
FACULTAD DE DERECHO



**La Problemática del Salario Mínimo en
México.**

T E S I S

Que para obtener el título de :

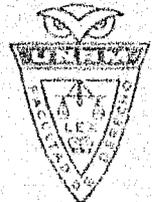
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

ROSALIA SOSA AINSLIE

México, D. F.

1975





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.

Esta tesis está dedicada a quienes, a través del recuerdo, están presentes en cada minuto de mi vida y a aquellos que con su presencia los comparten.

A ellos que forman el todo de mi vida.

IN MEMORIAM

A mi abuelito Doctor, a quien solo tuve a mi lado en los primeros años de mi infancia y a quien aprendí a querer a través del gran amor que mi padre aún le profesa.

A la memoria de mi abuelita Rosalva.

A mis abuelitos Roberto y Aurora, a quienes tanto amé y cuyo recuerdo perdura en mi corazón.

IM PERPETUUM

A tí, papá, con la admiración al hombre valiente honrado y digno que hay en tí.

Con respeto al abogado extraordinario y recto que eres y cuyas normas me empeño en seguir.

Con amor al padre maravilloso y ejemplar que has sido siempre.

A tí mamá, por lo dulce y buena que eres y por la infinita paciencia que me tienes.

Para tí mi amor y mi gratitud eterna.

A mis hermanos Marilú, Julio Daniel, Roberto y Guillermo Carlos, a los que adoro y de quienes he recibido cariño sin medida.

INDICE

INTRODUCCION	3
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTO DE TRABAJO, TRABAJADOR, PATRON EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

I GENERALIDADES	13
II TRABAJO	15
A) Concepto Etimológico	15
B) Concepto Doctrinario	16
a) Borsi Pergolesi	16
b) Nestor de Buen	16
c) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera ..	17
C) Concepto Legal	18
D) Nuestra Opinión.....	20
III TRABAJADOR	21
A) Concepto Etimológico	21

B)	Concepto Doctrinario.....	21
	a) Guillermo Cabanellas	21
	b) Mario Deveali.....	24
	c) Francisco De Ferrari	24
	d) Mario de la Cueva.....	25
	e) Alberto Trueba Urbina.....	27
	f) Keller	27
C)	Diferentes Denominaciones.....	28
D)	Distinción entre Obrero y Empleado.....	32
E)	Trabajador Persona-Física.....	36
F)	Criterios para determinar el carácter del Trabajador.....	39
G)	Concepto Legal.....	41
	a) Ley de 31	41
	b) Ley de 70.....	42
H)	Nuestra Opinión.....	44
IV	PATRON	44
A)	Concepto Etimológico.....	44
B)	Concepto Doctrinario.....	45
	a) Guillermo Cabanellas.....	45
	b) Mario Deveali.....	45
	c) Nestor de Buen	46
	d) Glde	46
	e) Juan D. Pozzo.....	46
	f) Sánchez Alvarado.....	47

g) Alberto Trueba Urbina	47
C) Diferentes Denominaciones	47
D) Concepto Legal	48
a) Ley de 31	48
b) Ley de 70	48
E) Nuestra Opinión	49
V EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO	49
A) Antecedentes	49
B) Concepto Etimológico	52
C) Concepto Doctrinario	52
a) Mario de la Cueva	52
b) Paul Durand	52
c) Hueck Nipperdey	53
d) Francisco De Ferrari	53
D) Diferencia entre Empresa y Establecimiento	53
E) Elemento de la Empresa	54
F) Concepto Legal	54
G) Nuestra Opinión	55

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I GENERALIDADES	59
II RELACION O CONTRATO	60
III CONTRATO TERMINO JURIDICO	64

IV CONTRATO CIVIL CARACTERISTICAS BASICAS, PUNTOS DE CONTACTO Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO	67
A) Características del Contrato Civil	67
a) Unilaterales y Bilaterales	67
b) Onerosos y Gratuitos	68
c) Reales, Consensuales y Formales	69
d) Principales y Accesorios	70
e) Instantáneos y de Tracto Sucesivo	70
B) Sus Diferencias con el Contrato Civil y sus Características propias	71
C) Diferencia Específica - Rescisión Unilateral	82
V SU CONCEPTO DOCTRINARIO Y SUS ELEMENTOS SEGUN DIVERSOS AUTORES	85
VI NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO..	88
A) Teorías Contractualistas	89
a) Teoría del Arrendamiento	89
b) Teoría de la Compra - Venta	90
c) Teoría de la Sociedad	92
d) Teoría del Mandato	92
e) Teoría Integral	93
B) Teorías Anticontractualistas	99
a) Teoría de la Institución	101
b) Teorías Administrativas	101

c) Teoría de la Incorporación al Empleo	102
VII RELACION DE TRABAJO, SU CONCEPTO	102
VIII CARACTERISTICAS DEL CONTRATO Y DE LA RELACION DE TRABAJO	105
A) Dirección	106
B) Dependencia	106
C) Continuidad	107
D) Profesionalidad	107
E) Exclusividad	108
F) Subordinación	108
G) Salario	110
IX CONCEPTO LEGAL	110
A) Ley de 31	110
B) Ley de 70	112
X NUESTRA OPINION	113

CAPITULO TERCERO

E L S A L A R I O

I TERMINOLOGIA	123
II CONCEPTO ETIMOLOGICO	125
III CONCEPTO DOCTRINARIO	126
A) Guillermo Cabanellas	126
B) Mario Deveall	126

C) Mario de la Cueva	127
D) Durand	128
E) Francisco De Ferrari	128
IV TEORIAS ACERCA DEL SALARIO	128
A) Teoría del Salario Natural	129
B) Teoría de la Ley Bronce	130
C) Teoría del Salario Político	131
D) Teoría del Salario Justo	133
E) Teoría del Salario Infimo	135
F) Teoría Marxista del Salario	136
a) Concepto de Salario	136
b) Trabajo Asalariado y Capital	138
c) Precio Medio	139
d) Fuerza de Trabajo	141
e) Salario Mfimo	141
f) Capital, Valor de Cambio	142
g) Valor, Valor de Uso, Valor de Cambio	145
h) Plusvalfa	147
i) Ganancia	148
V NATURALEZA JURIDICA DELSALARIO	149
VI CONCEPTO LEGAL	152
A) Ley de 31	152
B) Ley de 70	152
VII SALARIO REMUNERADOR	153

VIII	INTEGRACION DEL SALARIO	163
IX	LA PROPINA INTEGRANTE O NO DEL SALARIO	168
	A) Antecedentes	168
	B) Su definición en la Doctrina	168
	a) Guillermo Cabanellas	168
	b) Mario de la Cueva	169
	c) Francisco De Ferrari	169
	d) Alberto Trueba Urbina	169
	C) Sistemas	170
	D) La propina en nuestra opinión	170
	E) La propina y el Artículo 123 Constitucional	171
	F) La propina en la Ley Federal del Trabajo	173
X	FIJACION DEL SALARIO	180
	A) Salario por Unidad de Tiempo	181
	B) Salario por Unidad de Obra	181
	C) Salario por Comisión	183
	D) Salario a Precio Alzado	186
XI	PAGO DEL SALARIO	186
	A) Forma de Pago	186
	B) Lugar de Pago	187
	C) Tiempo de Pago	187
XII	PRINCIPIO DE A SALARIO IGUAL TRABAJO IGUAL ...	189
XIII	NUESTRA OPINION	191

CAPITULO CUARTO

SALARIO MINIMO

I	CONCEPTO DOCTRINARIO	195
	A) Guillermo Cabanellas	195
	B) Francisco De Ferrari	195
	C) Marlo de la Cueva	196
II	DISTINCION DE CONCEPTOS	196
	A) Salario Mfimo	196
	B) Salario Vital	197
	C) Salario Bfimo.....	197
	D) Salario Justo	198
III	FUNDAMENTO DEL SALARIO MINIMO	198
IV	FINALIDAD DEL SALARIO MINIMO.....	199
V	FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS	200
VI	CLASIFICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN GENE- RALES Y PROFESIONALES	204
	A) Descripci3n de Oficios y Trabajos Especiales a los - que se les fij3 salario mfimo profesional para el bie- nio 1974 - 1975	208
VII	SALARIO MINIMO DEL CAMPO.....	242
VIII	SALARIO MAXIMO	243
IX	CONCEPTO LEGAL	243

A) Ley de 31	243
B) Ley de 70	245
X NUESTRA OPINION	246

CAPITULO QUINTO

LA PROBLEMÁTICA DEL SALARIO MÍNIMO

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	249
II CUANTIFICACION DEL SALARIO MÍNIMO	252
A) Antecedentes	252
B) Integración de las Comisiones	254
C) Comisión Nacional. Su funcionamiento	254
D) Comisiones Regionales. Su Funcionamiento	259
III REGIMEN TRIBUTARIO	261
IV VIGILANCIA	264
A) Nociones Generales	264
B) La Inspección en la Ley Federal del Trabajo	265
V SISTEMA DE EMERGENCIA	268
A) La Huelga	268
B) Movilidad del Salario Mínimo	274
VI DATOS ESTADÍSTICOS	276
VII SANCIONES	280
A) Sanciones en la Ley Federal del Trabajo	280

B) Fraude al Salario	281
a) Motivo de este Estudio	281
b) Qué es el Delito	282
c) La Tutela Jurídica -o Bien Tutelado	284
d) La Tipicidad	286
e) El Delito de Fraude al Salario	287
f) Necesidad de un Delito Especial	301
g) Proyecto de Adición de un artículo a la Ley Fede_	
ral del Trabajo	303
h) Observaciones al Proyecto	311
VIII DE LA PROTECCION AL SALARIO	314
A) Descuentos al Salario Mfimo	316
B) Inconstitucionalidad de los Descuentos en Tratándose	
del Mfimo	317
C) Porque son Inconstitucionales las Fracciones II, III y	
IV del Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo . . .	318
D) Los Descuentos en Juicios Civiles en Materia de Dere_	
cho Familiar	319
IX EL CONTRATO DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DE LA	
CASA	321
A) Trabajador Doméstico - Su Concepto.	322
a) Concepto Etimológico	322
b) Su Concepto y Denominación en la Ley de 31 y en	
la de 70	323

B) Antecedentes Socio-Económicos de los Trabajadores	
al servicio de la casa	326
C) El Contrato de Trabajo Doméstico en la Ley de 31 . .	328
D) El Contrato de Trabajo Doméstico en la Ley de 70 . .	331
E) La Constitución y el Trabajo Doméstico.	335
X SOLUCIONES	340
CONCLUSIONES	346
COMENTARIO ADICIONAL	361
BIBLIOGRAFIA	367

INTRODUCCION

El trabajo como energía, como actividad humana productora de los elementos básicos de la supervivencia, de la transformación de la materia en útiles y armas, ha tenido carácter de necesario, así se remonte al más lejano conocimiento que se tiene de la aparición del hombre sobre la tierra. Para sobrevivir el hombre ha tenido por sí mismo que allegarse del sustento, ya cortando los frutos y cazando los animales silvestres o sacando de los ríos y los mares los peces para alimentarse, esta actividad que conduce al hombre mediante el despliegue de un esfuerzo para satisfacer sus necesidades personales, ha sido aprovechado en beneficio de otros, quienes sin desplegar esa actividad ni desgaste de energía, satisfacen una necesidad con la fuerza de otro que la realiza en su beneficio - aprovechándola para sí u otro. Así el hombre aprendió desde su estado nómada, desde la sociedad primitiva que toda energía que produce el hombre puede ser aprovechada por otro y desde su estado primario los beneficios a través de la esclavitud, pero al irse transformando la sociedad incipiente, el hombre también pudo obtener los beneficios de la actividad de otro mediante una retribución, ya en especie o por medio de algún equivalente común de trueque o cambio, surgiendo así el trabajo asalariado y con éste la preocupación del pago de un mínimo que permita la

subsistencia del que produce la energía mediante su esfuerzo personal - que rinde un beneficio a otro, no tiene otra explicación que la necesidad - que tiene quien recibe los beneficios de que subsista la forma de obtener y por ello quiere que aunque sea en forma precaria garantice la subsisten- cia del que produce la energía, en esas condiciones de conveniencia, sur- ge el interés de proveer en lo indispensable para que sobreviva quien - produce la energía, como una necesidad de poder seguir obteniendo los - beneficios del trabajo de otro.

El esclavo tiene que ser alimentado por su amo, aunque sea en - forma mínima o ínfima, que le permite tener energías para sobrevivir - produciendo en beneficio de su amo, así en el trabajo asalariado surge la necesidad de proveer a un mínimo que permita el mantenimiento de la - condición de producción del fenómeno, en otras palabras, la preocupa- - ción de proveer a lo indispensable para que el que realice sus servicios personales en beneficio de otro lo haga, requiere que el que obtiene el be- neficio permita al que lo realice sobrevivir, esto sin negar que también hay razones de tipo humanitario, y otras del interés público y social que tiene el Estado de proveer a la supervivencia de las clases trabajadoras.

Es muy importante advertir, que lo que ha caracterizado este si- - glo, como motor que ha originado los movimientos sociales, de toda índole, se debe exclusivamente a que el individuo ha tomado una nueva con- - ciencia, de no conformarse con vejaciones o explotaciones, de revelarse contra ellas por una conciencia más definida de su derecho a vivir mejor

y su voluntad a no ser explotados, situación de conciencia individual que ha trascendido a determinar una conciencia colectiva más definida que ha llevado a que el poderoso ceda o haga concesiones paliativas para evitar las transformaciones violentas.

En síntesis, sostengo que el elemento psicológico que hace al hombre tener conciencia de sus derechos, la voluntad a reclamarlos como consecuencia de ella por todos los medios a su alcance, ha ido obligando al poderoso y a la clase oligárquica en el poder a encontrar soluciones que contengan la explosión que reverbera en cada uno de los jóvenes trabajadores, tomándose medidas de carácter social que llevan al Estado a avocarse a resolver problemas postergados por centurias como es el derecho del trabajador a vivir con su familia en forma higiénica y digna.

Ninguna conquista ha sido fácil al hombre desde que se tenga noticias de la humanidad, pero una y otra de las que se han obtenido han requerido transformaciones violentas, de ahí los grandes planteamientos que dejaron en este siglo la Revolución Rusa y la Mexicana, donde la violencia sentó sus reales, pero al despertar en un conocimiento pleno de que se tiene derecho, que no es una dádiva el contenido del derecho sino que éste es producto de una necesidad para el progreso y la paz, tal vez sea la mejor aportación de este siglo de los hombres que en él han vivido.

El salario mínimo ha sido en México producto de la Constitución

de 1917, como una reacción más que de la nefasta tienda de raya, que esclavizaba de por vida al trabajador y que trascendía a su familia, por el adeudamiento en que incurrían para sobrevivir, de la conciencia nueva - que surge, que flota en el ambiente de que la explotación extrema conduce a crear una conciencia que es la que se pretende hoy postergar, por - ello siendo insuficiente el salario para resolver las necesidades del trabajador, el Estado ha tenido que crear instituciones de servicio social que suplen esas deficiencias, lástima que también hayan servido para encumbrar a la clase que se ha ostentado redentora.

No hay que olvidar, que ha sido característica de nuestra raza, el agradecer las peores iniquidades, cuando cesan los abusos, los atropellos, se da gracias al opresor de su conducta generosa que hace cesar la fuerza imbatible que la subyuga, porque la miseria física y moral en que han vivido las clases menesterosas del pueblo y los trabajadores, no les - habfa dado tiempo para reflexionar con conciencia sobre el derecho a vivir con dignidad, su filosofía, su sentir, aunque éste sea inconsciente, - se fundamenta en la merced o en la generosidad de los opresores, así el poeta glorificó la frase "nadie tiene derecho a lo superfluo mientras alguien carezca de lo estricto", (+) pensamiento que encierra el contenido de una época en que el generoso lo es el que avasalle menos, cuando en rea

(+) . - Díaz Mirón, Salvador.

lidad es a la inversa, según la conciencia actual nadie puede disfrutar de lo superfluo porque sucumbirá frente al que carece de lo indispensable, - ya no es la generosidad del que tiene, del que da, sino la rebeldía del que sabe que en su perjuicio, en su detrimento, nadie puede gozar o disfrutar lo superfluo, esta nueva conciencia, este estado de disposición colectiva a la violencia, más que por esencia, por convicción de no existir otro medio de alcanzar la justicia social, es lo que caracteriza a este siglo y a su juventud, es lo que ha mantenido en medio de crasos errores a la llamada revolución dentro de la revolución de la que alardean los detentadores del poder, que a más de 60 años de su holocausto siguen invocándola como si fueran sus creadores, sus ideólogos y sus aguerridos héroes, para sostenerse con demagogia, como único sostén.

El salario mínimo conquista de la Constitución de 1917, ha sido motivo de preocupación permanente de la humanidad: disposiciones sobre el salario mínimo, unas de las más antiguas que se conocen, están comprendidas en uno de los primeros códigos del mundo durante el período clásico de la Babilonia antigua en la época del Rey Hamurabi, que se conoce con el nombre del monarca.

Las Leyes de Hamurabi, son consideradas como una manifestación del desarrollo que presentó la Babilonia antigua sumamente avanzada: y su contenido y técnica correspondiente a un estado de derecho plenamente desarrollado, con el nombre de su monarca Hamurabi, vivió del año 1704 a 1672 a. de J. C., aunque las referencias que hace en su

obra Guillermo Cabanellas (+) las ubica anterior en más de 2,000 años a la era cristiana, se conoce la forma primitiva de esta ley en un gran bloque de dorita que fue encontrado en el año 1001 en la antigua ciudad persa de Susa, la piedra que originalmente se encontraba en el templo del Dios Sol en Babilonia habfa sido traída como botfn de guerra desde Babilonia en el Siglo XII a. de J. C., contenfa disposiciones sobre el derecho de familia dándole al hombre primacfa absoluta sobre la mujer y los hijos y el matrimonio se celebraba mediante la formalidad de una compra, al lado de estas disposiciones que tienen semejanza con la esclavitud, establecfa el derecho del débil frente a los fuertes evitando que aquéllos fueran dañados, humillando a los perversos y malvados mediante severos castigos, propósito fundamental de la ley, según lo aclara el rey babilónico del periodo clásico a que nos referimos, seguramente como medida de protección para los débiles, como lo es la clase trabajadora, esta ley la protegfa mediante el establecimiento de salarios en favor de los trabajadores que no podfan ser inferiores a lo establecido por la ley, en la que estaban comprendidos jornaleros, artesanos, tejedores, cortadores, albañiles y carpinteros.

El objeto de este estudio es analizar los problemas que suscita el salario mínimo en sus diversos aspectos jurídicos, económicos, de interés social y de orden público, abarcando en lo posible el mayor número-

(+) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo Parte General, Vol. II, p. 316.

de hipótesis y de soluciones a sus problemas.

El trabajo asalariado ha sido objeto de estudio con relación al capital, como una causa generadora del capitalismo dando origen a diversas teorías de carácter económico entre las que se encuentra el Marxismo, doctrina materialista expuesta por Carlos Marx el siglo pasado, que ha traído como consecuencia la transformación de regímenes políticos y el establecimiento de los estados socialistas entre los que destacan las potencias Rusia y China, es decir, la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas y de la China Continental, países denominados comunistas, líderes de otros países del mismo sistema político cuya población representa el 50% de la del mundo, por ello, que la doctrina de Marx cobra importancia y sea indispensable su exposición en cualquier estudio del salario porque evidentemente la teoría de la plusvalía es elemento indispensable a analizar.

Siendo el asalariado el motor del capitalismo, generador de éste a través de la plusvalía, en la teoría Marxista, y de la utilidad o del interés desde el punto de vista capitalista, donde es factor de la fijación de los precios de las mercancías el salario, necesariamente el mínimo que permite a la clase trabajadora subsistir con su familia, propósito primordial de su fijación, independientemente de los propósitos de justicia social, cuya conciencia impera ya con amplio criterio en la juventud trabajadora de México, no remoto el día que sacuda el yugo lideril a que está sujeta, conscientes las clases en el poder de ese fenómeno socio-político

co que avisa las conquistas, ensanchando sus horizontes por conexiones que tenga que otorgar el Estado considerando este fenómeno social, y los deberes innegables que competen al Estado de orden e interés social de proveer al mejoramiento de la clase trabajadora, de mejorar la descendencia, es decir, de permitir que los hijos de los trabajadores vivan en un status social, económico y jurídico más justo del que han vivido sus padres, de la amargura y del dolor de sus ancestros, permitiéndoles una evolución cultural y de capacitación técnica que saque del subdesarrollo en que vivimos a la nación, no simplemente de su supervivencia, el trabajo asalariado, el salario mínimo que permita tal logro, es en esencia, en sus problemas jurídicos, económicos y doctrinales el objeto de este trabajo, por una parte requisito para optar el título profesional que he anhelado, pero fundamentalmente me permite la oportunidad de exponer conforme a mi propio criterio, que naturalmente debo a mis maestros, porque en esencia, lo que el estudiante aprende en la Universidad son diversos conocimientos técnicos y científicos doctrinales y positivos, a interpretar las normas jurídicas con individualidad propia, ya que la libertad de cátedra lleva en última instancia a ese satisfactorio resultado, que da la individualidad de cada uno, la formación de un criterio que dentro de la subordinación que se tenga frente al derecho positivo, frente a las disposiciones vigentes, frente a la jurisprudencia, siempre imperará el criterio propio, que es el que vengo a exponer en este estudio, por lo que me propongo hacer aunque sea en forma elemental, la exposición de los problemas y de sus posibles soluciones.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTO DE TRABAJO, TRABAJADOR, PATRON, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

I GENERALIDADES - II TRABAJO - A) Concepto Etimológico - B) Concepto Doctrinario - a) Borsí Pergolessi - b) Nestor De Buen - c) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera - C) Concepto Legal - D) Nuestra Opinión - III TRABAJADOR - A) Concepto Etimológico - B) Concepto Doctrinario - a) Guillermo Cabanellas - b) Mario Deveali - c) Francisco De Ferrari - d) Mario de la Cueva - e) Alberto Trueba Urbina - f) Keller - C) Diferentes Denominaciones - D) Distinción entre Obrero y Empleado - E) Trabajador persona física - F) Criterios para determinar el carácter del trabajador - G) Concepto Legal - a) Ley de 31 - b) Ley de 70 - H) Nuestra Opinión - IV PATRON - A) Concepto Etimológico - B) Concepto Doctrinario - a) Guillermo Cabanellas - b) Mario Deveali - c) Nestor De Buen - d) Gide - e) Juan D. Pozzo - f) Sánchez Alvarado - g) Alberto Trueba Urbina - C) Diferentes Denominaciones - D) Concepto Legal - a) Ley de 31 - b) Ley de 70 - E) Nuestra Opinión - V EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO - A) Antecedentes - B) Concepto Etimológico - C) Concepto Doctrinario - a) Mario de la Cueva - b) Paul Durand - c) Hueck Nipperdey - d) Francisco De Ferrari - D) Diferencias entre Empresa y Establecimiento - E) Elementos de la Empresa - F) Concepto Legal - G) Nuestra Opinión.

