte se estipuló el descanso obligatorio en los domingos; se prohibió la contratación de indígenas para ser trasladados de su lugar de residencia a más de cuatro leguas.

Como un verdadero Código las Leyes de Indias establecieron las sanciones que se aplicarían a quienes no cumplieran con las normas anteriores.

3.- EPOCA INDEPENDIENTE Y EL IMPERIO:

En esta época se sustituyeron las Ordenanzas de los gremios, por reglamentos, aunque fueron muy pocos los que se ocuparon de los intereses de quienes ejercían algún oficio.

En México durante la primera mitad del siglo XIX, siguió aplicandose el antiguo derecho español, las leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novisima Recopilación. La condición de los trabajadores además de no haber mejorado sufrió los efectos del desequilibrio social, económico y político de la época.

En un somero recorrido histórico, encontramos el desarrollo de los preceptos legales en relación al trabajo; en primer término, en 1810, Miguel Hidalgo abolio la esclavitud, en 1847 el proyecto de Constitución prohíbe los monopolios en cualquier tipo de industria o comercio, así como el de profesiones; en 1856 el proyecto de Constitución, consigno la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, así como la justa retribución por la prestación de servicios.

Durante el Imperio del Archiduque Maximiliano de Habsburgo, éste convencido de que las naciones no pueden cimentar su desarrollo y progreso en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un gran esfuerzo en defensa de los campesinos y trabajadores.

Maximiliano promulgó dos ordenamientos que regularon las relaciones laborales; uno de ellos es el Estatuto provisional del Imperio, y el otro la que se llamó Ley del Trabajo del Imperio.

4.- EPOCA CONTEMPORANEA:

Con las huelgas que se dieron a principios del presente siglo, se marco el punto de partida de la legisla-

ción del Trabajo en México. La primera de ellas, fué la de Cananea, seguida de las de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa Veracruz. Paralelamente a estos sucesos, los partidos políticos pugnaban por una legislación laboral; así en 1906, se publica el Programa del Partido Liberal Mexicano, de los hermanos Flores Magón, que contiene proposiciones concretas para integrar una legislación laboral.

Las dos primeras leyes del trabajo fueron, la del Estado de México de 1904 (riesgos profesionales), y la de Nuevo León en 1906.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, hubo numerosas manifestaciones legislativas en materia de trabajo; entre las que podemos contar la Ley que creó el Departamento de Trabajo de 1911, dependiente de la Secretaría de Fomento (durante el gobierno de Madero). Por su parte legislaron en materia de trabajo los estados de Coahuila (1912); Veracruz (1914); Yucatán (1915); Hidalgo, Zacatecas y por segunda ocasión Coahuila (1916)

En la Constitución de 1917, se incluyó un capítulo especial que consignaba las bases reguladoras del trabajo formulándose el artículo 123.

'La mayoría de los Estados de la República hizo uso de la facultad que les concedió el texto primitivo del artículo 123 de la Constitución, y cada uno de ellos expidió leyes del trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que consideraron de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo de las entidades'. (17)

Las dos últimas legislaciones en este ámbito, son la Ley Federal del trabajo de 1931, y la vigente de 1970.

I.5.- CONTRATO DE TRABAJO

Sabemos que es fuente de una obligación el hecho que la produce; encontramos pues, que la obligación tiene por fuente un contrato, cuando es resultado de una compraventa, un arrendamiento, etc. 'La voz obligación, de ob y ligare (unir una cosa con otra), sirve en el lenguaje jurídico para designar el vínculo, también de naturaleza jurídica, por el cual nos constituimos en la necesidad de dar, hacer o no hacer alguna cosa'. (18)

Entendemos entonces, que el contrato, es el medio por el cual se crean derechos y obligaciones, tomando en cuenta la voluntad de los contratantes que forman parte del mismo. Para que un contrato exista, es necesario el consenti-

17.- Castorena, J. Jesús. Op. Cit, pp. 51

18.- Cabanellas, Guillermo, Contrato de trabajo T I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, pp. 28

miento y el objeto que pueda ser materia del mismo; ahora bien, el contrato es un acto jurídico bilateral que se forma precisamente, por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que por sí produce o transmite derechos y obligaciones.

El Código Civil vigente define lo que es convenio y contrato en sus artículos 1792 y 1793.

Artículo 1792 C.C; 'Convenio es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones'

Artículo 1793 C.C; 'Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos'.

Dentro de la doctrina laboral, existen dos tendencias, una es la contractualista y la otra es la relacionista.

En cuanto a la contractualista, se ha fundamentado en la tradición civilista, tratando de imponer al contrato de trabajo las mismas o por lo menos similares características que los contratos civiles; en éstos, predomina el principio de igualdad de las partes y de autonomía de la volun-

dad, que son dos de las características que rigen al derecho privado.

El problema más importante que se ha dado alrededor del contrato de trabajo, por lo menos en lo que respecta a las teorías civiles, es el pensar que se considere al hombre como un objeto, o si no al hombre si a su esfuerzo (trabajo) que en última instancia está unido a él de tal forma, que representan uno solo. La anterior preocupación, surge a raíz de que sabemos precisamente de acuerdo a la teoría civil, que sólo las cosas que están en el comercio, son susceptibles de contratación; entonces y en base a esto, de una u otra forma, se consideró el trabajo como un objeto del comercio y se ha equiparado el contrato de trabajo con los diferentes contratos civiles.

A) CONTRATO DE TRABAJO Y ARRENDAMIENTO

De acuerdo a éste, la cosa rentada siempre va a ser la fuerza de trabajo. Sin embargo, no se puede creer que la obligación que se origina en virtud del contrato de trabajo, se concrete simplemente a conceder a favor de otro el goce de la fuerza de trabajo. Además, también sabemos que el arrendamiento supone la devolución de la cosa dada en arrendamiento, al momento de terminarse el contrato.

B) CONTRATO DE TRABAJO Y COMPRAVENTA

'Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa'. (19)

Al comparar el contrato de trabajo con la compraventa, nos damos cuenta que se trató de subsanar el problema que constituía la devolución de la cosa en el arrendamiento; aunque, por otro lado surgiera otro problema más directo a la propia naturaleza de la compraventa como lo es, la transmisión de una cosa.

Los partidarios de esta teoría, pretendieron igualar la fuerza de trabajo a la energía eléctrica; para así establecer que el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma. Por lo tanto entendemos que lo importante sería la fuerza de trabajo, y no el hombre, que es la fuente de ésta y la desarrolla.

Sin embargo el contrato de compraventa es instantáneo, y el contrato de trabajo es de tracto sucesivo.

En fin, el contrato de trabajo ha querido ser com

19.- Cavazos Flores, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, 4a edición, Ed. Trillas, México, 1985, pp. 110

parado por los civilistas, con casi todos los contratos que forman parte de esta área del derecho. Pero a diferencia de los civiles, el contrato de trabajo pertenece al derecho público, siendo su más importante diferencia, la suplencia que se da de la autonomía de la voluntad, 'las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral'. (20)

Encontramos desde nuestro punto de vista, que no obstante, podemos hablar de la voluntad de las partes, puesto que deberán manifestar dicha voluntad por lo menos, para expresar si aceptan o no las condiciones de la relación o contrato de trabajo, que como ya hemos dicho no podrán ser inferiores a las mínimas estipuladas en la ley.

'En el siglo pasado emergió el Derecho del Trabajo o Derecho Obrero como una rama independiente, desprendiéndose del Derecho Civil; mientras correspondió al Derecho Privado, las condiciones de trabajo fueron establecidas libremente por las partes, pero ello condujo a resultados injustos e inhumanos; fue entonces necesario instituir dichas relaciones heteronómicamente, es decir desde fuera, en normas de orden público, irrenunciables, impuestas forzosamente por el Estado, y pasaron a ser parte del derecho público'. (21)

20.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, 6a edición, Ed. Porrúa, México, 1981, pp. 277

21.- Bejarano Sanchez, Manuel, Obligaciones civiles; Ed. Harla, México, 1982, pp. 34

Para muchos es indispensable la existencia de un contrato para que se origine válidamente la relación de trabajo; es decir, si no hay contrato entonces no hay relación jurídica entre el patrón y el trabajador; o dicho de otra manera, la relación de trabajo se forma como relación jurídica por la celebración del contrato de trabajo. Todo esto nos hace llegar a la idea que de contrato de trabajo tienen Hueck y Niperdey: "Es el acuerdo de voluntad que crea y configura la relación de trabajo". (22)

En cuanto a la otra tendencia, es decir la relacionista, Wolfgang Sibert principal exponente de ella, sostenía que debía comprenderse la relación de trabajo, como la incorporación del trabajador a la empresa, de lo que resulta la prestación de servicios y el pago de un salario. "Se estimó tal relación como acontractual, a fin que fuera gobernada por la Ley o por el Derecho Objetivo proteccionista de los trabajadores". (23)

En base a lo expuesto por Sibert y por supuesto otros autores que lo respaldaron, se dió por llamar a esta teoría, la teoría de la incorporación, donde lo más importante resultaba ser precisamente dicha incorporación, que nosotros entendemos como la iniciación de la prestación del servicio.

22.- Hueck y Niperdey, Compendio de derecho del trabajo, Ed. Revista de derecho privado, Madrid, 1963, pp. 84

23.- Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit., pp. 277

En si la relación de trabajo, es una situación de hecho donde se reconoce como acto decisivo el empleo del trabajador en la empresa; lo que representa un acuerdo de voluntad, entre el trabajador y el patrón.

'La relación de trabajo, es la relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquél está obligado, frente a este, a la prestación de un trabajo'. (24)

La Ley Federal del Trabajo menciona en primer término la relación de trabajo, refiriéndose simple y llanamente a quien presta un servicio bajo la dependencia o subordinación del patrón.

Artículo 20 L.F.T; 'Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos

efectos'.

Este artículo de la Ley, no diferencia claramente la relación de trabajo del contrato, "pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario". (25)

Pero como ya lo hemos mencionado, la relación de trabajo es una situación de hecho, y por lo tanto, se origina en el preciso momento en que se comienza a prestar el servicio; en cambio, el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades; así puede darse el caso de la existencia de un contrato de trabajo, pero sin relación de trabajo. Pero si hay relación de trabajo, se presume la existencia de un contrato (presunción *juris tantum*).

Por supuesto como ya es sabido, la falta de contrato escrito es imputable al patrón; lo cual, significa que la falta de contrato no priva al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo. Personalmente creemos que el artículo 21 de la Ley, tiene por objeto otorgar a quien presta un servicio personal cierta ventaja, a menos, por supuesto que el patrón demuestre lo contrario.

25.- Cavaros Flores, Baltasar y otros, Nueva Ley Federal del trabajo tematizada y sistematizada, 22a edición, Ed. Trillas, México, 1988, pp. 115

Los elementos de la relación de trabajo y del contrato de trabajo son: De la relación, los subjetivos (trabajador y patrón), y los objetivos (prestación del servicio y el salario) mientras que del contrato, son la voluntad y el objeto posible.

