



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

el salario mínimo
profesional
no es objeto de descuento

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

francisco marcial jiménez

MEXICO, D. F.
1 9 7 2



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres y a mi abuelita
a quienes debo lo que soy;
con el sublime cariño de
su hijo.

A mi esposa e hijos, fuentes
perennes de bondad y cariño;
con amor.

A mis hermanos: Ofelia,
Concepción, Rocío y
Marco Antonio.

A los Maestros de la Facultad,
mi eterno agradecimiento por
sus sabias enseñanzas y muy
especialmente al Maestro
Alfredo Sánchez Alvarado, bajo
cuya dirección se preparó
este trabajo.

I N T R O D U C C I O N

Cuando decimos que los salarios mínimos profesionales no son objeto de descuentos, no pretendemos haber descubierto la "piedra filosofal", ya que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo así lo estipulan, sino que del estudio de las normas hacendarias reguladoras del salario mínimo, se desprende una manifiesta incongruencia en virtud de que en este régimen, sólo se declara exento del impuesto sobre productos del trabajo al salario mínimo general, de lo que se desprende a contrario sensu, que el profesional sí se encuentra sujeto a este gravamen.

Esta situación fué la que motivó la inquietud que aquí pretendemos desarrollar, ya que nos parece inaceptable que siendo las autoridades las encargadas de tutelar los derechos de los trabajadores; con sagrados por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, sean en este caso las primeras en violar la integridad de este tipo de ingreso.

Este problema reviste gran seriedad porque se atenta en contra del salario de éstos trabajadores, siendo del dominio público que la clase trabajadora generalmente sólo dispone de su salario para subsistir en forma digna y decorosa, lo que al disminuirlo lo coloca en una situación crítica para satisfacer sus necesidades más elementales.

Por lo anterior, tenemos el propósito en esta tesis de resaltar la polaridad jurídica existente dentro del Impuesto sobre la Renta; en relación al texto Constitucional que garantiza la percepción íntegra del Salario Mínimo, con el objeto de que se efectúe una adecuada reglamentación por parte de las Autoridades Hacendarias.

**EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL
NO ES OBJETO DE DESCUENTOS**

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

A.- EN ROMA

B.- EDAD MEDIA

C.- EN MEXICO:

1.- Epoca Precortesiana

2.- Epoca Colonial

3.- Epoca Independiente

4.- Epoca Contemporánea

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El fundamento o piedra angular de lo que genera el derecho al salario, es la relación laboral surgida del acuerdo entre el que presta un servicio y el que lo recibe, pero para poder tener un antecedente de esta figura, debemos hacer un análisis de las relaciones que se han dado en el curso de la historia, ya que el hombre en sus diferentes etapas históricas ha vivido en conglomerados de íntima relación social y como consecuencia lógica, ha tenido en varias formas la necesidad de ocupar la fuerza humana para lograr sus fines, por lo tanto haremos un análisis retrospectivo de la historia para el desarrollo de este tema.

A. EN ROMA

Remontándonos a la antigüedad encontramos que en Roma se regula por primera vez la relación que se da, entre el que presta un servicio y el que lo recibe. Así se regula el "arrendamiento de obra" (Locatio conductio operis) y el "arrendamiento de servicios" (Locatio conductio operarum), posteriormente aparece una nueva forma que es el mandato.

Las dos primeras instituciones tienen un origen eminentemente servil ya que a virtud de la esclavitud, los esclavos se consideraban como cosas y como tales sus propietarios los podían vender o alquilar. Cuando las necesidades del momento lo requirieron, también los hombres libres ofrecieron sus servicios; surgiendo así una relación entre el prestador del servicio y el que lo utiliza.

En estas figuras debemos distinguir dos sujetos, el "locator" y el "conductor".

El "locator" es el sujeto que se obliga a suministrar la cosa o trabajo y el "conductor" es el que debe el precio del alquiler (1).

La diferencia que existe entre estas dos figuras son: que en la "locatio conductio operis", la realización de la obra se efectuará - en forma independiente y sin sujeción o vigilancia del conductor; en cambio la "locatio conductio operarum", el locator debe sujetarse a las indicaciones del conductor para efectuar el servicio u obra.

El mandato establecía una relación entre el "mandatarius" y - - "mandator"; y su objeto era el obrar por cuenta de otro.

Congruente con lo antes expuesto, Eugene Petit en su libro Tratado Elemental de Derecho Romano (2) señala textualmente lo siguiente:

"Hay locatio operis cuando el que presta sus servicios recibe - de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar un trabajo. Así, Ticio entrega a un obrero una joya para arreglarla, limpiar un vestido, transportar mercancías, o bien entregar a un empresario de trabajos un terreno para - construir una casa."

"Hay locatio operarum cuando el locator, en lugar de procurar -

(1) Eugene Petit. "Tratado Elemental de Der.Romano". Editorial Nacional. 1961. Pág. 404.

(2) Opus citada. Pág. 404.

el disfrute al conductor de una cosa por la que le debe la - - -
"merce", le presta servicios determinados."

B. EDAD MEDIA

Mucho tiempo tuvo que transcurrir para que la falsa idea de -
que el hombre era un objeto apropiable, sujeto a explotación y venta -
por su propietario, desapareciera, ya que esta situación fue la imperan
te hasta antes de la época que nos ocupa, los rasgos sobresalientes --
son los que apuntaremos a continuación:

En esta época la relación de trabajo se manifiesta en las corpora
ciones; las que eran agrupaciones de pequeños talleres de artesanos
a cuya tutela trabajan oficiales y aprendices. El objetivo primordial
de esta asociación, era el de presentar un frente común a los extraños
que pretendieran dedicarse a la actividad propia del gremio; así como
la competencia desleal entre sus miembros y para tal fin reglamentaron
incluso el peso y forma del producto, el método de producción, el mon
to de las retribuciones, efectuaban en común la compra de materia pri
ma etc., era tal la clasificación de las actividades en estos gremios
que como lo apunta el maestro Mario de la Cueva, " un zapatero remen--
dón no podía hacer zapatos nuevos, ni un herrero una llave." (1) y si
alguien llegaba a ejecutar una obra de esa naturaleza fuera del gremio,
la corporación le confiscaba el producto así elaborado y el autor era -
castigado hasta con la pena de muerte. Los gremios fueron monopolis-

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa
1964. Tomo I. Pág. 11

tas de la producción y venta de los productos por ellos elaborados.

Las relaciones que se establecieron entre maestros, oficiales y aprendices fueron de obediencia, respeto y sumisión total al maestro, quedándoles prohibido asociarse entre sí y como siempre que existe prohibición de algo; el hombre lo realiza en forma clandestina, aquí no fue la excepción, así que pronto surgen las asociaciones secretas para la lucha y defensa de los sometidos al maestro tales como la "Maitre - Jaques", "Hijos de Salomón", etc. (1)

Pérez Patón (2) nos dice que "el aprendiz era la persona de categoría inferior en la corporación", a ella ingresaba con la finalidad de aprender el oficio que el maestro dominaba, este percibía una retribución por la enseñanza y el derecho de aprovechar el trabajo del aprendiz sin darle ninguna retribución; a cambio de ello el aprendiz vivía en la casa del maestro, estableciéndose entre ambos una relación casi familiar, de la cual surgían deberes de asistencia y fidelidad, situación a la que ya anteriormente nos hemos referido.

Después de algunos años (5 ó 7) el aprendiz pasaba a la categoría de oficial y luego de ejercer el oficio de 3 a 5 años, según su reglamentación, le asistía el derecho para poder presentar una obra maestra y sustentar examen para obtener la categoría de maestro.

(1) Citado por A. Sánchez Alvarado. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 46.

(2) Pérez Patón. Derecho Social y Legislación del Trabajo. Pág. 93.

En el siglo XV, el descubrimiento del nuevo mundo, las lógicas - exigencias de nuevos productos manufacturados y la expansión de los mercados que se convierten en nacionales saliéndose de los moldes que los economistas llamaron "economía de la ciudad" para ser de tipo nacional y de éste en internacional; dan como consecuencia el nacimiento de los intermediarios entre productores y consumidores, los cuales demostraron que los procedimientos monopolistas de las corporaciones -- eran un obstáculo para el nuevo desarrollo.

Por las causas antes anotadas y que aunadas con la influencia decisiva de los fisiócratas que luchan por la libertad económica, provocan el inicio de la destrucción del sistema corporativo. En Inglaterra antes que en otro país, se prohibió a las "gildas" poseer bienes y se confiscaron los que tenían a favor del tesoro de la corona.

En otros países se emitieron disposiciones restrictivas. En Francia el Rey empezó a expedir "Lettres de Maitrise", sin la intervención de los gremios y se facultó a los "gibelinos" a trabajar sin someterse a los procedimientos establecidos por las corporaciones. En Alemania por medio de un decreto de 1731 se autorizó el trabajo de artesanos libres al lado de los agremiados.

A estas medidas siguieron leyes que definitivamente abolieron las corporaciones. En Francia a instancia de Turgot, se expidió en 1776 un edicto que suprimió las corporaciones, las cuales resurgieron a la caída de este ministro, para después desaparecer definitivamente en 1791, en virtud de la Ley Chapelier. En Alemania, la Ley de 1807 las declaró abolidas, pero como de hecho subsistieron; se dictó otra Ley

en 1886, la cual las prohibió definitivamente, permitiéndolas únicamente en las industrias pequeñas. En Italia fueron suprimidas en Lombardía en 1771, en Sicilia en 1786, en los Estados Pontificios en 1801 y las que subsistieron de facto, se extinguieron por la Ley del Reino -- Unido Italiano del 27 de marzo de 1864.

Al destruirse el régimen corporativo las relaciones entre humanos se sujetaron a los principios de libertad e igualdad; pues se declaró que todo hombre era libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estimase más conveniente, también surge la idea de que todos los hombres son iguales, por lo que la ley civil era igual para todos. Por esta razón, las relaciones laborales se regularon por el derecho civil.

El Código de Napoleón se inspira en estos principios, en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, reglamentó el llamado "Arrendamiento de Obra y de Industria", en el cual se incluyó el trabajo de los domésticos y obreros. Por lo que respecta a la duración del contrato, se estableció en el artículo 1780, que el trabajador no podía obligarse a laborar sino por cierto tiempo o para la realización de una determinada obra por lo que quedaba definitivamente proscrito el contrato a virtud del cual, el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante casi toda su vida, pues se consideraba como una enajenación de la libertad.

La terminación de las relaciones laborales se efectuaba de la siguiente manera: si ésta era por tiempo fijo o para obra determinada, era preciso esperar la extinción del término o la terminación - - -

de la obra, y si alguna de las partes lo daba por terminado con anticipación, era responsable de los daños y perjuicios ocasionados. Cuando la relación se pactaba por tiempo indefinido, entonces cualquiera de las partes podía darlo por terminado, mediante aviso anticipado de ocho días, salvo pacto en contrario.

Por lo que se refiere a los salarios es conveniente hacer alusión, que muy a pesar de la decantada igualdad entre las partes de la relación contractual, el artículo 1782 del mismo ordenamiento, establecía que la afirmación del patrón era aceptada respecto del monto del salario y por los anticipos hechos al trabajador.

C. EN MEXICO

El estudio de la relación de trabajo en México, nos compele al análisis de las diferentes etapas que ha vivido nuestro país, en su desarrollo histórico; las cuales tradicionalmente han sido: 1a. La Precortesiana; 2a. La Colonial; 3a. La Independiente y 4a. La Contemporánea.

1a. EPOCA PRECORTESIANA

Su estudio implica referirnos a los Aztecas; los cuales basaban su organización, en la subordinación del trabajo; en función de la categoría que ocupaba en el estrato social el individuo.

La sociedad Azteca a principio del siglo XVI, estaba dividida en varias clases, la primera de ellas se integraba por la clase dirigente llamados "Tecuhtli", que significaba "Dignatario

o Señor", en la cual quedaban comprendidos los guerreros, dirigentes en el orden militar; los gobernantes, los que ejercían el poder administrativo y judicial y los sacerdotes que tanta importancia tuvieron en los pueblos de la antigüedad, en virtud de su elevado espíritu religioso que uniformaba todos sus actos.

Las clases enumeradas anteriormente eran las que decidían el destino de la colectividad y pertenecer a ellas significaba un verdadero privilegio. Económicamente estas clases permanecían improductivas. Así nos señala J. Castorena que "Eran clases ociosas que ejercían una verdadera tiranía sobre el común del pueblo" (1).

Enseguida tenemos a los comerciantes a quienes se les denominaba "pochtecas" los cuales ejercían el comercio y fueron elementos preponderantes para el desarrollo de los Aztecas, su actividad se extendía a otras regiones; los integrantes de este grupo se organizaban y expendían sus productos en el mercado de Tlaltelolco, además como lo apunta J. Castorena (2) "Tenían a su cargo el gobierno del mercado de Tlaltelolco, regulaban el comercio; el concierto de las actividades; ejercían una verdadera función jurisdiccional; disfrutaban de una especie de fuero, mantenían relaciones con las clases de los sacerdotes y guerreros. La clase de los comerciantes era aliada de la de los guerreros, a la que servían proporcionándole los datos que obtenían en sus expediciones para que aquellos proyectaran o realizaran sus conquistas".

(1) Manual de Derecho Obrero. Pág. 35. J. Jesús Castorena

(2) Opus Citada Pág. 36

Como observamos conjugaban su labor de comerciantes con la de espías; su importancia en la vida Azteca los hacía una casta privilegiada o como los clasifica el maestro Alfredo Sánchez Alvarado (1) "Una subclase acomodada dentro de los poseedores".

Después tenemos a los artesanos; los cuales podían ejercer su actividad al servicio del Emperador o en forma independiente en sus propios hogares y cuya especialidad pasaba de padres a hijos. Estos grupos se organizaban en función del oficio que desarrollaban e inclusive tenían su propia deidad y a la cual en determinada época le celebraban su festividad en el barrio correspondiente. Sus remuneraciones eran considerables, variaban de acuerdo con el oficio y así nos destaca el maestro Sánchez Alvarado (2) en su obra a "Los Artifices de la Madera, la pluma, la alfarería, el trabajo en piedras preciosas, en plata, oro" Varios estudiosos de estas cuestiones coinciden en señalar que este tipo de asociación tiene incipientes notas de gremialidad.

Otra clase la constituían los "Macehuallis" que era la gente común o sea los ciudadanos con plenos derechos de tribu y de barrio, pero sometidos a obligaciones de las cuales no se podían eximir; pues de su actividad dependían las clases improductivas (nobles, guerreros y sacerdotes).

Con relación al origen de esta obligación nos parece interesante destacar lo que al efecto apunta en su libro J. Castorena (3):

(1) Opus Citada Pág. 58.

(2) Idem

(3) Opus Citada Pág. 37.

"Ixcoalt decidió hacer la guerra al Rey de Atzacapotzalco; apoyaron esta decisión los sacerdotes y los guerreros; se opuso a ella el común -- del pueblo; entonces para poder llevar a cabo su propósito, el Rey ofreció al pueblo a cambio de que no se opusieran a hacer la guerra, -- que abandonaría a su suerte a quienes la llevaran a cabo, él inclusive, hasta dejar expuestos a la voracidad de los animales sus cuerpos, en caso de perderla."

"El común del pueblo ofreció, en cambio servir a las clases superiores en caso de que éstas ganaran la guerra."

"El conflicto lo resolvió el Rey haciendo la guerra y como venció al Señor de Atzacapotzalco, el resultado fue que las clases superiores exigieron del común del pueblo el cumplimiento de sus compromisos"

En razón de lo anotado anteriormente, los "Masehuallis" se encargaban de los trabajos colectivos, tales como: limpieza, conservación o construcción de caminos, templos y en general de cualquier obra de servicio público que les fuera ordenada ejecutar.

La categoría "inferior" la constituían los esclavos, los cuales no tenían las características de los del viejo continente, pues su condición en estas tierras dependía de varias circunstancias:

Una podía ser el resultado de haberlo tomado como prisioneros de guerra; o también consecuencia de una sanción impuesta al transgresor de la ley; así el maestro Sánchez Alvarado (1) en su libro apunta algunas actividades delictivas que eran sancionadas con la esclavitud, y al

(1) Opus Citada Pág. 59

respecto menciona el "robo de maíz, ropa, gallinas etc., los tahures, los traidores así como sus hijos, parientes y todos los concedores -- del hecho; el deudor en caso de insolvencia; así como la ociosidad."

Otra forma de adquirir la condición de esclavo era por medio de un convenio que se efectuaba por una familia pobre que se comprometía a dar a uno de sus miembros como esclavo por determinado tiempo.

El trato que recibían era bueno no los podían vender sin su consentimiento a menos de que existieran tres amonestaciones y se siguiera observando mala conducta.

Los miembros de la clase que estamos tratando, tenían su patrimonio propio podían adquirir libremente bienes, venderlos etc., sus hijos nacían libres y por lo que respecta a la forma de recuperar su libertad, algunos autores coinciden en señalar que ésta la lograban por el solo hecho de refugiarse en el Palacio Real; otros dan como lugar de refugio el Templo.

Resumiendo podemos concluir que en la sociedad Azteca no se conoció la prestación del servicio derivado del acuerdo de voluntades, sino que propiamente el trabajo existía como consecuencia de la clase a la que pertenecía la persona; ya que en la esfera en que se desenvolvía debía desarrollar una actividad determinada; los guerreros defendiendo el territorio y logrando avasallaje de otros pueblos para que tributasen en favor de su Emperador; los sacerdotes fungiendo como mentores de los hijos de los nobles y atendiendo a las necesidades del -- Templo y por último el común del pueblo desarrollando las labores propiamente productivas.

2.- EPOCA COLONIAL

A la llegada de los españoles a tierras mexicanas, implantaron el sistema corporativo imperante en esa época en España. Las reglamentaciones del régimen corporativo de suyo rigoristas no se aplicaron, ya que se dejó al indígena "ejercitar la profesión o trabajo que quisiera sin someterse al rigorismo de la corporación" (1).

Con objeto de proteger a los indios, se establecieron las "Encomiendas", que eran Mercedes Reales en favor de los conquistadores para cobrar los tributos de los indios que se les encomendara y a cambio del tributo el encomendero debía velar por su educación, procurar su bienestar material y espiritual; así como defenderlos y nunca ofenderlos; principios que no dejaron de ser puras utopías, por crónicas que nos han llegado por medio de los historiadores, nos damos cuenta que la población indígena era explotada; se les asimilaba a cosas susceptibles de posesión y dominio, de los cuales podían disponer a su libre arbitrio, razón por lo cual en 1524 se proscriben las encomiendas de indios.

En esta época es donde encontramos una importantísima reglamentación laboral que debemos destacar y que se contenía en las Leyes de Indias que dado su contenido y la época en que se emitieron pueden considerarse muy adelantadas; así encontramos que reglamenta:

La libertad de trabajo, trato humano al indígena, leyes protectoras, jornada de trabajo, mayoría de edad para laborar, se establece el salario, pago del salario y restricciones al mismo; disposiciones para el trabajo de las mujeres; descansos semanales, irrenunciabi-

(1) J. Castorena. Opus Citada Pág. 39.

lidad de sus derechos a percibir el salario, no podían ocuparlos en -- trabajos insalubres y peligrosos, obligación de procurarles atención -- en caso de enfermedad, obligación de darles educación etc., todas es-- tas disposiciones lógicamente fueron letra muerta pues solo fue la --- excepción y no la regla su cumplimiento.