CONCEPTO DE TRABAJO, TRABAJADOR, PATRON, EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

I. - GENERALIDADES.

El salario no podrfa ser analizado, ni aún en una monografía, si no se precisan conceptos tan importantes como qué es el trabajo, quienes son el trabajador y el patrón, porque son necesarios para que se pueda producir aquél, que no es más que una consecuencia de la relación entre la necesidad de utilizar la actividad productiva del hombre, su fuerza de trabajo, para la producción de un bien destinado a satisfacer una de las múltiples o de las más variadas necesidades del hombre en el que necesariamente se requiere un individuo que realice el esfuerzo, a quien se conoce como trabajador y a otro sujeto de esa relación que recibe el beneficio que conduce a la producción del bien que se genera para satisfacer una necesidad que cuando no es propia del que requiere la energía productora es un bien que está destinado al comercio, dando como resul

tado que las necesidades permanentes de los individuos que viven en sociedad, hayan reglamentado en el estado moderno desde hace varias décadas, este fenómeno mediante leyes que previenen las diversas hipótesis y garantizan su funcionamiento y marcha, para que la producción de los bienes que satisfacen necesidades humanas se realicen ininterrumpidamente.

El anterior planteamiento pone de manifiesto que existe una necesidad de producir, que la producción no se realiza sin la actividad y el esfuerzo humano y que los hombres inmemorialmente para satisfacer a otros sus necesidades para obtener un beneficio han realizado actos de comercio, con el producto de bienes que han elaborado con el esfuerzo de otro, haciendo que se transforme la materia prima que han proporcionado para ese objeto.

Pero el hombre que produce el esfuerzo lo ha hecho o bien, como consecuencia de la esclavitud o por su parte para obtener una compensación en especie, o un valor de cambio, ello referido a otras épocas pretéritas, que no por ello dejan de presentarse en la actualidad, o un pago en dinero, de todo lo cual se desprende que hay un individuo que pone su fuerza y que la da a cambio de un pago, que hay otro individuo que recibe en su beneficio el esfuerzo, que él obtiene una ganancia en la producción de un bien de la que resulta propietario y que puede disponer de él para venderlo.

Aunque la anterior exposición sea en cierto modo algo a lo que ya

hice referencia en una parte de la introducción a este estudio, he querido repetirlo para no hacer referencia o valerme de definiciones ya hechas, respecto a lo que es un trabajador, qué se entiende por tal, y en iguales términos respecto al patrón, a la empresa, al establecimiento y al trabajo, porque aunque las definiciones ya elaboradas por distintos autores es el camino más simplista para el propósito, he preferido exponer los elementos, la relación entre los sujetos, el objeto y sus consecuencias para de ello derivar hacia las definiciones ya dadas por los distintos autores, y concluir con lo que conforme a mi propio entender, en mis propias palabras es la definición de los conceptos a estudio en este capítulo.

II. - TRABAJO.

A).- CONCEPTO ETIMOLOGICO.

"Del latín *tripaliari* trabajar, sufrir, laborar" (1)

"Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. - Producto del valor de una fuerza. - Ocupación en cualquier ejercicio, obra. Ejecución de alguna cosa. La acción de los esfuerzos. - Formar, disponer o ejecutar una cosa arreglándola a método y orden" (2)

(1) García de Diego, Vicente. Diccionario Etimológico.

(2) Diccionario Hispánico Universal W. M. Jackson, Inc. Editores México, D. F., 3a. Ed. 1958, Tomo I A - Z, p. 1362.

"Sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un valioso fin" (3)

B).-CONCEPTO DOCTRINARIO.

a) Borsi Pergolesi. - "Es cualquier actividad del hombre que pueda satisfacer necesidades de cualquier otra persona" (4).

b) Nestor De Buen. - "Actividad humana que tiende a la obtención de un provecho" (5)

El autor citado no se limita a darnos la anterior definición de lo que es para él el trabajo, sino que nos explica en forma clara y simple el porqué de la misma diciéndonos:

"El trabajo supone una actividad humana. - no será por lo tanto el trabajo que realice una bestia o una máquina, que tienda a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad - es difícil por otra parte, suponer una total inactividad - ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no" (6)

(3) Diccionario de la Real Academia Española.

(4) Tratado de Derecho de Trabajo. Padova, 1953, p. 21.

(5) Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1974. Tomo I, p. 15.

(6) IDEM.

c) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. - "El trabajo es un derecho y un deber sociales" (7).

Haciendo suya de esta manera la definición que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero.

Sobre el particular comenta Alberto Trueba Urbina acerca de la grandilocuencia del trabajo que a continuación se transcribe:

"El hermoso principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido recogido en estos términos por las legislaciones extranjeras aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 y precisado en posteriores Constituciones como derecho y deber sociales" (8)

Dándonos como ejemplo las siguientes Constituciones:

Constitución Alemana de 1919: Art. 163. - Constitución Soviética de 1936: Art. 118. - Fuero del Trabajo de España, 80. - Constitución de Cuba de 1940: Art. 60. - Constitución de Brasil de 1937: Art. 163. - Constitución de Ecuador de 1945: Art. 148. - Constitución de El Salvador 1945: Art. 155. - Constitución de Nicaragua 1939: Art. 63. -

-
- (7) Nueva Ley Federal del Trabajo, comentarios, jurisprudencia vigente y bibliografía, concordancias y prontuario 5a. Edición, México, 1970, p. 16 - 17.
- (8) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1970. - p. 267.

Constitución de Panamá de 1946: Art. 63. - Constitución de Venezuela de 1947: Art. 61. - Constitución de Francia de 1946: Preámbulo. - Constitución de Rusia de 1936: Art. 12. - Constitución de Italia de 1947: Art. 4. -

C)-CONCEPTO LEGAL

Artículo 30. - "El trabajo es un derecho y un deber sociales.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

No fué sino hasta la Nueva Ley Federal del Trabajo, la que en su artículo 30. que anteriormente se transcribió, introdujo y ensayó una definición, que si bien es cierto es criticable porque un tanto demagógicamente quiere negar el acierto de la doctrina materialista, que el trabajador como hombre no tiene otra mercancía que vender que su fuerza de trabajo, si la definición que da el artículo 30. de la nueva Ley incurre en querer ocultar el sol con un dedo, si evidentemente cree que cambiar mediante una denominación legal una verdad que tiene una realidad material, queda conjurada, si negándole la naturaleza principal de que la fuerza de trabajo es lo único que puede vender el trabajador, por el sim

ple hecho de decir que el trabajo es un derecho y un deber sociales, cambia la naturaleza del trabajo, evidentemente se equivoca porque el trabajo siempre será la fuerza del hombre que transforma, que crea, que produce, el trabajo es el desarrollo de esta fuerza coordinada a la realización de una tarea o de un fin, que naturalmente encuentra tutela en la Ley y debe ser amparado por el Derecho, pero no se puede hablar de que el trabajo sea en sí un derecho, sino que el trabajo es protegido por éste, es decir por la ley, solamente puede hablarse de trabajo como derecho, cuando se refiere a que el sujeto tiene el derecho a trabajar libremente como lo garantiza la Constitución, pero ni siquiera derecho trabajo mismo, porque éste no trae aparejado correlativamente la obligación de dar trabajo, no hay ninguna disposición en la ley que condene el desempleo, luego si entendemos por derecho, el que tiene como correlativa una obligación y ésta no existe, no se puede hablar del trabajo como derecho.

En cuanto a la denominación que dá de que es un deber social está referido indeterminadamente al conglomerado que integra la sociedad, es decir, a todos y cada uno de los hombres que viven en una sociedad y debe entenderse como el deber que tienen los hombres de trabajar, es decir que todos tenemos un papel que desempeñar (estudiante, ama de casa) y que nadie tiene derecho a constituirse en una carga para la sociedad.

Por lo mismo a ese respecto consideramos que es errónea la pretendida definición de trabajo, porque no considera la esencia que lo

constituye, sino atributos, unos de carácter moral, otros de conducta social pero ninguno en esencia que pudiera apegarse a la definición concreta de trabajo, pero desde luego coincidimos en que el trabajo debe reunir como presupuestos fundamentales la garantía de respeto a la libertad y dignidad humana y de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico que requiere el trabajador y su familia, puesto que éste, el nivel económico, es el tema fundamental de este trabajo - pues se refiere éste al estudio y a los problemas del salario mínimo. Obviamente debe garantizarse como lo dispone el precepto que no haya distinción por raza, sexo o edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

En síntesis creemos que la ley toma una definición de trabajo que se sale de los lineamientos jurídicos, y que hubiese sido preferible que adoptara una definición más técnica como es la de Nestor de Buen, o la de Borsari Pergolesi.

D) NUESTRA OPINION

Para nosotros el trabajo es como ya dijimos la fuerza del hombre aplicada a la producción organizada con un propósito o fin, o tarea a realizar, para la obtención de un provecho, un lucro.

El Artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo vigente define en su segundo párrafo al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida

do por cada profesión u oficio".

Consideramos incompleta la definición y creemos además que está un poco atrasada ya que cualquiera actividad humana requiere forzosamente una mezcla de los dos esfuerzos, mental y físico. Sin embargo, este precepto ya encaja dentro del criterio que venimos sustentando, de lo que es trabajo. - Que es la actividad humana.

III. - TRABAJADOR

A). - CONCEPTO ETIMOLOGICO. -

"Que trabaja, jornalero, obrero" (9)

B). - CONCEPTO DOCTRINARIO

a) Guillermo Cabanellas. - Siguiendo a Almosny (10), afirma que el trabajo como entidad valorable y susceptible de contratación, no puede ser considerado independientemente de la persona que presta o realiza éste, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales para que pueda ser conceptualizada una persona como sujeto de la prestación del contrato de trabajo, señalando los siguientes:

a). - Realización o ejecución de un trabajo, de una actividad hu-

(9) Diccionario Hispánico Universal. - W. M. Jackson, Inc. , Editores México, D. F. , 3a. Ed. , Tomo I, A - Z.

(10) Cfr. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Buenos Aires, 1963. Vol. I, p. 529 - 532.

mana manual, intelectual o mixta.

b). - Que el trabajo sea por cuenta ajena.

c). - Relación de dependencia entre quien dá el trabajo y quien lo recibe.

d). - Una remuneración aún cuando ésta no se hubiere fijado de antemano su cuantía, agrega la necesidad de ser protegido por la ley, pues considera que cuando se es libre de repudiar o aceptar un empleo, cuando se es económicamente libre para ello, quien en sus funciones no depende de la dirección de otro, no rinde cuenta de la labor realizada, el que en la empresa tiene una intervención caracterizada como independiente, no constituye sujeto de contrato de trabajo por no necesitar la protección legal, la que se otorga a aquellos que se encuentran sometidos a la prestación de sus servicios, aclara que aún cuando no pretende afirmar que el carácter esencial de la legislación laboral sea el de protectora de los trabajadores, sino que la limitación de la autonomía de la voluntad carece de fundamento por encontrarse los sujetos en un plano de igualdad.

Que la retribución, el pago que recibe por la prestación de los servicios determina el concepto de trabajador, a diferencia de aquellas profesiones liberales, actividades intelectuales, actividades realizadas que no tienen que satisfacer necesidades de la vida material, o que quedan relegadas a segundo plano, como el de los misioneros, los asesores

de las sociedades filántrópicas, los directores de sociedades cooperati-
vas, escritores y quienes realizan trabajos de amistad o de mera compla-
cencia, no son trabajadores.

Que el contrato se caracteriza por la relación de dependencia del
trabajador, quien pone sus energías laborales a disposición del patrono -
con independencia de que se utilicen o no, así se es trabajador percibien-
do un sueldo cuando está a disposición del patrón la fuerza del trabajo -
sin importar que no hubiese sido utilizada ésta, o no se haya obtenido el
fin propuesto por el patrón, esto claro está sin que el trabajador sea res-
ponsable de que no se utilice su energía o que el resultado que se obten-
ga por una causa imputable al trabajador, mencionando como ejemplo -
que a veces el trabajo no requiere una producción determinada, en otras
ni esfuerzo físico; como es el caso del guía al escalar una montaña que -
el alpinista contrata, realizan ambos el mismo esfuerzo pero mientras -
para uno constituye una actividad deportiva, para el otro, una actividad
laboral; o el enano que se exhibe en el circo o el suplente del actor, suje-
tos a un contrato de trabajo. (11)

De todas las anteriores consideraciones elabora la siguiente defi-
nición "designaremos como trabajador al sujeto del contrato de trabajo -
que realiza su prestación, manual o intelectual, fuera del propio domici

(11) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. - Contrato del Trabajo. - Vol. I,
p. 531.

llo, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre". (12)

b) Mario L. Deveali. - Para este autor, trabajador en sentido técnico estricto no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera "descartados los ociosos todos los habitantes de un país serían trabajadores". En Derecho dice, se alude con esta voz "al trabajador subordinado, es decir, a aquél que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con la cual se distingue de aquellos otros que trabajan en forma autónoma o independiente" (13)

c) Francisco De Ferrari. - Según su entendimiento la Doctrina y el Derecho Positivo se unifican, llamando trabajador a "cualquier persona que presta servicios en estado de subordinación" (14) variando únicamente el término ya que algunos aluden a él como empleado, obrero, asalariado, etc.

Para el autor citado la denominación trabajador puede aplicarse "a la prestación gratuita de servicios y en general a toda persona que trabaja en estado de subordinación, con o sin remuneración y agrega que la expresión trabajador tiene un carácter genérico que corresponde a todas

(12) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. - Contrato de Trabajo, Vol. 1, p. 532.

(13) Deveali, Mario L. - Buenos Aires, 1971. Tomo I, p. 635.

(14) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II, p. 252 - 255.

las formas de prestación de servicios cualquiera que sea la naturaleza del trabajo comprometido, es decir, material o intelectual" (15)

Sin embargo, sostiene más adelante que para los efectos del Derecho Laboral "trabajador es solamente la persona que subordina su actividad profesional con fines económicos con un acto de voluntad" (16)

No obstante, la anterior definición no logra ponerse de acuerdo el mencionado autor ya que se adhiere a una definición dada por el decreto francés de 14 de mayo de 1938, que a la letra dice "trabajador es todo - aquel que ocupa un empleo colocándose en una situación de subordinación con respecto al empleador para la ejecución de un trabajo cualquiera sea la naturaleza de ese empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aún en ausencia, de toda remuneración" (17)

d) Mario de la Cueva. - Para este autor en primer lugar es necesario determinar quien puede ser trabajador, sosteniendo, que solamente la persona física puede ser trabajador. Una vez establecido lo anterior, dice que hay que saber cuando y mediante que requisitos deviene trabajador una persona y afirma que sobre el particular se han elaborado dos criterios, uno material que hace referencia a la idea de clase social, dándonos así una definición de trabajador tomando en cuenta este criterio so

(15) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II, p. 256.

(16) IDEM

(17) Ob. cit. De Ferrari, Francisco. Vol. II. p. 256.

tiene que la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora" (18)

El segundo criterio es formal y se atiende a la prestación de servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo, según este criterio "trabajador es la persona física que presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo" (19), agrega que este punto de vista fué sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una ejecutoria de 19 de enero de 1935. - Toca 3804/25/2a; Gómez Ochoa y Cía.:

"En términos generales puede decirse que hay dos criterios para definir al contrato de trabajo: Según el primero, se atiende al concepto de clase, definiendo el contrato de trabajo como aquél celebrado por la persona que pertenece a la clase trabajadora; pero el concepto de clase es difícil de precisar y habría que dejar a la apreciación subjetiva de las autoridades, en cada caso, la determinación de si la persona que presta el servicio pertenece o no a la clase trabajadora. De acuerdo con el segundo criterio, el contrato de trabajo, tiene características propias que, a la vez que lo individualizan, lo distinguen de los contratos de derecho civil: estas características se reducen a tres: Obligación, por parte del

(18) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, México 1970. p. 415 - 418.

(19) Ob. Cit. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p. 418.

trabajador, de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material o intelectual; obligación del patrón de pagar a aquél una retribución y la relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrono" (20)

e) Alberto Trueba Urbina. - Para el distinguido maestro, trabajador "es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración" (21)

Este es el concepto de trabajador conforme a su Teoría Integral que es una teoría jurídico - Constitucional que contempla la situación de todos los trabajadores protegidos por el artículo 123, ya que no solo éstos son trabajadores sino todos aquéllos que prestan un servicio a otro.

"Por consiguiente el artículo 123 Constitucional es un precepto - que no solo rige para los llamados trabajadores "subordinados" sino para los trabajadores en general" (22)

f) Keller. - Define al trabajador como "la persona que profesionalmente se dedica a la prestación de servicios" (23)

(20) Ob. cit. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, p. 418.

(21) Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia Vigente y Bibliografía, Concordancias y Prontuario 5a. Ed. México, - 1970, p. XVIII.

(22) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 268 - 269.

(23) Citado por Francisco de Ferrari, Ob. cit. p. 254.

Según este criterio quien de un modo accidental presta un servicio, no debería ser considerado trabajador, sin embargo, hay muchos autores que entienden a la profesionalidad como el citado, un elemento esencial - es decir, que la actividad se desarrolla en forma continua y estable y no depender de una circunstancia fortuita.

C).-DIFERENTES DENOMINACIONES

Evidentemente dentro de esta situación de la acepción de trabajador, cabe las distintas denominaciones que si bien es cierto como afirma Cabanellas (24) se diferencian en la práctica, más que por la naturaleza jurídica del concepto de trabajador, sí por la ocupación o naturaleza del trabajo.

Son el asalarado, jornalero, operario, obrero, empleado, pero sostiene con razón que no son sinónimos, puesto que trabajador como sujeto de una relación obrero - patronal no es necesariamente un jornalero o un operario, o un obrero o un empleado sino que distingue como:

Empleado, aquél que presta un servicio predominantemente intelectual y obrero aquél en que prevalece la energía muscular; para él como sujeto del contrato de trabajo es el que realiza una tarea por cuenta de otro.

(24) Cfr. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. I, p. 528.

Se denomina asalariado a un trabajador que sin especialidad fija percibe un salario, mediante una relación de trabajo, sin que esta denominación de asalariado referida a la denominación del pago que se le hace, cambie la condición de trabajador, aún cuando históricamente el origen proviene porque su pago se hacía en especie, en sal, situación histórica que no modifica en la actualidad el origen de la denominación, puesto que está referida al salario.

Jornalero es una persona que pone su fuerza de trabajo al servicio del patrón, denominación que tiene también su origen en el pago, pues el jornal comprendía el monto de la paga que se determinaba por la tarea o el tiempo, así se cubría tal o cual cantidad por la realización de una faena determinada denominada jornada, que había que realizar para que el patrón pagara la cantidad que comprendía el trabajo realizado, o jornal, tareas y faenas que regularmente se hacía en el campo en trabajos rústicos, ya de siembra, de barbecho y de pizca, o recolección, en fin, a todas esas tareas denominadas jornadas, determinaban el pago y de ahí la denominación de jornalero, que se emplea para denominar en la actualidad a un trabajador rústico o campesino o persona que trabaje en el campo, de ahí que no haya diferencia esencial entre el concepto de trabajador y jornalero, aún cuando implica la denominación de jornalero un tipo de trabajador determinado, un trabajador rústico.

Cabe aclarar, que históricamente y de acuerdo con la evolución que ha tenido el concepto humano de la jornada de trabajo, en el campo -

donde se sigue trabajando más de la jornada legal, se consideró para los efectos del pago en cuanto al trabajo realizado por el jornalero, la jornada de sol a sol, situación que desgraciadamente ya por la naturaleza del trabajo, ya por el abandono en que dejan las autoridades el cumplimiento de disposiciones del trabajo, a las partes, pues no existe vigilancia adecuada y en otras las propias necesidades de las tareas se impone realizarlas, unas en la madrugada como la ordeña, para mencionar un tipo de trabajo que suele hacerse a esas horas en los ranchos para la distribución fresca de la leche en los pueblos aledaños, u otras que se realizan en la puesta del sol, como el encierro, debe necesariamente dejarse asentado que no pocas veces los excesos de trabajo en el campo, generalmente están ocasionados por la miseria en que vive el campesino y la falta de trabajo, que de no aceptarse en esas condiciones, no hay otras por las que pudiera optar y para sobrevivir tiene que realizar jornadas inhumanas que no incluyen ni siquiera un jornal adecuado o que incluya el pago mínimo que la ley exige.

Las denominaciones de operario y obrero, tienen también su origen en la naturaleza del trabajo.