RELACION DE TRABAJO:

A) ELEMENTOS SUBJETIVOS

TRABAJADOR. - Como trabajador reconocemos a toda persona que realiza una labor que será socialmente útil y que tendrá un contenido económico; sólo las personas físicas, pueden ser trabajadores puesto que, las personas morales no pueden por sí mismas prestar servicios sino que necesariamente requieren de las primeras para tal fin; 'la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados' (26)

PATRON. - Contrariamente a la concepción del trabajador, el patrón podrá ser una persona física o una moral; si fuese el segundo caso también podría ser un ente público o privado. Sin importar estas consideraciones, el patrón es

26.- Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, T VI, 14a edición, Ed. Heliastrea, Buenos Aires, 1980, pp. 449

quien recibe los servicios del trabajador.

B) ELEMENTOS OBJETIVOS

PRESTACION DEL TRABAJO.- éste deberá ser personal y subordinado; es decir, no podrá el trabajador dejar o pedir a otro que realice su trabajo, porque entonces la relación de trabajo no se daría con él sino con la otra persona.

SALARIO.- En cuanto a éste, a todo el que realiza un trabajo corresponde una justa retribución.

CONTRATO DE TRABAJO:

A) **VOLUNTAD.**- Que en realidad es un mero consentimiento, podemos definirlo como 'la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato'. (27)

El consentimiento puede ser expreso o tácito; se tratará del primer caso, cuando se otorgue el contrato de acuerdo a lo estipulado por el artículo 25 de la Ley; tendremos que es tácito, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

27.- Dávalos, José, Derecho del trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1985, pp. 108

B) OBJETO POSIBLE. - Este se manifiesta de dos formas principales: el objeto directo, que para el trabajador es la obligación de prestar el servicio personal subordinado, y para el patrón la obligación de pagar el salario; la otra forma es el objeto indirecto, que será la prestación efectiva del trabajo y el pago del salario.

La omisión del objeto es decir, el trabajo a realizar y el monto del salario no ocasiona la nulidad del contrato, ya que, el primero será acorde a la capacidad del trabajador, y el segundo no podrá ser menor al mínimo fijado por la Ley.

Además de estos elementos, el contrato de trabajo cuenta con cuatro presupuestos de validez: capacidad, ausencia de vicios del consentimiento, licitud en el objeto y forma.

CAPACIDAD. - ésta es de dos formas, de goce y de ejercicio; la capacidad de goce, es un atributo de la personalidad, y la poseen todos los hombres. La capacidad de ejercicio por su parte, es la que tienen los ciudadanos para ejercitar sus derechos, previo cumplimiento de ciertos requisitos.

AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.- significa que dicho consentimiento, debe ser otorgado de manera cierta y libre o espontánea. Si éste se dió propiciado por engaños (dolo), una creencia equivocada (error) o por amenazas (violencia); es obvio que nos encontramos frente a una voluntad viciada. Vgr. artículo 47 frc I y II de la Ley Federaal del Trabajo.

LICITUD EN EL OBJETO.- es decir, que no sea contrario a lo establecido por las leyes de interés público. Según el artículo 1830 del C.C. vigente, 'es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres'.

FORMA.- significa que el contrato debe otorgarse de acuerdo a la manera establecida por la ley, cumpliendo con los requisitos que ésta considere necesarios. Es el artículo 25 de la Ley, el que nos indica los requisitos mínimos que debe contener el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede ser individual, colectivo o contrato ley.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

1.- POR TIEMPO INDEFINIDO: es la regla general de los contratos laborales, en el que el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, sin que el patrón pueda obligarle a continuarla, ya que a nadie se puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento.

2.- POR OBRA DETERMINADA: en este contrato, tiene especial interés la temporalidad del objeto del mismo; o sea, una vez llevado a cabo tal objeto, se produce la extinción del contrato.

3.- POR TIEMPO DETERMINADO: está sujeto exclusivamente al transcurso del tiempo, y a diferencia del contrato por obra determinada, se encuentra sujeto a modalidades tales como el plazo y la condición.

Sin embargo el artículo 49 de la Ley determina que:

Artículo 49.- 'El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

...V. Cuando se trate de trabajadores eventuales'

CONTRATO COLECTIVO:

Artículo 386 L.F.T.- 'Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos'.

Los titulares de los contratos colectivos, por parte de los trabajadores sólo pueden ser los sindicatos, en cambio los patrones pueden ser uno solo o más. Según Baltasar Cavazos, 'no es contrato, porque todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador'. (28) Podemos decir que se trata más bien de un pacto.

Kaskel expositor de la doctrina alemana, dice que el derecho colectivo del trabajo tiene su base en tres derechos fundamentales para él mismo que son: el derecho al contrato de tarifa, el de las asociaciones profesionales y el de la conciliación. 'Las asociaciones profesionales son las partes principales del derecho colectivo del trabajo. El con

28.- Cavazos Flores, Baltasar, Op. Cit, pp. 261

trato de tarifa es la forma en que se expresa el contenido material de este derecho. La conciliación es el instrumento procesal al servicio del contrato de tarifa'. (29)

El clausulado de este contrato, se compone de la envoltura (nacimiento, duración, revisión y terminación); el elemento normativo (salarios, jornada de trabajo, descansos y vacaciones); y por último el elemento compulsorio (cláusula de ingreso, de exclusión y reglamento interior de trabajo)

ENVOLTURA:

1.- NACIMIENTO: un contrato colectivo puede nacer, porque un patrón emplee por lo menos a dos trabajadores miembros de un sindicato (art. 387 L.F.T.), o por vía de huelga, cuando los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores (art. 450 L.F.T.); sin embargo nos encontramos con que en la práctica, los sindicatos nunca demandan la firma de un contrato por la vía ordinaria.

2.- DURACION: los contratos colectivos de trabajo se pueden celebrar por tiempo fijo, por tiempo indefinido y para obra determinada. Tenemos que en la práctica, siempre se celebran por tiempo indefinido; ocasionalmente, en la rama de la construcción se celebran por obra determinada.

29.- Kaskel, Walter y otro, Derecho del trabajo, 5a edición Roque depalma editor, Buenos Aires, 1961, pp. 78

3.- REVISION: la revisión de este tipo de contrato se puede realizar de forma voluntaria u obligatoria; si es en forma voluntaria se podrá llevar a cabo la revisión cuando las partes así lo deseen, en cualquier tiempo y lugar.

De forma obligatoria, se puede exigir la revisión cada dos años, si es integral (clausulado y salarial), solicitándola por lo menos 60 días antes de su vencimiento. Si se trata de revisiones salariales, se podrá exigir cada año, siempre y cuando se solicite 30 días antes de su vencimiento.

4.- TERMINACION: de acuerdo a lo estipulado por el artículo 401 de la Ley, un contrato colectivo de trabajo puede terminarse por mutuo consentimiento, por terminación de la obra o por cierre total de la empresa o vencimiento del plazo.

ELEMENTO NORMATIVO:

"El llamado elemento normativo del contrato colectivo de trabajo es, desde luego, el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato. En él se encuentran todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada negociación, como salarios, jornada, vacaciones, descansos, etc." (30)

30.- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 2ª reimpresión, Ed. trillas, México, 1985, pp.169

ELEMENTO COMPULSORIO (OBLIGATORIO):

1.- CLAUSULA DE INGRESO (ADMISION): por esta cláusula el patrón está obligado a utilizar únicamente a trabajadores que pertenezcan a una agrupación sindical determinada, el sindicato por su parte tiene derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación, esto debe realizarlo el sindicato en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho término, el patrón podrá cubrir la citada vacante.

2.- CLAUSULA DE EXCLUSION: consiste en la capacidad que tienen los sindicatos para pedir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que hayan renunciado al sindicato, o bien sean expulsados de él.

3.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: es el artículo 422 de la Ley Federal de Trabajo el que nos define el reglamento como: 'el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento....'

El reglamento interior de trabajo se celebra con el sindicato, y a falta de éste con la representación mayoritaria de los trabajadores.

Para que sea obligatorio a todas las personas que laboran en una empresa, el reglamento interior de trabajo, se deberá depositar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONTRATO LEY:

Artículo 404 L.F.T.- "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional"

Debería llamarse contrato de industria, y no ley ya que no emana del poder legislativo.

Las principales diferencias entre este y el contrato de trabajo son:

1) El contrato ley es un contrato de industria, en tanto que el colectivo es de empresa.

2) El contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo, y los colectivos, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3) El contrato ley lo deben otorgar varios patronos, en cambio el colectivo puede ser uno solo.

4) El contrato ley, es revisable 90 días antes de su vencimiento; en tanto que el colectivo lo es 60 días antes.

5) El contrato ley no puede exceder su vigencia de los dos años, mientras que el colectivo puede ser indefinido.

SALARIO, MODALIDADES Y SISTEMAS DE APLICACION

CAPITULO II: MODALIDADES DEL SALARIO

II.1.- SALARIO

II.2.- PRESTACIONES EN EFECTIVO Y PRESTACIONES
EN ESPECIE

II.3.- INTEGRACION DEL SALARIO

II.4.- FORMA DE PAGO

II.5.- SALARIO MINIMO GENERAL Y SALARIO
MINIMO PROFESIONAL

II.6.- SALARIO REAL Y SALARIO NOMINAL

II.7.- PROTECCION AL SALARIO

II.1. - SALARIO

El salario es un elemento tanto de la relación de trabajo como del contrato de trabajo, representa por un lado una meta y por otro un incentivo para el trabajador. Es por ello, que el fin primordial del mismo consiste en permitir un adecuado desarrollo no sólo del trabajador, sino también de su familia.

'Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de *sal*, porque era costumbre antigua dar a los trabajadores domésticos en pago una cantidad fija de ese producto'. (31)

Bien sabemos que todo contrato supone una prestación y una contraprestación (obligaciones y derechos), así, el salario viene a ser prestación y contraprestación del trabajo, según sea visto desde la perspectiva del patrón o del trabajador.

Por otra parte, dentro del ciclo económico encontramos la distribución, la cual, nos enseña que parte corresponde por su aportación al proceso productivo a cada uno de los elementos que intervienen en él (factores de la producción). Así, la compensación que corresponde al trabajo humano es el salario, que se ha convertido en el término genéri-

31- Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, T IV, 14a edición, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1980, pp. 17

rico para designar precisamente la remuneración.

Por otra parte, 'el sistema de salarios se deriva en las condiciones de la economía de mercado, de la propiedad privada de los medios de producción, de la división del trabajo, del funcionamiento de las empresas lucrativas, de las públicas y de la legislación laboral'. (32)

Para las personas consideradas individualmente, como para la economía o para la sociedad, hay pocos problemas tan importantes dentro del mercado de trabajo como lo es la determinación de los salarios; estos son el principal elemento de ingreso familiar. Los trabajadores y sus familias están sujetos casi totalmente al salario para comer, vestir, pagar la renta de la casa que habitan y satisfacer todas sus necesidades. Por tanto el salario representa la proporción en que la fuerza de trabajo se cambia por otras mercancías.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como: '... la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo'.

Este artículo contiene tres elementos: Retribución, patrón y trabajador.

32.- Rangel Couto, Hugo, La teoría económica y el derecho, 4a edición, Ed. Porrúa, 1982, pp. 161

A) RETRIBUCION.- que es la paga por algún trabajo o servicio.

B) PATRON.- según nos indica el artículo 10 de la Ley laboral vigente, '... es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores'.