3.- EPOCA INDEPENDIENTE

El movimiento libertario de 1810 tenía como principal obje-- tivo romper con los sistemas opresores que explotaban inicua~~m~~ente a los naturales, "cuya mano de obra era considerada como la riqueza más gran-- de de América" (1).

Las limitadas oportunidades que tenían para destacar y la mar-- cada división de clases imperante en la época, fueron creando un clima de odio y rencor para con el conquistador, por lo que hicieron fácil -- explosión el 16 de septiembre de 1810, teniendo como caudillo al cura -- de Dolores Don Miguel Hidalgo y Costilla, el cual proclamó la aboli--- ción de la esclavitud en la ciudad de Valladolid hoy Morelia, el 19 de octubre de 1810.

El Bando de abolición de la esclavitud expedido por Hidal-- go, ordenaba la desaparición de esta denigrante práctica y amenazaba -- a los que incurrieran en desacato, con la pena capital y la confisca-- ción de todos sus bienes; también se ordenaba a los escribanos, no au-- torizar escrituras que tuvieran como origen los actos por el Bando com-- batido y en caso de violación, se les castigaría con la suspensión de oficio y la confiscación de sus bienes.

(1) J. Jesús Castorena. Opus Citada Pág. 40.

Al logro de la Independencia, subsistieron las corporaciones, gremios y cofradías, con el mismo poderío económico y regímenes de privilegio, en virtud de fenómenos de tipo económico y social, ya que el ejercicio de un oficio requería de una larga preparación; además de las impenetrables disposiciones estatutarias de las organizaciones, que aunadas con las necesidades del naciente país independiente, les permitió sobrevivir al movimiento.

En 1859 se presenta un acontecimiento que da lugar a la desaparición de las asociaciones existentes, ya que el 12 de julio se promulga la "Ley de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos"; la cual, en los preceptos que enseguida se transcriben la proscriben en los siguientes términos:

"Se suprimen en toda la República las órdenes de los religiosos -- que existen cualquiera que sea la denominación o advocación con -- que se hayan erigido, así como también todas las Archicofradías, - Cofradías, Congregaciones o Hermandades anexas a las Comunidades re- ligiosas, a las Catedrales, Parroquias o cualquiera otras iglesias".

(1)

"Queda prohibida la fundación o erección de nuevos Conventos de re- gulares; de Archicofradías, Cofradías, Congregaciones y Hermandades - religiosas, sea cual fuere la forma o denominación que quiera dár- seles. Igualmente queda prohibido el uso de los hábitos o trajes de las órdenes suprimidas ..." (2)

(1) y (2) Artículos 5 y 6 de la Ley de Nacionalización de los Bienes - Eclesiásticos. Citados por A. Sánchez Alvarado. Opus Cita- da. Pág. 72.

Al ir desapareciendo las asociaciones, las actividades productivas fueron reglamentándose en forma paulatina, así Castorena (1) hace referencia a reglamentaciones tales como la de los cómicos y la de las panaderías y tocinerías.

En el primer caso se dispuso que ninguna de las partes (cómico y empresario) podían dar por terminada la relación de trabajo en perjuicio del espectador. Las reglamentaciones para los miembros de panaderías y tocinerías fue más completa; ya que se obligaba al patrón a proporcionar a los trabajadores habitaciones; la jornada era de 10 horas y la responsabilidad de los operarios en caso de pérdida o deterioro del producto por su descuido, se constreñía al pago de lo que se perdía.

Maximiliano durante su gestión Imperial decretó algunas disposiciones para regular las relaciones laborales, entre ellas destaca: El Estatuto del Imperio, La Ley que creo la Junta Protectora de las Clases Menesterosas de 10 de abril de 1865; La Ley sobre Trabajadores del 10. de noviembre del mismo año; siendo muy importante por su contenido en 21 preceptos que reglamentan la jornada de trabajo, dispone el descanso semanal obligatorio, reglamenta el trabajo de los menores, el pago del salario debería hacerse en moneda corriente, asistencia médica, tutelaje por parte del estado, las deudas eran personales, libertad para comprar, se prohibía el contrato de empeño de los hijos por parte de los padres.

Todas estas disposiciones son importantes por dos motivos:

(1) J. Castorena. Opus Citada Pág. 43.

Primero; porque hasta la fecha en ningún gobierno se había expedido - una legislación tan amplia en esta materia y en Segundo lugar por haberse expedido durante un periodo por todos repudiado.

4.- EPOCA CONTEMPORANEA

En esta fase ya se nota la preocupación de reglamentar la relación contractual; así en los Códigos de 70 y 84, en su Título Décimo Tercero, denominado "Del Contrato de Obras o Prestación de Servicios", nos reglamenta seis diversos tipos de contratos en la prestación de servicios: servicios domésticos; servicios por jornal; contrato de obras a destajo o precio alzado; de los porteadores y alquiladores; del aprendizaje y del contrato de hospedaje.

En este momento de la historia de nuestro país se ignoró - por completo la libertad de los trabajadores; se llegó al extremo de tipificar como delito su asociación, situación que se contiene en el Código Penal de 1871, el cual en su artículo 925 estableció:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de - - veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el - libre ejercicio de la industria o trabajo".

El contenido del precepto antes transcrito fue el flagelo - que uso el General Díaz, en contra de aquellos que pretendían defender sus intereses y que por sus actos ponían en peligro las inversiones de los extranjeros; los cuales disfrutaban de la servil protección de los

funcionarios; situación que propiciaba que los trabajadores mexicanos recibieran un trato diferente del que se daba a los connacionales del extranjero, pues para éstos eran los puestos mejor remunerados los cuales por lo general requerían de un mínimo de esfuerzo y una nula preparación, puesto que la verdadera jornada descansaba sobre la humanidad de los trabajadores mexicanos, mismo que al pretender algún puesto mejor remunerado, eran sometidos a exámenes que difícilmente podían superar.

Esta marcada desigualdad existente en todo el país fue campo fértil para el desarrollo de la lucha obrera, que se manifiesta el primero de junio de 1906, con la huelga de Cananea contra la empresa - The Cananea Consolidated Copper Company; pues los salarios eran en extremo raquíticos y pésimos los tratos por parte de capataces y personal norteamericano. Los principales dirigentes de los trabajadores fueron Manuel M. Diéguez; Esteban B. Calderón y José María Ibarra. Una vez iniciada la lucha los trabajadores presentaron su pliego de peticiones cuyo contenido es el siguiente: (1)

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
- II. El mínimo sueldo del obrero será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper - Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjero

(1) Jesús Silva Herzog. "Breve Historia de la Revolución Mexicana. Fondo de Cultura Económica. Volumen I. Pág. 46.

ros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar cualquier clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes."

La actitud negativa para con las peticiones de los trabajadores tornó el problema sangriento; pues éstos al saber la posición de la empresa marcharon hacia la maderería de la Cananea Co., con el fin de obtener la adhesión de sus trabajadores al movimiento, misma que logran; esto encolerizó aún más a los patrones los cuales sofocaron el movimiento con las armas y el auxilio del Gobernador de Sonora Rafael Izábal, que llegó al lugar del conflicto acompañado de soldados norteamericanos armados. Diéguez, Calderón e Ibarra fueron apresados y se les sometió a proceso, al término del cual se les sentenció a quince años de prisión, que debían purgar en la prisión subhumana del Castillo de San Juan de Ulua.

El sacrificio de estos obreros no fue estéril, pues pronto su ejemplo fue seguido por los trabajadores de la industria textil de Puebla, a los que los patrones pretendían imponerles el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" de 20 de noviembre de 1906 en el que se establecía una jornada de catorce horas; siendo la entrada cinco minutos antes de iniciar la jornada; se facultó al administrador de la empresa para que a su arbitrio fijara la indemnización que debían pagar por los tejidos defectuosos; también se les prohibía

admitir en las habitaciones que les proporcionaba la empresa a otras - personas sin la debida autorización etc.

La vigencia de este Reglamento en Puebla y Atlixco dió lugar a la huelga; a la que siguió por parte de los empresarios un paro que se extendió a Tlaxcala, Veracruz, Oaxaca, Distrito Federal y México; con el fin de hacer del hambre su mejor aliado, para convencer a los inconformes que debían aceptar la reglamentación.

La situación crítica obligo a los trabajadores a someter - sus diferencias a la decisión arbitral del General Díaz; al que consideraron imparcial al emitir su fallo; pero cuan errados estaban en su apreciación ya que el Arbitrio Presidencial fue a favor de los empresarios, tal documento se expresaba en los siguientes términos: (1)

"Artículo primero. El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito - Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que - sus propietarios hayan dictado posteriormente a las costumbres establecidas.

Artículo segundo. Los industriales dueños de dichas fábricas - por medio de los representantes que se hallan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual - de los obreros, con el objeto de uniformar las tarifas de todas

(1) Jesús Silva Herzog. Opus Citada Págs. 49 a 53. Vol. I.

las fábricas sobre las siguientes bases:

- "I. Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.
 - "II. Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.
 - "III. La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar, para cada región, el promedio de las tarifas más altas que en ellas rija para productos de igual clase.
 - "IV. Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.
 - "V. Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere esta cláusula lo más pronto que sea posible.
- "Artículo tercero. Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

"Las anotaciones que el administrador haga en la libreta, las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

"Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa, en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

"Los obreros, cuando ingresen a una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá -- firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

"Artículo cuarto. Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellas las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes:

"I. Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegramente a un fondo -- para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

"II. No se harán descuentos a los obreros para pago de médico, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por igual para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

"III. Solamente se cobrarán a los obreros canillas y otros materiales de las fábricas, que se destruyan por su culpa; pero no las que se rompan o concluyan por el uso a que estén destinadas. Esto se determinará por el administrador tomando en consideración los informes de los maestros.

"IV. Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las -- personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene y la manera de hacerlos cumplir.

"V. Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o estén previstos en los reglamentos de -- las fábricas, tendrá un plazo de ocho días para desocupar la casa que esté ocupando, contando este plazo desde que le paguen su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque en los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas y salidas de las -- fábricas se descubra que lleven armas o cerillos, o que cometa otra de las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día que se le pague su raya.

"Artículo quinto. Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escri-

to, que firmarán los mismos, al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte, a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo.

"Artículo sexto. Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban - instrucción gratuita.

"Artículo séptimo. No se admitirán los menores de siete años en las fábricas, para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres; en todo caso, no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan -- tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

"Se recomendará a los gobernadores de los Estados y a los Secretarios de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la - educación de los hijos de los obreros.

"Artículo octavo. Los obreros deberán aceptar de los jefes políticos respectivos, nombre personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. - -

Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

"Artículo noveno. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula - cinco se establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo."

Los trabajadores de Rio Blanco no aceptaron el Laudo y por tanto no se presentaron el 7 de enero de 1907 como lo ordenaba la Resolución, sino que decidieron hacerse justicia por su propia mano, cansados de que para el Gobierno solo existía la clase patronal; así que - primeramente asaltaron la tienda de raya, quemándola, después tomaron las cárceles, dejando en libertad a sus compañeros que ahí se encontraban. Las tropas del Estado, se encargaron de poner el "orden" por medio de las bayonetas; con su acción estaban segando la vida pero nunca las aspiraciones de la clase obrera.

A estos movimientos siguieron una serie de Planes, Leyes y Decretos, que pretendían una modificación de la situación existente -- hasta antes de la promulgación de la Constitución de 1917; dentro de - este conglomerado de ordenamientos podemos citar:

La Ley de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada - de 1904; la de Bernardo Reyes en 1906, también relativa a riesgos profesionales; el 18 de diciembre de 1911, mediante una Ley se creó el Departamento de Trabajo que dependía de la Secretaría de Fomento; Ley de

Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914; Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914; Ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914; Ley de Agustín Millan de 6 de octubre de 1915; Ley de Trabajo de Yucatán de 11 de diciembre de 1915; Ley de Trabajo del Estado de -- Coahuila de Gustavo Espinosa Mireles de 27 de octubre de 1916.

En noviembre de 1916, el Primer Jefe del Ejército Constitu-- cionalista, convocó a un Congreso Constituyente con objeto de dotar al País de una nueva Constitución y de la discusión del artículo quinto del Proyecto de Constitución por parte del constituyente, da lugar al nacimiento del Artículo 123 Constitucional, fruto de la apasionada y casi dogmática defensa que de la clase obrera efectuaron un puñado de Diputados integrantes del Congreso Constituyente de 1916-1917.

El original Artículo 123 ha sufrido innúmeras reformas, así como la expedición de varias Leyes Reglamentarias de varios Estados ya que estaban facultados para ello, siendo hasta el 18 de agosto de 1931, cuando se promulga la Ley Federal del Trabajo por el Congreso de la -- Unión, misma que también fue constantemente modificada y en 1970, el - lo. de mayo inicia su vigencia la nueva Ley Federal del Trabajo, la -- cual ya empieza a sufrir modificaciones; la última fué publicada en el Diario Oficial de la Federación del 24 de abril de 1972; referente a - los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782; con objeto de establecer la - obligatoriedad de los patrones, de aportar el 5% de los salarios paga- dos, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, para que los tra- bajadores puedan disponer de crédito suficiente y barato para la adqui- sición o reparación de casas habitación.

CAPITULO II

CONTRATO DE TRABAJO

A.- CONCEPTO

B.- NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

- 1.- Teoría del Arrendamiento
- 2.- Teoría de la Compraventa
- 3.- Contrato de Sociedad
- 4.- Mandato
- 5.- Contrato Innominado
- 6.- Teoría de la Relación de Trabajo

II.- CONTRATO DE TRABAJO

A.- CONCEPTO

Se considera como contrato en términos generales, el convenio por el cual dos o más personas producen o transfieren derechos y obligaciones. La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 17, conceptuaba el contrato de trabajo en los términos siguientes:

"Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida"

La Ley Federal del Trabajo cuya vigencia se inicia a partir --- del 1o. de mayo de 1970 contiene dos conceptos dentro del Artículo 20; el primero se refiere a la relación laboral y al respecto dice que es:

"... La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

El segundo se refiere al contrato de trabajo como:

"... Aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Los conceptos vertidos en nuestra legislación y los que nos legaron los tratadistas, son similares; así vemos que J. Jesús Castorena - (1) al referirse al contrato de trabajo, sostiene que: "... Es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus -

(1) Opus Citada. Pág. 63.

servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero."

Eugenio Pérez Botija (1) lo define como:

"El acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otro bajo su dependencia, a cambio de una retribución."

Alfredo Sánchez Alvarado (2) al referirse al contrato de trabajo dice que:

"... Es el vínculo jurídico que une al que presta un servicio subordinado (trabajador) con el que lo recibe (patrón) y que este ligamen es determinante para que el estatuto laboral se aplique a los sujetos del Derecho del Trabajo."

Ernesto Krotoschin (3) se refiere al contrato de Trabajo en los términos siguientes:

" Es el convenio por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrón), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia."

(1) Eugenio Pérez Botija. "Derecho del Trabajo". Pág. 111.

(2) Opus Citada. Pág. 307.

(3) Ernesto Krotoschin. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" Pág. 171.

De las definiciones anteriormente expuestas, se desprenden conceptos que son constantes en el contrato de trabajo; los cuales son:

- 1.- Acuerdo de voluntades.
- 2.- Prestación de un servicio personal.
- 3.- Pago de la remuneración convenida; y
- 4.- Vínculo de dirección y dependencia. (La Ley vigente se refiere a la Subordinación).

Procederemos al análisis de estos elementos:

1.- Acuerdo de voluntades

Es la aceptación por ambas partes (trabajador y patrón), - del objeto y realización del contrato, puesto que el trabajador no puede iniciar la prestación del servicio sin el consentimiento del patrón, lo mismo opera a la inversa.

Abundando sobre este concepto el maestro Sánchez Alvarado

(1) nos dice:

"... Para la prestación de servicios se requiere tanto de la voluntad del trabajador, como la del patrón; resultando inconcebible que un trabajador pueda prestar sus servicios contra su voluntad - en un régimen de Derecho como el nuestro en donde se consagra como garantía individual la libertad de trabajo..."

Lo vertido anteriormente encuentra su fundamento Constitucional en el Artículo 5o. de este Ordenamiento, que en su parte relativa establece:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la -
justa retribución y sin su pleno consentimiento."

2.- Prestación de un servicio personal:

Este elemento es fundamental, puesto que el servicio se
deberá prestar precisamente por el trabajador que intervino en la cele-
bración del contrato y no por otro; ya que si no sucede así se modifi-
ca el contrato de trabajo.

Al referirse al "servicio personal" J. Jesús Castorena (1)
sostiene:

"Con esta expresión significamos el deber que tiene el trabajador
de trabajar personalmente; es decir, de no substituir ese deber
con el trabajo de otra persona o por algún procedimiento técnico.
Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera
en posibilidad de substituir su trabajo por medio de un útil o
de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del ac-
to jurídico."

3.- Pago de la remuneración convenida

Es la compensación pecuniaria al trabajador por parte del
patrón y que nuestra legislación le denomina salario, cuyo concepto se
encuentra contenido en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, -
que a la letra dice:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador
por su trabajo."

(1) Opus Citada. Pág. 66.

4.- Vínculo de dirección y dependencia:

El trabajador al realizar el contrato de trabajo, tendrá - que adoptar las disposiciones de orden técnico y administrativo, para el desarrollo de lo pactado bajo la vigilancia de su jefe inmediato.--

El vínculo de dirección lo conceptúa el maestro Sánchez Alvarado (1) como:

"... GOBERNAR, REGIR, DAR REGLAS para el manejo de una dependencia, empresa ..."

Al hablar de dependencias se quiere dar a entender, que el trabajador está subordinado a una persona la cual le señalará las directrices a seguir en el desempeño de su trabajo, debiendo por tanto observarlas al pie de la letra; destacando que en la Ley vigente se utiliza sólo el término Subordinación.

J. Jesús Castorena (2) sostiene que la dependencia:

"... Implica la pérdida de la libertad respecto del trabajo estipulado ."

La afirmación anterior no concede la calidad de alienado - al trabajador, sino que éste de mutuo propio faculta al patrón al celebrar el contrato, para que disponga de su fuerza de trabajo.

E. Pérez Botija (3) al tratar este problema nos cita lo siguiente:

(1) Opus Citada. Pág. 321.

(2) Opus Citada. Pág. 67.

(3) Opus Citada. Pág. 113.

" El trabajador no es un esclavo, dice Max Weber, el hombre adquiere la libertad para disponer de su persona; sigue trabajando pero ya no en virtud de un vínculo extraño a su voluntad, sino -- por su propia decisión, con el que quiere y cuando quiere."

La dirección y dependencia son elementos fundamentales y - característicos que distinguen al contrato de trabajo. En nuestra vida cotidiana efectuamos una serie de actos contractuales de tipo personal que no llegan a ser contratos de trabajo, en virtud de carecer todos ellos de los elementos característicos de la relación contractual (dirección y dependencia), por ejemplo, el aseo de nuestro automóvil, del calzado, los servicios del peluquero, del tintorero, del relojero etc.

B.- NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Con relación a la naturaleza del contrato de trabajo, los estudios del derecho lo han colocado en diferentes ramas; así tenemos a los que lo clasifican en: contrato de arrendamiento, de compra venta, de sociedad, mandato, innominado y relación de trabajo.