Obrero es el trabajador ciudadano que presta su trabajo o pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo para realizar las más variadas actividades en la producción, transformando la materia prima, ya en la fábrica, ya en el taller, ya en su propio domicilio, "se es obrero,

cuando en la prestación prevalece la energía muscular" (25) pero tampoco esto cambia el concepto de trabajador, sí existe una diferencia en cuanto a la naturaleza referida al trabajo, pero no al contrato, a la naturaleza de éste, para esos efectos sigue siendo trabajador, es decir, es un sujeto del contrato de trabajo.

Se denomina operario al obrero especializado, al que opera, ya una máquina, ya un mecanismo especializado dentro de la producción, sin que ello modifique el concepto básico de trabajador, "es decir a la persona que trabaja en un oficio u obra de mano" (26).

Empleado, es una denominación que ha cobrado carta de ciudadanía para especificar no solo al que depende de un empleo, sino a su forma de trabajo que es generalmente de tipo intelectual, es como afirma Cabanellas "quien presta un servicio de predominante esfuerzo intelectual" (27). Como cuando se presta un servicio en un domicilio o en una oficina o en el gobierno, dentro de la burocracia administrativa, en tales condiciones, el empleado es un trabajador que realiza una actividad en la que interviene el aspecto intelectual y no pocas veces la labor de atender en representación del patrón al pueblo, como ocurre con los empleados de comercio, y en el que tiene que realizar muchas veces labor

(25) Cabanellas, Guillermo. ob. cit. Vol. I, p. 526.

(26) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol I, p 527.

(27) IDEM, p. 528.

de convencimiento para consumir su función, por eso, estamos de acuerdo en que el elemento intelectual del servicio establece una diferencia entre el empleado y el obrero, mientras uno pone al servicio del patrón, su energía muscular, el otro pone su conjunto de actividad que produce la energía muscular y la intelectual, pero en la que predomina el elemento intelectual, como ocurre presupuesto de la intención del vendedor de convencer al comprador, de razón frente a un criterio contable que se suscita en la práctica de los trabajos de esta naturaleza sin que lleguemos a negar habilidad intelectual a un obrero o estética muscular al empleado.

Los términos asalariado , jornalero , operario, obrero y empleado, como se ha dicho implican no diferencias substanciales con la naturaleza del concepto jurídico del trabajador, pero sí, una forma específica de su dedicación activa, por parte de la persona, cuando uno habla y se refiere a un jornalero, se está refiriendo a un trabajador del campo, a una persona que se dedica a una actividad rústica, como cuando se refiere a un obrero, se está expresando la idea de un trabajador de la ciudad, de un trabajador de fábrica o cuando se habla de un empleado, se está refiriendo a una persona que trabaja en una labor administrativa, de oficina o ventas de comercio.

D).-DISTINCION ENTRE OBRERO Y EMPLEADO

El autor italiano Barassi ha elaborado los siguientes criterios que servirán para distinguir quién es obrero y quién es empleado:

Son cuatro los criterios más importantes según Barassi proporcionados en su libro de Dirito del Lavoro. (28)

1. - Diferencia en la naturaleza del trabajo. El manual caracteriza al obrero, el intelectual al empleado.

2. - La forma de pago del salario. Al obrero se le paga por semana o por quincena, al empleado por mes.

3. - Diversa naturaleza de la actividad. El obrero tenía su campo en la industria mecánica, el empleado, el trabajo comercial.

4. - El empleado tenía funciones de colaboración en la empresa y funciones de administración y el obrero no.

Para Cabanellas la distinción entre obrero y empleado " se refiere más bien a los efectos de las prestaciones y las relaciones de trabajo, no en razón del predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual, sino por causa de la especial naturaleza del trabajo prestado" (29) agregando que las diferencias en algunas legislaciones derivan de las conveniencias; pues otras determinan que los salarios a los obreros deben pagarse con intervalos más cortos que a los empleados; o la determinan otras reglas sobre el preaviso y por la condición social del empleado que es -

(28) Citado por De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, p. 420 - 421.

(29) Ob. cit. Contrato de Trabajo. Tomo I, p. 537.

por regla general superior a la del obrero, por encontrarse más cerca de la dirección de la empresa y mayor contacto con el público; por las condiciones de salubridad y las condiciones de trabajo, afirma el autor que la distinción entre empleados y obreros conforme a la mayor actividad intelectual o muscular no es aceptada, ya que existen zonas intermedias, las llamadas "zonas grises" (30). Donde resulta difícil establecer si la realización del trabajo posee contenido físico es decir manual, o intelectual.

Barassi se refiere a esta cuestión declarando que se trata de un "problema insoluble" (31). Ya que la distinción es fácil desde el punto de vista teórico no así desde el punto de vista práctico pues se presentan problemas difíciles en ocasiones insuperables donde no se podría determinar cuando un trabajador tiene el carácter de empleado o de obrero.

Cabanellas "concluyendo que hablar de predominio de una función resulta posible pero no establecer que una clase de trabajo excluye a la otra ya que todo trabajo es obra de la voluntad e inteligencia, no hay trabajo intelectual que no requiera energía física". (32)

Monzón (33) dice que no son "distinciones caprichosas sino que

(30) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I. p. 537.

(31) Cfr. Deveall, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. p. 635.

(32) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Tomo I. p. 538.

(33) Citado por Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. p. 539.

obedecen a diferentes modalidades laborales o diversas regulaciones jurídicas", sosteniendo que el trabajo del obrero es fácilmente sustituible no así el del empleado por la clase de función que realiza.

Este criterio se destruye al citar el caso del obrero técnico que es tan difícil de sustituir como el empleado.

Walker Linares (34) afirma que es difícil fijar una frontera entre el obrero y el empleado ya que el predominio del esfuerzo intelectual sobre el físico es difícil de determinar sobre todo en el actual régimen industrial, donde existen categorías de "obrero técnicos" donde la inteligencia tiene un papel preponderante.

Y en cuanto al criterio que establece diferencia respecto al modo de pagarse o remunerarse las prestaciones, se ve en la práctica que se conviene por quincenas o mensualidades tanto para unos como para otros.

De todas las explicaciones anteriores, tendremos que concluir que trabajador es una denominación genérica en la que está comprendida la persona física como sujeto de una relación obrero - patronal o contrato de trabajo, denominación genérica en la que específicamente pueden estar comprendidos los denominados asalariados que ya dijimos corresponde a los que tienen actividades variadísimas, ninguna específica y

(34) Citado por Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. Vol I, p. 540 - 542.

que perciben el salario mínimo, y los demás llamados jornaleros, operarios y empleados, todos son, denominaciones específicas en razón a la actividad concreta de la denominación genérica del trabajador, es decir, mientras nos referimos al trabajador, nos estamos refiriendo a él como la persona física que pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo mediante una retribución, independientemente de su actividad específica, la que sólo puede precisarse como una especie en razón de la actividad concreta, de la que surge la denominación en cuanto a la actividad que ha de desplegar.

E).-TRABAJADOR PERSONA-FISICA

Debe entenderse que el sujeto para que pueda ser considerado como trabajador deberá ser siempre una persona física o natural, afirmando (35) Cabanellas, que necesariamente tiene que ser así, porque cuando "interviene en la ejecución de un trabajo una persona jurídica colectiva, una empresa, no hay subordinación, no hay contrato de trabajo".

Nosotros consideramos que el requisito sine qua non de persona física para adquirir la calidad de trabajador es porque sólo él puede proporcionar su fuerza de trabajo, su actividad humana que de ninguna manera podría imaginarse que una persona moral o jurídica, fuera capaz de crear esta fuerza de trabajo y menos aún, que pudiera disfrutar de nor-

(35) Cfr. Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Vol. I, p. 534.

mas sobre jornada, días festivos, vacaciones, descanso de séptimos días, etc., que son para cuidar la integridad física ya que la ley contempla y protege al trabajador como ser humano y no por el concepto de "subordinación", como asegura el notable tratadista.

Para nosotros la subordinación aunque es considerada por la ley como requisito para adquirir la calidad de trabajador y como un elemento que caracteriza al contrato de trabajo, es como afirma el maestro Trueba Urbina, que en nuestro Derecho no tiene fundamento legal alguno y que el concepto en nuestra Ley Federal del Trabajo, es solo el producto de que el "legislador mexicano en busca de lo exótico se dejó impresionar por la doctrina y la legislación extranjera". (36)

En nuestra opinión, la subordinación no es característica ni de la condición de trabajador ni del contrato de trabajo, ya que nosotros admitimos como elementos del contrato la relación y el pago de un salario, como estudiaremos en el capítulo correspondiente.

La doctrina y las diferentes legislaciones se unifican al aceptar que la calidad de trabajador, recaerá siempre y necesariamente en una persona física con las siguientes dos excepciones:

La Ley española sobre contrato de trabajo de 1944 en su artículo

(36) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1970, Prólogo p. XXII.

14 señala que:

"Los sujetos que celebren el contrato, tanto patronos como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas colectivas" (37).

Francisco De Ferrari, al interpretar el artículo sostiene que la ley española admite que la condición de trabajador pueda recaer en una persona jurídica sin que la doctrina de ese país haya podido dar una explicación satisfactoria" (38).

Sobre el particular comenta Eugenio Pérez Botija (39), que el artículo anterior se refiere al contrato de trabajo colectivo que es conocido en otros países como contrato de equipo, desaparecido hoy de nuestra legislación, siendo aquél por medio del cual se conviene con una organización gremial la realización de una obra: el patrón tiene únicamente acción en contra de la asociación de trabajadores y éstos a su vez la tienen en contra de la misma asociación salvo que se hubiese pactado la responsabilidad directa con el patrón.

La otra excepción también es en la legislación española, en el Código de Trabajo de España de 1926 (40), que ensaya una definición de --

(37) Citado por De la Cueva Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I, p. 416.

(38) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I, p. 253.

(39) Citado por: De la Cueva Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I, p. 417. Ver. también Nestor De Buen. Derecho del Trabajo. p. 439-440.

(40) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Tomo I, p. 541.

obrero que a continuación transcribimos:

"Se denomina obrero a la persona natural o jurídica que presta habitualmente un trabajo manual por cuenta ajena".

Consideramos errónea la definición ya que es imposible que una persona jurídica dada su naturaleza pueda efectuar un trabajo manual.

Esto sin negar que también las personas morales pueden ser sujetos en un contrato de trabajo como es el sindicato en una contratación colectiva.

F)-CRITERIOS PARA DETERMINAR EL CARACTER DE TRABAJADOR.

Los autores han elaborado dos criterios para determinar como y en que momento adquiere el carácter de trabajador una persona: uno formal, y el otro material.

Para el primer criterio, trabajador es toda persona que presta un servicio mediante un contrato de trabajo o relación jurídica de trabajo.

(41) Este criterio es claro y sencillo aunque algunos autores como Keller (42), sostienen que es insuficiente porque la prestación de servicio debe ser en forma continua y estable y no responder a una circunstancia fortuita, es decir, en forma profesional.

(41) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, p. 417.

(42) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I, p. 253 - 254

Para otros como Ferrari, (43), es " restringido ya que en ocasiones la calidad de trabajador puede recaer en personas que no están sujetas a un contrato de trabajo, esto es por ejemplo el trabajo que presta un grupo de religiosos a la congregación a la cual pertenecen.

A nosotros nos parece correcto el criterio formal para determinar el carácter de trabajador y consideramos errónea la posición de Keller, en virtud de que, una persona puede ocasionalmente trabajar como en el caso del turista que quede momentáneamente sin fondos.

La posición de Ferrari, también es errónea pero explicable, dada su definición también equivocada de trabajador, ya que para él, trabajador es cualquier persona que presta un servicio en estado de subordinación, con remuneración o sin ella.

El segundo criterio hace referencia a una clase social. Para Mario de la Cueva (44), es un criterio de carácter político - económico y no jurídico, en consecuencia, no apto para determinar el carácter de trabajador desde un punto de vista jurídico.

Aquí se deben de reunir determinadas condiciones políticas y económicas, este criterio carece de seguridad jurídica, ya que hay perso-

(43) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I, p. 255.

(44) Ob. cit. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I., p. 417.

nas como los representantes del patrón, que son trabajadores y que están más identificados por su condición económica y social con el grupo empresarial, son los llamados trabajadores de "cuello alto" (45). O el caso del turista citado por Ferrari (46), que momentáneamente se queda sin fondos y por tal motivo se ve obligado a trabajar mientras recibe otro envío de dinero.

García Alonso, dice "que la condición de trabajador desde un punto de vista de la relación contractual, no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración de un contrato, agrega que no hay un status permanente de la condición de trabajador: se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo" (47). De Buen, explica que el autor de referencia lo que quiere dar a entender, es "que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en la que se participa en la relación de trabajo" (48).

G).-CONCEPTO LEGAL.

a) La Ley de 1931, publicada el 18 de agosto del mismo año, define al trabajador en su artículo 3o., como:

"Toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

(45) Trueta Urbina, Alberto y Trueta Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia Vigente, Bibliografías, concordancias y prontuario. 5a. Ed. México, 1970, p. 22.

(46) Ob. cit. De Ferrari, Francisco. Tomo I., p. 254.

(47) Citado por De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo, p. 437.

(48) IDEM

La definición admite el comentario de que dentro del término "persona" caben tanto las físicas o naturales como las morales o jurídico colectivas, por tal motivo, la consideramos deficiente, ya que como hemos visto, trabajador, solo puede ser una persona física, y pensamos que así debió haberse precisado.

En cuanto a un "servicio material o intelectual o de ambos géneros", pensamos que solo hubiese bastado decir preste a otra un servicio, ya que pensamos que toda actividad humana requiere de una combinación de los dos esfuerzos.

b) En la Nueva Ley Federal del Trabajo, de 1970, que es la legislación vigente, define en el primer párrafo del artículo 80. al trabajador como:

"La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Esta definición ya precisa que trabajador es una persona física, - agregando que es la que presta a otra física o moral un trabajo personal: hasta aquí nos parece una definición correcta, pero que se descompone - por completo al hacer referencia al concepto de "subordinación", que nada tiene que hacer en nuestra ley, ya que carece de fundamento jurídico, - creemos que sería perfecta si el legislador cambiara el concepto de subordinación por el de remuneración como la definición que propone el - maestro Alberto Trueba Urbina en su Teoría Integral.

También notamos al hacer una comparación de esta definición con la que da la ley anterior, que desaparece en ésta el concepto "contrato de trabajo", creemos que esto se debe al afán del legislador de querer romper por completo con el Derecho Civil ya que se considera al término "contrato" de carácter civil y se olvidan que antes que nada es un concepto eminentemente jurídico.

Los Trueba, al comentar el artículo 80., en sus observaciones sobre el precepto sostienen que:

Combaten la disposición señalándola de "repugnante porque discrepa de la Constitución de 1917, especialmente de su mensaje, pues conforme a la exposición de motivos del artículo 123, se estableció con claridad, que las relaciones serían igualitarias, agregando que si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo deba ser subordinado, que el concepto de subordinación ya no caracteriza el contrato de trabajo evolucionado y que solamente constituye un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones, resabio del contrato de trabajo del Derecho Civil y las locatios, en tanto que el patrón era el amo y que el concepto de subordinación se inspira en el Código Civil de 1871 en el Artículo 2578". (49)

(49) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia Vigente, Bibliografía, Concordancias y Prontuario. 5a. Ed., México, 1970. p. 20-21.

H).-NUESTRA OPINION.

Aceptamos la definición de trabajador como: la persona física que mediante una retribución convenida o determinada por la ley (salario mímo) pone a disposición del patrón ya persona física o jurídica-colectiva, su fuerza de trabajo, que será aprovechada por éste, conforme a las necesidades y de acuerdo con la finalidad convenida al establecer el contrato.

IV.-PATRON.

A).-CONCEPTO ETIMOLOGICO.

"Proviene del latín patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo, de pater, padre), y se designa en castellano al titular de un dere-cho a cargo del patronato; esto es derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector, amparador (como neologismo, aunque ya prolijado por la Academia Española, esta palabra se utiliza como dueño de una fábrica o taller respecto a los empleados" (50).

Para Sidaqui (51), la voz patrono en su etimología está llena de sentido humano; pues trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solicitas del afecto y del trato cordial del padre.

(50) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I. p. 507.
 (51) Sidaqui. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, D. F., 1946, p. 149.

Cabanellas sostiene y coincidimos con él en que "con el tiempo esta tradición histórica ha sufrido una transformación tal, que lleva a denotar una posición clasista entre dos términos antagónicos: de una parte, el señor absoluto y dueño sin límites de la empresa; y de la otra, el trabajador sometido al Imperium de aquél". (52)

"Amo y señor. - El último dueño de un esclavo sometido. - señor de directo dominio de los feudos. - dueño de una fábrica o taller respecto a los empleados". (53)

B).-CONCEPTO DOCTRINARIO

a) Guillermo Cabanellas. - Prefiere utilizar indistintamente los términos de patrón y empresario para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno con fines de lucro, éste es, a quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato sustentando así que reviste la calidad de patrono, " toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador". (54)

b) Marlo L. Deveali. - Para este tratadista patrón es "el que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte".

(52) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Tomo I. p. 509.

(53) Diccionario Hispánico Universal. W. M. Jackson, Inc., Editores, México, D. F., 1958, p. 1362.

(54) Cfr. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I, p. 509 - 513.

"Empleador o patrono es el que dirige, vigila y controla la faena. - Como ya se ha referido, supra - dirección y subordinación son los dos polos opuestos de la subordinación jurídica". (55).

c) Nestor De Buen. - Para él, patrón es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (56)

d) Gide. - A nuestro juicio y con mucho acierto expresa que se designa con el nombre de patrono o mejor dicho de empresario "a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital-, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado". (57)

e) Juan D. Pozzo. - "El empleador o patrón o empresario, es el que puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su -dependencia, en su beneficio mediante retribución". (58). Definición que hace suya como podemos apreciar Nestor De Buen, quien conforme a sus propias palabras manifiesta que la considera acertada, haciendo la observación de que cambia el término de dependencia por otro que exprese la

(55) Deveali, Mario L. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I, p. 631.

(56) De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. p. 453.

(57) Citado por Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo I, - p. 511.

(58) Citado por De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. p. 452.

idea de subordinación, pero sin aclarar cuál es ese término.

f) Sanchez Alvarado. - "Patrón es la persona física o jurídica colectiva "moral" que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". (59)

Esta definición es criticable, ya como hemos sostenido cualquier servicio requiere necesariamente la mezcla de los dos esfuerzos material e intelectual y algo todavía más importante a nuestro juicio, es que el mencionado autor se olvida por completo de la remuneración que desde nuestro punto de vista es un elemento esencial de la definición de patrón.

g) Alberto Trueba Urbina. - Para el maestro patrón es "toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajado--res, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por supropia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador". (60)

C)-DIFERENTES DENOMINACIONES.

A este respecto, ha sido muy amplia la terminología empleada, - pudiéndose citar como sinónimos las voces patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, acreedor de trabajo, el neologismo empleador, como un resabido de galicismo derivado de emplear, correlati

(59) Citado por De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. p. 452.

(60) Trueba Urbina, Alberto. Derecho del Trabajo, México, 1970, p. 269.

vo de empleado en el término locatario esta última expresión es tradicional que viene del derecho romano. (61)

D).-CONCEPTO LEGAL.

a) La ley de 1931, definía al patrón en su artículo 4o. primer párrafo, de la siguiente forma:

"Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

La anterior definición, es criticable porque al decir "que emplee el servicio de otra" no especifica qué clase de persona y podrían caber dentro de ese supuesto ya las personas físicas, ya las personas morales.

b) La Nueva Ley Federal del Trabajo, de 1970, define al patrón en su artículo 10o., primera parte como:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Esta definición, es aceptable porque cuando habla de "que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" queda implícita la condición de persona física para revestir el carácter de trabajador conforme lo es

(61) Cfr. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. p. 508. (Consúltese también Nestor De Buen. Ob. cit. p. 550 y Deveall Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. p. 631).

tablece la propia ley al definirla en el artículo 8o. . Unicamente aclaramos que preferimos el término persona jurídico - colectiva, por considerarlo más técnico que el de persona moral.

E).-NUESTRA OPINION.

Como se ha dicho anteriormente, aceptamos como buena la definición que da la Ley del 70, con la salvedad de que preferimos el término persona jurídico - colectiva al de persona moral por la razón anteriormente expuesta, quedando la definición de la siguiente manera:

Patrón es la persona física o jurídico colectiva que contrata los servicios de uno o varios trabajadores.

Pero consideramos que puede ser definido el patrón como la persona física o jurídico - colectiva que utiliza los servicios (fuerza de trabajo, la actividad humana) de una o varias personas físicas mediante remuneración.

V . - EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

A).-ANTECEDENTES.

Los antecedentes más lejanos de la empresa con algunas de las características de la época actual, los podemos encontrar en las manufacturas reales que aparecieron en Francia en las postrimerías del régimen monárquico creadas por iniciativa oficial, cuyo objeto fue ayudar a

las corporaciones y promover la industria.

Fue hasta la época capitalista, donde adquirió su fisonomía propia asociándola Mario de la Cueva (62), con tres etapas diferentes según la evolución de la humanidad.

La primera etapa es un Capitalismo Liberal donde el empresario hacía su voluntad como dueño absoluto y soberano de la empresa, esta era la época del *laisser - faire, laisser - passer*. La segunda etapa era un Régimen Constitucional "con la lucha del proletariado para que se le reconociera como instrumento de producción para distribuir el poder del empresario, e igualar las fuerzas de trabajo y capital en el cual el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre trabajo y capital, corresponde por igual a estos dos elementos" (63). La tercera etapa es de Participación Estatal es decir, que el Estado interviene para dirigir la economía.

Nestor De Buen, agrega una cuarta etapa refiriéndose a los países socialistas "donde subsiste el concepto de empresa pero la propiedad de los medios de producción pertenecen exclusivamente al Estado" (64).