C) TRABAJADOR.- es también la legislación laboral la que nos da una definición de éste, en el párrafo primero del artículo 8º como '... la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado'.

Este tercer elemento del salario, contiene a su vez tres partes importantes a saber:

- 1.- Persona física.
- 2.- Prestación personal del servicio.
- 3.- Subordinación.

Repasando la historia, encontramos que en la Europa del siglo XVIII, en los albores de la Revolución Industrial, muchos trabajadores optaron por dejar las zonas rurales atraídos, por los más altos salarios y mayor libertad que ofrecían las fábricas.

Por supuesto que dentro de la industria, los salarios conforman una parte muy importante de los costos de producción de los empleadores (patrones). Notamos entonces que los salarios se ven seriamente influenciados por el desarrollo alcanzado primero individualmente por cada uno de los centros de producción, para posteriormente poder realizar un análisis de éstos en su conjunto.

Desde otro ángulo, nos percatamos que el Estado como organización de orden de la sociedad, tiene participación en cuanto a la determinación de los salarios, más aun en sociedades de economía centralizada.

'A los gobiernos les interesan fundamentalmente las tasas de los salarios de base, que repercuten en el ambiente social del país, y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, ...' (33)

En cuanto a las teorías de los salarios, tanto economistas como sociólogos se han esforzado mucho con el fin de formular una teoría general de los salarios, es decir, trazar un diagrama de la forma en que los salarios se relacionan con otros precios y otras cantidades económicas, con el fin de que dicho diagrama explique en toda clase de circunstancias como se determinan los niveles de salarios y las

33.- Oficina internacional del trabajo. Los salarios manual de educación obrera, Imprenta Kunding, Ginebra, 1964, pp. 2

variaciones de los mismos.

Sin embargo ninguna teoría puede aspirar a ello ya que, existe una gran complejidad entre los factores que influyen en los salarios, de la estrecha relación de estos con todo el sistema económico-industrial y por supuesto con cuestiones de orden social. Aún tomando en cuenta todas estas características, encontramos que de alguna manera las teorías nos pueden dar una guía sobre los problemas de salarios, sobre todo si se consideran las condiciones económicas y sociales de cada época y país en relación con cada una de estas teorías.

A) TEORIA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA

El principal expositor de esta teoría es el inglés Ricardo (1772-1823), a su teoría también se le llamó 'Ley de bronce de los salarios', en la que afirmaba que el costo de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador.

El salario entonces representa la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia, ésto representa para la sociedad el costo que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza.

David Ricardo considera que los salarios no deben aumentar más de lo estrictamente necesario para subsistir, ya que de lo contrario, el aumento en la población será mayor que el de la producción de alimentos y otros artículos de primera necesidad.

Ricardo basaba su teoría de la renta en la teoría de la población de Malthus, quien decía que los alimentos aumentaban de forma aritmética y la población en forma geométrica.

Al igual que Adam Smith, Ricardo creía que la ley de la oferta y la demanda era el principal fijador de los salarios.

Dentro de esta teoría, se podría hablar de la existencia de un ciclo que va de los salarios reales incrementados más de lo necesario para subsistir, lo que ocasionaría un aumento en la población, y no así de satisfactores básicos y necesarios. De esta forma al aumentar la población, aumentará también la demanda de trabajo y por consecuencias lógicas de la ley de la oferta y la demanda, la mano de obra se abarataría originando así, que los salarios nuevamente se ubicaran en el nivel de subsistencia.

En la actualidad, en los países de Asia y África densamente poblados y con elevados índices de natalidad aún puede tener considerable validez, y seguirá teniéndola hasta que mediante los programas de desarrollo el índice de aumento de la productividad llegue a ser considerablemente mayor que el índice de crecimiento demográfico". (34)

B) TEORIA DEL FONDO DE SALARIOS

Esta teoría fue elaborada por el economista británico John Stuart Mill. Dicha teoría en su forma más sencilla puede ser definida como una teoría de limitaciones, puesto que afirma, "que en todo país y a corto plazo existe una cantidad limitada para el pago de los salarios". (35)

Retomando la idea de la oferta y la demanda, tenemos que la demanda de trabajo consiste precisamente en la totalidad del capital circulante del país, incluyendo lo que se paga en salarios por trabajo improductivo; mientras que la oferta se compone del total de la población trabajadora.

"Se supone que existe, en cualquier instante determinado, una cantidad de riqueza, dedicada incondicionalmente al pago de salarios por trabajo. Esta cantidad no se considera como inalterable, pues aumenta por el ahorro y au-

34.- Oficina Internacional del trabajo, Op. Cit., pp. 92

35.- Idem

menta asimismo con el progreso de la riqueza; pero se razona sobre ella como si en cualquier momento determinado se tuviera un importe fijado de antemano'. (36)

El capitalista cuenta con medios pecuniarios que son dos; su capital y sus ganancias. El capital corresponde a aquello con que inicia sus operaciones a principio de año o un nuevo negocio, así, su ingreso o ganancia no la recibe hasta completar el ciclo de operaciones que integran el negocio.

La cantidad que queda del capital después de haber realizado los gastos necesarios; para el mantenimiento de edificios y maquinaria, es con lo que tiene que pagar los salarios, que no puede pagarlos con su ingreso ya que, aún no lo ha recibido. Ya una vez recibido, podrá destinar una parte al aumento de su capital, siendo así, se convertirá en fondo de salarios para el siguiente año, pero nada tiene que ver con el año actual.

'Si preferimos llamar a todo lo que el capitalista posee y que es aplicable al pago de salarios, el fondo de salarios, ese fondo es consustancial con todo el proceso del negocio, después de entretener su maquinaria y sus edificios y su provisión de materiales, como asimismo alimentar a su fa~~x~~

36.- Stuart mill, John. Principios de economía política. 2a edición, la reimpresión. Fondo de cultura económica, 1978. México, pp. 850

milia; y se emplea conjuntamente en el capitalista y en sus trabajadores'. (37)

En la realidad práctica, encontramos que no existe una ley natural que impida a los salarios que suban, hasta el punto de absorber no sólo los fondos que el patrón o capitalista, se había propuesto dedicar a su negocio, sino inclusive hasta la totalidad de lo que éste se permitía para sus gastos personales, más allá de lo necesario para vivir.

C) TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

Esta teoría se basa más que en otro aspecto, en la libre competencia, sus principales reguladores son la oferta y la demanda.

Dentro de ésta se afirma que los empleadores (patrones), continuarán contratando trabajadores adicionales, siempre que el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivalga aproximadamente al salario que gane.

Según esta teoría, el capital ya no se considera como un fondo fijo, sino, como un flujo variable; por ello supuestamente cualquier aumento en la productividad del trabajo daría como resultado un flujo acelerado de capital, con

37.- Stuart Mill, John, Op. Cit, pp. 851

lo que se aumentaría la demanda de mano de obra.

En cuanto a esta afirmación expuesta por dicha teoría, no es precisamente de lo más acertado, debido principalmente a que si una empresa con determinado número de trabajadores, tiene un buen rendimiento en producción y por lo mismo una aceptable ganancia, es comprensible que en vez de contratar más trabajadores lo dedique a otras necesidades de su empresa o simplemente al ahorro.

D) TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Aunque se ha mencionado en las demás teorías, ya que es justamente la oferta y la demanda lo que influyen importantemente en la fijación de los salarios y por supuesto otras muchas de las manifestaciones económicas, encontramos que el principal expositor de esta teoría es Adam Smith.

Adam Smith (1723-1790), observó que el salario es definido por la oferta y la demanda, sin que deba o pueda caer abajo del mínimo existencial.

De acuerdo a lo expresado por el propio Smith, los mejores salarios atraerían a los trabajadores de las industrias, ocupaciones y localidades donde fueran más neces-

rios y tenderían a alejarlos por lo mismo, de las industrias y lugares donde la oferta de mano de obra fuera mayor que la demanda y por lo tanto, los salarios tenderían a bajar.

Una forma sencilla de resumir las tendencias que se manifiestan, en la determinación de los salarios es la que expone Barassi:

'a) El salario no es más que el precio del trabajo.

b) Es el medio de sustento del trabajador.

c) Es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado éste último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario.

d) Es la compensación equitativa del trabajo' (38)

II.2.- PRESTACIONES EN EFECTIVO Y PRESTACIONES EN ESPECIE

El salario está integrado por una prestación en efectivo y por otra u otras en especie, en base a esto, el salario o prestación en efectivo constituye una determinada suma de dinero o sea, el que se entrega íntegramente al tra-

38.- Citado por De Buen Lozano, Néstor, Derecho del trabajo, ed. Porrúa, México, 1983, pp. 175

bajador en moneda de curso legal.

Así el artículo 101 de la Ley Federal del trabajo dispone que, 'el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal...'

Por su parte el salario en especie se compone, de valores que no son dinero (moneda), ya sean bienes o servicios.

Esta última forma de pago, era la más generalizada de épocas anteriores, donde como pago se entregaba a los esclavos, trabajadores o empleados; casa, alimentos y vestido siéndolo muy raro o en mínima cantidad la retribución en efectivo por un trabajo.

Hoy día es muy común que se utilicen los dos tipos de salario, dando lugar al llamado "salario mixto", sin embargo nuestra Carta Magna, conserva la disposición que establece la obligación del pago en efectivo (dinero), más no por ello se debe dar una interpretación tan literal, como para creer que prohíba las prestaciones en especie. Nosotros entendemos esta disposición como una protección al salario del trabajador y a la libertad de éste para disponer del mismo.

Historicamente se dan las razones para que se originara y contemplara esta disposición primero en la Constitución, y posteriormente en nuestra legislación laboral. Una de las razones fundamentales para esto fue el mal uso que los patrones hicieron de las tiendas de raya, las cuales en vez de ser una ayuda para los trabajadores, como se suponía era su propósito, se convirtieron en una carga dado que, los trabajadores se endeudaban, incluso en ocasiones sin necesidad.

El artículo 101 de la Ley laboral, continúa diciendo: '...., no siéndole permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda'

De esta forma la Ley concuerda perfectamente con el pensamiento constitucional, pero como ya lo mencionamos, no es que se prohíban las prestaciones en especie, sino más bien, la sustitución por parte de éstas del pago en efectivo.

'La retribución en especie se caracteriza porque la prestación en que consiste se hace efectiva -o, mejor, se considera hecha efectiva- mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada y que no consisten en dinero...,' (39)

Parece lógico pensar, que para que existan prestaciones en especie, debe haber por supuesto salario o prestación en efectivo.

El artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, nos hace pensar en ello al decirnos que, en cuanto a las prestaciones en especie, deben guardar un equilibrio con las que se realicen en efectivo, de ahí que se hable, que sean 'apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo'.

En principio el ideal de retribución al trabajo es que fuera en efectivo, en moneda de curso legal, para así el trabajador pueda usarlo en la forma que considere más conveniente a sus necesidades. Personalmente creemos que es sumamente importante el pago del salario en efectivo, lo que no quiere decir que demeritemos la importancia que tienen las prestaciones en especie que además, las podemos considerar, o mejor dicho, son un complemento de las que se realizan en efectivo.