1.- TEORIA DEL ARRENDAMIENTO:

En esta doctrina se nota la influencia del Derecho Romano y del Código de Napoleón, al considerar la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento; en el que una parte contrata el arrendamiento de la fuerza humana y por contra se obliga a pagar una remuneración previamente pactada. Aceptar lo expuesto anteriormente equivaldría a afirmar que el hombre se podía alquilar como se hace con una máquina, con los bienes o con una bestia de tiro o carga, lo cual resulta repugnante para la dignidad del hombre.

J. Jesús Castorena (1) acertadamente señala al tratar este tema que:

"... La energía (humana) no puede usarla nadie; dispone de ella - quien la produce."

Es decir el que produce esa energía la encausa a la realización de un servicio o de un satisfactor que se le ha encomendado y que cuando se concreta, pasa a ser propiedad del que lo ha ordenado; pero nunca antes.

(1) Opus Citada. Pág. 69.

2.- TEORIA DE LA COMPRA VENTA:

El contrato de trabajo, sostienen algunos autores, es un contrato de compra venta, en el cual el obrero enajena su fuerza de trabajo, recibiendo como paga el salario.

Carnelutti (1) sostiene, que el contrato de trabajo podía ser clasificado como un contrato de compra venta; siendo de todos conocidos su ejemplo comparativo que se refiere al contrato de suministro de energía eléctrica, donde hay que distinguir dos cosas; la fuente de energía y la energía misma, así también en el contrato de trabajo se debe distinguir al trabajador, que de ninguna manera puede ser objeto del contrato de compra venta y su energía, que es el objeto del contrato y a la cual Carnelutti, le llama "cosa"; el autor denomina estos razonamientos como una conclusión audaz. El maestro De la Cueva le califica como una degradación del trabajo.

Consideramos que no hay una posible asimilación del contrato de trabajo al de compra venta, ya que en la compra venta, el adquirente dispone libremente de lo adquirido; lo cual no sucede en el contrato de trabajo, puesto que aquí la disposición esta condicionada a la voluntad del trabajador, que lo puede dar por terminado.

3.- CONTRATO DE SOCIEDAD:

Los autores que siguen la presente tesis, afirman que el trabajador y el patrón se asocian para producir satisfactores y después repartirse los beneficios que resulten; sostenedor del contrato de sociedad es el frances Chatelain (2), quien al hablar de él afirma:

(1) Citado por Mario de la Cueva . Derecho Mexicano del Trabajo Pág. 448. Vol. I.

(2) Idem Pág. 450.

" En efecto, los elementos de este contrato son dos, obra común - de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y división en común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere, ¿no hay, manifiestamente, obra común y colaboración? uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su -- fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, una explicación del término beneficios demuestra igualmente, su existencia: en el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y - los beneficios del patrón, el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrono y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulará -- las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que implican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros."

Con relación a la presente tesis haremos las siguientes - consideraciones:

El contrato de trabajo de ninguna manera se puede asimilar al contrato de sociedad; pues al aceptarlo se estaría poniendo en peligro lo mas importante para el trabajador que es su salario; ya que el

ser socio le significaría en caso de no haber utilidades, no percibir salario; situación que no se puede dar en el contrato de trabajo, puesto que poniéndonos en el extremo de que la empresa llegare a quebrar, los trabajadores siempre tendrán garantizado su salario, sobre cualquier otro crédito, con los bienes del quebrado.

Otra consideración es que al trabajador no le interesa el resultado (aceptación) del trabajo; en cambio a los socios sí, ya que de él depende el éxito de la sociedad, y es que el trabajador podrá estar produciendo artículos que en su concepto no sean comerciales y no por eso está facultado para que de mutuo propio suspender o cambiar la actividad por otra que a su juicio sea más lucrativa, como lo haría el verdadero socio.

Por último, diremos que la propia Ley General de Sociedades Mercantiles, en su Artículo 2, primer párrafo, nos señala otra diferencia:

"Las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio tienen personalidad jurídica distinta de la de los socios..."

Del contrato de trabajo no surge persona moral alguna, como vemos que pasa con el de sociedad.

4.- MANDATO:

Esta posición parte de la premisa de que el trabajador al igual que el mandatario ejecuta un acto por cuenta del mandante, ha sido unánimemente desechada, en virtud de que el mandato recae en la actualidad, exclusivamente sobre actos jurídicos y además por el hecho -

de que el mandato se rescinde normalmente por la simple voluntad del mandante, en cambio en El Derecho del Trabajo, la terminación unilateral del trabajo carece de efectos.

5.- CONTRATO INNOMINADO:

Ante la dificultad de clasificar claramente al derecho del trabajo en uno de los contratos del derecho civil analizados anteriormente, algunos autores lo han considerado como un contrato inominado, en el cual una parte da (patrón) y otra hace (trabajador).

Estimamos que no hay necesidad de recurrir al derecho civil para explicar un contrato que es objeto de una disciplina autónoma con principios y fundamentos propios que regulan sus instituciones como lo es el Derecho del Trabajo; por tal razón, la distinción entre el contrato de trabajo y los contratos civiles es manifiesta, ya que en el derecho civil se regulan relaciones patrimoniales y en el de trabajo se regulan relaciones personales.

En los contratos del derecho civil, las relaciones se establecen entre personas colocadas en un mismo plano, en cambio, en el contrato de trabajo la relación que se establece entre las partes, es de subordinación.

De aquí que las normas que regulan los contratos de derecho civil sean en su mayor parte supletorias, es decir, que dejan a la voluntad de las partes la regulación de sus relaciones; en cambio el contrato de trabajo se regula por normas de orden público; al respecto el Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte relativa señala:

" Las disposiciones de esta Ley son de orden público ..."

6.- TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO:

La presente teoría significa un esfuerzo más para lograr en cuadrar el fenómeno jurídico que hemos venido analizando a lo largo -- del presente capítulo, en algún ordenamiento jurídico.

Esta doctrina encuentra su cuna en el derecho alemán y es durante el apogeo del Nacional Socialismo en 1935, cuando encuentra su mayor florecimiento. El totalitarismo de este Régimen dio lugar a fijar por parte del Estado las condiciones de trabajo en forma colectiva; por lo que resultaba ociosa la voluntad de las partes para estipular - condiciones contractuales, aunque la voluntad del trabajador para ingresar a la empresa y la del patrón para aceptarlo seguan existiendo.

Abundando sobre este punto el maestro Sánchez Alvarado en su Obra, nos comenta lo siguiente: (1)

"Un trabajador aislado, en lo individual, no tenía por que discutir condiciones de trabajo; pero si externaba su voluntad para trabajar y el empresario su conformidad para admitir esta presentación."

De la incorporación del trabajador en la unidad de explotación se derivan los derechos y obligaciones para las partes y no del acuerdo contractual.

Para lograr una mayor claridad de la presente doctrina, en seguida incluimos las ideas que al respecto han vertido autores de esta corriente:

(1) Opus Citada. Pág. 330.

Siebert (1) afirma: "La relación de trabajo no es en lo sucesivo una relación de tipo individual, sino una relación colectivamente regulada y consecuentemente, el derecho del trabajo es más - Derecho Constitucional Laboral que Derecho del Contrato del Trabajo. Teniendo el contrato de trabajo una estrecha significación..."

El mismo autor apunta "... Toda relación de trabajo puede ser contemplada en un doble aspecto, ya interno ya externo. En su aspecto interno la relación de trabajo a de considerarse como una comunidad de trabajo y en su aspecto externo como la ordenación de esta comunidad. La relación de trabajo es una relación de - miembro jurídico personal dentro de la comunidad de explotación"

Erich Molitor (2) establece: "La disposición por el patrono de la fuerza de trabajo del obrero, procede no de un contrato de trabajo que uno y otro hayan celebrado, sino principalmente de esta incorporación o inclusión en la explotación y que la ordenación y la reglamentación misma no tiene origen o procedencia de un negocio jurídico o contrato: Presupone solamente una voluntad de hecho"

Nuestro autor sigue afirmando "La relación de trabajo en la explotación está fundamentada por la incorporación o inclusión de miembro en la comunidad de explotación..." "...La incorporación supone una inclusión consciente de la personalidad con toda su fuerza de trabajo, en la comunidad de explotación por un lado,

(1) Siebert W. Citado por Martín Blanco. Contrato de Trabajo. Editorial Revista de Derecho. Madrid 1947. Pág. 154.

(2) Idem Pág. 148.

y por el otro, una aceptación del dueño de la empresa o explotación."

Como se observa la relación de trabajo para los autores alemanes era propiamente la colocación del trabajador en la empresa y por este hecho sujeto a las condiciones de trabajo, fijadas en forma colectiva y anticipadamente por el Estado; en esta situación era normal que la voluntad de las partes no contara en ese régimen político existente ya que no lo permitía; aunque es lógico pensar que si existía el ánimo por un lado para prestar el trabajo y por el otro para aceptarlo.

Estas condiciones de trabajo persistieron mientras la situación política de tipo totalitario perduró, al desaparecer ésta, los autores manifiestan un cambio radical, pues consideran a la relación de trabajo como un fenómeno jurídico, que pertenece a un momento histórico, que floreció gracias al campo propicio que le brindó el Nacional Socialismo y que el querer aplicarlo en otro tipo de regímenes resulta necio e incongruente; es por esto que los estudiosos vuelven a la tesis contractual.

Walter Kaskel y Hermann Dersch (1) al respecto afirman:

"Finalmente, dentro de la evolución progresiva del derecho del contrato, se podría pensar también que tenga importancia la posición que la opinión hoy dominante adopta con respecto al problema de saber si el fundamento de la relación de trabajo es el contrato de trabajo o si la incorporación a la empresa es deci-

(1) Kaskel y Dersch. Derecho del Trabajo. Pág. 189.

siva y necesaria. Sin embargo, mirándolo bien, el asunto no -- tiene ya la importancia de antes, y es casi indiferente adherir se a una u otra de las opiniones que se sostienen al respecto. Aunque la doctrina sigue dividida en dos campos, los defensores de la teoría contractual y los de la teoría de la incorporación, la importancia práctica de esta disputa dogmática es hoy mucho menor que antes, porque ambas teorías se han acercado notablemente." Más adelante sostienen: "... por lo general el derecho del trabajador puede contentarse con la relación de trabajo sin contrato, sobre todo en cuanto a la protección del trabajador y a la organización social de la empresa, pero que el contrato -- constituye la base necesaria para todos los derechos y deberes que solo derivan de el."

Varios autores no logran comprender con claridad lo que para el Derecho Alemán significa la relación de trabajo y así tratan de asimilar la relación que surge entre el que presta un servicio y el -- que lo recibe, a la teoría alemana de la relación de trabajo. Indudablemente, que entre el prestador y el aceptante del trabajo, se establece un vínculo jurídico con responsabilidades mutuas, pero nunca con las características que imperaron durante el Nacional Socialismo, que como ya antes lo hemos apuntado solo tuvieron aplicación durante ese -- régimen político.

Mario de la Cueva (1) al hablar de la relación de trabajo dice:

(1) Mario de la Cueva. Opus Citada. Pág. 457. Vol.I.

"La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio." Más adelante el citado autor afirma que: "La relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues el artículo quinto Constitucional previene que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento..." "La cuestión relativa a la concurrencia de la voluntad del patrón presenta, en cambio, ciertas dificultades. Dijimos anteriormente que no es fácil reducir a un solo tipo la relación individual de trabajo, en razón de que el derecho del trabajo es un derecho en formación y no produce, en todos los casos, sus efectos totales. Pues bien, vamos a encontrar que, en algunas actividades, la voluntad del patrón no concurre a la formación de la relación de trabajo; en otras, esa voluntad es solamente un supuesto del ordenamiento jurídico y, finalmente, en la gran industria, y por las condiciones particulares del derecho mexicano del trabajo, la voluntad del patrón no concurre a la formación de la relación de trabajo; para este último caso habrá que considerar su legitimidad jurídica." "...Desde luego, y tal vez con excepción de los altos empleados, casi nunca interviene el empresario en la contratación de los trabajadores a los cuales, frecuentemente, ni siquiera llega a conocer..."

No coincidimos con las afirmaciones del maestro de la Cueva en virtud de que nuestro derecho vigente es claro en estos conceptos, ya que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Como se ve, es por disposición expresa de la Ley que los empleados de confianza actúan en nombre y representación del patrón, el cual delega su voluntad en ellos, para contratar trabajadores que no tienen una relación directa con él.

Otra de las hipótesis en la que el maestro de la Cueva pretende fundar la falta de voluntad del patrón en las relaciones contractuales es la Cláusula de Exclusión de Ingreso Sindical; la cual hace innecesaria según él la concurrencia de la voluntad del patrón para realizarla.

De la Cueva (1) textualmente afirma:

"...El derecho mexicano, en la llamada cláusula de exclusión o cláusula sindical, creó una situación, en virtud de la cual, la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aún es posible que la dicha relación se forme en contra de la voluntad del patrono."

Más adelante este autor concluye con la siguiente afirmación:

(1) Opus Citada. Págs. 460 y 461. Vol.I. Edición 1964.

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Como se ve, es por disposición expresa de la Ley que los empleados de confianza actúan en nombre y representación del patrón, el cual delega su voluntad en ellos, para contratar trabajadores que no tienen una relación directa con él.

Otra de las hipótesis en la que el maestro de la Cueva pretende fundar la falta de voluntad del patrón en las relaciones contractuales es la Cláusula de Exclusión de Ingreso Sindical; la cual hace innecesaria según él la concurrencia de la voluntad del patrón para realizarla.

De la Cueva (1) textualmente afirma:

"...El derecho mexicano, en la llamada cláusula de exclusión o cláusula sindical, creó una situación, en virtud de la cual, la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aún es posible que la dicha relación se forme en contra de la voluntad del patrono."

Más adelante este autor concluye con la siguiente afirmación:

(1) Opus Citada. Págs. 460 y 461. Vol. I. Edición 1964.

"En consecuencia, la posibilidad de que un trabajador ingrese en una empresa, en la que rija un contrato colectivo de trabajo -- con cláusula de exclusión de ingresos, depende, no de la voluntad del empresario, sino del sindicato titular del contrato colectivo."

Disentimos de lo sustentado por el maestro De la Cueva, en virtud de que la voluntad del patrón, si concurre a la contratación de un trabajador propuesto por el sindicato titular del contrato colectivo, ya que de conformidad con lo señalado en el artículo 47 fracción - I de la Ley Federal del Trabajo, se establece:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hu**bi**ese propuesto o recomendado con certificados falsos o refe**r**encias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador."

Del precepto antes transcrito, concluimos que la voluntad del patrón se manifiesta en el momento que repudia al trabajador propuesto, en virtud de no reunir las condiciones exigidas para el puesto, o bien, cuando transcurrido el término señalado en el precepto, lo acepta definitivamente.

CAPITULO III

SALARIO

- A.- DENOMINACION
- B.- ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO:
 - 1.- Teoría de la Subsistencia
 - 2.- Teoría del aumento de salario y reducción de empleo
 - 3.- Teoría de la productividad marginal
 - 4.- Teoría de la oferta y la demanda
- C.- TIPOS DE SALARIOS:
 - 1.- Nominal y Real
 - 2.- Efectivo
 - 3.- Mínimo
- D.- FORMAS DE CUBRIR EL SALARIO
- E.- CONCEPTO LEGAL DE SALARIO
- F.- PROTECCION AL SALARIO

III.- SALARIO

A.- DENOMINACION

Existe una gran variedad de términos con los que se designa la retribución que percibe el trabajador por su labor; estos términos fueron aplicados en razón del tiempo, lugar y trabajo realizado, así vemos que se habla de: sueldo, jornal, retribución, remuneración, emolumentos, honorarios, paga, estipendio, salario etc. Trataremos de analizar algunas de estas denominaciones.

Sueldo: El concepto sueldo proviene del latín "Solidus, moneda antigua de distinto valor, según los tiempos y países" (1).

Según Moulan (2) en su diccionario etimológico de la lengua castellana señala que viene de solidus; esto es moneda solida, gruesa de espesor.

Jornal: Su significado va íntimamente ligado con el trabajo desarrollado en un período determinado; esta acepción deriva del vocablo latino "Diurnus, que significa de día, que se hace de día..." (3), en suma significa lo que gana el trabajador en un día de trabajo.

Honorarios: Reciben esta denominación los ingresos que perciben las personas que ejercen una profesión liberal.

(1) Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española -- 1956. Pág. 1168.

(2) Citado por Pedro C. Sánchez. Curso de Legislación de Trabajo, Argentina 1954. Pág. 74.

(3) A. Blanquez. Diccionario Manual Latino-Español y Español-Latino. Pág. 178.

Estipendio: Proviene de Stipendium (1) palabra latina cuyo significado es "paga"; así se habla del estipendio de la tropa.

Salario: Aunque encontramos que originalmente tiene un significado limitado pues deriva de Salarium y esta palabra de sal; en atención a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal, con el tiempo ha ido adquiriendo una acepción más amplia para tratar de agrupar a las diversas formas de retribución al trabajo subordinado.

En nuestro país la acepción más usual con que se designa al ingreso que perciben los trabajadores es el de salario, situación que se nota tanto en la Ley como en la Doctrina. Nuestro máximo Código en su artículo 123 a través de sus diversas fracciones; así como la Ley Federal del Trabajo utilizan la denominación de salario.

Lo expuesto en el párrafo anterior, no excluye el uso de sinónimos de acepción más genérica, tales como remuneración o retribución, ya que en ellas puede quedar incluido cualquier tipo de pago.

La significación terminológica adecuada, no guarda mayor importancia para nuestros fines, puesto que lo que más nos interesa es propiamente el contenido y extensión de tipo jurídico, el cual ya se encuentra debidamente delimitado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo que enseguida se transcriben:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." (2)

(1) A. Blánquez. Opus Citada Pág. 478.

(2) Ley Federal del Trabajo. Artículo 82.

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (1)

B.- ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO

Los economistas estudian al salario, dentro del proceso económico denominado distribución, juntamente con otros ingresos económicos como son la renta, el interés y el provecho o ganancias. Para esta teoría el salario no es más que un precio.

Así vemos que Samuelson (2) nos dice:

"Un hombre es bastante más que una mercancía. Sin embargo, lo -- cierto es que los hombres alquilan sus servicios por un precio. Este precio es el salario, y es, entre todos los precios, el de máxima importancia. Para la inmensa mayoría de la población, - el salario es el único determinante de la renta familiar..."

El salario es el barómetro de la conducta de los trabajadores, -- puesto que de él depende en gran parte el estado anímico del trabajador.

Al respecto el mismo autor apunta:

"Es cosa fácil permanecer tranquilo y sin alterarse cuando cam---
bian los precios del café y de las cintas para máquinas de es--

(1) Ley Federal del Trabajo. Artículo 84.

(2) P. A. Samuelson. Curso de Economía Moderna. Editorial Aguilar ,
Pág. 534.

cribir; la influencia que eso ejerce sobre nuestro bienestar es relativamente pequeña. Pero si me rebajan el salario en un cinco por ciento dejo de ser un amable filósofo para convertirme - en un furioso descontento..."