La empresa nació en la vida económica como consecuencia de la

(62) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 163 - 166.

(63) IDEM.

(64) De Buen, Nestor. Ob. cit. Derecho del Trabajo, p. 461.

evolución industrial y que el Derecho se ve precisado a definir y a reglamentar. Ocupándose de ella primeramente el Derecho Mercantil, ya que la empresa fué considerada en un principio como un acto de comercio dentro de la enumeración propuesta por el Código de Napoleón, constituyendo ahora "la idea central o la piedra angular de ese Derecho" (65).

En la actualidad, el concepto de empresa ha ido evolucionando desde la consideración objetiva del Código Napoleón, posteriormente la concepción subjetiva del Código Italiano que sostuvo que la empresa estaba constituida primordialmente por la actividad del empresario destinada a crear una comunidad de trabajo bajo su dirección y a organizar una comunidad de cosas condensadas en una unidad" (66). Hasta que apareció la teoría de la empresa en el Derecho contemporáneo donde ya no se consideraba "como un mero patrimonio o conjunto de medios instrumentales, ni negocio, ni volumen de clientes, sino una comunidad de trabajo" (67) y la concepción amplia de Barassi, quien consideraba la empresa como "una comunidad de intereses, de esfuerzos, de ansias y de esperanzas" (68).

Para el Derecho es de interés simultáneo para varias disciplinas como por ejemplo, el Derecho Tributario y para el Derecho Laboral del -

(65) Barrera Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa. México, 1957. p. 175.

(66) IDEM.

(67) Krotoschín, citado por De Ferrari, Francisco. Ob. cit. p. 33. Vol. IV.

(68) Citado por Barrera Graf, Jorge. Ob. cit. p. 174.

cual nos ocupamos y que reconoce su importancia para la regulación de las relaciones obrero - patronales.

B).-CONCEPTO ETIMOLOGICO.

Empresa. - es "casa o sociedad mercantil o industria fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos importantes. Del latín, in - prehensa. (69)

Establecimiento. - Es " la fábrica u otro lugar de producción organizada e importante" (70)

C).-CONCEPTO DOCTRINARIO.

a) Mariode la Cueva. - "La empresa es la unidad que comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material y humano y espiritual, ésto es el capital y el trabajo y la voluntad y el genio del empresario" (71), es decir, es la organización de dos factores de la producción, capital y trabajo para la realización de los efectos económicos" (72)

b) Paul Durand. - "La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción es decir, el establecimiento es la reunión de varias personas que trabajan juntas -

(69) Alcalá Zamora y Cabanellas. Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. T. II, p. 448.

(70) Diccionario de la Real Academia Española.

(71) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 167.

(72) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. p. 429.

de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social" (73). Utiliza la palabra lugar en el sentido de fábrica o local.

c) Hueck Nipperdey. - "La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales o intelectuales, destinados a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario" (74).

d) Francisco De Ferrari. - opina que: "la noción de establecimiento debió ser en realidad la materia principal de las observaciones de nuestra disciplina porque es ahí donde se presta el servicio y donde se produce el fenómeno de la subordinación" (75).

D).-DIFERENCIA ENTRE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

La empresa se considera por todas las ramas del Derecho, especialmente por el Derecho Mercantil. El establecimiento es de primordial importancia para el Derecho Laboral, la empresa es un organismo económico, es decir, obedece a un fin económico, el establecimiento obedece a un elemento técnico pero la diferencia esencial entre empresa y establecimiento es que aquella puede existir sin éste, al respecto, Car-

(73) Citado por Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo E - M. p. 111.

(74) Citado por De la Cueva, Mario. Ob. cit. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 167.

(75) De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Tomo IV. p. 38.

nelutti expresó que "la empresa es permanente mientras que el establecimiento es nada más una de sus posibilidades o situaciones" (76).

E). - ELEMENTOS DE LA EMPRESA.

Nestor Le Buen, hace el estudio correspondiente dividiendo a los elementos de la empresa en esenciales y accidentales.

Dentro del primer grupo, se encuentran en primer término el elemento subjetivo, integrado por dos clases la trabajadora y la patronal, vinculados por una relación en la que habrá de destacar la subordinación, en segundo término está el elemento objetivo integrado por el capital, la fuerza de trabajo, la organización y la dirección que es poder de mando y un deber de obediencia, en el tercer grupo, están los elementos teleológicos que es el fin común que se persigue.

Dentro de los elementos accidentales, los señala como aquéllos que no permiten presumir su existencia aunque sea solo iuris tantum, como son los de un domicilio común y una razón social. (77).

F). - CONCEPTO LEGAL.

El artículo 123 Constitucional se refiere a la empresa, en las Fracciones IX y XII del Apartado "A".

(76) Citado por De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Derecho del Trabajo. Vol. IV. p. 39.

(77) Cfr. Ob. cit. De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. p. 469-471.

La Ley de 31 sin definirla hacía mención a ella presumiendo su existencia en los artículos 233 - 46 del Título IV de los Sindicatos.

Al establecimiento se refería el artículo 46 de la propia Ley en el Capítulo II del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley de 70 define ya a la empresa y al establecimiento en el artículo 16 que a continuación transcribimos:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal o agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Al respecto los Trueba, en sus comentarios a la Ley opinan: "La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios ... El empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV "La empresa soy yo". El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la Ley." (78).

G).-NUESTRA OPINION.

(78) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía. México, 1974. p. 24 - 25.

La Empresa es uno de los sujetos de la relación contractual y las diferencias con el establecimiento carecen de trascendencia y de importancia práctica pues la responsabilidad contractual recae siempre sobre la unidad económica que es una persona jurídico - colectiva o persona física propietario de la unidad quien será siempre el sujeto responsable del contrato de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I GENERALIDADES - II RELACION O CONTRATO - III CONTRATO TERMINO JURIDICO - IV CONTRATO CIVIL, CARACTERISTICAS BASICAS, PUNTOS DE CONTACTO Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO - A) Características del Contrato Civil - a) Unilaterales y Bilaterales - b) Onerosos y Gratuitos - c) Reales, Consensuales y Formales - d) Principales y Accesorios - e) Instantáneos y de Tracto Sucesivo - B) Sus diferencias con el Contrato Civil y sus Características Propias - C) Diferencia Específica - Rescisión Unilateral - V SU CONCEPTO DOCTRINARIO Y SUS ELEMENTOS SEGUN DIVERSOS AUTORES - VI NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO - A) Teorías Contractualistas - a) Teoría del Arrendamiento - b) Teoría de la Compra - Venta - c) Teoría de la Sociedad - d) Teoría del Mandato - e) Teoría Integral - B) Teorías Anticontractualistas a) Teoría de la Institución - b) Teorías Administrativas - c) Teoría de la Incorporación al Empleo - VII RELACION DE TRABAJO SU CONCEPTO - VIII CARACTERISTICAS DEL CONTRATO Y DE LA RELACION DE TRABAJO - A) Dirección - B) Dependencia - C) Continuidad - D) Profesionalidad - E) Exclusividad - F) Subordinación - G) Salario - IX CONCEPTO LEGAL - A) Ley de 31 - B) Ley de 70 X NUESTRA OPINION.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

I. -GENERALIDADES

Para abordar el tema del salario, es indispensable determinar que es o que constituye el contrato de trabajo, puesto que el salario no es - - más que uno de sus elementos aún cuando sea la fundamental característica del contrato de tal naturaleza o de las relaciones individuales de trabajo, que pactado o no, es consecuencia obligatoria e imperativa de la relación patronal.

La inclusión en la Nueva Ley Federal del Trabajo, de la denominación de relaciones individuales de trabajo, la definición de lo que debe entenderse por relación de trabajo, y el uso de los vocablos " relación de trabajo", como si se tratara de una figura distinta al " contrato de trabajo" hacen indispensable que se precise si son jurídicamente idénticos o si se trata de que el contrato constituye la formalidad y la relación de

trabajo es un elemento del contrato, porque creemos que el legislador a este respecto, ha incurrido en errores fundamentales a los que en este propio estudio me referiré.

II. - CONTRATO O RELACION.

El término contrato, tiene su origen en el Derecho Privado, y por lo tanto, su denominación trae reminiscencias del Derecho Civil, en tanto que el Derecho del Trabajo, que es una rama del Derecho Social, ha querido sustraerse rompiendo inclusive con la supletoriedad que rigió en legislaciones de la materia, anteriores a la actual vigente, de ahí que el legislador pretendiendo romper hasta con la terminología que pudiera hacer pensar en un contrato en los términos del Derecho Privado, pretendiendo introducir la relación de trabajo como una institución distinta al contrato de trabajo, sustituyendo el vocablo "contrato" por el de "relación", pero no pudo escapar a emplear también la denominación de contrato individual de trabajo, porque no obstante su pretensión, el contrato de trabajo es por naturaleza propia el único concepto jurídico que puede comprender el conjunto de derechos y obligaciones recíprocas, prestaciones y contraprestaciones, que se imponen las partes, patrón y trabajador para la realización o ejecución de los servicios, de las tareas y faenas que realice el trabajador, las prestaciones que recibe una y otra parte, así como los derechos que a cada quien pertenecen conforme a la Ley y que son consecuencia necesaria de una relación de trabajo, es decir, de la prestación de servicios que implica la actividad humana.

Desde que se incluyó por el Constituyente de 1917 el artículo 123 que elevó al rango de precepto constitucional y la obligación del Congreso de expedir leyes sobre trabajo que no contravinieran las bases que fija la norma fundamental en el precepto mencionado, y en las fracciones e inc sos que lo componen, todas las leyes que han estado en vigor, han considerado necesario establecer y reglamentar el contrato de trabajo denominando el título respectivo de cada ley bajo el rubro de "El Contrato de Trabajo", y tanto legislador como tratadistas estuvieron de acuerdo y así lo definieron en la legislación anterior diciendo:

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

Así fue como la Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931, definió en su artículo 17, el contrato de trabajo, estando en vigor dicho precepto, desde entonces, hasta que la actual Ley Federal del Trabajo, suprimió el título segundo y al quedar abrogada la anterior Ley, la actual en vigor en el mismo título, en el segundo, denominado "Relaciones Individuales de Trabajo", y en su artículo 20 preceptúa que:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo, personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o 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.

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

Agregando el artículo 21, que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. De todo lo cual se desprende que el legislador actual, establece o pretendió establecer dos hipótesis diversas, dos instituciones jurídicas distintas, aunque idénticas por sus resultados, equiparándolas así entre sí, las relaciones de trabajo y el contrato de trabajo.

Todo lo anterior, nos lleva a la meditación de la problemática planteada. ¿Es el contrato de trabajo distinto de la relación de trabajo? ¿Son una misma institución o siendo diversas en substancia y forma, solamente tienen de vínculo común sus efectos? ¿O en realidad contrato de trabajo y relación de trabajo son una forma gramatical distinta pero igual en su conceptual jurídica? ¿Son acepciones distintas de una misma figura o son dos figuras distintas en concepto y forma con resultados y efectos idénticos?

Tal parece que el legislador pensó que contrato de trabajo tenía un concepto restringido, limitado y con reminiscencias del Derecho Civil y pretendiendo proscribirlo en su uso y terminología, emplea el término "relación de trabajo" que contiene un concepto nuevo, moderno

de tipo específico de las relaciones obrero - patronales que viene a sustituir a la arcaica denominación de contrato, con un concepto que no incurra en errores atávicos que engendra el término por la reminiscencia de su origen civilista.

A priori, se puede afirmar que el legislador de la Ley Federal del Trabajo, el conjunto de técnicos que tuvieron a su cargo la elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo, todos ellos quisieron establecer un derecho tan propio, tan característico, tan típico de las relaciones obrero - patronales que rompieron en su artículo 17 con la supletoriedad como institución reconocida por los principios generales de Derecho, por la necesidad creada de la universalidad del Derecho, como concepto natural, como concepto filosófico, de una disciplina universal inherente al hombre que convive en sociedad, rompiendo con la supletoriedad y como consecuencia de esa política legislativa, quisieron borrar de la existencia jurídica de la Ley que rige las relaciones obrero - patronales el término de contrato, aunque como afirmamos no lo lograron, conservan el término contrato individual de trabajo, contrato colectivo, como un acto fallido, por lo mismo, éso es lo que nos proponemos demostrar en esta parte, al desarrollar el término de contrato, en este modesto trabajo.

La fuente de las obligaciones, son los principios generales de derecho, el uso, la costumbre, la ley y el contrato que es particularmente la fuente principal de las obligaciones, pero no podemos tener un concepto de contrato si no lo estudiamos como concepto jurídico en su ori--

gen y consecuencias, y su transformación en los diversos usos al emplearse la institución, es decir, el contrato en las diversas ramas del Derecho Público, pues si bien es cierto que la denominación sigue siendo la misma, es decir, hay derechos y obligaciones que tienen su origen únicamente en el contrato aún cuando en este no opere la libertad que en materia de Derecho Civil consagra el principio de la autonomía de la voluntad es decir, que la voluntad es la ley suprema de los contratos, pero si queremos concluir en un concepto característico de la relación jurídica que sea específica del contrato, pues encontrando este elemento característico podremos determinar si el legislador obrero, el creador de la ley que rige las relaciones entre obreros y patronos tiene razón en conjunto o no, en abolir o no, en distraer del uso de la Ley, el término o vocablo "contrato".

III. -CONTRATO TERMINO JURIDICO.

Ya dijimos, lo que dejamos como una afirmación que no habrá de variar para este estudio que la denominación, el uso y el término de contrato, nace en la esfera de la actividad del Derecho Privado, pero también afirmamos y tampoco habremos de variar este concepto de que el derecho como producto de la necesidad y de la aspiración del hombre que vive en sociedad, es un concepto sentado en una aspiración universal, así cualquier concepto de derecho, cualquier norma que fija la convivencia y que represente una idea unívoca, puede emplearse como concepto jurídico con carta de ciudadanía universal en cualquier latitud o es

fera de los diversos campos del Derecho.

En efecto, la vida en común y las relaciones humanas hacen nacer acuerdos entre los sujetos que la componen, pactos de conducta, relaciones y actividades que modifican los derechos, establecen las obligaciones, modifican éstos y los transfieren, a este acuerdo que se imponen los sujetos entre sí, las personas que viven en común, nace el concepto de convenio que es por definición "el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos u obligaciones", (artículo 1792 C. Cv.). Así se puede restringir un derecho, transferirlo o extinguir una obligación por la simple voluntad de las personas que intervinieron. Cuando ese convenio únicamente produce o transfiere derechos y obligaciones, toma el nombre de contrato (según definición del artículo 1793 C. Cv.).

De acuerdo con su motivo, objeto y finalidad, el contrato, se denominará de compra - venta, si el motivo de éste es transferir los derechos de propiedad y el objeto, un bien mueble o inmueble que está en el comercio, que se pueda disponer de él conforme a la ley y que la finalidad sea la transferencia de la propiedad y entrega de la cosa vendida mediante la contraprestación consistente en el pago del precio convenido (artículo 2248 C. Cv.).

Se designará como contrato de comodato, cuando el motivo sea ceder gratuitamente una cosa no fungible con la finalidad o propósito de

que el comodatario la use, obligándose a restituirla en su propia individualidad (según lo establecido en el artículo 2497 del C. Cv.).

Será contrato de arrendamiento, si se estipula para el uso de un bien mueble o inmueble, el pago de una mensualidad (artículo 2398 del C. Cv.).

Así podríamos seguir denominando específicamente los diversos contratos, pero de lo que se trata, es de hacer sobresalir que el término contrato es un vocablo estrictamente jurídico que implica siempre un acuerdo de voluntades para producir y transferir derechos y obligaciones. Aunque tal concepto es estrictamente civilista, cuando el Derecho Laboral, se separa, se independiza de él por la ineficacia del Derecho Privado, a resolver los problemas jurídicos consecuencia natural de la transformación social que produjo la aparición del trabajo asalariado al ser desplazados los artesanos por los empresarios, aún cuando el Derecho del Trabajo adquiriendo fisonomía propia y autónoma, el concepto contrato por ser eminentemente jurídico subsiste, como un término, como un vocablo que implica el acuerdo de voluntades y los términos en que ha de prestarse el servicio, (condiciones de trabajo), así cuando el motivo del contrato es la utilización de la fuerza del trabajo del hombre, el objeto, esta propia fuerza creadora, y la finalidad de utilizarla en beneficio de quien la contrata, estamos frente a un contrato de trabajo, aún cuando la característica fundamental sea a diferencia del contrato civil, que la voluntad está restringida y limitada conforme a las disposiciones de la Ley

que rige las relaciones laborales.

IV. -CONTRATO CIVIL, CARACTERISTICAS BASICAS, PUNTOS DE CONTACTO Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

A). -CARACTERISTICAS DEL CONTRATO CIVIL.

Daremos las características básicas del contrato civil, los puntos de contacto y las diferencias, para concluir si contrato de trabajo y relación de trabajo, se identifican o es como nosotros creemos la relación de trabajo una característica propia y determinante del contrato de trabajo mediante la cual se perfecciona éste.

No repetiremos por innecesario la definición de contrato civil que ya dimos, pero desde luego estableceremos sus características fundamentales conforme a la clasificación de éstos.

a) UNILATERALES Y BILATERALES.

Es bilateral o sinalagmático el contrato, cuando el acuerdo de voluntades de nacimiento a derechos y obligaciones de las partes contratantes, en forma recíproca se establecen beneficios, prestaciones o contraprestaciones que mientras para una de las partes constituye una obligación, para la otra, constituye un derecho y viceversa. (Ver artículo 1836 C. Cv.).

Como ejemplo de los bilaterales podemos citar la compra - venta, el arrendamiento y el comodato.

Es unilateral, un contrato cuando establece solo obligaciones para una de las partes y derechos hacia la otra (ver artículo 1835 C. Cv.).

Es fuente del contrato unilateral la declaración de una de las partes obligándose a dar o hacer o no hacer en beneficio de otra, una prestación en efectivo o en especie, o a observar una conducta de abstención, - en el caso de que se obligue al no hacer, en este tipo de contratos unilaterales, se dividen en simplemente unilaterales o sinalagmáticos imperfectos, siendo estos últimos aquéllos en que nacen obligaciones o pueden nacer éstas a cargo de otra parte, realizadas ciertas condiciones o aceptados los términos y unilaterales simplemente, son aquéllos que producen obligaciones a cargo de una sola parte, ejemplo de éstos son: la declaración unilateral de voluntad, la donación y la policitación.

b) ONEROSOS Y GRATUITOS.

Siendo onerosos los que establecen gravámenes recíprocos (ver artículo 1837 C. Cv.).

Los contratos onerosos se dividen en conmutativos y aleatorios - (ver artículo 1838 C. Cv.).

Conmutativo, cuando los gravámenes y provechos son conocidos con el acto de la celebración del contrato.

Aleatorio, los que dependen de una condición o término, dependiendo de los provechos y gravámenes de un acontecimiento futuro e incierto.

Son gratuitos aquellos contratos en los que los beneficios son para una de las partes, correspondiéndole a ésta los provechos y a la otra los gravámenes, pudiendo señalar como ejemplo la donación.

c) REALES, CONSENSUALES Y FORMALES.

Son reales, los que se perfeccionan o constituyen por la entrega de la cosa.

Consensuales, los que se perfeccionan o constituyen por el simple consentimiento.

Formales, los que solamente se perfeccionan con la formalidad que la Ley establezca, ya que los obliga a que revistan cierta forma escrita o a la realización de un acto solemne.

El consentimiento es requerido siempre en un contrato para que tenga validez, no existiendo el consentimiento, es decir, la voluntad expresa de una de las partes con la obligación que contrae, este contrato no es válido, pues si en los contratos consensuales, el medio de perfeccionamiento es el acuerdo de voluntades de las partes, éstas conforme implican que expresaron su consentimiento con respecto al motivo, objeto o finalidad del contrato, así en la compra - venta, el consentimiento implica que las partes están de acuerdo en precio y cosa vendida, aunque

el acto requiera otra formalidad, el contrato se consuma es decir, se perfecciona con el simple consentimiento, pero éste es necesario como requisito esencial de todo contrato.

d) PRINCIPALES Y ACCESORIOS.

Como ejemplo son el arrendamiento y la fianza que garantiza el pago de la renta o el cumplimiento del contrato.

e) INSTANTANEOS Y DE TRACTO SUCESIVO.

Instantáneos, son aquéllos que se consuman o realizan con un acto de ejecución, que se cumplen en el mismo momento que se celebran, - el pago de las prestaciones recíprocas se lleva a efecto en un solo acto, - un ejemplo es el contrato de permuta.

Son de tracto sucesivo, aquéllos que en cumplimiento de las prestaciones se realiza a través del tiempo, de un período determinado o indeterminado, como en el arrendamiento a plazo fijo o voluntario para ambas partes contratantes como ejemplo está la compra - venta a plazo con reserva de dominio y el mutuo con interés.

Establecidas así las características fundamentales del contrato civil, estudiaremos a continuación las diferencias que tiene con el contrato de trabajo.

Anteriormente, hemos afirmado que el término contrato, es un vo

blo jurídico, con un concepto propio y definido que implica un acuerdo de voluntades, en este sentido es una forma cierta de término jurídico, contrato puede emplearse con eficacia en materia laboral, sin que haya otro vocablo que pueda suplirlo, ni siquiera el de relación de trabajo, que implica una característica básica y de perfeccionamiento del contrato de trabajo.

La anterior afirmación, la fundamentamos en que la relación de trabajo que la actual Ley Federal del Trabajo equipara con el contrato mismo, no es más que el modo de perfeccionamiento del contrato de trabajo, aunque exista un contrato escrito, éste no se perfeccionará sino hasta que se opere la relación de trabajo, que no es otra cosa sino el hecho mismo de la prestación del trabajo, si no hay prestación del trabajo, no hay relación de esta naturaleza, y al no haber relación de trabajo, no se puede perfeccionar ningún contrato individual de trabajo.

B) SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO CIVIL Y SUS CARACTERISTICAS PROPIAS.

Para mayor entendimiento de nuestros puntos de vista, compararemos las características del contrato civil, con el de trabajo, el contrato civil se clasifica como dijimos en: bilaterales y unilaterales, en materia de trabajo, el contrato es siempre bilateral, aún cuando alguna de las partes, no tuviera plena conciencia de esa bilateralidad, basta por parte del patrón, el aceptar la relación de trabajo, que el trabajador lo

ejecute para que la Ley Laboral que protege los intereses y tutela los de re ch os de la clase trabajadora, establezca en forma imperativa la obli ga ci ó n de pagar las prestaciones que la Ley establece como el salario, y - las demás prestaciones que está obligado el patrón a dar, a pagar al tra ba ja d o r, por ejemplo con relación al Seguro Social, tendrfa la obligación de inscribirlo, con respecto a las prestaciones consistentes en vacacio-- nes o descansos obligatorios y séptimos días, tendrfa necesariamente la obligación de otorgarlos; el trabajador por su parte, con la realización - del trabajo, perfecciona el contrato y expresa su consentimiento a reali-- zarlo y se opera en su beneficio las prestaciones y el pago de salarios, - que necesariamente tendrá que ser el mínimo profesional, pero se opera en su favor todos los derechos que crea el contrato de trabajo, que no es necesario que sea escrito.

En efecto, el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es ta ble ce q u e "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el - acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de tra ba ja o, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud - del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subor d i n a d o, mediante el pago de un salario, la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mis-- mos efectos".

De la transcripción del artículo se establece, que relación de tra

bajo y contrato individual son la misma cosa produciendo los mismos efectos, a reserva de comentar el error que creemos contiene, pues el contrato lo establece el acuerdo bilateral de voluntades, con la ejecución del trabajo, o relación de trabajo, que no es otra cosa que el hecho de la ejecución de ésta por el trabajador, ya en forma expresa o consciente de cada una de las partes o bien, aunque alguna de ellas no tuviese conciencia plena de su voluntad, porque maliciosamente quisiese aprovechar el patrón en su beneficio la fuerza de trabajo de un individuo.

Este aprovechamiento, implicaría la expresión de voluntad de parte del patrón con el contrato de trabajo, pues aunque negara que había expresado su voluntad, la aceptación del patrón y la realización del trabajo por parte del trabajador, constituye la expresión de voluntad conforme al precepto que se comenta, por su parte también, aunque el trabajador no tuviese conciencia plena de que haya ese acuerdo de voluntades, la Ley que protege su derecho y lo tutela tiene por expresada su voluntad objetivamente del hecho de la realización del trabajo, por lo mismo el contrato de trabajo es siempre bilateral, aún cuando las partes no tengan plena conciencia de ello.

La unilateralidad, en el contrato de trabajo, no puede existir, porque como lo tenemos afirmado, el hecho de que se realice el trabajo, que se opere la relación de trabajo, hace que la ley supla la voluntad de aquella parte, que consciente o deliberadamente oculte o en contra de su voluntad o inconscientemente se desentiende de ella, pues la voluntad en

materia de trabajo como elementos del contrato tiene una manifestación y expresión objetiva, se desprende de los hechos.

El contrato de trabajo es bilateral, en consecuencia, no puede darse la unilateralidad, esta diferencia tiene en la forma de expresión de la voluntad que está suplida por la Ley, aún en ausencia sico - volitiva de los sujetos que integran la relación contractual.

En materia civil, en cambio, el consentimiento debe ser expresado con claridad, de forma y conciencia absoluta, por lo que cualquier circunstancia, error o vicio lleva a la nulidad absoluta del contrato, en materia de trabajo, el vicio o error, está suplido por la Ley, y no conduce jamás a la nulidad sino al cumplimiento del contrato, esto naturalmente de parte del trabajador, quien tiene acción para exigir el pago de lo que se le adeuda y el cumplimiento del contrato: en cuanto al patrón, aunque no quisiera, si a pesar de la relación tiene la obligación de cumplir o en su caso indemnizar a elección del trabajador: el error exclusivamente de parte del patrón y de buena fé, tampoco haría nulo el contrato de trabajo, sino daría lugar al despido.

El contrato de trabajo, es bilateral, en consecuencia no puede darse la unilateralidad, porque el trabajador expresa su voluntad con la ejecución de un trabajo, con el establecimiento de la relación laboral, aún en ausencia de la expresión de voluntad sico - volitiva.

La clasificación de oneroso y gratuito, que en materia civil ope-

ra, no puede darse en la hipótesis de gratuito, tratándose del contrato de trabajo, pues éste siempre será oneroso, porque obliga al patrón a pagar el salario, característica fundamental del contrato de trabajo.

Cuando por los diversos motivos de beneficencia o de servicio social en que se entienda que la fuerza de trabajo se emplea para esa finalidad social de la comunidad, no nos encontramos frente a un contrato de trabajo gratuito, sino simplemente hay ausencia de contrato de trabajo, porque no hay relación laboral. Pero aún en estos casos, de conformidad con lo establecido por la Constitución General de la República, en su artículo 5o., en relación con el artículo 20 y 21 de la Legislación de Trabajo, creemos en la existencia de una presunción iuris tantum de que exista un vínculo de carácter contractual y por lo mismo la existencia de un contrato de trabajo.

La división de contratos en reales y consensuales, en materia civil, en tratándose del contrato de trabajo podemos considerar que es un contrato real, desde el punto de vista que sólo se perfecciona con la ejecución del trabajo, con la realización de la labor que se requiere del trabajador, con la prestación material de los servicios.

En consecuencia, es un contrato real, que con la consumación de la relación o ejecución de la prestación consistente en el trabajo mismo, se puede perfeccionar, no basta que el trabajador se obligue a hacerlo, porque de esa obligación pactada no puede el patrón ni siquiera exigir al

trabajador el cumplimiento del trabajo, porque el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente:

"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona", de donde se desprende que el contrato de trabajo, no es consensual a pesar de que el trabajador haya expresado su consentimiento por escrito.

En cuanto a que el trabajador haya expresado su consentimiento por escrito; sí puede exigir al patrón el cumplimiento del contrato de trabajo como lo dispone el artículo 48 de la propia Ley Laboral, no sólo en el caso de despido, sino en el supuesto de que celebrado el contrato de trabajo, no se le diere éste, porque, esa conducta de parte del patrón, se equipara a un despido injustificado.

En apoyo de que el contrato de trabajo es un contrato real, que sólo se perfecciona con la ejecución del trabajo y la aceptación de los servicios, por parte del trabajador y del patrón respectivamente, el artículo 21 de la Ley de la Materia establece:

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Tal objetividad al establecer la ley la presunción de existencia del contrato, confirma los puntos de vista que sostenemos en el sentido

de que la relación de trabajo no es más que el medio por el cual se perfecciona el contrato de trabajo.

La anterior Ley Federal del Trabajo, en el artículo 26 establecía que el contrato de trabajo, puede ser verbal cuando se refiera:

"I. - Al trabajo del campo, exceptuándose el de los peones acasillados de que habla la Ley de Dotaciones y Restituciones de Tierras y Aguas, de 21 de marzo de 1929, en la Fracción VI de su artículo 14, contrato que deberá constar por escrito. II. - Al servicio doméstico. III. - A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días, y IV. - A la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de ésta no pase de \$ 100.00, aunque el plazo para concluiría exceda del fijado en la Fracción anterior".

El artículo 31 de la misma Ley Laboral, resolvía el problema de limitación del contrato verbal, haciéndolo extensivo a todo contrato de trabajo, aunque no fuera escrito, mediante la ficción jurídica de imputar al patrón la falta de esa formalidad, la Nueva Ley, establece en su artículo 26 que la falta del contrato escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo y de los servicios pactados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

En los artículos 24 y 25, la actual Ley, habla de condiciones de trabajo que deben constar por escrito, cuando no existan contratos colec

tivos aplicables, respecto de las formalidades el artículo 25 dispone, que en el escrito en que se contengan las condiciones de trabajo se harán constar nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.

Si la relación es para obra o tiempo determinado, el servicio o servicios que deba prestarse, el lugar o lugares donde ha de realizarse, la duración de la jornada, la forma y el monto del salario, el día y lugar de pago del salario y otras condiciones de trabajo como los descansos, vacaciones, como se nota de la simple lectura, los contratos de trabajo, han sido substituídos en cuanto al empleo de esa denominación (contrato), por el de condiciones de trabajo, pero en esencia se refieren al contrato de trabajo, que desde luego no es necesariamente según el criterio de la Ley, la relación de trabajo, que en nuestro concepto emplea la Ley vigente para denominar el contrato no escrito, pues aunque pretenda hacer una diferencia entre contrato y relación de trabajo, no lo logra ni substancial ni formalmente, al contrario los equipara por sus efectos y sólo logramos vislumbrar que cuando habla de relaciones de trabajo se refiere cuando los trabajadores son despedidos, digamos el día primero de cualquier mes, pero el despido tiene efectividad 15 días o un mes después, porque continúa entregando la oficina, o la bodega o los implementos que tenga con motivo al trabajo.

En esas condiciones, el despido tiene vigencia efectiva en el momento que termina la relación de hecho, es decir, la prestación de los

servicios, la relación de trabajo: a la inversa también ocurren casos, se viene operando una prestación, de servicios sin pago de salarios, sin que se haya expresado la voluntad por ninguna de las partes, simplemente existe la relación de hecho, pero meses después se empieza a pagar el sueldo, el trabajador en este caso, tiene derecho a que surta retroactivamente el pago de salarios a la fecha en que empezó la relación de trabajo.

Para Ferrari, el contrato de trabajo, reviste las siguientes características jurídicas:

"En primer término, debe recordarse que el contrato de trabajo es un contrato principal.

"Es además, un contrato *intuitu personae*. Este carácter como se sabe, no es cuestionado tratándose del trabajador. El contrato se celebra, en realidad, teniendo en cuenta su calificación profesional y sus condiciones morales. La discusión existe, en cambio, con relación a la persona del patrono, ya que una parte de la doctrina considera que el contrato de trabajo no tiene carácter con relación al empleador. Dice al respecto Lyon - Caen, que un cambio en la persona del empleador deja subsistir el contrato de trabajo en provecho del asalariado. Si un error ha sido cometido en cuanto a la persona del asalariado ésto entraña, en cambio, la nulidad relativa del contrato.

"Además, el contrato de trabajo, es un contrato sinalagmático

porque pone a cargo de una de las partes, una obligación de hacer (prestar el servicio o quedar a la orden) y a cargo de otra una obligación de dar; pagar el salario.

"Tiene asimismo el carácter de un contrato consensual, en cuanto no está sujeto a ninguna condición de forma y a su vez, es un contrato sucesivo en el cual el elemento tiempo, es además, fundamental; su transcurso va generando o ampliando los derechos de una de las partes, ya que según sea mayor o menor la antigüedad del empleado, más o menos amplios serán sus derechos en caso de despido, vacaciones anuales, enfermedad, salario, etc.

"La onerosidad, es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo. En realidad, el empleador nunca entrega nada al asalariado a título de liberalidad y debe entenderse que cualquier beneficio que reciba el obrero, aunque no corresponda a una prestación estipulada en el contrato, forma parte del salario del trabajador, porque no existe, en realidad, en tales casos, ánimus donandi.

"A su vez, todo lo que hace o promete el trabajador, lo hace o promete con un objeto de obtener la retribución, conservarla o aumentarla. Del mismo modo, debe entenderse que toda suma de dinero que el principal se compromete a dar o da, espontáneamente, tiene su causa en la prestación del servicio y tiende a retribuirlo o estimularlo en algún sentido.

"No puede desde luego excluirse, dice Devecali, la posibilidad de que entre patrones y obreros se lleven a cabo verdaderas donaciones, pero deben ser ajenas al contrato de trabajo, existir positivamente animus donandi y demostrar la existencia de una causa a título independiente del contrato" (79).

Resumiendo en este análisis comparativo, y antes de entrar a las características propias del contrato de trabajo, afirmamos que el contrato de trabajo, es distinto a la relación de trabajo, ya que el contrato está caracterizado, tratándose del de trabajo, por ser un contrato principal, bilateral sinalagmático, cuyo consentimiento se desprende de la objetivización de la conducta o realización de los trabajos o la materialización de la relación de trabajo o laboral, por ser real, oneroso, conmutativo, de tracto sucesivo y que puede ser tácito, verbal o escrito, que tiene como característica básica el empleo o aprovechamiento de la fuerza de trabajo, por el sujeto de la relación llamado patrón, mediante la contraprestación consistente en el pago en dinero, salario o sueldo y que se genera o perfecciona con la prestación del servicio y la aceptación de éstos o relación de trabajo, conteniendo como características secundarias otros elementos específicos pero no indispensables, como los que señala la Ley Federal del Trabajo, como son la subordinación, la dependencia y el mando con tendencia a desaparecer y que no se presenta en todos los -

(79) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III, p. 97 -100.

casos del contrato de trabajo.

C).-DIFERENCIA ESPECIFICA - RESCISION UNILATERAL.

Una de las características fundamentales que establecen una diferencia específica del contrato de trabajo, en relación con el contrato civil, en nuestro Derecho Laboral, que rompe con el Derecho Privado, en cuanto a los principios que rigen la rescisión, es que mientras que en el Derecho Civil, las causas que dan origen a la rescisión, por evidentes que sean, no dan mas que derecho a la acción rescisoria, para ejercerla dentro del juicio, en el que se demande la rescisión que tiene que ser declarada por el órgano jurisdiccional, mientras ésto no opere, el contrato si que siendo eficaz jurídicamente hablando, válido y exigible aún cuando ha ya causas que pudieran dar origen al ejercicio de la acción rescisoria.

En todo contrato civil, el incumplimiento de una de las partes hace nacer el derecho de la otra a rescindirlo, aún cuando no haya cláusula, ésta va implícita, por eso afirman los civilistas que todo contrato lleva implícita la cláusula resolutoria, ya que basta que se incurra en el incumplimiento de una de sus cláusulas para que se opere el derecho y se produzca el derecho al ejercicio de la acción rescisoria, pero requiere para que la rescisión se opere, que se instaure una demanda, se tramite el juicio y se condene a la rescisión.

Mientras en el Derecho Laboral, el derecho a rescindir el contrato es unilateral, basta que el patrón despida al trabajador o realice un acto

equivalente, que deje instrucciones que no se le permita la entrada en el centro de trabajo o realice cualquier acto positivo o negativo, que impida al trabajador realizar su tarea, que sea equivalente al despido.

A pesar de que el artículo 47 en su Fracción XV parte in fine de la actual Ley en vigor, exige que el patrón dé al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa de su rescisión, en la práctica es letra muerta, en primer término por no haber ninguna sanción establecida en la Ley, y en segundo porque en la práctica, por intereses múltiples, todos ellos torcidos, que denotan cierta tendencia patronal de las Juntas, no han fijado el alcance de la omisión de este requisito, comentario que se hace por ser de capital importancia, pero para el propósito del estudio que nos ocupa, no introduce ninguna novedad al principio constitucional consagrado en el artículo 123, Fracción XXII de la rescisión unilateral.

Resulta importante, dejar establecido, si es o no al respecto anti constitucional la modalidad rescisoria del contrato de trabajo en cuanto permite que cualquiera de las partes sin previo juicio, lo dé por terminado, pues aún cuando el artículo 123 es una disposición constitucional, por lo mismo, la jerarquía de la Norma Fundamental de la que derivan, las iguala, conforme a la técnica legislativa, la parte dogmática de la Constitución que establece los principios que protegen al individuo, sus garantías individuales, hacen posible que conforme a la técnica del juicio de amparo puedan las demás disposiciones de la Constitución vulnerar esas garantías.

Conforme a estos principios, tendremos que admitir que teóricamente la Fracción XXII del artículo 123 de la Constitución General de la República, resulta violatoria de la Constitución por estar en contra del principio dogmático que alimenta al artículo 14 Constitucional en cuanto establece el previo juicio, la garantía de audiencia como un valor supremo pues volviendo la mirada indagatoria del Derecho Civil, encontramos que el pacto comisorio, cláusula que en el contrato civil resuelve el contrato sin previo juicio, estableciendo que sin necesidad de él, por el solo incumplimiento de las obligaciones ahí pactadas o de una de ellas, se actualice el derecho del sujeto pasivo del incumplimiento procediendo a su ejecución, en nuestro derecho, no obstante lo pactado, la voluntad de las partes no puede eludir el principio que consagra el dogma constitucional del previo juicio, teniéndose el pacto comisorio por anticonstitucional, no obstante su validez doctrinal.

Con cuanta mayor razón lesiona tal principio consagrado como derecho de audiencia, la rescisión unilateral del contrato de trabajo, aunque como decimos ésto es teóricamente, pues consideramos que siendo el artículo 123 Constitucional de carácter social, cuyo interés está por encima de todo dogma que anteponga al individuo por encima de la sociedad, no puede en esencia considerarse contrario ni violatorio del artículo 14 Constitucional, la rescisión unilateral en materia del trabajo que por otra parte, ha agilizad las necesidades dinámicas del contrato de trabajo, dándole una característica esencial que lo particulariza con un

concepto nuevo en el Derecho Social.

V. -SU CONCEPTO DOCTRINARIO Y SUS ELEMENTOS SEGUN DIVERSOS AUTORES.

Guillermo Cabanellas. - Contrato de Trabajo "Es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra".

Se reúnen en esta definición como afirma el citado autor, la tesis del contrato de trabajo con la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicios supuestas sin vínculo contractual y que exige los siguientes requisitos:

- "a). - Que los servicios sean privados con lo cual se excluye las prestaciones de los funcionarios públicos como tales.
- b). - Que tengan carácter económico, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio.
- c). - Que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixto.
- d). - Que la remuneración corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla.

e). - Que dicha actividad revista carácter profesional.

f). - Que exista dependencia o dirección (que corresponde con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple la función laboral), entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza" (80).

Lotmar. - Contrato de Trabajo, "es aquél por el cual una persona -trabajador- se obliga respecto de otra -patrono- a trabajar durante un tiempo determinado o ejecutar alguna obra mediante precio". (81)

Esta definición reúne los siguientes elementos:

a). - Una obligación de trabajar de parte de una de las partes con tratantes respecto a la otra.

b). - Que esa obligación de trabajar, sea por tiempo determinado, o bien para ejecutar una obra.

c). - Que ese trabajo se haga mediante precio, es decir mediante remuneración.

Rouast. - Contrato de Trabajo es "una convención por la cual una persona pone su actividad profesional, a disposición de otra de modo que

(80) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 44 - 45.

(81) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 42.

trabaje bajo la dirección y dependencia de ésta y para su provecho, mediante remuneración denominada salario." (82)

Podemos notar como elementos de esta definición los siguientes:

- a). - Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra.
- b). - Que esa actividad profesional sea de modo en que se trabaje bajo dirección y dependencia de otro.
- c). - Que ese otro obtenga un provecho.
- d). - Que la actividad profesional se preste mediante remuneración.

Ramírez Gronda. - Contrato de Trabajo es "una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona en forma continuada, a cambio de una remuneración." (83)

Considera que no es necesario insistir en la definición en la nota de subordinación jurídica, porque surge directamente de la expresión "pone su actividad ... a disposición de otra persona". (84)

(82) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 42.

(83) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 44.

(84) IDEM.

Francisco de Ferrari. - Define corrientemente el Contrato de Trabajo, "como aquél por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otro o a estar simplemente a sus órdenes recibiendo una compensación, una retribución en dinero". (85)

La anterior definición, será para tomar una idea acerca de lo que es el contrato de trabajo, es decir, solo es una definición que engloba el común de todas ellas.

El citado autor, define el Contrato de Trabajo como "aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal de una manera continua o no al servicio de otra bajo su autoridad y dirección, y se compromete a trabajar mediante la correspondiente remuneración".

VI. -NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Dos son las corrientes que dividen a la doctrina respecto al problema de la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, en el sentido si éste ha sido sustituido por la relación de trabajo, es decir, que patrón y trabajador puedan hacer derivar sus obligaciones de otra fuente que no sea el acuerdo de voluntades o por el contrario continúa siendo todavía el acuerdo de voluntades (contrato) el único capaz de producir las. Ellas son: A). - La Contractualista; B). - La Anticontractua

(85) Cfr. Ob. cit. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. p. 73.

lista de las cuales habremos de hacer un estudio no sin antes dejar asentado como hemos venido sosteniendo desde el principio de este capítulo, - nuestra posición contractualista, ya que reconocemos al acuerdo de voluntades (contrato) como un requisito sine qua non, es decir, necesario para la creación de relaciones jurídicas sin perjuicio a la dignidad humana, y a la condición de hombre como tal.

A). -TEORIAS CONTRACTUALISTAS.

Dentro de la corriente contractualista, existen dos tendencias, - una formada por teorías civilistas que pretenden mantener el sistema del Derecho Civil sin modificación, salvo completarlo o corregirlo como son las del arrendamiento, la compra-venta, sociedad y mandato y la otra de considerar el contrato de trabajo como una institución nueva como la Teoría Integral .

a) TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.

Su exponente Plantol, quien señaló como impropio la expresión - contrato del trabajo, considerando que la única expresión con valor científico es la de "arrendamiento de trabajo", por considerar que este contrato constituye en el fondo un arrendamiento, en éste caso la fuerza de - trabajo de cada persona que puede ser utilizada por otra, como se utiliza una máquina o un caballo, esta teoría permaneció durante mucho tiempo

Se ha criticado porque lo que se arrienda según Plantol, es la -

fuerza de trabajo pero al analizar la definición que da sobre el arrendamiento de trabajo lo que se parece arrendar no es el productor de la actividad humana, sino el producto.