Encontramos que en ocasiones la prestación en especie, se convierte en una exigencia ya que sin ella, se torna difícil por no decir que imposible la realización óptima

del trabajo; entre este tipo de prestaciones podemos contar, el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos entre otros.

Por lo que se refiere a los llamados 'salarios mixtos', de los más comunes encontramos el de los trabajadores domésticos, o el de los porteros, ya que los primeros reciben alimentos y habitación además de una cantidad en efectivo, y en el caso de los segundos, la casa gratis es obligatoria.

Así pues tanto el salario en efectivo como en especie, son un medio para procurar satisfactores a los trabajadores y sus familias.

Tenemos que de las prestaciones en especie, la más común es otorgar bonos para adquirir alimentos; para tal fin las empresas contratan con las diferentes compañías comerciales y compran determinado número de estos bonos para entregarlos a sus empleados. Una de las ventajas que presenta este sistema es que el trabajador podrá adquirir aquello que efectivamente necesite, ya que no es lo mismo cuando la empresa se encarga de la adquisición de las llamadas canastas básicas porque tal vez, esos productos no los necesita el trabajador.

II.3.- INTEGRACION DEL SALARIO

Como sabemos, el salario se constituye por las prestaciones que recibe el trabajador, sobre las cuales, tiene completa y libre disposición.

El proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929, en su artículo 114, así como en el artículo 86 de la Ley laboral de 1931 coinciden en que para la fijación del salario, se basarán en la cantidad y calidad del trabajo comprendiendo por supuesto que a trabajo igual desempeñado en puesto y jornada también iguales debe corresponder salario igual, es decir que coinciden con la idea del artículo 86 de nuestra actual legislación laboral.

Además el anterior artículo 86 (1931), nos dice que el salario comprende "los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria".

En el artículo 84 de la Ley laboral vigente, se dice de la integración del salario: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, presta

ciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*

Es notoria la forma en que la Ley del 31, limitaba la integración del salario al referirse a la labor ordinaria, que en nuestra Ley de 1970, queda abierta al mencionar el trabajo sin mencionar si es ordinario o extraordinario.

Las tendencias para integración del salario varían entre:

a) La cantidad que en efectivo se conviene por día, jornada, semana, quincena o mes.

b) Todas las prestaciones en efectivo sin incluir, las prestaciones en especie.

c) Por la cantidad en efectivo que se ha convenido, más todas aquellas prestaciones económicas que le incrementan, sin tomar en cuenta horas extras, vacaciones, días de descanso.

d) Por todas las prestaciones en dinero o en especie que el patrón debe entregar al trabajador por su trabajo.

Si lo analizamos, nos damos cuenta que cada una de las tendencias tiene su parte de razón, ya que el salario incluye prestaciones en efectivo y en especie; prestaciones permanentes y transitorias, o también llamadas accidentales.

Como mencionamos al inicio de este apartado, la característica fundamental del salario es la libre disposición que de él pueda hacer el trabajador. Por tanto, sólo las prestaciones (ya sean en efectivo o en especie) que cumplan con esta cualidad formarán parte del salario.

Podemos por tanto hablar de salario en sentido restringido, representado por la cantidad de dinero en efectivo que se entrega al trabajador por realizar sus tareas; o de salario en sentido amplio.

El salario en sentido amplio, 'comprende un conjunto de prestaciones que se agregan al pago en efectivo y que han venido multiplicándose y aumentando conforme la legislación obrera ha avanzado y también los obreros han conseguido al mejorar sus condiciones de trabajo en los respectivos contratos colectivos'. (40)

Como lo menciona el artículo 84 de la legislación laboral, el salario está integrado por otros elementos además de la cuota diaria.

Para la integración del salario se debe observar la periodicidad de las prestaciones, lo que significa que se tendrán como parte del salario, aquellas que son regulares.

"Hay prestaciones que por su propia naturaleza incrementan la base del salario; que se pagara regular y normalmente...

...La regularidad en el pago, se refiere a la periodicidad: no podrá ser regular una prestación que se paga ocasionalmente o esporádicamente, vgr. aguinaldo". (41)

De lo que marca sobre la integración del salario el multicitado artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos:

a) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.- es la base del salario, no puede ser menor al fijado como mínimo.

b) Gratificaciones.- "recompensa pecuniaria de un

41.- Briceño Ruiz, Alberto, Derecho individual del trabajo. Ed. Harla, México, 1987, pp. 365

servicio eventual o regular⁴². (42)

Las gratificaciones son los estímulos económicos para los trabajadores. Por lo que toca a la Ley del Seguro Social, en su artículo 32, se contemplan las gratificaciones para establecer el salario base de cotización de cuotas, pero exceptúa a los premios.

c) Percepciones.- son cantidades en efectivo recibidas por el trabajador en razón del desempeño de su trabajo.

d) Habilitación.- queda establecido que para que pueda formar parte del salario, debe ser otorgada de manera gratuita por el patrón, en tanto dure la relación de trabajo.

e) Primas.- de entre ellas encontramos la prima dominical y la vacacional.

f) Comisiones.- es la cantidad adicional que se paga a los trabajadores ya sea por ventas o cobros realizados. Dicha cantidad puede equivaler a un porcentaje sobre el precio total de la venta o cobro afectado o bien, fijarse de antemano una cantidad.

g) Prestaciones en especie.- nos hemos referido a

42.- Davalos, José, Gratificaciones. En: Diccionario Jurídico mexicano, Tomo IV, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, Ed. Porrúa, México, 1985, pp 299

ellas en el apartado anterior.

h) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.- con ésto el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, nos deja abierto todo un abanico de posibilidades, es por ello que por ejemplo cuándo se dan al trabajador uniformes o automóvil por la necesidad de su trabajo, debe especificarse que se entregan como herramienta de trabajo para el mejor desempeño de su labor, de lo contrario, pasarían a ser parte del salario.

Por su parte la Ley del Seguro Social claramente especifica cuales son las prestaciones que deben formar o no la integración del salario.

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social, no toma en cuenta:

a) Los instrumentos de trabajo, tales como ropa, herramientas y otros similares.

b) El ahorro cuándo se integre por una cantidad igual por parte del patrón y del trabajador, así como las cantidades otorgadas por el patrón con fines sociales o sindicales.

Nos dice Baltasar Cavazos, 'en realidad quedan exceptuados del salario únicamente la participación de utilidades y las aportaciones que el patrón hace al INFONAVIT'.
(43)

II.4.- FORMA DE PAGO

Para referirnos a la forma de pago, primero haremos mención a lo contenido tanto en el artículo 123 constitucional fracción X, como en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

Ambos artículos disponen que: 'el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ... o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda'.

Sin embargo nos encontramos que la obligación contenida en estos preceptos, no se cumple ya que, se ha convertido en una costumbre la práctica de realizar los pagos con 'cheque' por este concepto (salarios). Es reconocido el pago hecho con 'cheque' por todos puesto que no limita la disposición que de él hará el trabajador, incluso las dependencias de gobierno o también llamadas oficiales han optado por este

43.- Cavazos Flores, Baltasar, Op. Cit, pp. 90

sistema que además de ser muchísimo más cómodo el manejo de ^{70/} 'cheques' que de efectivo el día de pago, es por otra parte una forma de proteger el ingreso que se recibe, sobre todo, en la época actual que la violencia y los asaltos han proliferado.

Tenemos que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha reconocido el pago que se efectúa con 'cheque', y en el amparo 220/74 resolvió en el sentido de que el pago en 'cheque' no constituye causal de rescisión. (44)

II.5.- SALARIO MINIMO GENERAL Y SALARIO MINIMO PROFESIONAL

El salario mínimo ya sea refiriéndonos al general o al profesional, es la prestación mínima en efectivo a cubrir por el patrón en favor del trabajador; así el artículo 90 de la Ley Federal del trabajo indica que es, '...la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo'.

A este respecto la Ley laboral de 1931, se refería en su artículo 99 concibiéndolo el salario mínimo como 'la cantidad suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos.

Bien podemos decir que el costo de producción de la fuerza de trabajo, se basa principalmente en los gastos de existencia y reproducción del obrero (trabajador) y su familia, entendemos por tanto que este costo forma el salario, lo que da como resultado el salario mínimo.

Existen miles de trabajadores u obreros, que no ganan lo necesario para poder vivir y procrear, lo que quiere decir, que el salario mínimo (que en este caso es el general) no cumple con la satisfacción de las necesidades cotidianas; sin embargo, la realidad nos muestra que ese salario se desdobra entre dos o tres miembros de una familia, lo que significa que es necesario el trabajo de dos otras personas para cubrir las necesidades de una familia, de igual forma, resulta paradójico que sean precisamente las familias de los trabajadores las de mayor número.

Es a partir de 1962 que tenemos la figura jurídica de los salarios mínimos profesionales. Estos según nos dice el artículo 96 de la Legislación laboral, "regiran para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerada dentro de una o varias zonas económicas".

Para la adecuada aplicación de este tipo de sala-

rio, debe darse una denominación y explicación lo más detallada posible, de cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan. Hoy día contamos con 86 categorías de salarios mínimos profesionales.

La característica principal del salario mínimo profesional, es que se encuentra vinculado de forma importante con la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores, y ésto ha generado que sean superiores a los salarios mínimos generales.

Como consecuencia de la diferencia entre los dos salarios, el profesional, tiene un tratamiento distinto dentro de nuestra legislación laboral, ya que, proporciona a quienes lo perciben ventajas que los trabajadores con salario mínimo general no obtienen.

Fue después de los años 40's que '...se da un proceso de asalaramiento de actividades hasta entonces consideradas como 'profesiones libres': ingenieros, técnicos, médicos, profesores y empleados...' (45)

Desgraciadamente se da una batalla que en ocasiones resulta interminable, entre los aumentos salariales y el incremento en los precios de los productos necesarios en

45 - González Chaver, Gerardo, Cuadernos de Investigación, Salarios e inflación en México: 1970-1983, Instituto de investigaciones económicas, UNAM, México, 1986, pp. 19

la vida diaria de los trabajadores.

A lo largo de los gobiernos de los Presidentes de México, Luis Echeverría, José López Portillo y Miguel de la Madrid, de alguna manera se trató de dar protección a los ingresos de los trabajadores, dando así paso a la creación de distintos organismos como: FONACOT, INFGNAVIT e la CONASUPO, para así procurar los satisfactores necesarios en el desarrollo de los trabajadores y sus familias.

II.6.- SALARIO REAL Y SALARIO NOMINAL

Al hablar del salario, resulta lógico incluso necesario, sobre todo en la época de crisis por la que atraviesa nuestra economía, tratar de analizar y sobre todo comprender el comportamiento del salario en cuanto a su significación real y nominal.

El salario nominal, es el que recibe el trabajador por el desempeño de su actividad laboral, ya sea por semana, quincena o mes.

El salario real, significa la capacidad de compra del salario nominal, es decir, cuantos bienes o servicios se pueden adquirir con ese salario.

/74/

'El valor de la fuerza de trabajo -segun Marx- se puede modificar cuando:

1.- El valor de los artículos de primera necesidad que por término medio consume diariamente un obrero, se modifique, esto es, que por aumento o decremento el valor de esas mercancías cambien.