Federic Benham (1) nos dice:

"Los ingresos que se pagan en virtud de un contrato, como los salarios, el interés y las rentas, pueden considerarse como precios"

Para la explicación del salario se han dado infinidad de teorías; por lo cual trataremos de exponer algunas:

1.- TEORIA DE LA SUBSISTENCIA

Siendo la más antigua es de contenido simple. Afirma que el precio de la mano de obra está determinada por lo que el trabajador necesita para subsistir. Esta tesis encuentra su fundamento en la Ley Malthusiana de la población, que afirma que la población aumenta a medida que los salarios suben; lo que trae consigo una baja en los salarios. Cuando el salario no es remunerador, el trabajador no tendrá lo suficiente para asegurar la subsistencia de la familia, aumentará la mortalidad infantil y disminuirá la natalidad, y como consecuencia lógica disminuirá la oferta de mano de obra y aumentarán los salarios.

(1) Federic Benham. Curso Superior de Economía. Fondo de Cultura Económica. Pág. 21.

2.- TEORIA DEL AUMENTO DE SALARIO Y REDUCCION DE EMPLEO

Esta teoría afirma que el precio de la fuerza de trabajo - depende de la suma que los empresarios hayan destinado para el pago de salarios, o sea que cuando los trabajadores solicitan y obtienen un aumento en su salario, automáticamente están disminuyendo las posibilidades de que otros puedan ser contratados.

Samuelson (1) al referirse a este aspecto afirma:

"Si la elevación de salarios significa simplemente que vamos hacia arriba por la curva existente de la demanda de mano de obra, entonces, y como consecuencia de ello, decaerá el empleo."

Creemos que los seguidores de esta doctrina analizan a la empresa como si fuere un ente estático y no como un ser altamente dinámico, puesto que el capital inicial de que dispone el empresario para el pago de salarios se verá acrecentado, cuando la factoría cumpla con sus fines.

3.- TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

Aquí se afirma que el salario se determinará por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo, o sea que el empresario no acepta trabajadores en número superior a aquellos que dadas sus instalaciones y máquinas puedan rendir, para cubrir los salarios y además obtener un beneficio.

El salario que cualquier trabajador pretenda obtener, está determinado por el capital y por la cantidad disponible de recursos na

(1) Opus Citada. Pág. 553.

turales existentes que en un momento dado puedan cubrirlo. Cuando la mano de obra pretenda obtener un ingreso superior al que se pueda cubrir con la conjugación de los factores anteriormente mencionados, puede dar como resultado la desocupación.

4.- TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Dentro de esta corriente, se afirma que el monto de los salarios se fija en atención a las condiciones de la oferta y la demanda de mano de obra; o sea que los salarios serán altos cuando la mano de obra sea escasa y cuando ésta abunde los salarios disminuirán.

C.- TIPOS DE SALARIOS

En esta parte trataremos de explicar los diferentes tipos de salarios; es decir los diferentes adjetivos que se le agregan a la palabra salario, según el punto de vista desde donde se le enfoque.

1.- SALARIO NOMINAL Y REAL

El contenido de estas distinciones, son de carácter eminentemente económico:

El salario nominal está constituido por el monto de dinero que percibe el trabajador o sea la cifra que en unidades monetarias le corresponden.

El salario real se configura por el cúmulo de bienes o satisfactores que se puedan adquirir con el dinero que el trabajador percibe.

Este concepto encierra una importancia trascendental con repercusiones sociales; puesto que la vida de la clase trabajadora --

aumentará su nivel, en la medida que los salarios reales se eleven; no pudiendo existir mejoramiento, si el salario nominal se aumenta, y en cambio el real queda estático o se disminuye el valor de la moneda; en otras palabras se ha elevado el costo de la vida.

2.- SALARIO EFECTIVO

Es la cantidad que percibe el trabajador una vez hechas -- las deducciones que autorizan el Ordenamiento Laboral; tales como im-- puestos, cuotas del Seguro Social, cuotas sindicales etc.

3.- SALARIO MINIMO

Es la cantidad menor que la Ley permite pagar a los trabaja-- dores. Esta intervención por parte del Estado es con objeto de asegu-- rar al trabajador un ingreso decoroso de acuerdo con su nivel de vida y es en función de ésto, que nuestra Legislación Laboral nos habla de sa-- larios mínimos: generales, profesionales y del campo. El presente punto será tratado ampliamente en el capítulo IV de esta tesis.

D.- FORMAS DE CUBRIR EL SALARIO

En esta parte trataremos las diferentes formas en que se cubre el salario a los trabajadores y que tradicionalmente son tres: en efecti-- vo, en especie o mixtos.

Salario en efectivo, es el que se integra en forma exclusi-- va en dinero.

Salario en especie, es aquél que se compone por una serie de bienes y servicios que se entregan al trabajador como retribución a su esfuerzo.

Salario mixto, se compone por el binomio "efectivo-especie" es decir la retribución así obtenida será, una parte en efectivo y la otra en mercancías y servicios.

Nuestra legislación, acepta preferentemente la remuneración en efectivo, por considerar que es la única forma de que el trabajador disponga libremente de su salario. Este principio se consagra en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido es el siguiente:

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

Salario por unidad de tiempo. Este tipo de pago se efectúa, atendiendo a la unidad tiempo pactada para el desempeño del trabajo. Su determinación es más o menos extensa, según la naturaleza del trabajo prestado.

Salario por unidad de obra. Esta retribución se hace en función del número de unidades producidas; por lo que según el esfuerzo de cada uno, recibirá un salario proporcional a su efectividad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo al referirse a este tipo de salario señala:

"Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y cali

dad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo." (1)

La retribución en este caso, deberá ser equilibrada a la jornada efectuada y nunca menor al mínimo estipulado por la Ley.

"... En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos." (2)

Este tipo de pago fomenta entre los trabajadores el interés de producir más, para obtener una mayor ganancia, lo cual constituye un riesgo para la salud del trabajador, en virtud del excesivo esfuerzo.

Salario a precio alzado, es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por el tiempo indispensable para la realización o construcción de una obra y que a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

Salario a comisión, consiste en la retribución que el trabajador percibe en forma de porcentaje por cada una de las operaciones que efectúe para la empresa a la que preste sus servicios; el porcenta

(1) Ley Federal del Trabajo. Artículo 83. Segundo Párrafo

(2) Idem. Artículo 85. Segundo Párrafo

je que por concepto de comisión se percibirá, se fija previamente por el empresario. Este tipo de salario muchas veces se combina con otro ingreso constante y no de tipo variable como la comisión.

W. Kaskel y H. Dersch (1) al tratar el salario a comisión dicen - que es:

"...Cierta participación en los negocios en que el trabajador interviene como mediador o que concluye directamente; se concreta en determinado porcentaje del valor del negocio respectivo. -- Suele convenirse junto con una remuneración fija o bien como remuneración única y exclusiva."

E.- CONCEPTO LEGAL DE SALARIO

El concepto legal de salario se deriva del contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que en su segundo párrafo expresa:

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

Se afirma que la fuente generadora del salario es el contrato de trabajo y el concepto del término salario nos lo da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82.

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

(1) Opus Citada. Pág. 258.

El salario se integra en la forma preceptuada por el artículo 84 de nuestro Ordenamiento Laboral, el cual dispone:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, co misiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o - prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

El salario ante todo debe ser tal, que resulte remunerador al esfuerzo desarrollado por el trabajador; en este sentido se pronuncia el artículo 85, que en su parte relativa dispone:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo."

La percepción de este único ingreso de que dispone el trabajador, la obtendrá en los términos señalados en el artículo 88 de la Ley:

"Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores."

F.- PROTECCION AL SALARIO

Una de las finalidades del Derecho del Trabajo, es la de asegurar le al trabajador, que la retribución que le corresponde por la prestación del trabajo, la perciba íntegramente; puesto que es de todos conocido que el único ingreso de que dispone es precisamente su salario.

Es de resaltar que estas cuestiones son generalmente aceptadas -- por las autoridades y las diferentes corrientes doctrinarias, puesto -- que nadie discute la legitimidad de las medidas protectoras al salario.

Esta protección como ya lo apuntamos anteriormente, se justifica por ser el único ingreso de que dispone el trabajador; además se le da al salario el carácter alimenticio; o sea que el trabajador, el fin -- que percibe al obtener el salario, es el de asegurar su propia manutención y la de los que de él dependen, cuyas necesidades son inaplaza---bles.

Independientemente de estas cuestiones, consideramos que el salario es el resultado lógico de la relación contractual, puesto que si el patrón ve acrecentado su patrimonio con la fuerza de trabajo; debe retribuir íntegramente la cantidad pactada; o sea cada quien (patrón y trabajador), perciba lo que le corresponda.

Nuestra Legislación vigente, contiene preceptos que garantizan la percepción del salario y es con base en ellos, que las autoridades laborales ejercen su actividad tutelar sobre el salario del trabajador.

Así vemos que el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la libre disposición del salario y establece como nulos cualquier convenio o disposición que desvirtúe este derecho.

La renuncia a percibir salario así como a reclamar los ya devengados, será nula; en este sentido se pronuncia el artículo 99 del Código Laboral, que textualmente dice:

"El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados."

Otra medida legal para asegurar al trabajador la percepción de su salario, es lo estipulado en el artículo 100 de la Ley que dispone:

"El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado par efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos."

"El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón."

Con objeto de evitar que el salario en efectivo devengado se le cubra con otro signo representativo que no sea la moneda en curso legal, el artículo 101 señala:

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

En los casos en que se pacten libremente prestaciones en especie, éstas deben ser proporcionales a las necesidades del trabajador y al monto de su salario en efectivo; puesto que sería injusto que se pretendiera cubrir como salario en especie, a un trabajador de un aserradero, con 100 ó 200 kilos de leña, cuando sus necesidades son notoriamente inferiores a esa dotación, superando la percepción anterior al salario en efectivo.

El contenido del párrafo anterior, se encuentra reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 102 que a la letra dice:

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

También con el objeto de acrecentar el poder adquisitivo del salario del trabajador, nuestra Ley prevé el establecimiento, mediante acuerdo común entre trabajadores y patrones, de tiendas donde los primeros puedan adquirir mercancías a bajo precio (artículo 103).

Otra protección legal se desprende del contenido del artículo 104 del Ordenamiento Laboral, que señala:

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

Las compensaciones al salario que tanto daño hicieron en el pasado a la clase trabajadora, se prohíben expresamente en nuestra Ley en

el artículo 105.

"El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna."

El artículo 106 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala otra -- protección al salario al estipular que:

"La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley."

Las multas que se imponían a los trabajadores por diferentes circunstancias, era una práctica mediante la cual los patronos mermaban el salario.

Nuestra actual Ley se opone terminantemente a esta nefasta costumbre al afirmar categóricamente:

"Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto." (1)

La retribución, por disposición expresa de la Ley, se hará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral o al término de ésta, según disponen los preceptos 108 y 109 respectivamente de la Ley:

"El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios."

"El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o

(1) Artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo.

inmediatamente después de su terminación."

Los descuentos que expresamente autoriza la Ley Federal del Trabajo se encuentran contenidos en las fracciones I a VI del artículo 110, que disponen:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorros siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, -
ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los esta-
tutos de los sindicatos.

Otra forma de disminuir el ingreso del trabajador, es el cobro de
intereses por deudas contraídas con el patrón; esta situación se prohí-
be terminantemente en la Ley, la que en su artículo 111 expresa:

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

El embargo de salarios no procede, principio que se consagra en -
el artículo 112, de la Ley:

"Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo
el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad -
competente en beneficio de las personas señaladas en el artícu-
lo 110 fracción V."

"Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden ju-
dicial o administrativa de embargo."

Otras medidas protectoras al salario, son las que colocan a este
en lugar preferente con relación a los demás créditos que pesan so-
bre el patrimonio del patrón, estas medidas se encuentran consignadas
en los artículos 113 y 114 de la Ley, los cuales señalan:

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

"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones."

De las medidas protectoras al salario, no solo disfruta el trabajador, sino que también sus beneficiarios en caso de muerte; circunstancia que se regula en el artículo 115 de la Ley:

"Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad - de juicio sucesorio."

CAPITULO IV

SALARIOS MINIMOS

A.- ANTECEDENTES:

- 1.- Históricos
- 2.- En México

B.- SALARIO MINIMO GENERAL:

- 1.- Disposiciones Constitucionales
- 2.- Disposiciones Laborales
- 3.- Disposiciones Hacendarias
- 4.- Disposiciones de Seguridad Social

C.- SALARIO MINIMO PROFESIONAL:

- 1.- Disposiciones Constitucionales
- 2.- Disposiciones Laborales
- 3.- Disposiciones Hacendarias
- 4.- Disposiciones de Seguridad Social

**D.- EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL NO ES OBJETO
DE DESCUENTOS**

IV.- SALARIOS MINIMOS

A.- ANTECEDENTES

Es de la naturaleza misma del Derecho Laboral, el otorgar a la -- clase trabajadora los medios necesarios que le garanticen una existencia decorosa; situación que se concretiza en la figura jurídica de los salarios mínimos.

El salario mínimo como institución; garantiza un nivel mínimo de existencia, bajo el cual, las condiciones de supervivencia dejarían de corresponder a la dignidad humana; es por eso que en diferentes épocas ha existido la constante preocupación de asegurar este tipo de ingreso a los trabajadores.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

En la antigüedad según nos señala Emilio Levasseur (1) el Emperador Docleciano expidió un Edicto fijando los salarios máximos que podrían pagarse a los trabajadores; así se señalaban: 25 denarios para los albañiles, carpinteros y herreros; 60 a los mosaiqueros, etc. la violación de estas reglas se castigaba con la pena de muerte, pero según afirma el historiador no llegó a cumplirse este Edicto.

En la Edad Media, Europa se vió atacada por la epidemia de "peste negra", las muertes por este motivo fueron tan numerosas que -- dió como resultado la reducción notable de mano de obra y lógicamente el aumento del costo de ésta, por lo que se dictaron tasas máximas --

(1) Citado por Mario de la Cueva. Opus Citada, Volumen I. Pág. 661.

IV.- SALARIOS MINIMOS

A.- ANTECEDENTES

Es de la naturaleza misma del Derecho Laboral, el otorgar a la -- clase trabajadora los medios necesarios que le garanticen una existencia decorosa; situación que se concretiza en la figura jurídica de los salarios mínimos.

El salario mínimo como institución, garantiza un nivel mínimo de existencia, bajo el cual, las condiciones de supervivencia dejarían de corresponder a la dignidad humana; es por eso que en diferentes épocas ha existido la constante preocupación de asegurar este tipo de ingreso a los trabajadores.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

En la antigüedad según nos señala Emilio Levasseur (1) el Emperador Docleciano expidió un Edicto fijando los salarios máximos que podrían pagarse a los trabajadores; así se señalaban: 25 denarios para los albañiles, carpinteros y herreros; 60 a los mosaiqueros, etc. la violación de estas reglas se castigaba con la pena de muerte, pero según afirma el historiador no llegó a cumplirse este Edicto.

En la Edad Media, Europa se vió atacada por la epidemia de "peste negra", las muertes por este motivo fueron tan numerosas que -- dio como resultado la reducción notable de mano de obra y lógicamente el aumento del costo de ésta, por lo que se dictaron tasas máximas --

(1) Citado por Mario de la Cueva. Opus Citada, Volumen I. Pág. 661.

para evitar dicha alza.

Este es el caso de la Ordenanza promulgada por Juan el Bueno en Francia, otras Ordenanzas fueron las que dictó en la mitad del siglo XIV, Eduardo III en Inglaterra, mismas que fueron ratificadas en 1563 por la Reina Isabel. Así se siguen expidiendo una serie de medidas tendientes a reglamentar el salario de los trabajadores.

En el período comprendido entre 1890 y 1912, surge en los países del Continente Australiano, un régimen de salarios mínimos. Es en Australia y Nueva Zelandia donde por primera vez se instituyen autoridades y procedimientos para la fijación de salarios; siendo esta figura legislativa modelo de la Legislación Laboral promulgada por Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán.

Después de la Primera Guerra Mundial, se manifiesta un movimiento de tipo universalista cuyo objetivo es la fijación de un salario mínimo.

Dentro del Tratado de Versalles, se encontraba como uno de sus objetivos la fijación de un salario mínimo, y en la parte relativa se establecía el:

"Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país". (1)

(1) Citado por Mario de la Cueva. Opus Citada Volumen I. Pág. 663.

La prevención anterior nunca llegó a inscribirse en la orden del día de la Conferencia.

En la Conferencia General de la Organización Internacional - de Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de - la Oficina Internacional del Trabajo; reunida que fue el 30 de mayo de 1928, decidió adoptar diversas proposiciones tendientes a la fijación del salario mínimo. El fruto de éstos trabajos, es el "Proyecto de Convenio Relativo a la Institución de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos"; el cual en su artículo 1o. establece:

"Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que - ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o -- conservar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para trabajadores empleados en las industrias en las que no exista régimen eficaz para la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema, en las que - los salarios sean excepcionalmente bajos".

"La palabra 'industrias' comprende, a los fines de este convenio, las industrias de transformación y el comercio." (1)

El presente convenio fue ratificado por nuestro País y su pu blicación en el "Diario Oficial" de la Federación, se hizo el día 9 de agosto de 1935.

(1) "Diario Oficial" de la Federación del 9 de agosto de 1935.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, reunida en París, aprobó el 10 de Diciembre de 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos, la que en su artículo 23, punto 3, consagra principios relativos a la remuneración "mínima" en los siguientes términos.

"Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, -- una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social". (1)

(1) Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 23, Punto 3. Documento Publicado por la Oficina de Información Pública de las Naciones Unidas.

2.- ANTECEDENTES EN MEXICO

Dentro de las diferentes etapas que ha vivido nuestro País, se han manifestado una serie de disposiciones tendientes a garantizar un ingreso mínimo a los trabajadores; así vemos que en la Epoca Colonial encontramos las "Leyes de Indias", donde ya se nota la preocupación por asegurarle al trabajador un ingreso decoroso que le garantice la subsistencia de él y los de su familia.

En estas Leyes se estipulaba que el salario debía ser justo y su objeto primordial el de permitir al indio subsistir de su trabajo.

Los movimientos obreros también han luchado y luchan constantemente porque se les garantice un pago mínimo como retribución a su trabajo, en virtud de que con una remuneración inferior a ese mínimo no es posible subsistir. Así vemos que una de las peticiones de los obreros que intervinieron en la Huelga de Cananea, señala textualmente lo siguiente:

"El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo". (1)

Otro antecedente lo encontramos dentro del programa del Partido Liberal Mexicano, que fue publicado el 10. de julio de 1906. Este Programa lanzado por el grupo de liberales encabezados por su Presidente Ricardo Flores Magón, contiene disposiciones que para nuestros fines los consideramos de suma importancia, en virtud de que al referirse al salario mínimo, lo establece en un peso para todo el País, --

(1) Citado por Jesús Silva Herzog. Opus citada. Pág. 46.

donde el promedio de sueldos sea inferior a esta cantidad, pero de más de un peso en las regiones en que la vida sea más cara y el salario mínimo no baste para salvar de la miseria al trabajador.

Como se nota el Partido Liberal tenía una visión clara del fin primordial del salario mínimo, puesto que el salario mínimo de una localidad podría no serlo en otra, en virtud de que las condiciones económicas varían de región a región.

Posteriormente los comandantes, militares y los Gobernadores en diferentes épocas se ocuparon de la fijación del salario mínimo, mediante la expedición de leyes y decretos, dentro de las cuales podemos mencionar las siguientes:

Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914. En este Ordenamiento se fija un salario mínimo para los obreros y que varía de acuerdo con el trabajo que desempeñen, también se fija un salario para los trabajadores del campo, siendo éste inferior al de los obreros, ya que se establecen una serie de prestaciones para el campesino con cargo al patrón.