Castorena, opina "que se quiere establecer algo inconcebible en el arrendamiento, sin la posesión material de la cosa y como esto no es posible, y el contrato de trabajo no da la posesión al patrón de la persona del trabajador, la asimilación es totalmente absurda" . (86)

M. de Volder, sostiene que "El trabajo como producto de la personalidad del hombre, no puede ser dado en locación. Puede arrendarse una cosa, un objeto material pero no puede arrendarse un hecho, una actividad, algo que pasa y que se renueva, algo que constituye la verdadera vida activa de muchos hombres" (87).

La principal crítica, es que solo las cosas pueden arrendarse, considerar entonces al hombre como cosa es regresar a los tiempos de la esclavitud donde los hombres, los esclavos eran considerados cosas, es volver al carácter servil que tuvo en su origen.

b) TEORIA DE LA COMPRA - VENTA.

Su principal exponente es Carnelutti, aunque ya los economistas

(86) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. México 1932. p. 59

(87) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I p. 86.

como Ricardo, Malthus, Smith y Stuart Mill, consideraban que el trabajo estaba regido por la ley de la oferta y la demanda, equiparándolo a una mercancía de esta manera el contrato que lo reglamentara tenía que ser el de compra - venta.

Carnelutti, pretendió asimilar al contrato de trabajo con el de compra - venta, tomando como ejemplo el contrato de suministro de energía eléctrica, ya que los dos se refieren a una fuerza que de ninguna manera puede ser arrendada, ya que la arrendada ha de devolverse tomando en cuenta que la cosa, objeto del contrato no es la fuente creadora de energía, sino la energía misma.

Pero el mismo Carnelutti, considera que cuando se trata de energía humana, este contrato no puede ser situado en un plano civilista, debiendo ser considerado por el Derecho en un plano distinto.

Esta teoría a sido muy criticada, ya que lo que el trabajador contrata, es su trabajo, que no es solo el empleo de energía, sino además la aplicación de ésta con inteligencia y que en ocasiones hay empleos en que no se requiere de energía sino simplemente basta con la presencia.

Otra crítica consiste, en que en la compra - venta existe una cosa material conocible a las partes que pueden apreciar a priori su valor, en cambio en el de trabajo, el justo precio no se puede determinar sino a posteriori. Además esta tesis resulta inadmisibile porque tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real y susceptible de propiedad -

privada y por lo que respecta al trabajo, no constituye una cosa en sí, si no una operación del hombre que es un ente inalienable y que no puede ser susceptible de propiedad. (PE)

c) TEORIA DE LA SOCIEDAD.

Sus exponentes Chatelain y Lorin, sostienen que el contrato de trabajo tiene la misma naturaleza jurídica que el de sociedad, ya que ambas se unen para integrar una sociedad consistente en la aportación de trabajo de uno y en la aportación de capital por otro, dividiéndose los beneficios colocando al trabajador y al patrón en condiciones de igualdad sosteniendo que el contrato de trabajo es un contrato sul generis.

Son muchas las críticas que ha recibido esta teoría, entre otras como la de que trabajadores y patrones son grupos antagónicos, con móviles distintos y que pretenden cada uno para sí el máximo de los beneficios y que la idea de la asociación tiene como base primordial de subsistencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros.

d) TEORIA DEL MANDATO.

Esta teoría consiste en tratar de asimilar el contrato de trabajo - al de mandato, pero hasta precisar que el mandato es esencialmente un -

(PE) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 93.

contrato de representación destinado a permitir a una persona realizar un acto jurídico por cuenta de otro, miembro que el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de un trabajo con independencia de la idea de representación, la diferencia es que en el mandato resulta que la idea de representación es esencial mientras resulta accidental en el de trabajo.

e) LA TEORIA INTEGRAL.

La Teoría Integral, es producto evidente de la Revolución Mexicana, la que adelantándose a su época, como consecuencia de una lucha fratricida amarga, para superar la opresión ignominiosa que sufrían las clases sociales explotadas, en plena ebullición de los ideales de los constituyentes, en primer término elevaron a precepto constitucional el Derecho del Trabajo, e introdujeron, tal vez sin percatarse de su importancia, todas las disposiciones que creyeron resolvían en ese momento y a un plazo prudente, la transformación de la sociedad, de la comunidad, de la nación, con un anhelo, que traspasaba los límites del individualismo difundido por la Revolución Francesa.

Pero evidentemente nutridos los constituyentes del 17, en los principios de libertad, en sus múltiples manifestaciones como la de pensar, - la de crear, la de expresarse, pero víctima innegable el pueblo de las cadenas de la miseria, que es el grillete del que no puede desasirse el individuo. En un congreso abigarrado donde al lado del militar, del revolucionario, opinó el obrero, el campesino y el jurista (éstos fueron esca

sos), con la sinceridad absoluta del hombre frente a su destino y la simpleza de la grandiosidad, se proyectaron en el concepto de la garantía individual, pero con una proyección hacia las masas, dando por resultado, que esa complejidad, en la que hacían explosión volcánica las experiencias más amargas con los anhelos más limpios y un sentimiento común - tal vez, conociendo algunos el ideario de Carlos Marx en el Manifiesto Comunista, me refiero al apotegma que conmina "Proletarios del Mundo, Unos", pero sin lugar a dudas todos referidos por ese sentimiento que el hombre en su desgracia y en la adversidad, en la impotencia siempre le hacen proyectarse con inteligencia a la fuerza que constituye la solidaridad y la unión de las mayorías, sentimiento del que nace el concepto de defensa de los intereses comunes por encima de los particulares o por destino.

Así como por todas aquellas circunstancias contingentes que convergen en un momento histórico para dar causa a la producción de un fenómeno, crearon el Derecho Social, elevando éste como garantía que al dar vigor a la fuerza obrera, apoyándola en un precepto de jerarquía jurídica innegable, defendían en lo individual el único patrimonio del hombre, su fuerza de trabajo, quedando naturalmente el garantizar la fuerza de trabajo como único camino para la reivindicación de los derechos del hombre, plasmadas en garantías sociales.

Haya sido por destino, haya sido por coincidencia, haya sido por el azar o por esa gran sinceridad, que cuando se aduce con propósito de buscar el bienestar del prójimo, lo mismo puede producir en distintas etapas de la evolución universal al cristianismo o al comunismo, como doctrinas revolucionarias que hacen cimbrar a través del sentimiento humano el centro de la tierra, qué importa las causas o el reclamo de méritos, sino ver por sus resultados que toca al Constituyente y al destino de México, adelantarse a todos los sentimientos de justicia social que electrizaron el ambiente del mundo, y adelantándose al Tratado de Paz de Versalles y a la Constitución de Weimer, queda plasmada en la Constitución y en el artículo 123, lo que requiere toda una vida de esfuerzo, de inquietudes, de desvelos, de anhelos, de profundo estudio de la dialéctica, de la vida consagrada a la cátedra, del modesto pero gran Maestro Alberto Trueba Urbina, encontrar en el texto constitucional lo que aquellos hombres, rudos los unos, juristas los pocos, pero de estatura gigante, todos por su ambición altruista de servir a las masas, de servir a las clases oprimidas, de elevar al obrero, de garantizarle su bienestar y el de su familia, su derecho a vivir no como clase destinada cual bestia al destajo o a la esclavitud, sino como seres humanos con derecho a lo suficiente (no a lo indispensable) para realizar en la vida individual y de la comunidad, satisfaciendo las aspiraciones no sólo primarias, sino de bienestar total a que tienen derecho el trabajador como integrante de la masa y el individuo, con la aspiración del ser, el contenido social del artículo 123, su sentido de derecho de clase con contenido social, absoluto siendo él -

quien plasma la Teoría Integral que no es otra cosa sino la interpretación docta y humana del contenido social del artículo 123.

Así encuentra que el contrato de trabajo, no es el tradicional contrato de origen romano, no es el contrato producto de la sociedad burguesa, sino descubre que en las bases fijadas por el constituyente existe un "GENUS NOVUM". A partir de la Constitución de 17, el concepto de Contrato de Trabajo, cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado como dijo el constituyente Macías, no se cambió el nombre pero en el fondo ya no es un contrato en el que imperen aquellos principios del contrato civil, sino que por encima de la voluntad están las normas que favorecen al trabajador, es decir, un nuevo concepto del contrato, que también venturosamente adelanta a las demás naciones y a los juristas de otras latitudes el caduco concepto de contrato, renovándolo con el vigor propio para que llene la función social a que está destinado, ese encuentro lleva al Maestro en su sentido escudriñador, en su lucha de jurista, a concebir la Teoría Integral, que en síntesis parte del principio de desechar toda idea de subordinación generalizando conforme al destino bíblico del "ganarás el pan con el sudor de tu frente", de que esa protección social, ese sentido social del Derecho del Trabajo, lo lleva a proteger a la clase trabajadora cualesquiera que sea su actividad o esfuerzo, porque al fin y al cabo esa conducta, es fuerza de trabajo, es toda prestación de servicios.

Esto es, que el precepto contempla no sólo las relaciones labora-

les en el campo de la producción económica, sino toda actividad en que una persona física presta un servicio a otra.

Así concluye en su creación, en su interpretación de la dialéctica de la Revolución Mexicana, lo mismo al artesano que al médico, que al obrero, que al abogado, que al campesino, que al burócrata, porque en verdad el trabajo, la fuerza creadora del hombre, su fuerza de trabajo, lo mismo se vierte y se agota la vida en el desvelo del estudioso, en la inquietud investigadora, que en el redoblar del martillo, sin que se pueda precisar con exactitud si la angustia que siente el médico al ver el dolor ajeno, la inmensa preocupación que le provoca el paciente, si ese diario convivir por salvar una vida que lo mata un poco y los lleva a lo que pudiera ya considerarse enfermedad profesional del cirujano, el infarto súbito, o bien al abogado que preocupado por el derecho ajeno se olvida de su persona y prudentemente no discute sus derechos propios haciendo clásica la frase de "que en casa del herrero asadón de palo", o al investigador o el maestro que dedica horas de esfuerzo a alimentar sabiamente a la niñez y a la juventud, acortan menos o más su vida que el esforzado obrero que en la fábrica deja su vida.

En ello, lleva la razón el Maestro, al crear su Teoría Integral, el artículo 123 Constitucional, lleva una fuerza creadora que ha transformado y creado el Derecho Social, que como lo señala no es ni Público ni Privado. Es también un Derecho nuevo con un contenido filosófico trascendente que llevará a la transformación de la sociedad creando un socia

lismo que dará a México su personalidad como nación cuyos esforzados hijos han encontrado el concepto filosófico de su propia existencia y conscientes de su futuro crearán un Derecho Social propio de su gran destino.

Sostiene el Maestro en su Teoría Integral, que explica por sus efectos dinámicos como parte del Derecho Social, como un orden jurídico dignificador, proteccionista y reivindicador del que vive de esfuerzos manuales e intelectuales, que el Derecho del Trabajo es protector del "que presta un servicio personal a otro" en cualquier campo de la actividad humana, es decir, el individuo que destina su fuerza de trabajo a realizar un servicio en beneficio de otro, ya persona física o jurídica colectiva, alcanzan la protección del Derecho del Trabajo que a su vez es reivindicatorio de toda la clase trabajadora, para socializar los bienes de producción en función de recuperar lo que le pertenece para que cese la explotación secular que ha hecho víctima al individuo que sólo cesará a través de la protección social, a través del Derecho de tal naturaleza; que también lo constituyen el Derecho Administrativo, a su vez integrado por reglamentos laborales que hacen efectiva la protección social del trabajador, siendo armas de lucha en la obtención y en el ejercicio de la dinámica revolucionaria, de su dialéctica, la huelga que es instrumento de reivindicación de clase mediante la que se obtiene la justicia social, para el trabajador e impide que los de su clase sean explotados o sean postergados a un statu quo que mantenga las bases de la explotación secular.

Es el instrumento de lucha reivindicatorio, es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora, para la realización de la revolución en -marcha que aún no logra sus metas, pero que Innegablemente la alcanza -rá.

Deseo concluir la exposición de la Teoría Integral, diciendo con -satisfacción que es a México, a quien por destino, por sinceridad de quenes hicieron la revolución correspondió, dejar plasmado el elevado principio de la defensa del trabajo, a precepto Constitucional y toca a la dedicación de -un hombre, la interpretación del precepto Constitucional, la interpretación -de la jerarquía del elevado precepto, adelantándose también en conceptos jurídicos que habrán de seguir los juristas de otras latitudes para la for -mación e interpretación del Derecho Social, las bases están puestas en -la Teoría Integral. (89)

B). -TEORIAS ANTICONTRACTUALISTAS.

Las tendencias respecto a las tesis anticontractualistas y la teo -ría de la relación de trabajo, como un acontecer de hecho con vida pro -pia, jurídica y distinta al contrato, equiparándolo únicamente por sus efec -tos, surge en el año de 1935, en el apogeo del Nacional - Socialismo, ex -puesto por Wolfgang Sibert (89 - bis), para combatir la teoría contractual despertando desde entonces controversias entre los que mantienen la teo

(89) Resumen de la Teoría Integral. Tomado del libro Nuevo Dere -cho del Trabajo, del Maestro Alberto Trueba Urbina.

(89 bis) IDEM. p. 227.

ría contractualista y los que sostienen la relación de trabajo.

Por su parte, Guillermo Cabanellas, sostiene que la teoría de la - llamada relación de trabajo, fué iniciada por la doctrina alemana: adjudicándose a Lotmar el mérito de haberla esbozado antes que cualquier otro dentro del marco contractual. (90)

Las teorías anticontractualistas, según lo expone Guillermo Cabanellas, tiene su origen en las tesis que con frase certera señala Morfn, - la "decadencia de la soberanía de contrato" que se funda para negarle carácter contractual al vínculo laboral en la circunstancia de éstas, predeterminando en la ley y en otras fuentes normativas el contenido de la relación de trabajo y el actual modo de constitución de la relación laboral, en las que según afirman los tratadistas, no participa la libre voluntad, - sino que se configura con la adhesión del trabajador, a la voluntad del empresario, apareciendo así la corriente anticontractualista que tiende a demostrar la "incompatibilidad existente entre el modo que se estructura la relación de trabajo y el concepto técnico e histórico del contrato". (91)

En síntesis, afirma el autor citado que en la opinión de Cesarino, el contrato desaparece por el predominio de las disposiciones legales so

(90) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 114.

(91) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 120.

bre las condiciones del trabajo, caracterizado por las modalidades de que el trabajador adhiere su voluntad a la del empresario y hace surgir la relación de trabajo del simple hecho de la ocupación del trabajador en una empresa, independientemente de que haya o no contrato y la forma en que se constituye el vínculo laboral, hace que los anticontractualistas apoyen sus fundamentos considerando que no establece una relación jurídica unila teralmente, ya que es una de las partes la que fija la condición de la rela ción en forma imperativa, no habiendo en consecuencia, contrato.

a) TEORIA DE LA INSTITUCION.

Otra de las teorías anticontractualistas, es la de la Institución, - que se fundamenta en la doctrina francesa, que sostiene que la relación - de trabajo, es la que determina el vínculo que une al patrón y al trabaja - dor, pues la doctrina institucional orienta la naturaleza del contrato de - trabajo, hacia el fenómeno jurídico que se conoce con el nombre de institu ción, que conforme a esta teoría, "el establecimiento sería considerado como una sociedad profesional".

La Teoría de la Institución, de Hauriou presenta conceptos que - pueden servir para interpretar conforme a Derecho la evolución del nexo empresa - trabajador, pero no pueden resolver si el asumir el cargo de origen al contrato o simplemente es un vínculo que deriva de un acto aje no al trabajador o al empresario.

b) TEORIAS ADMINISTRATIVAS.

Las teorías administrativas, como anticontractualistas, se fundan en que se trata de un acto de adhesión similar al acto - condición del Derecho Administrativo, pues el contrato de trabajo no hace más que individualizar los presupuestos del estatuto legal a través de la relación de trabajo, de tal manera, que quien entra a trabajar a una empresa se adhiere a las condiciones laborales prefijadas por el Estado.

c) TEORIA DE LA INCORPORACION AL EMPLEO.

La teoría de la incorporación al empleo, parte de que no es necesario ni menos indispensable el contrato para el nacimiento del vínculo laboral, por lo que el concepto de contrato, desaparece y simplemente se trata de un acto de incorporación al empleo del que del hecho material surgirá la asunción o incorporación del trabajador a la empresa.

VII. -RELACION DE TRABAJO - SU CONCEPTO.

El vocablo relación, proviene de " la voz latina relatio que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas, significando relación de trabajo, la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se presta dicho servicio". (92)

(92) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 119.

La palabra relación, indica tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el vínculo o comunicación entre dos o más personas, pero que su uso en Derecho, equivale a conexión, sinónimo de enlace concatenación, significando así, la conexión indispensable que existe entre quien presta un servicio y el servicio prestado, de esa forma, en todo contrato de trabajo, se produce como consecuencia natural, una relación de trabajo que constituye también, el objeto del convenio. (93)

Cabe distinguir, por lo anteriormente expresado, entre contrato de trabajo, que es un acuerdo de voluntades y relación de trabajo, que es efecto del contrato o conexión que surge de su ejecución.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es "una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o causa que le dé origen en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y sus normas supletorias". (94)

La supuesta desaparición del contrato de la doctrina alemana, pasó a la italiana, de ahí a la española, en la que se agrandó y desvirtuó

(93) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 117 - 118.

(94) Ob. cit. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 185.

en parte, la teoría de la relación de trabajo, pues repudia toda idea contractual respecto al trabajo humano, por un vicio de contextura individualista del Derecho Civil, que tiene la frialdad y la deshumanización, que convierte en calidad de cosa o mercancía susceptible de contratación a la fuerza de trabajo, por lo mismo, da la relación de trabajo un amplio sentido genérico y político.

La protección al hecho del trabajo, ha determinado que se llegue a afirmar, que el trabajo como expresión sinalagmática, deberá de tener vida y vigencia convirtiéndose en un simple antecedente histórico o pieza de museo, pues la proyección que se da al concepto moderno de relación de trabajo, que hace que quede sometida a la ley la voluntad de las partes de la relación obrero - patronal, hace desaparecer toda idea de contrato.

La relación de trabajo, como ejecución del contrato de trabajo, - hace que sea preferible hablar de relación de trabajo, porque la ejecución de éste hace surgir el contrato, confundiéndose relación y contrato de - trabajo, ya que el contrato de trabajo, siendo consensual, es evidente - que la relación jurídica se iniciara tan pronto como el concierto de volundes se produzca por la manifestación del consentimiento, mientras que - la relación de trabajo surge cuando el trabajador empieza la prestación - de su actividad profesional, bajo la dirección del patrón o empresario.

La substitución del vínculo contractual, por la noción de relación

de trabajo, ha sido una tendencia que perfila las nuevas doctrinas del Derecho Laboral, sustituyendo la noción de contrato como fundamento de las relaciones individuales de trabajo, por un concepto nuevo, la relación de trabajo no emplea el término contrato, sino que substituyen éste con la denominación o término relación de trabajo, a la que se le da una nueva expresión o idea de lo que era el contrato de trabajo, teniendo como apoyo las doctrinas que fundamentan la relación, como son la incorporación en el trabajo, la adhesión a la voluntad del empresario y al régimen jurídico que protege el derecho del trabajo y lo reglamenta.

VIII. -CARACTERISTICAS DEL CONTRATO Y DE LA RELACION DE TRABAJO.

A continuación, entraremos en forma somera al estudio de los elementos que los contractualistas dan como características del contrato de trabajo, exponiendo desde luego que creemos con el Maestro Alberto Trueba Urbina, que conforme al artículo 123 El Constituyente estableció un contrato de trabajo que él llama evolucionado, de carácter social, un "genus novum", en la ciencia jurídico - social, adelantándose México en muchos años a otros países industrializados, que su falta de visión de la proyección social y administrativa, dividieron la naturaleza distinta, que determina por sí sola la necesidad de un concepto nuevo del contrato y mantienen características, que si bien es cierto sirvieron para dar al contrato de trabajo su fisonomía característica, a la sombra de la terminología social y jurídica de la Teoría Integral, son inaceptables vocablos -

tales como dependencia y subordinación que traen remembranzas de insti
tuciones esclavistas y que en estricto concepto de la ciencia jurídico - so
cial - integral, no tiene adecuación.

Las características que se han dado al contrato de trabajo, o a la
relación de trabajo (esto no quiere decir que estemos de acuerdo con que
la relación de trabajo es el contrato mismo, son: A) Dirección; B) De-
pendencia; C) Continuidad; D) Profesionalidad; E) Exclusividad; F)
Subordinación; G) Salario.

A) Dirección. - Significa según Cabanellas, "dirigir, conducir a
determinado fin, aconsejar, enseñar". (95)

Tomando en cuenta esta definición, algunos autores sostienen que
no se puede dar la dirección, ya que no es posible dirigir a un trabajador
cuando éste tiene en la mayoría de los casos, más conocimientos técni-
cos sobre el trabajo a realizar que el empresario.

Más bien, debemos de entender, por dirección, la facultad del pa
trón, no de dirigir sino de ordenar el trabajo.

B) Dependencia. - Para algunos autores, es sinónimo de subordi-
nación mientras que para otros la dependencia debe entenderse en un sen
tido económico, es decir, que el trabajador dependa económica y exclusi-
vamente de su patrón. Esta característica se deshecha ya que hay infini

(95) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 243.

dad de casos en que un trabajador presta servicio a varios patrones y no por eso pierde la calidad de tal.

C) Continuidad. - Deveali, sostiene que ésta es una nota que caracteriza al contrato de trabajo definiéndola "como el hecho de que una persona pone su actividad de trabajo de modo continuo a disposición de otro mediante una remuneración". (96)

Creemos que tampoco ésta es una característica del contrato de trabajo.