2.- Cuando, permaneciendo invariable el valor del trabajo, se modifique el precio en dinero de aquellos, puede sufrir una alteración, porque se opere un cambio-precio en el valor del dinero.

3.- Cuando se intensifique la explotación de la fuerza de trabajo o se aumente su jornada, provocando un mayor desgaste.

4.- En los períodos cíclicos del capital en donde, en la prosperidad debe luchar por mejores salarios para que sean compensados con la baja en la crisis.

5.- En la combinación de todos los anteriores factores'. (46)

Estas mismas consideraciones nos conducen a las dos formas que hemos expresado del salario; notamos entonces,

que el salario real pone de manifiesto el precio del trabajo en relación con las demás mercancías.

Por otro lado la desigualdad en la distribución de la riqueza social entre el capital y el trabajo, no ha cambiado.

En 1980, se mantuvo la tendencia del aumento de los precios, el mantenimiento de los topes salariales, y por consiguiente, una brusca declinación de los niveles de consumo popular. Un proceso que afectó todos los aspectos de la vida de los asalariados como son: comestibles, ropa, transporte, vivienda, etc.

Tratando de apoyar el poder adquisitivo de los trabajadores, a principios de 1981, 'se anuncian los 'Productos Básicos' que estarían exentos de pagar el IVA,...' (47)

El mayor problema al que se enfrentan los salarios reales, es que los aumentos salariales que se conceden a los salarios nominales no restituyen, en la mayor parte, la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores y ese incremento sirve de pretexto para aumentar los precios principalmente de los productos alimenticios.

47.- González Chávez, Gerardo, Op. Cit., pp. 71

Nos encontramos que el salario real y el nominal no siempre concuerdan entre sí; es más, se podría decir que hace mucho que perdieron esa concordancia, ya que, mientras los salarios nominales aumentan, por su parte los reales se mantienen sin cambio o lo que es peor se ven disminuidos ante los productos que supuestamente se podría adquirir con ellos.

Por esta situación tenemos que por ejemplo, 'al terminar el año de 1976, el salario real se encontraba, en cuanto al poder de compra, por debajo del de 1974, a pesar de que en ese año se ganaba (en términos nominales) 27.66 pesos menos que en 1976, es decir se recibía más dinero, una suma mucho mayor a la de 1974, pero en cuanto a los productos que se podían adquirir, es menor para el último, el salario real bajó'. (48)

Lo anterior nos demuestra que se ha ido perdiendo la lucha contra la inflación. Es precisamente aquí donde entran el 'PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA' y el 'PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO', que tienen como meta fundamental el abatimiento de la inflación, tratando de hacer que el salario recupere su capacidad real y lograr el saneamiento de nuestra economía.

II.7.- PROTECCION AL SALARIO

Nuestra legislación laboral se caracteriza, por contener normas expresas de protección al salario. Debemos ante todo tomar en cuenta que la necesidad de crear tales 'normas de protección', surgió como consecuencia del abuso y explotación del que los patrones hacían objeto a sus trabajadores.

Debido a ésto nuestra Ley fundamental consignó en su artículo 123 apartado 'A', diversas normas de protección, que posteriormente fueron adoptadas por la Ley reglamentaria del mismo artículo.

Personalmente creemos que la protección salarial, es uno de los más grandes logros del derecho del trabajo, no sólo en México, sino en todos los países donde se ha optado por otorgar dicha protección; una muestra de ésto, es el Convenio 95 de la Organización Internacional del trabajo, que se refiere precisamente a la protección del salario.

'El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: el primero se define diciendo que es los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva

de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral; su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior: la percepción efectiva del salario, cualquiera que este sea'. (49)

Consientes de que no es nada fácil tratar de hablar de las normas protectoras del salario, no intentamos hayar una pánacea, o grandes soluciones sino más bien, comprender las normas existentes.

Es así como nos encontramos ante una variedad de normas que aunque suene redundante, hacemos notar nuevamente, su aparición tanto en la Constitución, como norma fundamental como en la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

Como ya mencionamos, una de las características del salario, es la libre disposición que el trabajador tiene sobre él, pero también es una garantía tal y como lo estipula el artículo 98 de la Ley Federal del trabajo.

El salario, o mejor dicho, el derecho a percibir éste es irrenunciable, al igual que otros derechos que otorga la Ley laboral que como sabemos, es de orden público.

49. - De la Cueva, Mario, Op. Cit, pp. 352

Se establece la percepción íntegra del salario para las mujeres embarazadas durante seis semanas antes y seis semanas después del parto.

Los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, son otra de las formas de protección ya que, no es permitido el pago de un salario inferior al mínimo. Incluso el patrón que no cubra dicho salario incurre en fraude.

Por supuesto como nos lo hace ver la legislación laboral, a trabajo igual corresponde salario igual, es decir, que los trabajadores que realizan la misma actividad, bajo iguales circunstancias deben percibir el mismo salario.

El salario mínimo (general) queda exceptuado de embargo, compensación o descuento, salvo en los casos permitidos por la Ley que son:

- A) Pensiones alimenticias
- B) Pago de rentas que no será mayor al 10%
- C) Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del INFONAVIT, los que no podrán exceder el 20%
- D) Cuando se trate de pagos al FONACOT, en el que se autoriza un descuento hasta del 10%
- E) Cuando se trate del pago de cuotas sindicales

Se otorga al salario el derecho de ser preferente a cualquier otro crédito. "La preferencia se establece con relación a todo tipo de créditos, incluidos los que disfrutaban de garantía real, los fiscales y aquellos a favor del Seguro Social..." (50)

El salario debe ser remunerador, entregado al trabajador con un plazo no mayor de una semana para los que trabajan por jornal; el lugar de pago debe ser el mismo donde preste sus servicios el trabajador.

En general nos encontramos ante una variedad de disposiciones que tienden a mantener y fortalecer el salario, como el medio para la obtención de satisfactores necesarios en la vida cotidiana de los trabajadores y sus familias, no podemos olvidar que una de las razones del salario es mantener el contento social y por ello es una parte importante de ello la protección que se le da contra los abusos de que pudiera ser objeto por parte del patrón, o de otro tipo de circunstancias.

SALARIOS, MODALIDADES Y SISTEMAS DE APLICACION

CAPITULO III: SISTEMAS DE APLICACION

III.1.- COMENTARIOS DE LOS SISTEMAS SALARIALES

III.2.- REVISION SALARIAL

III.3.- ESCALA MOVIL

III.4.- AUMENTOS DE EMERGENCIA

III.5.- AUMENTOS SALARIALES

III.1.- COMENTARIOS DE LOS SISTEMAS DE APLICACION

Los sistemas salariales o sistemas de aplicación; es decir, la forma mediante la cual se planean e implementan los incrementos salariales, indudablemente se encuentran influenciados por los fenómenos económicos y sociales. Dentro de los primeros, en los últimos años han tenido gran significación la crisis y la inflación, mientras que de los segundos el más importante resulta ser, el descontento manifestado por los trabajadores al ver mermado el poder adquisitivo de su salario.

El Estado, mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, determina el monto del incremento a los salarios surgiendo así los 'nuevos salarios mínimos' vigentes en cada una de las áreas geográficas.

Por supuesto que la determinación de los salarios mínimos no es limitativa; es decir, no necesariamente debe ser el que se otorgue a los trabajadores ya que éstos, pueden obtener un salario mejor gracias a la negociación.

Todos los salarios tienen como base los salarios mínimos, por lo que cada vez que se dan a conocer, los demás salarios se negociarían de acuerdo a las posibilidades y nece

sidades de cada una de las partes.

Por otro lado, encontramos que es la Canasta Básica la que nos dará la pauta del aumento a los salarios mínimos. La Canasta Básica comprende el conjunto de bienes y servicios indispensables para que los trabajadores y sus familias puedan llevar una vida digna.

En cuanto a la evolución de los sistemas salariales, éstos han tenido un desarrollo sumamente dinámico en las últimas décadas, mismo que es reflejo de la economía nacional.

Dentro del presente capítulo, trataremos de hacer un análisis de los siguientes sistemas de aplicación salarial:

- A) REVISION SALARIAL
- B) ESCALA MOVIL
- C) AUMENTOS DE EMERGENCIA

El desarrollo económico-salarial como ya lo hemos mencionado, es un ciclo que se repite constantemente. Si consideramos las revisiones salariales, encontramos que éstas son consecuencia de una u otra forma de los acontecimientos

económicos y sociales.

En 1931 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, se instituyen las revisiones bienales de los Contratos Colectivos las que se referían tanto al cláusulado general como al aspecto salarial, con el fin, que perdura hasta la fecha de otorgar a los trabajadores los medios idóneos para su desarrollo y supervivencia.

A partir de 1970, los requerimientos obreros se generalizan en exigencia de aumentos salariales, por la democracia e independencia sindical surgiendo el conflicto directo con las centrales oficiales.

'El sentido de las demandas de las centrales oficiales, presionadas por los trabajadores, así como por el nuevo sindicalismo surgido al calor de las luchas, presionaban por una verdadera defensa de sus derechos y que restituyera su poder de compra, de allí la demanda tan tenaz por el salario'. (51)

En su tercer Informe de gobierno (septiembre de 1973), Luis Echeverría da a conocer el 'otorgamiento' de un aumento de emergencia, vigente del 17 de septiembre al 31 de diciembre del mismo año. Aunque pareciera que el nivel de vi

51.- González Chávez, Gerardo, Op. Cit., pp. 92

da de los trabajadores había mejorado como consecuencia del fortalecimiento del salario, en octubre de 1974 se 'otorga' un nuevo aumento de emergencia.

A raíz de los dos aumentos de emergencia concedidos en el término de un año, se vió la necesidad de tener revisiones saalariales más continuas. Debido a ello el Lic. Echeverría en su cuarto Informe de Gobierno manifiesta su intención de enviar una iniciativa al Congreso, con el objeto de que los salarios se revisaran anualmente. La Ley Federal del Trabajo se adiciona con los artículos 399 bis y 419 bis.

Los reclamos de los trabajadores por el detrimento sufrido en sus salarios continuaron, y debido a la devaluación del peso en agosto de 1976, el gobierno se ve obligado a 'conceder' un nuevo aumento de emergencia, el tercero de la década.

Ya en 1979, 'la situación se vuelve cada vez más difícil, las negociaciones salariales son más tensas y el número de huelgas estalladas se asemeja fácilmente a la suma de los dos años anteriores....' (52)

En general el régimen de López Portillo se caracterizó por los topes salariales, el desempleo y la disminu--

ción del gasto público. 'Se sufre una escasez muy fuerte de divisas y se negocia un préstamo con el Fondo Monetario Internacional, con el cual se pretende sortear la crisis económica y política interna'. (53)

El Fondo Monetario Internacional (F.M.I) condiciona el mencionado préstamo fundamentalmente en los siguientes puntos:

- A) Disciplinar el gasto público
- B) Control de créditos internos
- C) Control del consumo
- D) Liberación de precios
- E) Control salarial

Como se puede apreciar, la política económica que se adoptó durante el sexenio 1976-1982, se basó en gran medida en los lineamientos impuestos por el F.M.I.