Ley del Trabajo de Cándido Aguilar de Octubre de 1914. La presente Ley señala el salario mínimo que se deberá pagar en el Estado de Veracruz.

Ley del Trabajo de Yucatán, del 11 de Diciembre de 1915, expedida por el General Salvador Alvarado. En ella se fija el salario mínimo, pero además se señala que para la fijación de este tipo de salario no solo se debía tomar en cuenta la situación del momento, sino

que se debía buscar la superación de las condiciones de vida del obrero.

Decreto sobre Salario Mínimo, expedido por Eulalio Gutiérrez, General de Brigada del Ejercito Constitucionalista, Gobernador y Jefe Militar del Estado de San Luis Potosí del 15 de Septiembre de 1914. Este Decreto contiene disposiciones dignas de destacarse por su trascendencia para la figura del salario mínimo, ya que además de estipularlo, consagra su inembargabilidad.

En su artículo primero, señala el salario mínimo que se debía cubrir:

"El tipo mínimo del salario para el trabajador en el Estado de -- San Luis Potosí, a contar del día 16 de los corrientes, será de \$0.75 (setenta y cinco centavos) diarios y el tiempo máximo de trabajo será de nueve horas diarias. En las minas el salario mínimo será de \$1.25 (un peso veinte y cinco centavos) diarios. En los lugares o en las negociaciones o industrias en que se ha yan estado pagando salarios mayores que el mínimo que ahora se fija no podrán disminuir aquéllos".

En su artículo nueve, de este mismo Decreto, es donde se consagra la inembargabilidad del salario, en los siguientes términos:

"No son susceptibles de embargo los salarios". (1)

(1) Citado por Jesús Silva Herzog. Opus citada, Volumen II. Págs. 157 y 158.

Decreto sobre Salario Mínimo, del General Fidel Avila, Gobernador del Estado de Chihuahua, que fue expedido el 9 de Enero de 1915. En este Decreto se establece el salario mínimo para los trabajadores - en función de su edad.

Decreto del General Obregón sobre Salario Mínimo, expedido en la Ciudad de Celaya, el 9 de Abril de 1915 y ratificado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista el 26 de Abril de 1915 el cual establecía:

"ALVARO OBREGON, General en Jefe del Ejército de Operaciones, en nombre de la Revolución y autorizado por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, a los habitantes del Estado hago saber:

1o. Que, desde hoy, el salario mínimo en efectivo de los jornaleros deberá ser de setenta y cinco centavos cada día, aumentando la ración de cereales que actualmente se les tiene asignada en un veinticinco por ciento.

2o. En este aumento de sueldo deben quedar comprendidos proporcionalmente los que hoy disfrutaban los mozos, cocineros, lavanderos y demás domésticos, cualquiera que sea su carácter o denominación.

3o. Este aumento de jornal no autoriza a los patrones para aumentar las horas de trabajo, de destajos o tareas.

Decreto sobre Salario Mínimo, del General Fidel Avila, Gobernador del Estado de Chihuahua, que fue expedido el 9 de Enero de 1915. En este Decreto se establece el salario mínimo para los trabajadores - en función de su edad.

Decreto del General Obregón sobre Salario Mínimo, expedido en la Ciudad de Celaya, el 9 de Abril de 1915 y ratificado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista el 26 de Abril de 1915 el cual establecía:

"ALVARO OBREGON, General en Jefe del Ejército de Operaciones, en nombre de la Revolución y autorizado por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, a los habitantes del Estado hago saber:

- 1o. Que, desde hoy, el salario mínimo en efectivo de los jornaleros deberá ser de setenta y cinco centavos cada día, aumentando la ración de cereales que actualmente se les tiene asignada en un veinticinco por ciento.
- 2o. En este aumento de sueldo deben quedar comprendidos proporcionalmente los que hoy disfrutaban los mozos, cocineros, lavanderos y demás domésticos, cualquiera que sea su carácter o denominación.
- 3o. Este aumento de jornal no autoriza a los patrones para aumentar las horas de trabajo, de destajos o tareas.

4o. En esta disposición están comprendidos los Estados de Michoacán, Querétaro, Hidalgo y Guanajuato, que están controlados por este Ejército de Operaciones.

5o. Respecto a los jornaleros en las demás entidades federativas que aún están en poder de la reacción, se irán dictando las mismas disposiciones, en proporción con las ya establecidas, -- tan pronto como sean controladas.

6o. Al ser violadas estas disposiciones, el trabajador deberá -- presentar su queja a la autoridad constitucionalista correspondiente, quien ordenará el reintegro inmediato de la cantidad -- que se le haya dejado de pagar, más lo correspondiente al tiempo que haya empleado en sus gestiones, fijando la misma autoridad el castigo debido." (1)

El 12 de abril de 1915, siendo Ministro de Gobernación el -- Licenciado Rafael Zubarán Capmany, se formuló por conducto del Departamento de Trabajo el "Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo". En -- el se establece el salario mínimo, cuya fijación se encomendaba a una Comisión Federal, la cual debería tomar en cuenta el tiempo, cantidad y calidad del trabajo, para fijar este ingreso mínimo.

El constituyente de 1917, después de acalorados y prolonga-- dos debates sobre las cuestiones obreras, logran finalmente aprobar el día 23 de enero de 1917, el Dictámen de la Comisión sobre los Artícu-- los 5 y 123 Constitucionales; quedando así definitivamente elevado a --

(1) Citado por Jesús Silva Herzog. Opus Citada. Pág. 216

Norma Constitucional el salario mínimo, pues éste se incluye en la --- fracción VI de nuestra Máxima Carta, el cual disponfa:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada - región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo co mo jefe de familia..."

En la fracción VIII de este Precepto Constitucional, se con- sagra la inembargabilidad del salario mínimo, cuestión que en 1915 fue tratada en el Decreto sobre Salario Mínimo del General Eulalio Gutié-- rrez.

Dicha fracción VIII quedó como sigue:

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

El mes de noviembre de 1962, se reforma la fracción VI del - Artículo 123 de nuestro Máximo Código y así se incorpora dentro de las normas constitucionales la figura del salario mínimo profesional, ade- más reglamenta un salario mínimo para los trabajadores del campo; in- dependientemente del mínimo general que desde el Constituyente de 1917 se estableció. La mencionada fracción VI ha quedado hasta nuestros -- días de la siguiente manera:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, - oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales - se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales".

Con posterioridad a la expedición del Artículo 123 Constitucional, se expidieron una serie de Ordenamientos Reglamentarios de este precepto, por varios Estados, en virtud de que la propia Constitución los facultaba para tal cuestión; no existiendo una unificación legal de esta materia; no es sino hasta el 6 de septiembre de 1929, cuando a virtud de las reformas a los artículos 73, fracción X y 123, primer párrafo, cuando se consagra como facultad exclusiva del

Congreso de la Unión, el legislar en materia de trabajo; éste con base en esta facultad, aprobó la "Ley Federal del Trabajo", misma que fue -- promulgada por el entonces Presidente de la República Ing. Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. Este Ordenamiento sufrió infinidad de modificaciones y adiciones; hasta que con fecha 10. de mayo de 1972, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo que es la que en la actualidad rige las relaciones obrero-patronales en la República Me
xicana.

B.- SALARIO MINIMO GENERAL

1.- DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

El salario mínimo fue la concretización de las aspiraciones de la clase trabajadora en una Norma Constitucional; puesto que históricamente hemos visto que la situación precaria de este grupo, era aprovechada por los patronos, en virtud de que la necesidad obligaba a los trabajadores a aceptar jornadas inhumanas por una miserable retribución, puesto que su situación no les permitía poner condiciones al contratarse, sino más bien se veían obligados a adherirse a las inicuas condiciones impuestas por el empleador, puesto que si alguno no aceptaba, había muchos que si lo harían, ya que el hambre ha sido siempre el más grande tirano de los trabajadores.

La única forma de rescatar a los trabajadores de este intangible tirano, era mediante la reglamentación de la retribución que como mínimo debía pagarse al trabajador por haber desempeñado una jornada de trabajo.

Tocó al Constituyente de 1917, incluir en el texto de la Constitución la obligación de cubrir un salario mínimo, cuyas características también se indican en la fracción VI del Artículo 123, la cual originalmente señalaba:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia..."

La fijación de este tipo de salario quedó encomendada originalmente a "Comisiones Especiales", las cuales se mencionaban en la -- fracción IX del mismo precepto de la Constitución; la cual en su parte relativa señalaba:

"La fijación del tipo de salario mínimo... a que se refiere la -- fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado."

Los Constituyentes concedores profundos del problema obrero y como se daba éste en la realidad, no quisieron que el ingreso que se estaba garantizando fuere burlado por prácticas viciosas de los patrones; de efectuar descuentos a los trabajadores en su salario; es por esto que en la fracción VIII del Artículo 123 de nuestro Máximo Ordenamiento, prohibieron expresamente esta situación al disponer que:

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

El texto original de las fracciones VI y IX, expuestas anteriormente, fueron modificadas por el Decreto de 20 de Noviembre de --- 1962, quedando lo relativo a las autoridades encargadas de fijar el salario mínimo, que se mencionaba en la fracción IX, dentro de la actual fracción VI, del Artículo 123 Constitucional, la cual establece en la parte relativa a este tema lo siguiente:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales... regirán par una o varias zonas económicas..."

La característica del salario mínimo general se consigna dentro del segundo párrafo de la fracción antes citada y al respecto dice:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Más adelante la misma fracción indica quienes serán los órganos encargados de fijar los salarios mínimos en los siguientes términos:

"Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas por Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales."

En la fracción reformada se notan algunas innovaciones, pues en ella se indica que la aplicación del salario mínimo general una vez fijado, será para una o varias zonas económicas, a diferencia de lo que originalmente se hacía; pues su fijación y aplicación era en función de circunscripciones municipales. En cada municipalidad existían "Comisiones Especiales", encargadas de fijar el salario mínimo, las cuales se encontraban subordinadas a la Junta Central de Conciliación,

ya en la actual fracción, la fijación se encomienda a Comisiones Regionales y Nacionales de Salarios Mínimos, integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del Gobierno.

Lo que permanece incólume es el carácter alimenticio del salario mínimo, pues la fracción actual sigue repitiendo la nota característica de este tipo de ingreso, el cual debe alcanzar 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"

2.- DISPOSICIONES LABORALES

La Ley Federal del Trabajo, es el Ordenamiento reglamentario del Artículo 123 Constitucional y por ende de las fracciones VI y VIII del mismo Precepto.

Esta Ley en el capítulo relativo al salario mínimo, principia por indicarnos en su artículo 90, lo que debemos entender por este concepto, al señalar que:

"El Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Sus características se consignan en el segundo párrafo del Precepto antes citado:

"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 concepto de salario mínimo general, consignado en la fracción VI del Artículo 123 Constitucional, se ratifica en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo; el cual en su parte relativa dice:

"Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas..."

Por lo que respecta a los sujetos, a los que se deberá aplicar tal remuneración, el artículo 92 del Ordenamiento Laboral nos indica que:

"Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales."

Como se observa en el precepto transcrito anteriormente, lo que prevalece para la aplicación del salario mínimo general, no es el trabajo desarrollado, sino las condiciones económicas que imperan en la zona o zonas en que deberán cubrirse este tipo de salario o sea que no se retribuye principalmente, la labor desarrollada, sino que, primordialmente lo que trata de garantizar es una decorosa subsistencia a los trabajadores en esas regiones; ya que el factor constante en esta retribución, es el fenómeno económico prevaleciente ahí.

Todos los trabajos encaminados a la fijación de salarios mínimos, se encomiendan en esta Ley al igual que en la Constitución, a las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos; situación que se plasma en el artículo 94 de nuestro Código Laboral, que textualmente expresa:

"Los salarios mínimos serán fijados por las comisiones regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos."

El producto de los trabajos de estas Comisiones son los salarios mínimos generales, que bienalmente rigen en las zonas económicas delimitadas por estos organismos; quedando a cargo de las autoridades del trabajo el tutelaje de estas disposiciones.

Atento a lo dispuesto por la fracción VIII del Artículo 123 Constitucional, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, también consagra la percepción íntegra del salario mínimo general al disponer que:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V;
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Los descuentos consignados en las fracciones del precepto precedente, de ninguna manera contrarían la disposición Constitucional, de no descuento a este tipo de ingreso; ya que una de las características

cas de éste es la de que su monto debe ser "suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia" y encontrándose dentro de ellas la de otorgar alimentos y proporcionar habitación a los que dependan del trabajador, con el ingreso garantizado; ya que no puede eludir estas responsabilidades fundamentales; tal es la razón que crea mos motivo al legislador a permitir éstos descuentos al salario mínimo general; que más que descuentos, son propiamente garantías a favor de los que del salario mínimo dependen.

3.- DISPOSICIONES HACENDARIAS

Los ingresos que perciben los trabajadores por su esfuerzo - realizado, son objeto del impuesto sobre productos del trabajo, situación que se consigna en la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 48, que en su parte relativa dispone:

"Son objeto del impuesto a que se refiere este capítulo, los ingresos en efectivo o en especie que se perciban como remuneración al trabajo personal".

Del contexto del precepto que antecede, se desprende que todos los ingresos que perciba el trabajador, serán objeto del impuesto sobre productos del trabajo, por ser éste su origen; pero congruente con lo dispuesto por la Norma Constitucional, que exceptúa de descuentos y reducciones al salario mínimo, también este Ordenamiento Fiscal lo declara exento del gravamen, al disponer en su artículo 50, primer párrafo, fracción II, inciso a, en su parte relativa lo siguiente:

"Quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo: ...

II. Los ingresos por concepto de:

a) Salario mínimo general para una o varias zonas económicas -

..."

4.- DISPOSICIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Finalmente, también sobre el salario, pesa otra exacción, -- que son las "cuotas" para el Seguro Social, mediante las cuales el trabajador y su familia perciben atención médica, quirúrgica y hospitalaria, por parte de la Institución, la cual se regula por una serie de -- Reglamentos y fundamentalmente por la Ley del Seguro Social, la cual -- al tratar lo relativo a las aportaciones de "cuotas" de trabajadores -- que perciben salario mínimo, declara que éstas las deberá cubrir el patrón.

Como se nota, también esta Ley protege a este tipo de ingreso; situación que se nota desde la exposición de motivos, la que al -- tratarlo dice:

"Se ha respetado el espíritu de las disposiciones constituciona-- les protectoras del salario mínimo, considerado como el ingreso vital para satisfacer las necesidades del trabajador y las -- de su familia; y así, se establece que tratándose de obreros -- que perciban sólo el salario mínimo... al patrón corresponde pagar la cuota señalada a aquéllos, sin que puedan hacerse des-- cuentos por cantidad que los disminuyan. Con ésto se logrará, además, que el obrero que devenga un salario ligeramente supe-- rior al mínimo, no sufra ninguna merma al cubrir su cuota por -- el Seguro Social, pues en tal caso, la diferencia que hubiere -- será a cargo del patrón".

Las consideraciones expuestas anteriormente quedaron consigna-- das en el artículo 26 de esta Ley, el que textualmente en su parte --

relativa preceptúa:

"Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que sólo perciban el salario mínimo".

Al reglamentar esta disposición, el Ordenamiento regulador del pago de cuotas y contribuciones del régimen del Seguro Social, en su artículo 15, en su parte relativa señala que:

"Cuando los trabajadores sólo perciban el salario mínimo..., los patrones pagarán la cuota íntegra señalada para el trabajador ..., además de la suya propia".

"El patrón no puede hacer descuentos por cantidades que disminuyan el salario mínimo, salvo el caso de trabajadores que, laborando con varios patrones, perciban en conjunto un salario superior al mínimo".

De lo expuesto durante el desarrollo de este apartado, podemos concluir que, por lo que respecta al "salario mínimo general", se respeta la integridad consagrada en la Constitución y los Ordenamientos que lo reglamentan; pues como lo vimos, unos y otros lo declaran --exceptuado de descuentos o reducciones; salvo los que expresamente autoriza la Ley Federal del Trabajo y cuya razón de ser, se funda en la obligación alimenticia del trabajador, la cual, deberá cumplir con el ingreso mínimo garantizado.

C. SALARIO MINIMO PROFESIONAL

1.- DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

El salario mínimo profesional es un concepto de reciente incorporación a nuestra legislación, ya que el constituyente de 1917, no se ocupó de él, quizá por que el desarrollo económico e industrial -- del país en ese momento no lo requería, así que al redactarse la fracción VI del artículo 123 Constitucional, solamente establecía que:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el -- que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de -- cada región, para satisfacer las necesidades normales de la -- vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia ...".

Posteriormente conforme se va industrializando la nación, se hace imperiosa la necesidad de utilizar personas que tuvieran una preparación especializada en las diferentes actividades productivas.

Por lo que congruente con lo expuesto en el párrafo anterior, el Considerando Tercero de la Iniciativa de Reformas a la Constitución de noviembre de 1962, señala que:

"... el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del -- trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles

de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades resulta, no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional".

Con base en estas consideraciones el 20 de noviembre de 1962, se emitió el Decreto que reforma el artículo 123 Constitucional en varias de sus fracciones, dentro de las cuales se encuentra la Fracción VI; siendo en ésta donde se estipula el salario mínimo profesional en los siguientes términos:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, -oficios o trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

"Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, inte

gradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales".

La redacción de la fracción VI, que reforma a la original, conserva el espíritu medular que imperó en el constituyente de 1917 al expedir este importante precepto; además por virtud de la reforma, se viene a satisfacer una necesidad socio-económica; pues no era justo -- que se pagara lo mismo a un obrero calificado que a otro que no lo fue; en función de esto, es que se establecen los salarios mínimos profesionales en nuestra legislación; dado que este tipo de remuneración se fija en relación con la aptitud o preparación profesional del obrero.

El término profesional, que para estos efectos se utiliza, - no debe ser entendido como la actividad que solamente se puede realizar bajo la protección de un título expedido por el Estado, donde se reconozcan aptitudes o dotes técnicas, sin el cual no es posible ejercer dicha actividad.

El concepto de profesional para los efectos de la interpretación de las normas laborales, es más flexible que el que se consigna en el último párrafo del artículo 4 Constitucional; ya que lo profesional para los fines de este tipo de ingreso, radica en la calificación de la actividad u oficio que ejerce el trabajador, para subsistir en forma decorosa.

La calificación a que se hizo referencia anteriormente, se realiza por medio de las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos; las cuales después de una serie de investigaciones socio-económicas de las diferentes zonas en que para éstos fines se divide el territorio nacional; señalan qué actividades serán objeto del pago mínimo profesional; así como las aptitudes que deben reunir los sujetos de este tipo de remuneración.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, aprobó salarios mínimos profesionales para 49 oficios o trabajos especiales, los cuales tienen aplicación en 87 zonas económicas y cuya vigencia es por el bienio 1972-1973; para lo cual publicó una lista descriptiva de todos los oficios y trabajos especiales objeto de este tipo de remuneración, indi
cándose en ella las aptitudes que deben reunir los trabajadores; misma que a continuación se incluye:

SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES PARA 1972 Y 1973
DESCRIPCIONES DE OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES A LOS QUE
SE FIJO SALARIO MINIMO PROFESIONAL (1)

OFICIAL REPARADOR DE APARATOS ELECTRICOS PARA EL HOGAR. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, procede a localizar los defectos de la unidad, ya sea con o sin ayuda de equipo de prueba; en su caso, desmonta parcial o totalmente los aparatos, repara o sustituye si es necesario las piezas defectuosas, gastadas o rotas; arma el aparato y comprueba su correcto funcionamiento. Es responsable del equipo y herramientas tales como: voltímetro, manómetro, termómetro, taladro, esmeril y otros. En su caso, supervisa las labores del ayudante.