D) Profesionalidad. - En nuestra opinión, tampoco es una característica del contrato de trabajo, Cabanellas la define como "el empleo o facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente". (97)

Para Keller, la profesionalidad significa "que la actividad se presta en forma constante y estable". (98)

Tampoco en este sentido, creemos que la profesionalidad sea una nota característica del contrato de trabajo, ya que la persona que preste accidentalmente un servicio no revestirá el carácter de trabajador y por consiguiente, no estará sujeto a un contrato de trabajo.

(96) Deveali, Mario. L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. p. 582.

(97) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. p. 287.

(98) Citado por De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I. p. 254.

E) Exclusividad. - Tampoco es una característica esencial, ya - que consiste en que un trabajador debe prestar a un solo patrón toda su actividad profesional. Esta característica queda desvirtuada ya que muchos trabajadores prestan servicio a varios patrones a la vez.

F) Subordinación. - Constituye según algunos autores el elemento característico del contrato de trabajo, es en esto, donde la doctrina se unifica aunque existen diferencias en cuanto a su definición.

Pérez Botija sostiene "que las raíces jurídicas de la subordinación, hay que buscarlas en el poder de señorío que tenían los dueños sobre los siervos". (99)

Francisco de Ferrari, se une a este autor, sosteniendo que "la esclavitud constituyó la forma más extrema e infamante de la subordinación de un hombre a otro". (100)

En la actualidad, el concepto de subordinación ha variado expresando Barassi, que es la facultad "de mandar y el deber de obedecer". (101)

Cabanellas, entiende por subordinación, el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato y que proviene de la potestad del -

(99) Citado por Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. Contrato de Trabajo. Tomo I. p. 237.

(100) Cfr. Ob. cit. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. p. 101 - 102.

(101) IDEM. p. 104.

patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden a mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa". (102)

Para Ferrari, la subordinación es en la actualidad puramente de naturaleza jurídica, ya que la persona voluntariamente accede mediante el contrato de trabajo que otra persona dirija su actividad, ya no en virtud de una potestad de señorío como lo era en tiempos de la esclavitud, sino que ahora una de las partes voluntariamente "ha aceptado contribuyendo libremente con su voluntad a crear en su perjuicio una relación jurídica de poder" (103). Ya que el hombre tiene la facultad de decidir si explota su fuerza de trabajo en su beneficio dedicándose a la actividad que más le convenga, o bien también libremente permitir que otros dirijan su actividad, es decir, "poner esa fuerza creadora a disposición de otra persona para que éste la explote en su provecho". (104)

De una y otra manera, la subordinación sugiere la idea de una inferioridad jerárquica, persistiendo la potestad de señorío de parte del patrón.

En la Doctrina Española, ha surgido la idea de sustituir el concep

(102) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. I. p. 239.

(103) De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Derecho del Trabajo. Vol. II. p. 105.

(104) IDEM.

to de subordinación por el de ajenidad, elaborando así la teoría de la ajenidad que sostiene que lo esencial en el contrato de trabajo, es decir su nota característica no es tanto la relación de dependencia, sino que la prestación de trabajo sea por cuenta ajena. A pesar de que esta teoría ha sido sustentada por tratadistas de renombre, no ha encontrado eco.

G) Salario. - Concepto del que nos ocuparemos en capítulos posteriores queriendo dejar asentado únicamente que desde nuestro punto de vista, sí consideramos que éste sea uno de los elementos que caracterizan al contrato de trabajo.

IX. - CONCEPTO LEGAL.

A). - En nuestra legislación anterior, de 1931, el artículo 17 estableció que:

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

Encontramos como elementos en esta definición: a). - Obligación de prestar un servicio personal; b). - que la prestación del servicio sea bajo la dirección y dependencia de otra; c). - una retribución.

a). - No estamos de acuerdo en que la definición utilice el término obligación, ya que el patrón no puede exigirle al trabajador su cumplimiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la propia ley, -

dando solo lugar a su responsabilidad civil, sin que se le pueda hacer coacción sobre su persona.

En cuanto a que se establece que la prestación del servicio sea en forma personal, estamos de acuerdo pues sostenemos que trabajador, solo puede ser una persona física y en consecuencia, la única en posibilidades de prestar un servicio en forma personal.

Por otro lado, consideramos que con este elemento en la definición del contrato, queda aclarado el que trabajador o sea la persona que presta el servicio, pueda ser únicamente una persona física a pesar de la deficiente definición de la propia ley, en su artículo tercero que comentamos en el capítulo anterior. (105)

b). - En cuanto a que la prestación del servicio sea bajo la dirección y dependencia de la persona que contrata, consideramos que corresponde a la subordinación visto desde el ángulo del que presta un servicio, además como hemos visto anteriormente, al hablar de la dependencia, ésta es considerada como sinónimo de subordinación, por una parte de la Doctrina.

A la dirección se le ha atribuido la facultad del patrón, no de dirigir el trabajo desde el punto de vista de su ejecución material, sino en ordenarlo, mandarlo, en dar las instrucciones o indicaciones al trabajador de como debe y cual debe ser su comportamiento para realizar tal o

(105) Ver. p. 41 de este trabajo.

cual tarea.

La dependencia implica, que el trabajador está sujeto a una dependencia económica respecto del patrón, el cual tiene la obligación de pagar la retribución convenida o el salario.

c). - En cuanto a la retribución creemos que la ley acertó al considerarla un elemento del contrato, pero evidentemente atendiendo a que el concepto de salario es el que define la misma, debió de haber utilizado éste y no aquél.

B). - La ley actual, en el artículo 20 establece en el párrafo segundo que: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ya expusimos en los anteriores puntos de vista porqué afirmamos con relación a nuestra Ley, que no estamos de acuerdo con la dualidad que mantiene, incorporando dos tendencias haciendo el estudio correspondiente en las primeras hojas de este capítulo.

Aquí podemos establecer, que las características determinadas en el artículo 17 de la Ley anterior, con relación al 20 de la actual, varían completamente dando exclusivamente como elementos: a). - La obligación de prestar un trabajo. b). - Que el trabajo sea subordinado. c). -

El pago de un salario.

a). - No estamos de acuerdo con el término obligación, utilizado en la definición, ya que el patrón no puede exigirle al trabajador el cumplimiento del contrato, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 de la propia Ley, no así por lo que respecta al patrón, ya que el trabajador podrá exigirle el cumplimiento del contrato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del mismo ordenamiento jurídico, dándole derecho al ejercicio de dos acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Local o Federal), la reinstalación o la indemnización constitucional.

b). - La subordinación implica una reminiscencia del pasado ignominioso de la esclavitud, que dentro del concepto social del artículo 123 constitucional, no cabe ni siquiera su esbozo, en realidad el legislador, tanto en ésta como en la anterior Ley, no ha tenido fortuna para denominar con precisión estos elementos del contrato de trabajo, que evidentemente son innecesarios conforme a la tesis social, jurídica y filosófica que sostiene la Teoría Integral.

c). - El pago de un salario, sí es un elemento del contrato de trabajo. La anterior Ley, utilizaba en su lugar el término retribución.

X. -NUESTRA OPINION.

Expuestos en síntesis las anteriores ideas que conjuntan diversas tesis que han sustentado los tratadistas, de lo que es la relación del traba

jo, pasaremos a intentar, reiterándonos en nuestros puntos de vista expuestos con anterioridad, que el contrato de trabajo en nuestra legislación mexicana, es un "genus novum" como lo expone en su análisis al artículo 123 de la Constitución General de la República, el Maestro Trueba Urbina, por que creemos con independencia del afecto y el respeto al Maestro que es el único tratadista del Derecho Mexicano del Trabajo, que en realidad entra a un análisis jurídico con bases firmes a los antecedentes históricos y a las discusiones y observaciones que se hicieron por los legisladores, cuando se aprobó el precepto constitucional mencionado que el legislador quiso mantener, no la idea tradicional del contrato de trabajo, peculiaridades y particularidades que determinaron el que se bifurcara del concepto tradicional del contrato en el Derecho Privado, por ello el Maestro ha interpretado el artículo 123 constitucional, afirmando que en el contrato de trabajo, introdujo el legislador mexicano un elemento nuevo que genera un contrato específico con características diversas del contrato civil.

En cuanto a nuestro modo particular de ver la problemática del contrato de trabajo, creemos con convicción, jurídica, claro está, nuestra referencia es al contrato individual, que los elementos fundamentales del contrato de trabajo son, el pago de un salario que es consecuencia obligatoria de un trabajo realizado en beneficio de otro individuo, ya por orden o aceptación expresa o implícita de éste, que resulta beneficiado con la ejecución del trabajo.

En efecto, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona mediante el pago de un salario y por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación, es aquél por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante un pago, agregando que ambas situaciones conducen a la producción de los mismos efectos.

Como ya expusimos, estamos ciertos de que el legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo, incurrió en confusiones al tratar de diferenciar contrato y relación de trabajo, pues si se lee con detenimiento el mencionado artículo 20 de la Ley de la Materia, los elementos son los mismos y se complementan unos y otros, y la única diferencia admisible es que en la primera parte de ese precepto, se hable del contrato no escrito y en la segunda parte, se habla del contrato formal o escrito.

En efecto, el primer párrafo del artículo 20 a estudio, establece que se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario; aquí encontramos otro vocablo jurídico que aparentemente pretende establecer una diferencia, se emplea el concepto de obligación, pero la introducción de este vocablo, carece de importancia, porque la obligación del trabajador para prestar el servicio no le puede ser exigido por el patrón, así pues, como ya dijimos, si un trabajador firma un contrato y se obli-

ga a prestar tal o cual trabajo, a realizar tal o cual hecho, no le puede ser exigido ante los tribunales de trabajo ni por la vfa laboral, su cumplimiento, así lo dispone el artículo 32 del ordenamiento a estudio, en cuanto preceptúa que el incumplimiento de las normas del trabajo, por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona, por lo que nos permitimos aseverar que la introducción del concepto de obligación constituye una reminiscencia desorbitada del contrato de trabajo y que solamente es un resabio del concepto del contrato civil, por lo mismo, la obligación del trabajador a prestar el servicio no es elemento del contrato de trabajo, por lo que descartado este elemento, solamente encontramos tres: a). - La prestación del trabajo; b). - La subordinación a una persona; y c). - Mediante el pago de un salario.

Antes de seguir adelante, en obvio de confusiones no queremos incurrir o hacer incurrir en el error con nuestra exposición de que el trabajador no contraiga mediante el contrato de trabajo obligaciones a cumplir en el desempeño de él, no negamos que tiene que seguir una conducta que es precisamente la contra-prestación que tiene que ejecutar o realizar a cambio del salario, el trabajador tiene que sujetarse en la realización de su cometido a ciertas normas básicas, aquéllas que derivan de la ley, y otras secundarias que pueden derivar del reglamento interior de trabajo, a eso sí está sujeto, so-pena de ser responsable de la rescisión unilateral que pueda llevar a cabo el patrón mediante el despido sin

consecuencias o responsabilidad para el patrón como lo dispone el artículo 47 del Ordenamiento a estudio, pero negamos que sea, elemento del contrato la obligación de prestar el servicio, entonces nos encontramos con la verdadera situación, el elemento que substituye a la obligación, es la relación misma del trabajo, la ejecución física o material de éste, al nacer en ese momento la relación de trabajo con la ejecución de éste, el contrato se perfecciona.

En síntesis, el contrato de trabajo, en nuestro particular modo de concebirlo y aún con relación a los preceptos analizados, solamente tiene los siguientes elementos: a). - La prestación de un trabajo personal a otro individuo, es decir la relación del trabajo misma: b). - El pago de un salario.

En cuanto a la subordinación, creemos con el Maestro Alberto Trueba Urbina, que resulta en una época de emancipación o de lucha por suprimir las vejaciones, buscando la igualdad que conduzca a una armonía en la vida de la comunidad, que no puede hablarse de subordinación sino de deberes y obligaciones recíprocas que tendrían que substituirse tal elemento, mejor dicho, que el elemento subordinación, no implica lo que pudiera entenderse de su contenido literal, sino la facultad de que el patrón disponga cual es el trabajo a ejecutarse y algunas veces, decir cómo debe hacerse, la subordinación no implica más que el elemento de la encomienda o encargo del trabajo y la disposición como facultad del patrón de ordenar la realización de éste conforme a sus necesidades, y

de acuerdo con la licitud de su objeto y los límites de las garantías que la propia Ley Federal del Trabajo, establece y el deber jurídico del trabajador a prestar el servicio en las condiciones pactadas, que pueden estar establecidas en el contrato escrito o a falta de éste en la ley, así es que concluimos que el salario y la relación de trabajo, son las únicas características o elementos básicos del contrato de trabajo y que éste puede ser escrito o no escrito y que siempre en uno y otro caso, será la relación, es decir, la ejecución del trabajo, el que perfecciona el contrato, pues no habida relación de trabajo así pueda estar escrito éste, no hay modo de perfeccionarlo aunque haya acuerdo de voluntades y se hayan pactado deberes y derechos recíprocos, no se perfeccionará el contrato de trabajo, si no se realiza la relación de trabajo mediante su ejecución.

Hemos venido afirmando que la relación de trabajo, se opera con el hecho del trabajo, pero para que no haya confusiones queremos precisar, que basta con que la fuerza de trabajo esté a disposición del patrón, para que esa relación de trabajo se actualice, no necesariamente tiene que ser el hecho material del trabajo mismo, aún cuando en la mayoría de los casos, así suceda, pero debe quedar bien claro, que es desde el momento en que se acepta por parte del patrón, tener disponible en su provecho y beneficio la fuerza de trabajo, cuando se perfecciona el contrato de trabajo, conforme lo hemos venido sosteniendo.

Definimos al contrato de trabajo, como aquél en que una persona física pone a disposición de otra física o jurídica - colectiva su fuerza de

trabajo, para que sea aprovechada en su beneficio mediante el pago de un salario, que en ningún caso podrá ser menor al mínimo fijado por la Ley.

CAPITULO TERCERO

E L S A L A R I O

I TERMINOLOGIA - II CONCEPTO ETIMOLOGICO - III CONCEPTO -
DOCTRINARIO - A) Guillermo Cabanellas - B) Mario Deveall - C)
Mario de la Cueva - D) Durand - E) Francisco De Ferrari - IV -
TEORIAS ACERCA DEL SALARIO - A) Teoría del Salario Natural - B)
Teoría de la Ley Bronce - C) Teoría del Salario Político - D) Teoría
del Salario Justo - E) Teoría del Salario Infimo - F) Teoría Marxista
del Salario - a) Concepto de Salario - b) Trabajo Asalariado y Capital
c) Precio Medio - d) Fuerza de Trabajo - e) Salario Mfimo - f) Ca-
pital, Valor de Cambio - g) Valor, Valor de Uso, Valor de Cambio - h)
Plusvalía - i) Ganancia - V NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO -
VI CONCEPTO LEGAL - A) Ley de 31 - B) Ley de 70 - VII SALA -
RIO REMUNERADOR - VIII INTEGRACION DEL SALARIO - IX LA -
PROPINA INTEGRANTE O NO DEL SALARIO - A) Antecedentes - B) -
Su Definición Doctrinaria - a) Guillermo Cabanellas - b) Mario de la
Cueva - c) Francisco De Ferrari - d) Alberto Trueba Urbina - C) -
Sistemas - D) La Propina en Nuestra Opinión - E) La Propina en el -
Artículo 123 Constitucional - F) La Propina en la Ley Federal del Tra-
bajo - X FIJACION DEL SALARIO - A) Salario por Unidad de Tiempo
B) Salario por Unidad de Obra - C) Salario por Comisión - D) Sala-
rio a Precio Alzado - XI PAGO DEL SALARIO - A) Forma de Pago -
B) Lugar de Pago - C) Tiempo de Pago - XII PRINCIPIO DE A SALA-
RIO IGUAL TRABAJO IGUAL - XIII NUESTRA OPINION.

E L S A L A R I O

1. -TERMINOLOGIA.

Son muy variadas las denominaciones que se le han atribuido a la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, es decir, a la contra prestación por el servicio prestado como la de salario, sueldo, jornal - que son las más generalizadas (105). Tanto en la doctrina como en la - ley, así por ejemplo el Código de Trabajo de Chile, que denomina sueldo a la remuneración pagada por períodos iguales y determinados en el contra to que recibe el empleado por la prestación de sus servicios, la Ley Portu guesa distingue entre sueldo y salario según sea para empleados y obre - ros (106).

(105) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p. 642.

(106) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. II. p. 320 - 322.

Aplicando en la práctica salario a la retribución que recibe el obrero por su trabajo, sueldo a la retribución del empleado y jornal para los trabajadores del campo.

En España, al igual que en Italia, se usa el término jornal para designar al salario diario. (107)

Para Deveali, se pueden utilizar indistintamente los términos de salario, retribución y remuneración. (108)

Cabanellas, (109) da otras acepciones aunque menos frecuentes, como son las de: sobre paga, quincena, mensualidad, mesada, merced - esta última de origen griego preferida también por los autores italianos, - al igual que "retribuzione" de origen latino.

También hay otros términos como estipendio, señalando con éste la cantidad estipulada de antemano de un trabajo cualquiera. Emolumento, significando con éste lo que aumenta nuestro haber, lo que hace crecer nuestros bienes, es una especie de sobre sueldo. Con honorarios, señalando el salario distinguido, honroso, que reciben los profesionistas.

En nuestra opinión, la más acertada, el género es decir la que - -

-
- (107) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. p. 321.
 (108) Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 465.
 (109) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. p. 324.

abarca a todas las denominaciones anteriores es la de salario y además es la que adopta la Ley Federal del Trabajo, vigente. Ya que en las demás denominaciones en el uso común y corriente del idioma existe diferencia, en virtud de la costumbre pero desde el punto de vista jurídico no, ya que salario será tanto la retribución del obrero o la del empleado o la del trabajador del campo, que reciban por la prestación de un servicio.

II. -CONCEPTO ETIMOLOGICO.

"Viene de la voz latina *salarium*, y ésta a su vez de *sal*: porque fué costumbre antiguamente, dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos" (110)

El Diccionario Hispánico Universal, lo define como "estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios o trabajo. Estipendio con que se retribuye servicios personales" (111)

Como puede apreciarse, en la primera parte de la definición que da el Diccionario Hispánico Universal, que es un diccionario moderno, se encuentra todavía muy arraigada la razón de la etimología de la que deriva la palabra salario, que ahora en su acepción más amplia, es la

(110) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. - p. 321.

(111) Diccionario Hispánico Universal, W. M. Jackson, Inc.; Editores, México, D. F. Tomo I, A - Z. p. 1258.

retribución que recibe cualquier trabajador por su trabajo y no únicamente al trabajador doméstico, llamado en el lenguaje común y corriente y en forma despectiva "criado".

Estipendio que ya hemos definido, como la cantidad estipulada de antemano, por un trabajo cualquiera deriva de stare y de pondus, que significa estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago.

(112)

III. -CONCEPTO DOCTRINARIO.

A) Cabanellas, Guillermo. - Sostiene que la palabra salario puede emplearse en dos sentidos, una acepción amplia y otra restringida utilizando la primera para "Indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; incluyendo en ella, tanto a los jornales como los sueldos, los honorarios, etc., ésto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. Y señalando con la segunda la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena agregando que en su significado usual salario es, la remuneración que el patrón entrega al trabajador por su trabajo". (113)

B) Mario L. Deveall. - Considera que en el interior del concepto jurídico de salario, aparece el concepto económico del mismo, como

(112) Ob. cit., Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo II. p. 320.

(113) IDEM. p. 323.

"rédito o ganancia individual" un simple reintegro de gastos no podría ser considerado salario, porque no constituye un rédito afirmando que salario es "la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado", afirmando el mencionado autor, que esta definición adecuadamente entendida contiene todos los elementos indispensables para poder distinguir qué es y qué no es salario.

Para que exista "ventaja patrimonial" no es indispensable que el trabajador subordinado reciba de su empleador una cantidad de dinero o alguna cosa que no sea dinero, la ventaja puede consistir, simplemente, en una "ocasión de ganancia", como sucede en el caso del trabajador que recibe exclusivamente propinas, y en otros casos análogos, basta que el trabajador obtenga un beneficio de ser evaluado en dinero. Por el contrario, los valores que recabe el trabajador con motivo de la relación laboral, pero no a título de contraprestación de su trabajo, sino a título de resarcimiento de un daño experimentado o del incumplimiento de una obligación patronal, no constituirán salarios". (114)

C) Mario de la Cueva. - Sostiene que el salario tiene un carácter alimentario, ya que constituye la fuente única de ingreso del trabajador y entendiéndolo así dice, que constituye el salario "el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia".

(114) Ob. cit. Deveall, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. Libro Sexto por Justo López. p. 476 - 480.

Opina que la definición legal del salario es un poco formalista, -
 pues no expresa los fines supremos del Derecho Laboral y define al sala-
 rio como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo,
 a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad -
 de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador
 y a su familia una existencia decorosa". (115)

D) Durand. - "Salario es la contrapartida del servicio prestado -
 "uniéndose así a la mayoría de los autores que sostiene que salario es la
 "contrapartida que debe el empleador por el trabajo cumplido". (116)

E) Francisco De Ferrari. - Sostiene que desde un punto de vista
 jurídico "el salario es, o tiende a ser en nuestros días una retribución -
 "Forfait" que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servi-
 cio o por el simple hecho de pertenecer a la orden de un empleador". (117)

IV. -TEORIAS ACERCA DEL SALARIO.

A continuación aunque sea brevemente, expondremos las diver-
 sas teorías del salario que comúnmente han sido aceptadas en diversas -
 legislaciones y en la doctrina universal, y los tipos de salarios que deri-
 van de ellas, para entrar a la parte medular de este trabajo, que es sala-
 rio mínimo.

(115) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 294.

(116) Citado por De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II.
 p. 220.