En la década de los 80's, principalmente en el gobierno del Lic. de la Madrid, hay un gran dinamismo en cuanto a la política salarial. Como siempre la fijación de los salarios mínimos marcó la línea a seguir en el rubro de salarios para todas las empresas, funcionando como tope en las negociaciones de Contratos Colectivos.

Los desajustes sufridos por nuestra economía, el crecimiento de la inflación y la crisis hacen que se 'otorque' el primer aumento de emergencia de la década en octubre de 1986.

Los cambios en la frecuencia de las revisiones salariales son más durante este período; tales modificaciones van de la revisión anual, a la semestral pasando por la trimestral hasta llegar a la mensual. Es precisamente la revisión mensual la que hace volver la atención a la figura de la ESCALA MOVIL.

Sin lugar a dudas uno de los grandes avances que se han dado en el desarrollo económico de México, es el llamado 'PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA', celebrado en diciembre de 1987 por los tres sectores de la producción. Es aquí donde encontramos la concertación social, la cual como nos indica el Dr Cavazos Flores, 'es un acuerdo social, un acuerdo 'MARCO', es decir general...' (54)

Consideramos que la razón fundamental de este pacto se centra en la necesidad de mantener las condiciones de vida de los trabajadores, no sólo de los asalariados sino también de la clase media quienes sufren más que nadie las consecuencias de una economía insana.

54.- Cavazos Flores, Baltasar, La concertación social y el pacto económico de solidaridad de 1987, México, enero 1988, pp. 1

El compromiso de cada uno de los sectores firmantes del 'PACTO', se puede sintetizar de la siguiente forma: mientras que el sector obrero se obliga a no pedir aumentos salariales en un período X de tiempo, el sector empresarial o patronal se compromete por su parte a mantener los precios de sus productos por el mismo periodo; por lo que toca al sector oficial, éste se compromete a no establecer mayores gravámenes, a mantener el precio de los bienes y servicios proporcionados por él.

Dentro del programa de este 'PACTO', se llegó al acuerdo de que a partir del segundo bimestre de 1988 los salarios se incrementarían mensualmente conforme a la evaluación del índice de precios previsible de una Canasta Básica, lo que inmediatamente nos lleva a pensar en la ASCALA MOVIL DE SALARIOS.

El Lic de la Madrid, en su sexto Informe hace referencia al 'PACTO', que es resultado de un consenso social, las medidas espectaculares que muchos esperaban y querían no remediarían los problemas ocasionados por el desequilibrio económico, por lo tanto las medidas deben ser acordes a la realidad.

'Es preciso sumar esfuerzos paciente y tenazmente

para que la participación no lleve a contradicciones que impidan resolver los problemas. La concertación, que es una de las expresiones de la participación democrática, consiste en aprovechar el talento y la energía de todos para superarlos.⁵⁵
(55)

Así mismo para el período que comprenden los meses de enero a julio de 1989, se llevó a cabo una nueva concertación entre los tres sectores de la producción, que ha recibido el nombre de 'PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONOMICO'.

Las condiciones económicas y políticas que llevaron a la mencionada concertación no son sólo de orden interno sino que se combinan las condiciones internacionales. Se pueden considerar como condiciones adversas las que guardan el precio del petróleo y de las importaciones, principalmente las de naturaleza agropecuaria, tales como granos.

Recordamos que todos los países exportadores de petróleo, vieron fortalecida su economía por el auge petrolero de la década de los 70's, dando pie a un acelerado desarrollo, que como a últimas fechas, con la caída de los precios de este producto se afectan de forma general las condiciones de los centros de producción, la balanza de pagos por

55.- Sexto informe de gobierno 1988, que rinde ante el H. Congreso de la Unión Miguel de la Madrid Hurtado, Presidente Constitucional, Presidencia de la República, México, Septiem

los empréstitos contratados con las instituciones de crédito internacionales.

Es así como todas las medidas tanto económicas como políticas adoptadas por el gobierno federal, están encaminadas al fortalecimiento del salario y por consiguiente, de la capacidad de compra de los trabajadores.

III.2. - REVISION SALARIAL.

La revisión salarial tiene el objeto primordial, de equilibrar el poder adquisitivo de la moneda con respecto del aumento sufrido por los bienes y servicios.

Según nos marca la Ley Federal del Trabajo, tanto los Contratos Colectivos como los Contratos Ley, son revisables en su cláusulado general cada dos años (Arts. 399 y 419 L.F.T), y respecto del tabulador por cuota diaria (salarios) cada año (Arts. 399 bis y 419 bis)

Estos artículos incurren a nuestro parecer en un error fundamental consistente en que fijan un plazo mínimo distinto para la solicitud de la revisión; así por ejemplo, los artículos 399 y 419 dicen que ésta debe solicitarse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato, y

los artículos 399 bis y 419 bis, hacen mención a un plazo mínimo de treinta días. Son muchos los juristas que se han referido a este error de técnica jurídica entre los que encontramos al Dr. Cavazos Flores, quien nos dice: "El legislador con muy mala técnica jurídica volvió a incurrir en el error del artículo 56 de la Ley de 1931 al establecer como plazo para solicitar la revisión el término mínimo de sesenta días y olvidarse de un plazo máximo". (56)

Particularmente en este trabajo, nos interesa la segunda hipótesis que plantea la legislación laboral o sea aquella prevista en los artículos 399 bis y 419 bis. Las revisiones salariales no siempre se han llevado a cabo de la misma forma, ya que en las últimas dos décadas, los sistemas salariales han variado con más frecuencia que en otros tiempos.

Es así como el sistema de revisión bienal que se utilizó por cerca de cuarenta y cuatro años, mismos que abarcan los gobiernos de Pascual Ortiz Rubio (1931 Ley Federal del Trabajo), al del Lic. Echeverría Alvarez, cambió por el sistema de revisión anual.

Siendo Presidente de la República el Lic. Echeverría, se intensificó la necesidad de revisiones más frecuen-

tes, por lo que se adiciona la Ley laboral para dar cabida a las revisiones anuales, creándose para tal fin los ya mencionados artículos 399 bis y 419 bis, entrando en vigor esta reforma en 1975.

Posteriormente, 'a principios del régimen del ex-presidente López Portillo, con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir 'cerrando el abanico salarial' era conveniente que los salarios más bajos se aumentar^{an} en un porcentaje mayor y los salarios más altos en un porcentaje menor' (57)

Durante el gobierno del Lic. Miguel de la Madrid, se observaron cambios en los sistemas salariales que nos han llevado a revisiones más frecuentes. Esta etapa ha sido la más dinámica en cuanto al cambio en la periodicidad de las revisiones salariales, pasando de la anual, a la semestral hasta llegar a la mensual.

Es a mediados de 1983 que en México surge el primer intento de una 'concertación social', a través del 'PACTO DE UNIDAD NACIONAL'. Este convenio social en un principio fue promovido por la C.T.M., dentro del mismo se proponía el control de precios y salarios como medida ante el desarrollo de la crisis. Inicialmente, el presidente de la Madrid recha

za categoricamente la propuesta. Lógicamente, la C.T.M., debido a la falta de interés del Gobierno federal y del sector empresarial retira su propuesta.

La propuesta del 'FACTO DE UNIDAD NACIONAL', es retomado por otras centrales obreras por lo que: 'después de una serie de modificaciones, aclaraciones y composturas, el 8 de agosto se firma el 'PACTO DE SOLIDARIDAD' entre las organizaciones patronales y el Congreso del Trabajo en donde se comprometen a moderar precios y salarios'. (58)

Nuestra legislación laboral previene que la revisión salarial puede ser solicitada por cualquiera de las partes en el Contrato Colectivo (patrones y/o trabajadores); sin embargo, generalmente los patrones hacen caso omiso de este supuesto beneficio legal. Por su parte los trabajadores tienen el apoyo del movimiento de huelga para exigir la revisión (Art. 450 frac. II)

Otra de las fallas que encontramos en la Ley laboral, es que no menciona siquiera algo referente a la forma en que debe realizarse la solicitud de revisión, por lo mismo se ha seguido con la práctica de presentar la solicitud por escrito ante la autoridad laboral, recabando constancia de su entrega y señalando minuciosamente lo que se pide.

La revisión salarial parte del supuesto de que en un período, que en este caso es de un año, la moneda (salario), ha sufrido un desequilibrio con respecto de su poder adquisitivo, lo que obviamente está relacionado con la inflación.

Al respecto Néstor de Buen dice: 'En nuestro concepto el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores'. (59)

Es bien sabido que mediante la fijación de los salarios mínimos, el gobierno marca los parámetros salariales para todas las empresas, encontrándonos que los salarios mínimos funcionan como 'tope' para las revisiones de los Contratos Colectivos. No obstante como ya hemos mencionado, se puede a través de la negociación obtener un salario mejor.

En general durante el sexenio 1982-1988 hubo una significativa pérdida del poder adquisitivo del salario, se dan mayores restricciones en el campo de la negociación co-

59.- De Buen Lozano, Néstor, Op. Cit., pp. 692

lectiva; es una etapa de constante negociación entre empresas y sindicatos, debido primordialmente a los diversos ajustes que se decretaron.

Como ya referimos (y seguiremos haciéndolo), todo se conjuntó para dar origen a la concertación de 1987, mediante la cual se pretendió aminorar el avance de la crisis.

Las exigencias de los trabajadores para con sus centrales obreras, e incluso en manifestaciones individuales estaban encaminadas a una protección efectiva del poder adquisitivo, que simplemente ya no podía competir con el crecimiento inflacionario.

Por su parte el actual 'PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO', es una consecuencia del 'PACTO' de 1987 dados los resultados obtenidos por éste último que logró reducir el índice inflacionario. Debemos considerar en este punto que la influencia externa variará los resultados inmediatos pero no los de largo plazo; esto es, que por ejemplo para la nueva concertación además de que se habían obtenido resultados favorables con la anterior, la caída del precio del petróleo entre otras cosas nos conduce a reafirmar la concertación entre los sectores de la producción.

III.3. - ESCALA MOVIL

Este sistema también llamado del salario móvil, sustentado principalmente por la doctrina comunista italiana, consiste en aumentar mensual y automáticamente el salario, teniendo en consideración el incremento en el costo de la vida.

En nuestro país ya desde hace algunos años el movimiento obrero había dado muestras de la necesidad de reactivar el salario, por ejemplo en 1981 la C.T.M., realizó una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo refiriéndose al salario las siguientes:

- A) Que los salarios sean escalonados
- B) Salarios remuneradores no mínimos
- C) Establecer un sistema regulador de precios

'La Confederación de Trabajadores de México ha estimado la necesidad de que el salario no pierda su poder adquisitivo, como un medio para conservar la paz y tranquilidad social. El salario debe seguir la suerte de los precios; la elevación en el precio de los artículos, de traduciría así, en forma automática, inmediata y directa, en la elevación del importe de los salarios'. (60)

La ESCALA MOVIL DE SALARIOS funciona según dos mé
todos de fijación que son:

- A) El que atiende al precio de venta del producto
- B) El que observa el precio de costo de la vida

A) Este sistema considera a su vez, el precio medio de venta de los productos fabricados y la cantidad con que se remunera el trabajo necesario para obtenerlos. 'Cuando se origina un desequilibrio entre aquél y ésta, la ruptura de equivalencia de prestaciones del contrato de trabajo es evidente'. (61)

Como resultado tenemos que cualquier aumento en el precio de venta del producto, se expresa necesariamente en un incremento de la remuneración. En sentido inverso al ocurrir una disminución en aquél, determinará una reducción de la remuneración. Ambas manifestaciones se darán de acuerdo a una escala determinada.