OFICIAL TAPICERO REPARADOR DE VESTIDURAS DE AUTOMOVILES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara, remienda o reemplaza con diversos tipos de material, los revestimientos interiores de automóviles. Para el efecto, quita forros, repara enresortado, pone alambres, amarres, grapas, marcas o resortes nuevos; según el caso, coloca relleno de material aprovechable o lo reemplaza por nuevo, según se encuentre de dañado, con huata, borra, fibra de coco y hule espuma; en este caso traza y corta sobre la misma pieza los materiales, los cose y coloca; pone forros de protección en partes laterales, puertas, plafó

(1) "Salarios Mínimos que regirán los años de 1972 y 1973 "Edición del Instituto Mexicano del Seguro Social, pág. 155"

nes, cojines y demás partes; hace y coloca cordones de vista o de remate, pasamanería y botones; en cierto tipo de reparaciones quita forros, los limpia, remienda y recose.

LUBRICADOR DE AUTOMOVILES, CAMIONES Y OTRO VEHICULOS DE MOTOR. -

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, ejecuta labores de lubricación, limpieza y mantenimiento de las partes móviles de autos, camiones y otros vehículos de motor. Para el efecto, coloca el vehículo en la fosa, rampa fija o hidráulica, lava motor y chasis con agua a presión; lubrica las partes móviles que carezcan de grasa (carrocercías, chapas, visagras y otros); revisa los niveles del aceite del cárter, caja de velocidades, diferencial y líquido de frenos, repone el faltante o lo cambia según las indicaciones que se le ordenan; lubrica con grasa especial las partes provistas de graseras (suspensión, soporte de muelles y otras), para el efecto utiliza compresora, pistola de engrase y herramienta manual.

CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS. Se en-

tiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza funciones de recepción, acomodo y entrega de vehículos en un estacionamiento público de automóviles, ya sea de rampa o abierto. Recibe el auto del cliente a la entrada del estacionamiento, recaba la contraseña de la caseta de control con la hora registrada de entrada, o en su

caso la marca él mismo, anota el número de placas y coloca una parte de la contraseña en el vehículo y la otra se la da al cliente; conduce el auto hasta el lugar donde será estacionado y lo estaciona. Al retorno del cliente, la caseta de control le ordena la entrega del automóvil, lo conduce hasta el cliente, compara las dos partes de la contraseña y lo entrega. En su caso puede, mediante arreglo con el cliente y con autorización de la jefatura del estacionamiento, lavar o pulir y encerar el automóvil. Nota: Con licencia de automovilista.

OFICIAL ELECTRICISTA EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES.

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, localiza y corrige fallas del sistema eléctrico de un automóvil o camión, con o sin ayuda de equipo de prueba. Monta, repara o sustituye: conductores del sistema eléctrico, acumulador, sistema de arranque (marcha), generador o alternador, relevador de corriente (regulador), bobina de ignición, distribuidor, sistema de luces, bocina, interruptores de encendido. Revisa, limpia y carga baterías, agregando electrólito y/o agua. Utiliza en su trabajo equipo y herramientas como: voltímetro, voltamperímetros, óhmetros, cargadores de baterías, juegos de llaves, pinzas, desarmadores y otros instrumentos de los cuales es responsable. En su caso supervisa las labores del ayudante.

OFICIAL HOJALATERO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. -

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara a mano o reemplaza piezas de carrocería de automóviles, camiones u otros vehículos. Para el efecto, da forma al metal martillando y doblándolo en frío o previo calentamiento; troquea o taladra agujeros diversos tipo de soldadura. Utiliza aparatos de soldadura autógena o eléctrica y herramienta manual como martillos, asentadores, desarmadores, gatos y otros. Supervisa en su caso, las labores del ayudante si lo hubiera.

OFICIAL MECANICO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara y mantiene la parte mecánica de automóviles, camiones u otros vehículos de motor. Para el efecto, examina dichos vehículos para reconocer la naturaleza y ubicación de los defectos; hace ajustes de motor, afinaciones, revisa y repara el sistema de transmisión, la caja de velocidades, el embrague, los frenos, la suspensión, la dirección o cualquier otra parte del mecanismo. En su caso, supervisa el trabajo de los ayudantes si los hubiera. Verifica el resultado final de las reparaciones. Es responsable de la conservación y cuidado de equipos y herramientas, tales como sincógrafos, osciloscopios, tacómetros, juegos de llaves y desarmadores, pinzas y demás instrumentos y equipo que utiliza.

OFICIAL HOJALATERO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. -

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara a mano o reemplaza piezas de carrocería de automóviles, camiones u otros vehículos. Para el efecto, da forma al metal martillando y doblándolo en frío o previo calentamiento; troquela o taladra agujeros diversos tipo de soldadura. Utiliza aparatos de soldadura autógena o eléctrica y herramienta manual como martillos, asentadores, desarmadores, gatos y otros. Supervisa en su caso, las labores del ayudante si lo hubiera.

OFICIAL MECÁNICO EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara y mantiene la parte mecánica de automóviles, camiones u otros vehículos de motor. Para el efecto, examina dichos vehículos para reconocer la naturaleza y ubicación de los defectos; hace ajustes de motor, afinaciones, revisa y repara el sistema de transmisión, la caja de velocidades, el embrague, los frenos, la suspensión, la dirección o cualquier otra parte del mecanismo. En su caso, supervisa el trabajo de los ayudantes si los hubiera. Verifica el resultado final de las reparaciones. Es responsable de la conservación y cuidado de equipos y herramientas, tales como sincógrafos, osciloscopios, tacómetros, juegos de llaves y desarmadores, pinzas y demás instrumentos y equipo que utiliza.

OFICIAL PINTOR EN LA REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de pintura y acabado, total o parcial, de automóviles, camiones u otros vehículos, con ayuda de una pistola de aire comprimido. Para el efecto, prepara de antemano la superficie; lija, aplica abrasivos o disolventes químicos, empapela y cubre las molduras, prepara o mezcla el material de pintura si así es necesario, para lograr el tono deseado; controla la compresora y procede a la aplicación de la pintura; supervisa a los ayudantes en los labores de pulido y encerado. Es responsable directo del equipo y herramientas que utiliza en su labor.

OFICIAL SOLDADOR EN REPARACION DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, suelda con equipo de soldadura autógena, eléctrica o de otro tipo, diversas piezas metálicas de automóviles, camiones y otros vehículos, tales como rines, cajas de diferenciales, tubos de escape, chasises, defensas, carrocerías y todo tipo de partes metálicas de estos vehículos. Para el efecto, prepara la pieza que va a soldar haciéndole chaflanado o biselado; determina, considerando las características del metal, qué tipo de soldadura debe usarse y proceder a soldar. comprueba el trabajo realizado para que llene las especificaciones deseadas y, en su caso, limpia la parte soldada con carda, -

rehilete, esmiril, lima u otro abrasivo según se requiera. - -

DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN BOTICAS, FARMACIAS Y DROGUERIAS. Entendiéndose como tal al trabajador, que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de atención al público y dispensa de medicamentos en farmacias, boticas y droguerías. Para el efecto, surte recetas o las pasa al boticario para que las prepare, entrega medicinas de patente, productos higiénicos y de tocador y otros artículos que se expenden en estos establecimientos, hace las notas, el descuento y a veces cobra, anota los faltantes, hace y recibe pedidos, acomoda la mercancía en los estantes. Puede en su caso sugerir al público, si así lo piden y previa consulta al boticario o responsable o al manual de medicamentos básicos, el uso de medicinas de tipo popular que no requieran receta médica, tales como: aspirinas, antigripales y complementos alimenticios.

OFICIAL ZAPATERO EN TALLERES DE REPARACION DE CALZADO. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de reparación, acondicionamiento y modificación de calzado. Para el efecto, quita suelas y tacones, limpia las superficies, escoge el material, si no está cortado procede a efectuar el corte a la medida requerida; pone pasta en la suela, y lo clava o cose a mano o a máquina, monta el tacón y lo fija; tiñe y lustra las nuevas superficies. Puede substituir sólo una parte de la suela y del tacón.

CANTINERO PREPARADOR DE BEBIDAS. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, mezcla, prepara y sirve todo tipo de bebidas alcohólicas y de otras clases en bares, restaurantes, cantinas, hoteles y otros establecimientos similares. Para el efecto, atiende las peticiones de los meseros o directamente de clientes en la barra; mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cocteles o bebidas sin mezcla. solicita los elementos necesarios para mantener y llevar al día el inventario. En su caso lava y seca los vasos, copas y demás recipientes.

OFICIAL EN FABRICACION Y REPARACION DE COLCHONES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, confecciona, o repara colchones a mano o a máquina en talleres de reparación y manufactura de colchones, colchonetes y cojines rellenos. Para el efecto, coloca y adapta resortes al armazón, llena la funda de espuna de látex, lana, borra, algodón y otras materias, cierra la abertura cosiéndola, distribuye el material de relleno golpeándolo y alisándolo con la mano, marca los puntos para pegar botones opuestos, ribetea el colchón y le da forma. En su trabajo se auxilia de máquinas eléctricas de coser especiales y herramientas manuales como tijeras, cuchillas, martillo, engrapadoras, desarmadores, aguja de bastear hilo y otros similares.

COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TALLERES O FABRICAS. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, confecciona prendas o ejecuta procesos, con el material que se le entrega, utilizando la maquinaria - - proporcionada por el patrón, en el taller o fábrica de éste, - - bajo las órdenes y vigilancia directas del mismo o de su representante, llevando a cabo el trabajo conforme a los diversos - - procesos de confección en cada especialidad. También confecciona prendas o ejecuta procesos a mano en talleres o fábricas cuyos productos son confeccionados y terminados total o parcialmente a mano. Ajusta, lubrica y prepara en su caso, la maquinaria y es responsable de la misma y de su operación.

AYUDANTE DE CONTADOR. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, efectúa operaciones de contabilidad generalmente bajo la supervisión de financieras de la empresa en los libros diario y mayor, clasifica y verifica comprobantes o documentos relativos a pagos, cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, compras, depreciaciones, cálculo de impuestos, costos, nóminas y otros -- documentos contables; elabora pólizas manuscritas o mecanográficamente mediante las cuales se efectúan los movimientos de las cuentas de capital, activo, pasivo y resultados; ayuda al levantamiento de los inventarios y a la elaboración de la documentación de la declaración final. Puede ayudarse de máquinas

electromecánicas tabuladoras o de contabilidad.

ENFERMERA TITULADA (CON SECUNDARIA COMPLETA). Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, dispensa cuidados profesionales a enfermos, supervisa personal de enfermería y auxilia médicos en hospitales, -- clínicas, laboratorios u otros establecimientos de salud. -- Recibe pacientes, revisa y formula expedientes clínicos, hace órdenes médicas, administra medicamentos, toma signos vitales, inyecta, aplica oxígeno, prepara a pacientes para operaciones, ayuda en el quirófano suministrando instrumental al cirujano - y visita y atiende pacientes en convalecencia, Asiste en par-- tos, supervisa la cuna y vigila la correcta administración de medicinas y alimentos a los niños. Supervisa la sala y distri-- buye el trabajo entre auxiliares de enfermería. Generalmente es jefa de enfermeras auxiliares.

AUXILIAR PRACTICA DE ENFERMERIA. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, dis-- pensa cuidados simples de asistencia a enfermos en hospitales, clínicas, laboratorios y otros establecimientos de tratamiento médico. Desempeña sus labores bajo la vigilancia de un médico o enfermera titulada. Recibe pacientes, hace y revisa expe-- dientes clínicos, toma signos vitales, toma sangre y otras - - muestras de los pacientes, hace sondas y ordena medicamentos.

Realiza labores de aseo y arreglo de las camas de los pacientes, los asea y alimenta, se encarga de la ropa, asea quirófanos y esteriliza instrumentación médica. Puede administrar -- medicinas y vigilar la periodicidad en que deben aplicarse, ha ce curaciones menores, inyecta, aplica sueros y premedica a en fermeros que van a ser operados; asiste en operaciones y par-- tos, auxilia en cunas e incubadoras, lleva niños a su alimenta-- ción materna, los baña y les aplica medicamentos en su caso. - Vigila enfermos en convalecencia y hace los registros de alta de los pacientes.

DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN FERRETERIAS Y TLAPALERIAS. Se en-- tiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de atención al público y - - dispensa de mercancías propias del ramo de ferreterías y tla-- palerías en comercio al por menor. Para el efecto, se informa de la naturaleza de la mercancía que desea comprar el cliente, de acuerdo con su conocimiento de catálogos y especificaciones, busca la mercancía solicitada en los casilleros o lugar donde - se encuentre y la lleva al mostrador para que la examine el - - cliente, en caso de no existir la mercancía solicitada, sugiere alguna parecida o de otra marca; proporciona el precio de la -- mercancía, hace el presupuesto, la nota de venta y a veces la - cobra, empaqueta o envuelve el producto o lo hace despachar al cliente. Hace relación de faltantes de mercancías, acomoda en

los casilleros la mercancía nueva que llega, consulta catálogos de precios y medidas; cuando es necesario, ayuda al levantamiento de inventarios.

MANEJADOR DE GALLINEROS DE TIPO MODERNO. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, ejecuta labores de cría, cuidado y atención de aves en gallineros. Para el efecto, alimenta a las aves, limpia las jaulas, gallineros e incubadoras, si las hay; esparce desinfectantes en los gallineros, administra vacunas, de manera de proteger a las aves contra enfermedades. Puede en ocasiones mantener registro de alimentación y producción. Puede en ocasiones mantener registro de alimentación y producción. Puede también en su caso, encargarse de operaciones de incubación de huevos fértiles, clasificación, empaque y despacho de huevos y aves.

RECAMARERA EN HOTELES DE PRIMERA Y SEGUNDA CATEGORIA. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de limpieza y arreglo de habitaciones o dormitorios en hoteles y otros establecimientos similares. Para el efecto, limpia, barre, sacude y asea la habitación; hace las camas y cambia las sábanas y fundas; asea el baño, pone las toallas, jabón y papel sanitario, aplica desodorante; retira la basura y la ropa sucia; renueva las provisiones de habitación como papel para escribir, fósforos, - -

agua potable y bolsas para el servicio de lavandería; recoge la ropa del huésped para ser lavada o planchada y la entrega. --- Puede en su caso atender peticiones de los huéspedes y llevar - recados. Nota: Según clasificación del Departamento de Turis-- mo.

OFICIAL CAJISTA DE IMPRENTA. Entendiéndose como tal al trabaja-- dor que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, compone tipos a mano para la impresión tipográfica de toda clase de -- textos, ilustraciones y dibujos. Para el efecto, determina y - hace la distribución de las líneas y el tipo que ha de emplear-- se, mide con el tipómetro, coloca los tipos en el componedor y los ajusta línea por línea utilizando plomadas, interlíneas, -- cuadratines, placas y garnituras; pasa las líneas a la volanta y las amarra con cordel y cinta, para sacar prueba. En su caso, hace las correcciones necesarias; tiene la responsabilidad di-- recta de las herramientas que utiliza.

OFICIAL PRENSISTA EN IMPRENTA. Entendiéndose como tal al trabajaa dor que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, prepara y opera diferentes clases de prensas para imprimir textos, ilustraciones, dibujos o colores sobre papel y otros materiales. - Para el efecto, ajusta su prensa, recibe las cajas, enrama, arregla y prepara la máquina con tinta y papel, la pone a funcionar y toma pruebas; ya que salen bien, hace el tiro, vigila el co--

recto funcionamiento de la máquina, así como la lubricación y mantenimiento.

OFICIAL ELECTRICISTA EN REPARACION DE INSTALACIONES ELECTRICAS EN CASAS HABITACION Y EDIFICIOS EN GENERAL. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara o hace modificaciones a instalaciones eléctricas en casas habitación y edificios, establecimientos comerciales, hospitales y oficinas. Reemplaza elementos de protección (cajas de fusibles) a interruptores monofásicos y trifásicos, sustituye cables y alambres de la instalación, conecta o sustituye según el caso, tableros de distribución de cargas o sus elementos si están dañados, puede emplear aparatos de control para localizar las fallas. Ranura muros y entuba, distribuye salidas de centros, apagadores, contactos y otras en los lugares que se le indican o de acuerdo con planos para obtener la colocación y combinaciones deseadas. Sustituye e instala contactos, apagadores sencillos y de escalera, lámparas y artefactos de equipo de ventilación, calefacción y otros.

OFICIAL PLOMERO EN REPARACION DE INSTALACIONES SANITARIAS EN EDIFICIOS Y CASAS HABITACION. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara toda clase de tuberías para servicios de agua, drenaje y gas. Para tal efecto sondea, destapa, corta, dobla, tarraja,

une y conecta toda clase de tubos, pone juntas, suelda tinacos y toda clase de utensilios relacionados con las instalaciones sanitarias. Hace cambios de partes que se requieran, utilizando para tal efecto los materiales necesarios y herramientas de banco y de mano, tales como soldadura, tornillos y mordazas de banco, dobladores de tubo, llaves para tubo, lámparas, sopletes, cautines, cortadores para tubo, sequetas, limas, cinceles y tarrajas.

OFICIAL JOYERO-PLATERO. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, fabrica y repara joyas y artículos de metales preciosos, tales como anillos, prendedores, pulseras, medallones y todo tipo de sortijas. Para el efecto, selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se le proporcione; prepara el molde, funde el metal precioso o aleación y lo vierte en el molde, da forma y acaba estas piezas; en su caso graba inscripciones y motivos decorativos. En la ejecución de su labor utiliza pequeños aparatos mecánicos para laminar, cortar, torneear, doblar o soldar la materia prima, y herramientas manuales tales como pinzas, martillos, punzones y otras, de las cuales es responsable.

AUXILIAR EN LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o

une y conecta toda clase de tubos, pone juntas, suelda tinacos y toda clase de utensilios relacionados con las instalaciones sanitarias. Hace cambios de partes que se requieran, utilizando para tal efecto los materiales necesarios y herramientas de banco y de mano, tales como soldadura, tornillos y mordazas de banco, dobladores de tubo, llaves para tubo, lámparas, sopletes, cautines, cortadores para tubo, sequetas, limas, cinceles y tarrajas.

OFICIAL JOYERO-PLATERO. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, fabrica y repara joyas y artículos de metales preciosos, tales como anillos, prendedores, pulseras, medallones y todo tipo de sortijas. Para el efecto, selecciona, limpia y engasta piedras preciosas y decorativas según el diseño o especificaciones que se le proporcione; prepara el molde, funde el metal precioso o aleación y lo vierte en el molde, da forma y acaba estas piezas; en su caso graba inscripciones y motivos decorativos. En la ejecución de su labor utiliza pequeños aparatos mecánicos para laminar, cortar, torneear, doblar o soldar la materia prima, y herramientas manuales tales como pinzas, martillos, punzones y otras, de las cuales es responsable.