B) La variación en el nivel de costo de la vida, va a provocar una variación correspondiente en la retribución del trabajo (salario), ligada a aquél. El problema surge al llegar a la determinación de los productos que han de valorarse, para que resulte justamente la delimitación del

61. - Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo T II, José Ma Bosch editor, Barcelona, 1969, pp. 467

costo de vida.

Por lo regular, se valoran aquellos productos o servicios que constituyen primeras necesidades; precisamente aquí toma gran importancia el concepto de Canasta Básica, en el que se encuadran como hemos dicho, todos los bienes y servicios necesarios e indispensables en la vida diaria del trabajador y su familia.

Las repercusiones económicas y sociales de la crisis son muchas, encontramos como característica de la crisis la inflación, la cual se manifiesta en el aumento generalizado de precios. Aunque la actividad económica entre en una etapa de recesión, o sea que si bien la demanda o capacidad de compra de la población en general disminuye no se da una disminución en los precios, entonces se da de forma más simple la disminución de salarios.

La revisión de los productos y servicios contenidos en la Canasta Básica se realiza periódicamente; de igual forma si el índice considerado ha variado se produce la variación automática de los salarios.

La retribución, es decir, el pago de un salario ya dijimos que es la contraprestación a un servicio prestado,

por lo que tanto trabajador como patrón aparecen como prestador y contraprestador.

'Pero el módulo que sirve para establecer la justa valoración de esa remuneración es precisamente, su poder adquisitivo que se encuentra, claro está, condicionado por el coste de los bienes y servicios en el mercado'. (62)

Para cualquiera de los dos procedimientos de aplicación de la ESCALA MOVIL, la doctrina comunista italiana, considera que para llevar a cabo los aumentos salariales mes tras mes de forma automática, se deberá valorar el incremento del costo de la vida, de acuerdo a las estadísticas del banco central o general de cada país.

Lo más importante a considerar no sólo es éste método salarial, sino en cualquiera que se implante, es la necesidad de restablecer el equilibrio perdido entre el salario y el costo de los productos. Por ello se deben dar variaciones al salario acordes a las ocurridas en el costo de vida, es decir de los productos que formen parte de la Canasta Básica.

Como consecuencia del ya multicitado 'PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA', todos los salarios se aumentaron del

16 al 31 de diciembre de 1987 en un 15%, posteriormente se incrementarían los salarios mínimos en un 70% del 1° de enero al 31 de febrero, para que a partir del 1° de marzo de ese mismo año, todos los salarios se aumentaran mensualmente conforme al índice que nos marquen los productos considerados dentro de la Canasta Básica.

Consideramos que es aquí precisamente donde se da el primer contacto real con este sistema salarial.

III.4. - AUMENTOS DE EMERGENCIA

Los aumentos de emergencia son una consecuencia del proceso inflacionario y de crisis sufrido por la economía. La inflación como ya sabemos, es el aumento generalizado de precios.

En México se había dado un auge económico, que ve rota su continuidad más o menos a mediados de los años 60's cuando se observa una importante caída del nivel productivo de la agricultura, el alza de precios se acelera por lo que el salario real de los trabajadores se ve amenazado, además de otros acontecimientos que a fin de cuentas llevan a la pérdida del poder de compra de los trabajadores.

'La sobreacumulación capitalista lleva al estallamiento de la crisis que se manifestará entre 1971 y 1973, cuando se da el entrelazamiento con la crisis económica internacional'. (63)

De 1970 a 1972 el porcentaje inflacionario se mantiene en un dígito, pero a partir de 1973 se alcanzan los dos dígitos. La emisión monetaria por parte del Estado para sufragar sus gastos, el aumento de precios a nivel internacional y la reducción al salario de los trabajadores únicamente sirven para generalizar la inflación.

Es justamente en 1973 que se decreta el primer aumento de emergencia, como resultado lógico de la pérdida y desequilibrio del salario frente a los bienes y servicios que éste debía proporcionar a los trabajadores; la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fue facultada para fijar el incremento a los salarios mínimos con el fin como era de esperarse de restituir su poder adquisitivo.

El decreto del 'aumento de emergencia' se da estando vigentes los salarios mínimos fijados en diciembre de 1971, que operarían de 1972 a 1973 (debemos recordar que las revisiones salariales eran bienales).

'la medida se dió cuando la espiral inflacionaria había alcanzado ya un porcentaje muy elevado, el decreto lo único que hace es restituir la pérdida del poder adquisitivo de los últimos tres años y que había provocado serios cuestionamientos a la política estatal y a la permanencia de sus sindicatos en las centrales oficializadas'. (64)

Se presentaba de manera absolutamente necesaria la modificación de la política salarial, por ello el 'aumento de emergencia' surge como una prioridad en la medida que las revisiones salariales bianuales hacían poco probable la tolerancia de los trabajadores.

Según se dijo con este aumento se restituye al salario su poder adquisitivo, aunque por supuesto no se contaba con el incremento de la inflación que fácilmente absorbió el aumento concedido. La carrera precios-salario, nos lleva a la conclusión de que la recuperación del salario se observará como superior al salario inmediato anterior, aunque posteriormente caiga alarmantemente hasta colocarse inclusive a un nivel inferior del salario con que se compara.

Tomando lo anterior en cuenta, aunque pudiéramos considerar que el salario se había 'recuperado' y por lo mismo el trabajador mantenía la capacidad de compra en 1974, an

te la presión del movimiento obrero, la C.T.M. (el más importante núcleo sindical), demanda un aumento salarial de emergencia. La demanda de la C.T.M., es contrapuesta a la demanda del movimiento obrero independiente. Así en octubre de este año se otorga dicho aumento, pero como un logro a las gestiones realizadas por la Confederación de trabajadores de México.

En 1976 se da el tercer aumento de emergencia de la década, que es resultado de las medidas recomendadas por el Fondo Monetario Internacional, tales como los topes salariales, disminución del gasto público, la liberación de precios, aunado a la devaluación del peso frente al dólar en agosto de este año. Como es lógico nuevamente se realizó una importantísima movilización de trabajadores en todo el país que obligó a las Centrales Oficiales, al planteamiento de una serie de demandas con el propósito de restituir el poder adquisitivo de los trabajadores.

El citado aumento tendría una vigencia del 1° de octubre al 31 de diciembre de 1976.

En 1983 se aumentan los salarios mínimos en dos ocasiones, con una vigencia semestral cada una. La economía nacional parecía tomar nuevos bríos, aunque tres años más

tarde se impone la necesidad de un aumento de emergencia, el primero de la década de los 80's.

Las causas de este nuevo aumento de emergencia se presentan muy similares a las de los anteriores aumentos de esta naturaleza. El poder adquisitivo del salario una vez más se ve deteriorado, y los trabajadores pugnan por medidas efectivas que restablezcan al salario su poder de compra.

El ciclo económico se repite constantemente, la propia denominación de ciclo lo pone de manifiesto, ya que, éste es el período en que se cumple una serie de fenómenos realizados en un orden determinado; es decir, que después de sufrir una serie de modificaciones o cambios, al pasar por distintas fases el objeto del ciclo volverá a su estado inicial.

El artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo ya prevenía de alguna manera la aplicación de los aumentos de emergencia, pero con las reformas ocurridas al mismo en enero de 1988, se nos da el fundamento para la solicitud de dichos aumentos. Por otra parte se amplían los supuestos de solicitud de dichos aumentos, al considerar también a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o patronos.

Para que las solicitudes formuladas por los sindicatos de trabajadores o patronos, o cualquiera otra de las formas de asociación, contempladas por este artículo sean admitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán representar o en su caso tener empleados por lo menos al 5% de los trabajadores sindicalizados.

Por su parte el artículo 573 del mismo ordenamiento legal, nos marca el procedimiento que seguirá el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el Comité Técnico y el Consejo de representantes.

III.5.- AUMENTOS SALARIALES

A lo largo de este capítulo nos hemos referido a las distintas formas de implementar los salarios, las cuales a su vez implican los aumentos salariales a:

- A) LOS SALARIOS MÍNIMOS
- B) LOS SALARIOS CONTRACTUALES
- C) LAS TABLAS SALARIALES DE AJUSTE

En cuanto a los salarios mínimos, implementar el aumento de éstos estará a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Esta Comisión se integra de forma tri-

partita; lo que significa, que habrá representantes de los diferentes sectores de la producción, que son trabajadores, patrones y del gobierno. Además la Comisión podrá auxiliarse de Comisiones Consultivas.

Por medio de la Dirección Técnica se realizan los estudios necesarios para la determinación de las condiciones económicas generales del país y particulares de las diferentes áreas geográficas.

El salario mínimo según lo que actualmente determina nuestra legislación laboral, es revisable cada año, pero es la propia Ley la que nos da la posibilidad de realizar revisiones salariales en otra época, tal y como lo mencionamos al tratar los aumentos de emergencia (Art. 753).

Por otro lado tenemos los salarios contractuales, los que generalmente obtienen un aumento salarial mayor al determinado para el mínimo. Esa diferencia se da como resultado de la negociación entre los sindicatos y las empresas, estas últimas muchas veces pueden y en otras prefieren dar a sus trabajadores un mejor salario porque con ello logran una mejor productividad.

En cuanto a las tablas salariales de ajuste, son el medio más adecuado para evitar que se empalmen categorías

Esto se da en razón de que los aumentos salariales a los mínimos, son obligatorios exclusivamente para este tipo de salario; por consiguiente, si todos los demás salarios se mantuvieran sin ningún aumento llegaríamos a un momento en el que todos los salarios serían iguales. Por ello de alguna manera las tablas salariales de ajuste ayudan a mantener el nivel de los trabajadores, ya que aunque no siempre se les dará el aumento total decretado para los mínimos, sin embargo tendrán un aumento relativo a sus ingresos y proseguirán en el mismo nivel.

Hemos visto que los sistemas salariales tienen como base el salario mínimo; éste según el artículo 90 de la Ley Federal del trabajo, 'es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo....'

En el capítulo anterior, nos referimos al salario mínimo, sin embargo, no está por demás hacer un breve comentario sobre él.

Retomando el artículo 90 (L.F.T), continúa diciendo: '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'.

El primer problema del salario mínimo, es que difícilmente puede cumplirse, ya no con lo consignado en el párrafo segundo arriba citado, sino con alguno de los supuestos que en él se contienen. Al hablar de las necesidades normales de un jefe de familia, debemos entender como tales, las de alimentación, vestido, transporte, aseo personal, etc.

Las necesidades mencionadas son únicamente las que puede tener el trabajador como jefe de familia, pero su salario no sólo debe cubrir éstas, sino también las de su familia, por lo que dichas necesidades se duplican o cuadruplican; además tenemos que el trabajador tendrá que pagar servicios también denominados básicos como luz, agua, gas, renta y todo lo necesario para mantenimiento de la casa, como pueden ser productos de limpieza.

Ya decíamos en el capítulo anterior, que para el sostenimiento de una familia cuyos ingresos son del monto de el salario mínimo, no es suficiente con el salario de uno sólo

lo de los miembros de la familia, por lo que se hace no solo necesario, sino indispensable que trabajen dos o tres miembros de la familia para cumplir con los supuestos del citado párrafo segundo del artículo 90 de la Ley Federal del trabajo.

C O C L U S I O N E S

1.- El trabajo, que ha tenido un desarrollo paralelo al de la misma humanidad, es la actividad del hombre cuyo objetivo es la satisfacción de sus necesidades mediante la producción de los bienes y/o servicios indispensables en la vida cotidiana.

2.- Con la división del trabajo, surge el concepto de calidad, lo que hace evolucionar el trabajo de una simple forma de cooperación, a la capacitación y sistematización en el desarrollo de la actividad laboral.

3.- La regulación más antigua de las relaciones laborales, se da en Roma, aunque otros pueblos tuvieron normas aisladas que se referían al trabajo. Nuestro sistema jurídico tiene su base en el derecho romano, de ahí que los contratos utilizados por los romanos, sean la base de actuales contratos de nuestro orden legal.

4.- En México desde la época prehispánica, hubo normas que se encargaron de la regulación de las relaciones de trabajo, durante la Colonia se crean las Leyes de Indias que junto con la Novísima Recopilación fueron las principales leyes en esta materia.

5.- Los movimientos obreros que dieron origen a las huelgas de principios de siglo, como la de Cananea, marcaron la necesidad de legislar en esta materia, la última manifestación de dicha necesidad es la Ley Federal del Trabajo de 1970.

6.- En la doctrina laboral se han sostenido dos tendencias, la contractualista y la relacionista. La primera mantiene una posición civilista, aduciendo que es indispensable la existencia del contrato para que válidamente se origine la relación de trabajo; por su parte, la tendencia relacionista sustenta que lo más importante es la incorporación al establecimiento, o sea, la prestación del trabajo.

7.- El salario es elemento fundamental tanto de la relación de trabajo como del contrato, debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

8.- Es indispensable que el trabajador tenga libre disposición de su salario, lo que junto con la determinación de salarios mínimos y la excepción de descuentos a éstos, son normas protectoras del salario.

9.- La canasta básica, se ha convertido en el me-

dio más 'idóneo' para poder analizar los cambios que debe sufrir el salario, debido principalmente, al desequilibrio entre éste y los productos contenidos precisamente en la Canasta Básica.

10.- Por lo que hace a las revisiones salariales, proponemos el cambio de redacción de los artículos 399 bis y 419 bis, ambos en su párrafo segundo a fin de que quedaran de la siguiente forma:

ART. 399 BIS.-

La solicitud de revisión deberá realizarse dentro de los treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Además consideramos conveniente igualar los términos para la solicitud de revisión de los artículos 399 y 419, con los artículos 399 bis y 419 bis.

11.- A raíz de los 'FACTOS DE SOLIDARIDAD', notamos que el Derecho del Trabajo, está cambiando para ser un derecho laboral basado en gran medida en la 'concertación social'.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo, 4a ed., Ediciones Aries, Barcelona, S/F.
- 2.- Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo T. II., José Ma. Bosch editor, Barcelona, 1960.
- 3.- Barajas Montes de Oca, Santiago, "Derecho del trabajo", introducción al derecho mexicano T. II., UNAM, México, 1981.
- 4.- Bejarano Sanchez, Manuel, Obligaciones civiles, 2a ed., Ed. Harla, México, 1983
- 5.- Bialostosky, Sara, Panorama de derecho romano, Textos universitarios, UNAM., México, 1982.
- 6.- Bortz, Jeffrey, La cuestión salarial actual, Ed. Mimeo, México, 1982.
- 7.- Bravo González, A y Bialostosky, Sara, Compendio de derecho romano, S/E, México, 1971.
- 8.- Briceño Ruíz, Alberto, Derecho individual del trabajo, Ed. Harla, México, 1987.

9.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de derecho laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

10.- Cabanellas, Guillermo, Contrato de trabajo T. I., Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.

11.- Castorena, J. Jesús, Manual de derecho obrero, 6a ed., S/E, México, 1973.

12.- Cavazos Flores, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, 4a ed., Ed. Trillas, México, 1985.

13.- Cavazos Flores, Baltasar, Instantáneas laborales, 2a ed. Ed. Trillas, México, 1988.

14.- Cavazos Flores, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 2a reimpresión, Ed. Trillas, México, 1985.

15.- Chinoy, Ely, La sociedad, 1a ed., 10a reimpresión, Fondo de cultura económica, México, 1980.

16.- Dávalos, José, Derecho del trabajo T. I., Ed. Porrúa, México, 1985.

- 17.- De Buen Lozano, Néstor, Derecho del trabajo T. II., 4a ed., Ed. Porrúa, México, 1981.
- 18.- De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo T. I., 6a ed., Ed. Porrúa, México, 1980.
- 19.- Dobb, Maurice, Salarios, 3a ed., Fondo de cultura económica, México, 1973.
- 20.- Domínguez Vargas, Sergio, Teoría Económica, 2a ed., Ed. Porrúa, México, 1981.
- 21.- Gomezjara, Francisco A., Sociología, 8a ed., Ed. Porrúa, México, 1981.
- 22.- González Casanova, Pablo y Florescano, Enrique (coordinadores), México, hoy, 5a ed., Siglo veintiuno editores, México, 1981.
- 23.- González Chávez, Gerardo, Cuadernos de investigación, Salarios e inflación en México: 1970-1983, Instituto de investigaciones económicas, UNAM, México, 1986.
- 24.- Guerrero, Eugenio, Manual de derecho del trabajo, 18a ed., Ed. Porrúa, México, 1979.

- 25.- Hueck, Alfred y Nipperdey, H.C., Compendio de derecho del trabajo, Ed. Revista de derecho privado, Madrid, 1963.
- 26.- Kaskel, Walter y Dersch, Hermann, Derecho del trabajo, 5a ed., Roque depalma editor, Buenos Aires, 1961.
- 27.- Pavón Flores, Mario, La cláusula de exclusión, Ediciones fidel, México, 1945.
- 28.- Petit, Eugène, Tratado elemental de derecho romano, Ediciones selectas, México, 1987.
- 29.- Rangel Couto, Hugo, El derecho económico, 2a ed., Ed. Porrúa, México, 1982.
- 30.- Rangel Couto, Hugo, La teoría económica y el derecho, 4a ed., Ed. Porrúa, Mexico, 1982.
- 31.- Stuart Mill, John, Principios de economía política, 2a ed., la reimpresión, Fondo de cultura económica, México, 1978.

FUENTES

- 1.- Boletín de relaciones de trabajo, Vol. VI, N° 66, diciembre, 1987.
- 2.- Cabanellas, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, 14a ed., Ed. Heliastra, Buenos Aires, 1980.
- 3.- Cavazos Flores, Baltasar, Salarios mínimos para 1987, 12 de enero, México, 1987
- 4.- Cavazos Flores, Baltasar, Aumentos salariales para trabajadores de confianza en general, 23 de enero, México, 1987.
- 5.- Cavazos Flores, Baltasar, Aumento a los salarios mínimos, 29 de junio, México, 1987
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar, La devaluación del peso y el aumento salarial, 31 de agosto, México, 1987
- 7.- Cavazos Flores, Baltasar, Nuevos y últimos salarios mínimos para 1987, 28 de septiembre, México, 1987.
- 8.- Cavazos Flores, Baltasar, Concertación social y aumentos salariales para 1988, 15 de diciembre, México, 1987.

- 9.- Cavazos Flores, Baltasar, La concertación social y el pacto de solidaridad económica, 4 de enero, México, 1988.
- 10.- Cavazos Flores, Baltasar, Nuevos salarios mínimos derivados del pacto económico de solidaridad, 3 de marzo, México, 1988.
- 11.- Cavazos Flores, Baltasar, Cuarta etapa del pacto de solidaridad económica, 17 de agosto, México, 1988.
- 12.- Cavazos Flores, Baltasar, Comentarios económico-laboral y perspectivas a corto plazo, 2 de septiembre, México, 1988.
- 13.- Comisión Federal de Electricidad, I curso de actualización de derecho del trabajo, México, 1985.
- 14.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario jurídico mexicano, varios tomos, Ed. Porrúa, México, 1985.
- 15.- Novedades, Pacto para la estabilidad y desarrollo económico, 13 de diciembre, México, 1988.
- 16.- Oficina Internacional del trabajo, Los salarios; manual de educación obrera, Imprenta Kundig, Ginebra, 1964.

- 17.- Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para juristas, Mayo ediciones, México, 1981
- 18.- Secretaría de Programación y Presupuesto, El ejecutivo ante el congreso, 1976-1982, S.P.P., México, 1982.
- 19.- Sexto Informe de Gobierno 1982, El Piel de la Madrid Hurtado, Presidencia de la República, septiembre, México, 1982.
- 20.- Tena Ramírez, Felipe, Leyes fundamentales de México 1808-1927, 11a ed. Ed. Porrúa, México, 1982.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 84a ed. Ed. Porrúa, México, 1988
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970, por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, 53a ed. Ed. Porrúa, México, 1985.
- 3.- Ley del Seguro Social, por Moreno Padilla, Javier, 14a ed., Ed. Porrúa, México, 1987

4.- Nueva Ley Federal del trabajo tematizada y sistematizada, por Cavazos Flores, Baltasar, 22a ed., Ed. Trillas, México, 1988.

5.- Código Civil para el Distrito Federal, 57a ed., Ed. Porrúa, México, 1988.

6.- Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, Edición Oficial, Talleres Gráficos de la nación, México, 1929.

7.- Prontuario de la Ley Federal del Trabajo de 1970, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Talleres gráficos de la nación, México, S/F.

INDICE

	PAG.
INDICE	120
INTRODUCCION	I
CAPITULO I: SALARIO MARCO CONCEPTUAL	
I.1.- ORIGEN Y CONCEPTO DEL TRABAJO	1
I.2.- DIVISION DEL TRABAJO	5
I.3.- REGULACION DEL TRABAJO EN ROMA	7
I.4.- REGULACION DEL TRABAJO EN MEXICO	18
I.5.- CONTRATO DE TRABAJO	29
CAPITULO III: MODALIDADES DEL SALARIO	
II.1.- SALARIO	48
II.2.- PRESTACIONES EN EFECTIVO Y PRESTACIONES EN ESPECIE	58
II.3.- INTEGRACION DEL SALARIO	63
II.4.- FORMA DE PAGO	69
II.5.- SALARIO MINIMO GENERAL Y SALARIO MINIMO PROFESIONAL	70
II.6.- SALARIO REAL Y SALARIO NOMINAL	73
II.7.- PROTECCION AL SALARIO	77

CAPITULO III: SISTEMAS DE APLICACION

III.1.- COMENTARIOS DE LOS SISTEMAS DE APLICACION	81
III.2.- REVISION SALARIAL	89
III.3.- ESCALA MOVIL	95
III.4.- AUMENTOS DE EMERGENCIA	99
III.5.- AUMENTOS SALARIALES	104
CONCLUSIONES	109
BIBLIOGRAFIA	112