AUXILIAR EN LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o

escrita, realiza tareas de mantenimiento y auxilio en laboratorios de análisis clínicos. Para el efecto, lava y mantiene en buen estado los aparatos o utensilios del laboratorio tales como las placas, pipetas, vasos, probetas, jeringas, agujas, buretas, balanzas y autoclaves; reporta descompostura de aparatos a sus superiores, toma nota de lecturas de diversos aparatos, de temperatura y de reactivos los cuales puede preparar y para el efecto pesa, mide, mezcla y filtra las substancias.

OFICIAL TALABARTERO EN LA MANUFACTURA Y REPARACION DE ARTICULOS DE PIEL. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, fabrica o repara total o parcialmente, a mano y a máquina, artículos de piel y cuero, -- tales como cinturones, balones, bolsas, billeteras, maletas, -- sillas de montar, collares, arneses y artículos similares. Para el efecto, escoge el cuero o piel, marca y corta las distintas piezas; las arma y da la forma requerida, remacha, ajusta, engrapa, cose las piezas, da al cuero el acabado debido, en su caso dirige las labores del ayudante si lo hubiera. Para ejecutar su trabajo, se auxilia de herramienta manual como cuchillos, punzones, sacabocados, reglas, leznas, tijeras, moldes, -- máquinas de coser, de ojillar y otras, de las cuales es responsable.

OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA. Entiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, rea--

liza funciones de operación de una o varios tipos de máquinas o instrumentos agrícolas de motor como tractores, trilladoras y cosechadoras combinadas. Revisa la máquina y comprueba su correcto funcionamiento, selecciona y acondiciona a la máquina los implementos que vaya a utilizar de acuerdo a los trabajos que se le hayan encomendado, pone en marcha la máquina y en su caso la conduce al lugar en que deba realizar el trabajo, el que puede consistir en destroncar, chapear, rastrear, nivelar terrenos, barbechar, sembrar, cosechar, empacar, trillar, embalar, recolectar y operaciones análogos. En su caso, se encarga del mantenimiento de la maquinaria agrícola y los implementos que utiliza, los limpia, engrasa y les hace pequeñas reparaciones. Puede especializarse en el manejo de un determinado tipo de maquinaria.

OFICIAL OPERADOR DE MAQUINAS PARA MADERA EN GENERAL. Se entiende como tal al operario que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, hace funcionar máquinas para trabajar la madera tales como: sierra circular, sierra cinta, cepillo, torno, rauter, escopleadora, machimbradora, trompo, canteadora, perforadora y pulidora. Instala los accesorios de seguridad necesarios en cada operación, ajusta la máquina para convertir las maderas en tablas de menor espesor y la pone en marcha, coloca la madera en forma adecuada y procede a su correcto labrado o corte, escuadra las orillas, saca la madera labrada y vigila que la máquina marche normalmente. Estos operarios pueden, según el caso, obte-

ner chapa fina de las tablas precortadas. En su caso, puede encargarse de limpiar, lubricar la máquina, afilar las sierras y ejecutar reparaciones simples.

CAJERO(A) DE MAQUINA REGISTRADORA. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, ejecuta labores de cobro y registro de ventas en establecimientos comerciales con ayuda de caja o máquina registradora. Para el efecto, cobra directamente a los clientes las cantidades anotadas en las notas respectivas o marcadas en la mercancía, si son varias las sumas, para recabar del cliente la cantidad total; en su caso separa originales de las copias de las notas, poniéndoles las anotaciones de pago respectivas: registra las cantidades en la máquina registradora, recoge del cliente la cantidad que tenga que pagar, le da su cambio junto con la copia de la nota o con la tira de la registradora. Puede encargarse de envolver y entregar la mercancía. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar vueltos y al terminar hace el corte de caja y repone el equivalente al fondo que recibió.

MECANOGRAFO(A). Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, mecanografía con ortografía y limpieza textos procedentes de originales escritos, impresos, grabados o de otra fuente. Para el efecto, transcribe a máquina cartas, escritos, listas, presupuestos, contratos, --

oficios, memoranda, nóminas, pedidos, facturas, solicitudes u otros documentos. Llena formas, tarjetas y machotes impresos; maneja su archivo, controla expedientes y lleva récords en tarjetas. Puede realizar labores simples de oficina y en ocasiones atiende la recepción y el teléfono. Esta trabajador deberá escribir a máquina 235 golpes por minuto.

OFICIAL ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTORES Y GENERADORES EN TALLERES DE SERVICIO AL PUBLICO:

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita repara motores y generadores, generalmente en un taller y ocasionalmente en el lugar de la falla del motor. Esta reparación puede consistir en el cambio de conexiones, baleros, chumaceras, según el caso, o la reparación completa incluyendo el reemplazado. Para el efecto retira las bobinas dañadas, verifica el número de vueltas y calibre del alambre, limpia las ranuras de estator o rotor y verifica su buen estado; en otros casos procede a rectificar en torno las partes dañadas (flechas, conmutadores, anillos rozantes, rotor y estator). Coloca aislamientos, bobinas, forros y realiza las conexiones, ajusta, barniza, lija y limpia el estator, rotor y ranuras del conmutador; ajusta carbones, porta carbones o anillos rozantes. Verifica que las conexiones estén bien realizadas y que la parte móvil no perjudique los devanados, hace pruebas de funcionamiento y corrige fallas. Puede ayudarse con equipo detector y es res-

ponsable del mismo y de las demás herramientas a su cargo. En su caso, supervisa las labores del ayudante.

OFICIAL CARPINTERO EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, fabrica o en su caso repara artículos de madera principalmente en el taller, tales como muebles, puertas, closets, cancelas, pisos y otros; para el efecto elabora ocasionalmente presupuestos. Puede determinar la cantidad y tipo de madera requerida; la prepara, desplanta, traza, marca, corta y labra las partes del artículo que fabrique o repare, valiéndose de la herramienta manual o maquinaria de que disponga el establecimiento, después arma y pega las piezas y le da el acabado que especifica la orden de trabajo; puede en su caso, montar piezas con partes prefabricadas, instalar los muebles y los herrajes requeridos, así como recubrir los artículos ya armados. Puede reparar e instalar muebles y equipo de madera en comercios o industrias. En ocasiones para ejecutar un trabajo se vale de planos o croquis y diseños.

OFICIAL EBANISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUEBLES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, fabrica y repara muebles (generalmente en el lugar de su instalación, tales como comedores, salas, recámaras y otros. Para el efecto le proporcionan los materiales necesarios y la madera, en la cual toma las medidas - -

requeridas valiéndose de metro, escuadra, regla y demás instrumentos; efectúa los cortes requeridos y labra la madera, una vez terminada dicha operación realiza el acabado final, arma, encola, barniza o pinta y coloca herrajes a la pieza de que se trate; - en su caso, puede hacer el recubrimiento del mueble. Puede interpretar dibujos y especificaciones. En su trabajo se auxilia de maquinaria impulsada por energía eléctrica como sierra circular sierra cinta, trompo, cepillo y otras herramientas eléctricas y manuales.

OFICIAL TAPICERO EN REPARACION DE MUEBLES. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, repara, remienda o reemplaza con diversos muebles de todo tipo. Para el efecto, quita forros, reparará enresortado, pone alambres, amarres, grapas, marcas o resortes nuevos, según el caso, coloca rellenos de material aprovechable o los reemplaza por nuevos, según se encuentre de dañado, con huata, borra, fibra de coco, hule espuma; en este caso traza y corta sobre la misma pieza los materiales, los cose y coloca; pone forros de protección en partes laterales y cojines; hace y coloca cordones de vista o de remate, botones y otros; en cierto tipo de reparaciones quita forros, los limpia, remienda y recose.

OFICIAL DE NIQUELADO, CROMADO Y OTROS RECUBRIMIENTOS METALICOS.

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de recubrimiento -

por electrólisis de artículos y piezas de metal, con una capa de níquel y cromo para para proteger o decorar las superficies de las piezas. Para el efecto, limpia artículos a mano o por medio de una pulidora mecánica, y los sumerge en una solución de productos químicos y de agua colgándolos del cátodo (polo-negativo) y del ánodo (polo-positivo); inmerge y cuelga el pedazo de metal de revestimiento; calcula la cantidad de corriente eléctrica necesaria y el tiempo requerido para revestir el objeto, teniendo en cuenta su tamaño, la naturaleza de la solución electrolítica y el espesor de la capa deseada; esto último lo hace por la observación, con un micrómetro o bien con - - calibradores. Por último, enjuaga en agua el objeto revestido y lo seca con un pedazo de tela o con aire comprimido en un cilindro que gira mecánicamente y contiene aserrín, o en un secador centrífugo.

ARCHIVISTA CLASIFICADOR EN OFICINAS. Entendiéndose como tal al - - trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, - - realiza labores de clasificación y archivo sistemático de todo tipo de documentos propios de oficina. Para tal efecto, recibe, clasifica, glosa, cataloga, evalúa y depura la correspondencia; facturas, recibos, planos o fotografías; examina y valora el material según su valor permanente y recomienda que se despachen los documentos sin importancia, analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos; prepara índices, guías, y copias en microfilm. de los documentos, para - -

facilitar el sistema de fichero; protege y conserva los archivos.

PEINADOR(A) Y MANICURISTA. Entendiéndose como tal a la persona que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de corte, peinado y arreglo del cabello, de manicure y pedicure, así como otras tareas de cultura de belleza. Para el efecto, corta, lava, tiñe y peina el cabello, hacer permanentes en cabello natural o en pelucas, aplica tubos fijadores, seca el pelo en secadora eléctrica fija o manual. Puede sugerir arreglos de moda; pone mascarillas, aplica maquillaje y puede depilar las cejas. Limpia, recorta y pule las uñas. Ayuda a mantener aseado el establecimiento.

OPERADOR DE PRENSA OFFSET MULTICOLOR. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, opera una o varias prensas automáticas o semi-automáticas para la impresión en offset multicolor de revistas, calendarios, folletos, cromos, etiquetas, material de propaganda e impresos similares. Para el efecto, prepara la placa para la impresión, la monta y le aplica agua; carga de tinta los rodillos con una espátula, verifica la correcta presión de los mismos, carga el papel, opera los botones de arranque y tira pruebas; si la impresión es adecuada hace el tiro final supervisando el correcto funcionamiento de la máquina. Cuando la impresión es de más de un color, limpia la máquina después del primer paso, pone la -

siguiente placa, carga los rodillos con el nuevo color previamente mezclado para obtener el tono requerido, ya seca la primera impresión carga de nuevo el papel, hace el registro de las impresiones, tira pruebas y hace la impresión final; repite la operación según el número de tintas del impreso. En su caso, supervisa las labores de un ayudante.

OFICIAL DE HERRERIA EN LA FABRICACION Y REPARACION DE PUERTAS, -
VENTANAS, CANCELES, BARANDALES Y ESCALERAS. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, forja, fabrica o repara de acuerdo con las especificaciones de planos, dibujos y diseños, piezas de hierro y acero tales como puertas, ventanas, cancelos, barandales, escaleras y otros artículos utilizados en la construcción. Para el efecto, elige el material adecuado, toma las medidas necesarias, corta en frío con sierra o segueta mecánica o manual, o bien calienta el metal en la fragua, cortándolo con tajadera, y le da la forma deseada a base de martilleo. Taladra, une partes con soldadura, coloca herrería, pule a base de esmeril y pinta con anticorrosivo.

DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN REFACCIONARIAS DE AUTOMOVILES Y CAMIONES. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de atención al público y dispensa de partes y refacciones de automóviles y camiones en refaccionarias, talleres y distribuidores. Para

el efecto, atiende la petición de la pieza localizando el número en el catálogo de partes y la mercancía en los anaqueles, hace la nota, cobrando algunas veces; lleva el control de refacciones vendidas e informa de las faltantes, ayuda en los inventarios y a veces entrega las refacciones en los talleres que las solicitan.

COCINERA(O) (MAYORA) EN RESTAURANTES, FONDAS Y DEMAS ESTABLECIMIENTOS DE PREPARACION Y VENTA DE ALIMENTOS. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, prepara, cocina y condimenta alimentos en establecimientos de preparación y expendio de alimentos. Para el efecto, ordena los alimentos a los abastecedores o los toma de la provisión existente. Prepara, sazona y cocina sopas, carnes y verduras, postres y otros alimentos; frié, hierve, asa a la parrilla o de otra manera o cuece al vapor, verduras, carnes, pescado y otros alimentos a fin de preparar los platos que figuran en el menú; prepara ensaladas, bocadillos, emparedados, tortas, jugos de fruta y otros alimentos fríos; vigila la limpieza de vajilla y supervisa la labor de ayudantes si los hubiera. Se puede auxiliar en su trabajo de ollas express, licuadoras, rebadoras, batidoras, asadoras y otra utilería de cocina.

TAQUIMECANOGRAFO(A) EN ESPAÑOL. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza funciones de reproducción de textos orales, escritos o graba-

dos, en taquigrafía y mecanografía, utilizando máquinas de escribir. Para el efecto, toma dictados orales o por otros medios, a mano o en estenotipia, y los transcribe con ortografía y limpieza a máquina; coloca el papel carbón y copias en su caso, fija márgenes y espacios y procede a escribir; pica estenciles, revisa lo escrito y lo pasa a firma o hace las correcciones que se le indiquen. Puede revisar correspondencia, manejar su archivo y realizar otras labores de oficina. Este trabajador deberá tomar en taquigrafía un mínimo de 70 palabras por minuto.

PLANCHADOR A MAQUINA EN TINTORERIAS, LAVANDERIAS Y ESTABLECIMIENTOS SIMILARES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza tareas de planchado a máquina y desmanchado de prendas de vestir, ropas y toda clase de tejidos similares en tintorerías, lavanderías y otros establecimientos como hoteles y hospitales. Para el efecto, plancha y da forma a la prenda utilizando una máquina de planchar; coloca el artículo en la mesa acolchonada de la máquina, hace bajar la plancha, sobre el artículo; acciona los pedales para regular la presión para que salga la plancha, dispone nuevamente el artículo y repite las operaciones el número necesario de veces. En su caso, limpia y quita manchas a las prendas con utilización de compuestos limpiadores y conforme a procedimientos establecidos; asimismo puede lubricar la maquinaria y prepararla para el turno siguiente.

OFICIAL RADIO TECNICO REPARADOR DE TOCADISCOS, RADIO RECEPTORES, GRABADORAS Y REPRODUCTORAS DE CINTA MAGNETOFONICA Y TELEVISORES. Entendiéndose como tal, al trabajador que en cumplimiento de -- una orden verbal o escrita, localiza y repara con o sin ayuda -- de equipo de control las fallas en tocadiscos, radio receptores, grabadoras y reproductoras de cinta magnetofónica o televisores ya sea en un taller o en el lugar de su utilización. Desmonta, repara o sustituye las piezas dañadas o defectuosas y hace pruebas para verificar su correcto funcionamiento. En caso necesario, hace instalaciones y reparaciones de antenas de radio receptores y televisore. Utiliza en su trabajo equipo y herramientas tales como: voltímetro, osciloscopio, eliminador de -- baterías, probador de bulbos, generadores de señales, caudín, -- pinzas, desarmadores y otros; siendo responsable del equipo y -- herramienta que utiliza y supervisa en su caso, las labores del ayudante.

CHOFER OPERADOR DE VEHICULOS CON GRUA. Entendiéndose como tal -- al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, maneja y opera grúas móviles, camión grúa o grúa sobre orugas, -- para auxilio de vehículos o para tareas que requieran su inter-- vención. Par el efecto, coloca, el vehículo u objeto a levantar en la posición adecuada y valiéndose de grúa de operación manual o impulsada por el motor de camión e instalada en el mismo, amarra o engancha la cadena de la grúa al vehículo en la forma -- que convenga, lo deja sobre sus propias ruedas o únicamente sobre dos de ellas, dejando suspendida la otra parte; y lo conduce al lugar donde deba, opera nuevamente la grúa en la forma co- --

responsiente, desengancha, quita las placas y otros materiales de amortiguamiento y los coloca en el camión, lo conduce al lugar de origen y hace el informe correspondiente.

COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO. Entendiéndose como tal a quien se le entrega material habilitado para la costura que va a ejecutar; utiliza máquinas de coser (propiedad del trabajador, del patrón o de tercero) de cualquier tipo, accionadas por medio de pedal o eléctricas; efectuando la costura sin la vigilancia o dirección inmediatas del patrón según la orden de trabajo respectiva; y hace entrega al patrón de las prendas confeccionadas. Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que en ocho horas de labor efectivas obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado, más la porción correspondiente al séptimo día.

OFICIAL JOYERO-PLATERO EN TRABAJO A DOMICILIO. Entendiéndose como tal al trabajador a quien se le entregan los materiales necesarios para manufacturar o reparar artículos de metales preciosos, tales como anillos, prendedores, pulseras, medallas, sortijas; selecciona, limpia y engasta piedras preciosas o decorativas. En la ejecución de su labor utiliza pequeños aparatos mecánicos para laminar, cortar, torneear, doblar o soldar la materia prima, y herramientas manuales tales como pinzas, martillos, punzones y otras (propiedad del trabajador, del patrón o de tercero).

Como se trata de trabajo a domicilio, que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labor efectiva obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado más la proporción correspondiente al séptimo día.

OFICIAL DE SASTRERIA, EN TRABAJO A DOMICILIO. Entendiéndose como tal, al trabajador que recibe los materiales necesarios para la confección o reparación de prendas de vestir del ramo de la sastrería. Para tal efecto corta la tela o recibe los materiales habilitados de acuerdo a los moldes, u órdenes de trabajo recibidas; y procede a coserlas a mano o máquina accionada por pedal o eléctrica (propiedad del trabajador, del patrón o de tercero); puede ejecutar otras labores tales como hilvanar y pegar botones, todo ello sin la vigilancia o dirección inmediata del patrón. Como se trata de trabajo a domicilio que se remunera por unidad de obra, las tarifas serán tales que un trabajador normal en condiciones de trabajo también normales, en ocho horas de labores efectivas, obtengan por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado, más la proporción correspondiente al séptimo día.

Siendo el salario mínimo profesional parte integrante de los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores y que se consignan en la fracción VI del artículo 123 Constitucional, también éste disfruta de la integridad Constitucional consagrada en la fracción VIII, del artículo 123, de ese ordenamiento; que dispone:

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

2.- DISPOSICIONES LABORALES

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su capítulo VI, del Título Tercero, reglamenta la Fracción VI del artículo 123 Constitucional, relativa a los salarios mínimos.

El Legislador en este capítulo ha vertido una serie de disposiciones que tienden a proteger a los salarios mínimos; disposiciones que, por ser de orden público obligan a todos los sujetos de la relación.

El Legislador en este capítulo, primeramente nos indica que debemos entender por salario mínimo; y al respecto, el artículo 90 de la Ley señala:

"Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

"El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Una vez que se ha fijado lo que es el salario mínimo, la Ley en los artículos 91, en su parte relativa y 96, consignan el salario mínimo profesional; así como el ámbito de aplicación del mismo, al expresar:

"Los salarios mínimos podrán ser ... profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, - oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas eco-
nómicas.

"Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los traba-
jadores de la rama de la industria o del comercio, de la profe-
sión, oficio o trabajo especial, considerado, dentro de una --
o varias zonas económicas."

El ordenamiento laboral congruente con lo dispuesto por el -
último párrafo de la fracción VI del artículo 123 Constitucional, tam-
bién señala en los artículos 94 y 95 como órgano encargado de la fija-
ción de los salarios mínimos a las Comisiones Regionales y Nacional de
los Salarios Mínimos en los siguientes términos:

"Los salarios mínimos serán fijados por las comisiones regionales
y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comi-
sión Nacional de los Salarios Mínimos."

"Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los sa-
larios mínimos profesionales cuando no exista algún otro proce-
dimiento legal para su fijación, ni existan contratos colecti-
vos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de --
los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la im-
portancia de éstos lo amerite."

Finalmente nuestro Código Laboral al reglamentar la fracción
VIII del artículo 123 Constitucional, vierte una serie de medidas regu-

ladoras de la integridad del salario mínimo profesional, dentro del artículo 97, al disponer que:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- "I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;
- "II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;
- "III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del -- Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Cuando hablamos del salario mínimo general apuntábamos, que éstos tipos de descuento al salario mínimo se autorizan en función de que son con el objeto de dar cumplimiento a obligaciones ineludibles para el trabajador, ya que todas ellas son de carácter alimenticio; - las cuales se han tomado en cuenta al fijar este ingreso mínimo.

3.- DISPOSICIONES HACENDARIAS

Es la Ley del Impuesto sobre la Renta, el ordenamiento discordante con las disposiciones Constitucionales y de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que únicamente el salario mínimo general está exceptuado del Impuesto sobre Productos del Trabajo; haciendo caso omiso de los salarios mínimos profesionales.

La incongruencia expuesta anteriormente se encuentra plasmada en el artículo 50, primer párrafo, fracción II, inciso a), que en su parte relativa señala:

"Quedan exceptuados del Impuesto sobre Productos del Trabajo:

"II. Los ingresos por concepto de:

"a). Salario mínimo general para una o varias zonas económicas ...".

La misma Ley más adelante vuelve a referirse únicamente al salario mínimo general, al tratar el pago anual del impuesto sobre productos del trabajo, pues dispone que se debe tener cuidado de que al efectuar el cálculo de este gravamen, no se disminuya el ingreso a una cantidad menor del salario mínimo general correspondiente a un año, esta disposición se contiene en el último párrafo del artículo 75 de la Ley, que textualmente dice:

"Cuando la aplicación de la tarifa anterior a productos del trabajo disminuya el ingreso total anual percibido por el causante, a una cantidad inferior a \$6,000.00 o la que resulte de multiplicar por 365 el salario mínimo general de la zona económica corres-

pondiente, se rebajará el monto del impuesto en la cantidad necesaria para que no se reduzcan dichos mínimos".

Como notamos, las normas hacendarias transcritas anteriormente están en franca pugna con lo dispuesto por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

La situación que aquí se plantea es materia a desarrollar en el inciso siguiente de este trabajo.

4.- DISPOSICIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

El criterio que adopta la Ley del Seguro Social respecto del salario mínimo, es la de proteger este tipo de ingreso de las deducciones que pudiera sufrir por concepto de cuotas al Instituto.

La protección al salario mínimo se observa desde la exposición de motivos de la Ley, que en su parte relativa expresa:

"Se ha respetado el espíritu de las disposiciones constitucionales protectoras del salario mínimo, considerado como el ingreso vital para satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia; y así, se establece que tratándose de obreros que perciban sólo el salario mínimo, y de los aprendices, al patrón corresponde pagar la cuota señalada a aquéllos, sin que puedan hacerse descuentos por cantidad que los disminuyan. Con esto se logrará, -- además, que el obrero que devenga un salario ligeramente superior al mínimo, no sufra ninguna merma al cubrir su cuota por el Seguro Social, pues en tal caso, la diferencia que hubiere será a cargo del Patrón".

La Ley consigna en su artículo 26, la obligación patronal de aportar las cuotas, en los casos de trabajadores que perciban salario mínimo y al respecto en su parte relativa dice textualmente:

"Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que sólo perciban el salario mínimo".

El Reglamento para el Pago de Cuotas, congruente con lo expre-

sado por el precepto precedente, señala en su artículo 15 lo siguiente:

"Cuando los trabajadores sólo perciban el salario mínimo ..., los patrones pagarán la cuota íntegra señalada para el trabajador -- ..., además de la suya propia.

"El patrón no puede hacer descuentos por cantidades que disminuyan el salario mínimo, salvo el caso de trabajadores que, laborando con varios patrones, perciban en conjunto un salario superior al mínimo".

A la luz de las disposiciones legales relativas a la seguridad social, diremos que son afines a lo preceptuado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo; pero esto mismo, no sucede en la práctica, situación que será tratada en su oportunidad en el inciso siguiente de esta tesis.

D. EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL NO
ES OBJETO DE DESCUENTOS

La afirmación que sirve de título al presente inciso se funda en el régimen legal que regula esta institución, puesto que de las normas Constitucionales y laborales se deriva tal situación, siendo el salario mínimo profesional uno de los ingresos garantizados constitucionalmente dentro de la fracción VI, goza también de la integridad de percepción, consagrada en la fracción VIII del artículo 123, del ordenamiento antes citado.

Es la Ley Federal del Trabajo, el ordenamiento que no indica, que se debe de entender por salario mínimo y al respecto dice que: "es el ingreso menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo", el cual es previamente estipulado por las Comisiones Regionales y Nacional de los Salarios Mínimos a las distintas actividades objeto de esta remuneración y cuyas características fueron transcritas en su totalidad en el inciso anterior.

Este tipo de remuneración se fija en atención a la preparación o capacidad del trabajador; en contraposición al salario mínimo general que se retribuye en función del ser mismo o sea de su calidad de hombre; ya que un sueldo inferior a ese mínimo atentaría contra la dignidad humana, puesto que sin él no se puede aspirar a un nivel de vida decoroso, propio de un ser humano. Por lo anterior, el legislador ha querido garantizar la integridad de estos tipos de ingresos.

Es en el artículo 97 de la Ley Laboral, donde se estipula esa in-

tegridad, pues señala que: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción ...". Como se ve también este Ordenamiento al igual que la Constitución, protege al salario mínimo profesional, puesto que el precepto dispone: "salarios mínimos"; --- los cuales se consignan en el artículo 91 de la Ley, en los siguientes términos: "Los salarios mínimos podrán ser generales . . . o profesionales"; por lo cual es lógico que el profesional disfrute también de la integridad Constitucional.

Ahora bien, aún cuando constitucional y laboralmente están prohibidos los descuentos al salario mínimo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 97, fracciones I a III, autoriza algunas deducciones al mínimo, en los siguientes casos:

- "I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;
- "II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- "III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos.

"Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente -- por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario."

Estas deducciones se fundan en la obligación que tiene el trabajador de proporcionar a los que de él dependan, todo lo necesario para subsistir y desarrollarse plenamente, lo que en materia civil se denomina "alimentos" y cuyo concepto nos lo explica el artículo 308 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales al estatuir que: "Los alimentos comprenden la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad. Respecto de los menores, los alimentos comprenden, además, los gastos necesarios para la educación primaria del alimentista, y para proporcionarle algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales".

Se observa que el legislador al autorizar éstos descuentos del salario mínimo, lo hizo impulsado por motivos proteccionistas, hasta podríamos afirmar que es un descuento positivo, en virtud de que la disminución es en beneficio de los que dependen económicamente del trabajador; así éste descuento es sólo el cumplimiento de una obligación a cargo del trabajador.

Las normas laborales son de orden público, por lo cual son de observancia obligatoria (erga homnes); situación que se consigna en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte relativa señala: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público ...".

Abundando en este concepto, diremos que no está a la voluntad de los sujetos, que intervienen en forma directa o indirecta en las cuestiones de trabajo el cumplimiento de los preceptos laborales, sino que deben adecuar sus actos a lo en ellas estipulado.

La Ley del Impuesto sobre la Renta al reglamentar el ingreso del trabajador como objeto de gravamen, lo ha clasificado bajo el nombre de "Impuesto sobre Productos del Trabajo", cuyo capítulo al tratar lo relativo al salario mínimo, sólo declara exceptuado de este impuesto al mínimo general, al disponer que: "Quedan exceptuados del impuesto sobre Productos del Trabajo:

"II. Los ingresos por concepto de:

"a). Salario mínimo general para una o varias zonas económicas ..." (1).

La reglamentación que de éste ingreso efectúan las autoridades hacendarias está en franca contraposición con lo consagrado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo ya que únicamente el mínimo general es el que se exceptúa del pago del impuesto sobre productos del -- trabajo, haciéndose caso omiso del mínimo profesional que es parte integrante de los salarios mínimos, consignados en el artículo 91 de la Ley.

De los criterios que privan entre las autoridades hacendarias respecto del motivo de por qué gravan el salario mínimo profesional, podríamos mencionar los siguientes:

Un criterio existente, es el que afirma que la exención fiscal es aplicada sólo en protección al efectivamente menor ingreso, que según las autoridades hacendarias, es el salario mínimo general; -- afirmación ésta carente de fundamento legal; sabemos que el sala

(1) Ley del Impuesto sobre la Renta. Artículo 50, Fracción II, Inciso a).

rio mínimo más bajo corresponde al del campo; por lo que si siguiéramos este criterio; llegaríamos a la conclusión de que el mínimo general y el profesional no disfrutaban de la integridad constitucional.

El criterio anterior, se infiere del contenido del oficio - - - - 5.IV/230(29)(03/56, emitido en febrero de 1970 por la Dirección General de Trabajo, que establece:

"Los salarios mínimos profesionales, por definición, son siempre superiores a los salarios mínimos generales y de los del campo, por ser remuneraciones que guardan relación con la capacitación, calificación y adiestramiento de los trabajadores, por tanto, no entran dentro de las protecciones que señalan los artículos 123 Fracción VIII de la Constitución; 95 de la Ley Federal del Trabajo (actualmente 97); 15 del Reglamento para el Pago de Cuotas -- del Seguro Social y 50, Fracción II Inciso a), de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

"Por tales motivos, si procede descontar de los salarios mínimos profesionales, la cuota del Seguro Social y el Impuesto sobre la Renta".

Existe otra opinión que pretenden fundarla en lo preceptuado en la fracción IV del artículo 31 de la Constitución, la cual señala:

"Son obligaciones de los mexicanos:

"IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

Efectivamente, la Constitución señala como obligación de todo mexi

cano, el contribuir a los gastos públicos, pero en contraposición de este precepto, existe disposición Constitucional expresa donde se exceptúa de embargo, compensación o DESCUENTO al salario mínimo; o sea se garantiza la integridad del salario.

Podemos afirmar que la disposición en la que se funda esta opinión, no tiene aplicación, por que la misma Constitución lo exceptúa de esa obligación que por su calidad de mexicano debía cumplir, y que por percibir salario mínimo (general, profesional o del campo) lo exime de esa carga.

De todo lo anterior podemos concluir que las autoridades hacendarias no cumplen con el mandato Constitucional y Laboral de no disminución al salario profesional; puesto que éstas lo gravan indebidamente con el impuesto sobre productos del trabajo, contrariando así a la norma constitucional y a su reglamentaria la laboral.

Por lo que respecta a la otra disminución que sufre el salario mínimo profesional, que es la aportación de cuotas al Seguro Social, también consideramos que se está actuando indebidamente, puesto que como ya lo apuntamos anteriormente, las normas laborales son de orden público; por lo que no está a la voluntad de los sujetos su cumplimiento, razón por la cual, las autoridades del Seguro Social debían cuidar del estricto cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley del Seguro Social, el cual preceptúa:

"Corresponde al patrón pagar la cuota señalada para los trabajadores que sólo perciban el SALARIO MINIMO".

En la misma forma se pronuncia el artículo 15 del Reglamento para el pago de cuotas, al expresar en su parte relativa lo siguiente:

"Cuando los trabajadores sólo perciban el SALARIO MINIMO ..., los patrones pagarán la cuota íntegra señalada para el trabajador ... además de la suya propia".

"El patrón no puede hacer descuentos por cantidades que disminuyan el SALARIO MINIMO ...".

Insistimos que las autoridades del Seguro Social debían cuidar el cumplimiento de estas disposiciones, en virtud de que, del contexto de los preceptos antes expuestos, se desprende la integridad del salario mínimo (general, profesional y del campo); y en la práctica sucede todo lo contrario, se permite que el patrón efectúe descuentos por concepto de cuotas del Seguro Social, contrariando lo dispuesto en las normas -- que reglamentan esta situación.

Las autoridades de este Instituto, al igual que las hacendarias, - aplican el mismo criterio, ya que consideran erróneamente al mínimo general como el ingreso más bajo de los tres tipos de salarios mínimos -- existentes; apreciación que ya antes calificamos carente de fundamento, ya que SALARIO MINIMO es el género y las diferentes especies de él son: el general, el profesional y el del campo.

Cada uno de éstos tipos de salario se fijan en función de condiciones distintas, para asegurarles a los trabajadores dentro de su nivel de vida; una subsistencia decorosa; así observamos que el general se fija en función de la dignidad humana o sea que con un ingreso por debajo de él,

no se podría subsistir dignamente de acuerdo con la calidad de hombre; los profesionales se fijan en atención a la preparación o destreza del sujeto, con el objeto de impulsar la preparación de los sujetos, los cuales deben pugnar por alcanzar siempre un nivel de preparación mayor y así aspirar a una mejor remuneración y los del campo con el objeto de que la clase campesina tenga asegurado un ingreso constante libre de descuentos.

Con relación al régimen del salario mínimo profesional dentro de las normas de la Ley del Seguro Social, concluimos que jurídicamente existe concordancia entre ésta y las disposiciones constitucionales y laborales; donde se encuentra la incongruencia es en la aplicación práctica de los preceptos de la Ley por las autoridades del Seguro Social.

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

- 1a. Es el contrato de trabajo el acto que regula la prestación del servicio y como consecuencia al pago de un salario.
- 2a. El salario es por lo general el único ingreso de que dispone el trabajador para solventar sus necesidades y las de los que de él dependen; de ahí la importancia de su regulación legal.
- 3a. Las normas sobre los salarios, son de orden público; por lo que son de observancia obligatoria.
- 4a. Los salarios mínimos garantizan el ingreso menor que se debe pagar a los trabajadores, en atención a su calidad de hombre; a su preparación o calificación y a su situación de campesino (general, profesional y del campo).
- 5a. Por la función vital que desempeñan los salarios mínimos, la Ley les otorga una especial protección para garantizar la integridad de su percepción a los trabajadores sujetos a este tipo de remuneración.
- 6a. En las normas Constitucionales y Laborales, se consagra la integridad de percepción del salario mínimo. La Ley Federal del Trabajo al reglamentarlo, estipula tres clases de remuneración mínima; general, profesional y del campo.
- 7a. Los únicos descuentos que legalmente se pueden efectuar a los ingresos mínimos, se autorizan en función de que con ellos se da cumplimiento a la obligación alimenticia y

la posibilidad de adquirir casas habitación, con los créditos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

- 8a. Las normas hacendarias no se adecúan a lo preceptuado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que gravan con el impuesto sobre productos del trabajo al salario mínimo profesional y sólo declaran exento de este gravamen al mínimo general.
- 9a. El aceptar que el salario mínimo profesional es objeto de descuentos, es desvirtuar los fines para los que fue creado ya que en el momento en que se realicen deducciones a este tipo de ingreso, dejará por este sólo hecho, de ser el mínimo prefijado por la Ley.
- 10a. Las autoridades hacendarias deben adecuarse a lo preceptuado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, ya que como lo apuntamos, sus disposiciones son de orden público y por tanto de observancia obligatoria.
- 11a. El carácter vital, es el factor constante que rige a los tres tipos de salarios mínimos. En cada uno las necesidades a cubrir son diferentes, por no ser iguales los niveles de vida de los trabajadores que lo disfrutan; así afirmamos que en cada uno se garantiza la cabal satisfacción de sus necesidades vitales.

- 12a. Las normas de la Ley del Seguro Social se encuentran acordes con lo estipulado en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo; con respecto a la integridad de los salarios mínimos, ya que prohíben la disminución que por concepto de -- "cuotas" se efectúe al salario mínimo.
- 13a. Las autoridades del Seguro Social, deben pugnar por el cumplimiento de lo dispuesto por la Ley de la Institución y su Reglamento para el cobro de "cuotas" en lo relativo a la integridad del salario mínimo; en la práctica permiten que los patrones efectúen descuentos a los salarios mínimos profe--sionales, situación prohibida por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con nuestro criterio.

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

- A. SAMUELSON PAUL. "Curso de Economía Moderna". Madrid 1960.
- BENHAM FEDERIC. "Curso Superior de Economía". 1953.
- BLANCO MARTIN. "Derecho del Trabajo". Madrid 1947.
- BLANQUEZ AGUSTIN. "Diccionario Manual Latino-Español y Español-Latino". España 1953.
- C. SANCHEZ PEDRO. "Curso de Legislación de Trabajo". Argentina 1954.
- CASTORENA J. JESUS. "Manual de Derecho Obrero". México 1964.
- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. "Salarios Mínimos que regirán en los años 1972 y 1973". Edición del Instituto Mexicano del Seguro Social 1972.
- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo". México 1964.
- KASKEL Y DERSCH. "Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1961.
- KROTOSCHIN ERNESTO. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1955.
- NACIONES UNIDAS. "Declaración Universal de Derechos Humanos". Documento publicado por la "Oficina de Información Pública" de las Naciones Unidas.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO. "Derecho del Trabajo". Madrid.
- PEREZ PATON. "Derecho Social y Legislación del Trabajo". Buenos Aires.
- PETIT EUGENE. "Tratado Elemental de Derecho Romano". México 1961.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. "Diccionario de la Lengua Española". Madrid 1956.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". México 1967.
- SILVA HERZOG JESUS. "Breve Historia de la Revolución Mexicana". México 1962.

I N D I C E

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

- A.- EN ROMA
- B.- EDAD MEDIA
- C.- EN MEXICO:
 - 1.- Epoca Precortesiana
 - 2.- Epoca Colonial
 - 3.- Epoca Independiente
 - 4.- Epoca Contemporánea

CAPITULO II

CONTRATO DE TRABAJO

- A.- CONCEPTO
- B.- NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO:
 - 1.- Teoría del Arrendamiento
 - 2.- Teoría de la Compraventa
 - 3.- Contrato de Sociedad
 - 4.- Mandato
 - 5.- Contrato Innominado
 - 6.- Teoría de la relación de Trabajo

CAPITULO III

SALARIO

A.- DENOMINACION

B.- ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO:

1.- Teoría de la Subsistencia

2.- Teoría del aumento de salario y reducción de empleo

3.- Teoría de la productividad marginal

4.- Teoría de la oferta y la demanda

C.- TIPOS DE SALARIOS:

1.- Nominal y Real

2.- Efectivo

3.- Mínimo

D.- FORMAS DE CUBRIR EL SALARIO

E.- CONCEPTO LEGAL DE SALARIO

F.- PROTECCION AL SALARIO

CAPITULO IV

SALARIOS MINIMOS

A.- ANTECEDENTES:

1.- Históricos

2.- En México

B.- SALARIO MINIMO GENERAL:

1.- Disposiciones Constitucionales

- 2.- Disposiciones Laborales
- 3.- Disposiciones Hacendarias
- 4.- Disposiciones de Seguridad Social

C.- SALARIO MINIMO PROFESIONAL:

- 1.- Disposiciones Constitucionales
- 2.- Disposiciones Laborales
- 3.- Disposiciones Hacendarias
- 4.- Disposiciones de Seguridad Social .

D.- EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL NO ES OBJETO
DE DESCUENTOS

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

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