(117) IDEM.

A). -TEORIA DEL SALARIO NATURAL.

El salario natural, tiene como apoyo la realización de la necesidad de la supervivencia del trabajador y de la clase trabajadora, su exponente, Ricardo, inspirado o alimentado en la ley de Maltus, respecto al aumento de la población y en cierto modo influido por la ley de la oferta y la demanda, consideró que el trabajador debería ganar un salario que solo permitiera a los trabajadores como clase, perpetuar su especie sin aumentar o disminuir, manteniéndose en un status quo que no se operaría si la clase trabajadora percibía mayor porción de esta mínima necesidad de subsistencia como clase, pues consideraba natural que al operarse mejoría en sus ingresos aumentarían los matrimonios y los nacimientos, creciendo la oferta de brazos que ocasionará la baja de los salarios en forma perjudicial, no sólo para los trabajadores sino esencialmente para los capitalistas que naturalmente no se quejarían de pagar salarios bajos, pero temían que ello produjera el problema inverso con todas sus consecuencias inherentes, el aumento posterior de la demanda de brazos, con el encarecimiento de la mano de obra en perjuicio del capital.

El salario natural, carece de apoyo legal y humano, en la actualidad se menciona como antecedente de la teoría que lo fundamenta, ampliamente rebatida por Marx, a lo que solamente se puede agregar que aunque se sigue teniendo como problema universal la sobrepoblación, la teoría que fundamenta el salario natural, ha sido desmentido en el transcurso de los años, pues a medida que ha aumentado la población de la

clase trabajadora, han aumentado en mayor proporción sobre todo en los países ampliamente industrializados, la necesidad de brazos. (118)

B). -TEORIA DE LA LEY BRONCE

Esta teoría es formulada por La Salle, en la ley de esta denominación. Está basada en principio en la ley de la oferta y la demanda que considera que el trabajo no es más que una mercancía sujeta a las alternativas de la oferta y la demanda.

Lleva al productor, al patrón, que compra los servicios a buscar el costo más bajo, calculando el costo de los otros factores que intervienen en la producción, como son gastos de carbón, mantenimiento, y costo de la maquinaria, reduciendo el pago del salario a las necesidades mínimas del trabajador y su familia.

La teoría que la fundamenta, ha sido criticada por su brutal dramatismo, por estar el salario representado por las necesidades de manutención y de producción. (119)

Criticable esta teoría por todos conceptos, pero debemos considerar que la realidad vergonzante es que se siguen produciendo conductas de capitalistas y patronales que sin decirlo ni ostentarse de ello, sin que

(118) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. p. 344.

(119) IDEM. p. 345.

nadie lo impida, y sin lamentaciones trascendentes, ha imperado, a juzgar por los cientos de miles que en México no disfrutaban el salario mínimo, que la teoría Lasallista, aún sin conocerla, instintivamente quedó plasmada en el subconsciente de los patrones mexicanos, prueba de ello, que se hizo en 1910 el movimiento revolucionario que pretendió combatir miserias humanas atentatorias de la clase trabajadora, que a pesar de lo avanzado de nuestra reforma constitucional, hay sectores inmensos a quienes la revolución ha olvidado en su justicia.

C). -TEORIA DEL SALARIO POLITICO.

Como su denominación lo indica, es aquél que el Estado fija con el objeto de servir mejor a los intereses generales de los trabajadores, mediante el cual se busca el bienestar y mejoría de todos, como medio fundamental de tutelar los intereses de la nación en su estructura orgánica, protegiendo a los ciudadanos en la medida que ellos coadyuven para la prosperidad.

Las críticas a este salario, han girado alrededor de que no es posible darle al salario un carácter fijo y estable por la propia naturaleza del contrato de trabajo, que hace necesaria la variabilidad y la contingencia conforme a las leyes de la oferta y la demanda, que al lado del gobierno constituido existe un gobierno accesorio de las agrupaciones obreras, que aunque carente de legalidad, es poderoso, que los salarios se fijan con criterio político, no económico, que lo mismo se puede influir

con ellos a los electores para atraerse al poder burgués, que tienen gran influencia sobre todos los gobiernos parlamentarios donde los jefes del partido emplean los salarios con intereses no siempre coincidentes con las necesidades económicas. (120)

En realidad, creemos que la política gubernamental, siempre influye en la fijación del salario, sobre todo en Latino América donde se cierra un círculo en el que los gobiernos populistas con jefe carismático (llámese presidente) necesitan de la clase trabajadora organizada para dar apariencia democrática a su elección y los líderes necesitan del poder del gobierno para mantener privilegios, canonjías o ingresos que los enriquece con el empobrecimiento de la clase a la que traicionan, pero que hace mantener el statu quo del círculo por la circunstancia expuesta que jamás beneficia a los trabajadores ni a su clase.

Lo anterior, es expuesto como un resultado histórico objetivo, de ningún modo, tiene el propósito de condenar la política proteccionista del gobierno a la clase trabajadora a través de la fijación de salarios, donde creemos está la verdadera solución al complejo problema de contenido social del salario, tampoco entregándonos al salario político como se expone en la doctrina, sino reconociendo el deber legal como imposición revolucionaria del artículo 123 al Estado, de allegarse de los problemas sociales, avocándose a su resolución mediante una legislación

(120) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Vol. II. p. 348.

adecuada y una política de impuesto proporcional y congruente, a las necesidades vitales de la clase trabajadora no como medio de perpetuar la miseria que los esclaviza para hacer carne y sangre de reposición en la coyunda del arado capitalista que arrastre al hambre y a la miseria a la clase trabajadora de la patria, sino para una superación que haga factible una vida saludable, digna y feliz, superando esta generación y las venideras a las aspiraciones de justicia social a que tienen derecho y por las que sus ancestros, sus padres, han sucumbido en cruentas luchas revolucionarias.

D). -TEORIA DEL SALARIO JUSTO.

La denominación de este salario, parte de la encíclica Rerum Novarum en la que el Papa Leon XIII sienta principios para delimitar los fundamentales deberes patronales entre el que es principalísimo en el pagar al trabajador un salario conveniente, recordando al poderoso que explota la miseria, la extrema pobreza, especular con ella, el aprovechamiento de la indigencia está reñida con las leyes divinas y la naturaleza humana, trayendo a su memoria que al poder omnipotente de Dios no han escapado los robos y los fraudes que cometen los patronos; que deben cumplir con el salario que se hayan comprometido, que no deben rehusar a pagar el salario completo, asimismo, excitando al obrero para que cumpla también sus tareas.

Sosteniendo además, que el trabajo es personal y que la fuerza del trabajo es inherente al individuo y propia de quien la ejerce, que el

hombre necesita del fruto de su trabajo para vivir, que obrero y patrón deben libremente establecer su salario con apego a las necesidades del trabajador, que deben ser suficientes para vivir en forma conveniente, que no se puede decir que se ha satisfecho la justicia social si los obreros no tienen para ellos y sus familias salarios, que asegure la satisfacción de sus necesidades y sostenimiento. (121)

En síntesis, la teoría del salario justo se funda en principios religiosos y el pensamiento de Santo Tomás, de que el hombre laborioso y económico ha de vivir de su trabajo, dar vida y apoyo a los suyos ahorrando para los días malos. Los fundamentos del salario justo, están fijados no solo en la economía, sino en los principios de equidad.

El salario justo, nos parece que tiene un propósito que va a la raíz profunda del problema, con abstención total de los principios religiosos que le dan pábulo, encontramos un contenido ético, porque no solo pretende la supervivencia, sino que permite hacer economías o ahorros que eviten miserias o urgencias imprevistas: naturalmente que aunque aceptamos el principio, diferimos porque estimamos la proyección profunda, no debe limitarse al individuo o a su familia, sino con sentido social debe proyectarse sobre la clase trabajadora resolviéndole a todos sus problemas de miseria, pero no a través de un ahorro, que aunque es

(121) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. p. 352.

difícil imaginarlo, conduzca mediante él a producir enriquecimientos aislados como ha habido en todas las épocas casos que forman anecdotarios célebres o bellas leyendas, lo que se pretende admitiendo lo bueno, lo proyectable de esta teoría que fundamenta el salario, es encontrar soluciones sociales que garanticen el bienestar de la clase trabajadora, transportar su sentido ético a lo social.

No hay que confundir salario mínimo con salario justo. En tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración, basada en razones de justicia, el salario mínimo deriva de la necesidad de fijar o establecer una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir.

E). -TEORIA DEL SALARIO INFIMO.

Se denomina salario infimo, en la doctrina a aquél que está establecido en condiciones inhumanas, pues no toma en cuenta las necesidades del trabajador, sino que ausente de todo valor ético o social, se paga por el patrón sin tomar en cuenta las necesidades de supervivencia del trabajador y menos de su familia, a diferencia del fundamento en la teoría de Ricardo, llamado natural que ya hemos expuesto. Este salario se coloca por debajo de su posibilidad económica de subsistencia, y naturalmente sin contenido social.

Contrario al contenido teórico que fundamenta a los conceptos morales que rigen al salario justo como lo establecía la encíclica Rerum Novarum, que condena que el patrón aproveche las necesidades extre-

mas, su miseria y su ignorancia, para aprovecharse del trabajo de quien en esta situación se encuentra dominado por la necesidad o por el miedo, y se vé precisado a entregar su minada fuerza de trabajo a quien lo explota; condena que se aprovechen los empleadores de la carencia de libertad de quienes en tales condiciones ofrecen su trabajo porque carecen de voluntad, la que es nulificada por la miseria, como condenan que sin vergüenza, sin conciencia, el patrón se aproveche de él, es decir, del trabajo de quien se vé ante la necesidad coaccionado a ofrecerlo o realizarlo.

(122)

El salario inferior al mínimo, denominado ínfimo, por algunos - tratadistas, no requiere comentario sino repulsión y condena, nos revive el desprecio que sentimos por quienes en nuestro medio no pagan el salario mínimo, y que el artículo 387 Fracción XVII del Código Penal, que tipifica el delito de fraude constituya letra muerta y tenga menos aplicación que las Pandectas de Justiniano.

F). -TEORIA MARXISTA DEL SALARIO.

a) Concepto de salario. - Ya anteriormente en forma general hemos expuesto los diversos conceptos del salario, el origen de la palabra, su antecedente histórico, aquí lo que interesa es establecer el concepto marxista del salario, según el cual éste constituye la cantidad de dinero

(122) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. p. 353.

que el capitalista paga por la ejecución de una tarea determinada o por de terminado tiempo de trabajo, del empleo por parte del empresario de la fuerza de trabajo para emplear en su beneficio.

Según lo expone la teoría marxista, el capitalista compra con dinero el trabajo de los hombres a su servicio, quienes por su parte, venden por dinero la fuerza de trabajo, la que el capitalista compra en una tarea concreta, por día, por semana, por mes, consumiéndola, haciendo que el trabajador ejecute su tarea dentro del tiempo especificado u horario de trabajo, con el dinero que paga el capitalista, podría comprar cualquier otra mercancía del mismo precio que el que paga por doce horas de trabajo, en consecuencia, la fuerza de trabajo, así en su explicación el propio Marx emplea el ejemplo de que por tal jornada de trabajo (doce horas), se paga a un trabajador dos marcos, con esta misma cantidad puede comprar dos libras de azúcar, con la única diferencia que la fuerza de trabajo se mide con el reloj y la otra, con la balanza.

Los obreros cambian así la fuerza de trabajo que es su mercancía por la mercancía del capitalista, por dinero, siempre en una determinada proporción en horas de uso de la fuerza de trabajo, que en realidad el obrero ha cambiado su mercancía por otras de otro género, siempre en una proporción igualmente determinada, por horas de trabajo, recibiendo a cambio dos marcos con los que puede adquirir, la carne, la ropa, la leña, la luz, que expresa una proporción en que la fuerza de trabajo se cambia por mercancía indispensable para la supervivencia, que expresa el valor

de cambio de la fuerza de trabajo, que todo valor de cambio de una mercancía expresado en dinero, constituye el precio, el salario es pues dentro de esta conceptual, el precio del trabajo, es por ende una peculiar mercancía, la fuerza de trabajo que se produce o toma cuerpo en la "carne y la sangre del hombre".

b) Trabajo asalariado y capital. - Un trabajador recibe del capitalista la materia prima, la maquinaria o los implementos o útiles que el trabajador emplea para transformar la materia prima, por su fuerza de trabajo al transformar la materia prima en mercancía, recibe por su trabajo una cantidad determinada de salario, que el capitalista le paga en dinero, que generalmente no obtiene de la venta del producto, sino de su reserva en numerario, en la mercancía, en el producto queda incorporado la fuerza de trabajo, es decir, la mercancía que ha vendido el trabajador, pero el capitalista habiéndola pagado mediante la compra que hace de esta fuerza al igual que hizo al adquirir la materia prima, puede venderlo según las circunstancias, sin reembolsarse con el producto de la venta lo que ha pagado por el producto incluida la materia prima y la fuerza de trabajo, pero ocurre que generalmente lo vende muy ventajosamente en comparación con el salario que paga, sin que el obrero participe del precio del producto, en consecuencia, "el salario no es la parte del obrero en la mercancía por él producida, el salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva".

La fuerza de trabajo es una mercancía que su propietario, el asalariado, vende al capital para vivir, fuerza que es la propia actividad vital del obrero, una manifestación de su vida misma que le sirve para substituir, fuerza que obviamente el asalariado no considera parte de su vida, sino sacrificio de ésta, tampoco es el producto de su actividad el fin de ella, pues lo que produce para sí con su actividad, es el salario.

El trabajo libre o asalariado no siempre ha existido, en la esclavitud, la fuerza de trabajo se transmite con el esclavo, el siervo, la gleba vende parte de su fuerza de trabajo, no es el que obtiene el salario del propietario del suelo, sino es el propietario quien recibe el tributo, los frutos que la tierra produce con su fuerza de trabajo son en su mayoría para el dueño de la tierra, en cambio el trabajador asalariado no pertenece a ningún propietario ni está adscrito al suelo, da horas de su vida cotidiana al capitalista a quien puede dejar o ser despedido al antojo de éste como ocurre cuando no le sacan ningún provecho, pero no tiene otro medio de vida que la venta de su fuerza de trabajo con todos los compradores de la clase capitalista a la que pertenece en su conjunto, en consecuencia, el salario, es el precio de una determinada mercancía que la constituye la fuerza de trabajo, por lo que el salario se haya determinado por las mismas leyes que fijan el precio de cualquier otra mercancía.

c) Precio medio. - Afirma Marx, que los economistas dicen que el precio medio de una mercancía equivale al costo de producción, que -

Ésto es ley, que consideran como obra del azar el movimiento anárquico en que el alza se nivela con la baja y que ésta con el alza, que en realidad tales fenómenos representan terremotos que estremecen los fundamentos de la sociedad burguesa, el movimiento conjunto del desorden determina su orden, cíclicamente la concurrencia de tales fenómenos se en carga de compensar una extravagancia con otra.

El precio de una mercancía determina por su costo de producción, el alza o la baja de ésta, es decir, del precio, "de modo que en las épocas en que el precio de esta mercancía rebasa el costo de producción se compensa con aquéllos en que queda por debajo de este costo de producción y viceversa", desde luego tal regla no rige más que únicamente para la clase entera de los industriales de la rama.

La afirmación de que el costo de producción determina el precio incluye naturalmente el precio del tiempo de trabajo necesario para producirla, toda mercancía comprende en su costo de producción el precio del trabajo que encierra, siendo dos factores, el costo de las materias primas y el desgaste de los instrumentos, maquinaria, etc., productos industriales que representan una cantidad de tiempo trabajada: y el trabajo directo cuya medida es el tiempo que se invierte en la elaboración de la mercancía en cuanto al trabajo que requiere su producción, en consecuencia, las leyes que regulan el precio de la mercancía son aplicables para determinar el precio del trabajo o salario, éste está en función de la oferta y la demanda.

d) Fuerza de Trabajo. - Su costo de producción. - La fuerza de trabajo atributo del hombre, medio de supervivencia del obrero representa para sí y sus familiares la subsistencia pero cuál será el costo de producción de esta fuerza indispensable para la producción, porque el capital por sí sólo, sin la concurrencia de la fuerza creadora, la fuerza transformadora de la materia prima no tiene posibilidad de producir, entonces requiere el capital mantener viva la producción de fuerza de trabajo cuyo costo indispensable es el de sostenimiento del obrero como clase, educando al obrero en el oficio que ha de desempeñar, en cuanto el tiempo del aprendizaje sea menor, menor es el precio de la fuerza de su trabajo, - mínimo será el salario que devengue, pues sólo requerirá las mercancías indispensables para sobrevivir en condiciones físicas que lo hagan apto para el trabajo, el precio del trabajo está determinado por el precio de los medios indispensables de su subsistencia.

e) Salario Mínimo. - El capital es resultado de una relación social de producción, una relación burguesa de producción que se ha generado acumulando medios de vida, instrumentos de trabajo, materias primas que se emplean en nuevos procesos de producción en condiciones sociales determinadas, requiere que se siga generando trabajo acumulado, - que es un medio de nueva producción de capital, necesariamente tiene - que calcular al igual que las materias primas y el desgaste de los instrumentos con los que se sirve para producir, maquinaria y otros implementos o útiles de trabajo que se desgastan con el uso, respecto a los -

cuales tiene que calcular su costo de reparación y reposición, al igual - que éstos gastos que entran en los costos de producción, necesita asegurar no sólo la supervivencia de la fuerza de trabajo, sino que al igual que la - maquinaria el obrero tenga relevo, con carne y sangre nueva que no se - agote la fuerza de trabajo, así el costo de la existencia de la clase obre- ra y su reproducción, los gastos de su existencia y la de su familia o sus hijos que procrea en condición a los obreros agotados, al igual que el des- gaste de la máquina, el capital tiene que considerar las necesidades ele- mentales de supervivencia del obrero y de su familia, el costo de la pro- ducción de esa nueva fuerza de trabajo, se determina por el salario y se - denomina salario mínimo aquél que rige para la supervivencia de la espe- cie, no para el individuo, pues hay millones de obreros que no ganan lo - suficiente para vivir y menos aún para procrear, pero en las oscilacio- nes de la clase obrera, en su conjunto sobrevive bajo la base de este mí- nimo, que permite la supervivencia de la especie.

f) Capital. - Valor de Cambio. - El capital está constituido por la maquinaria, los medios de producción, instrumentos de trabajo, los - medios que se emplean en la producción de la materia prima, los instru- mentos de trabajo, la renta, el interés, el trabajo acumulado constituye una suma de mercancía de valores de cambio, de magnitudes sociales, - que no son productos materiales. Los valores de cambio determinan - que el cuerpo del capital, aunque se sustituya la materia, algodón por - lana, mantengan el valor que representaba, sin que se sufra alteración -

alguna. Así si todo capital es una suma de mercancía, de valores de cambio, no toda suma de mercancías de valores de cambio es capital, toda suma de valores de cambio es un valor de cambio, todo valor concreto, es una suma de valores de cambio, los productos susceptibles de ser cambiados por otros productos, constituyen la mercancía, la proporción concreta en que pueden cambiarse, constituye su valor de cambio que expresado en dinero se denomina precio, el precio de la mercancía fluctúa como ya lo hemos expuesto, pudiendo ser más alto o más bajo.

El capital al comprar la fuerza de trabajo la incorpora en la mercancía, porque la fuerza creadora del obrero, su actividad productiva da al trabajo acumulado en la materia prima mayor valor, pero la fuerza de trabajo que consume al obrero solamente le da medios de vida que utiliza para vivir, esta fuerza vital también consume al cederla el trabajador su propia vida, mientras el trabajador se queda sin la fuerza de su trabajo, el capital que ha cambiado esa fuerza por medios de vida del trabajador, al incorporar en la mercancía acrecenta sus ganancias, determinando que capital y trabajo se condicionen y engendren recíprocamente, cuando se afirma que el capital y el trabajo asalariado están identificados en sus intereses, se está aseverando que el capital y el trabajo son dos aspectos de una misma relación, al igual que la causa al efecto,

El obrero asalariado depende del capital, su suerte está determinada por los intereses de aquél, al crecer el capital aumenta la masa del trabajo asalariado, el número de obreros asalariados cuando es mayor -

que la demanda de trabajo determina que bajo el precio del trabajo asalariado, el salario es parte de la mercancía ya existente con la que el capitalista compra la fuerza de trabajo productiva, que repone al incluir el precio del trabajo asalariado en el costo de producción y tiene que reponerlo embolsándose no sólo el precio que ha pagado por las horas de trabajo acumuladas en la mercancía, sino obteniendo una ganancia en la que ya no participa el trabajador que ha vendido la fuerza de trabajo.

A medida que aumenta la técnica de la producción, mediante el empleo de la maquinaria que sustituye en proporciones elevadas la fuerza de trabajo de un hombre, realizando el trabajo de veinte, desplaza a éstos en igual número, trayendo como consecuencia el aumento de la demanda de trabajo, abaratando el trabajo asalariado.

El trabajo especializado, la división de trabajo trae como consecuencia que se emplee en la producción en mayor escala las máquinas, que el trabajo mismo se reduzca en cuanto a que se simplifica y al simplificarse la habilidad particular del obrero pierde su valor, escasea el trabajo en cuanto al desplazamiento que se opera con la máquina y el trabajo pierde su valor, trayendo como consecuencia el aumento de la competencia entre los trabajadores, es decir, hay más demanda de trabajo que trabajo, disminuyendo el salario, el obrero trata de conservar la masa de su salario trabajando más horas y produciendo más en este lapso, dando por resultado que cuanto más trabaja, menos salario percibe, el aumento rápido del capital aumenta la ganancia y éste solamente puede -

crecer si el precio del trabajo, el salario relativo disminuye con la misma rapidez, el salario relativo puede disminuir aunque aumente el salario real, pues mientras aumenta el salario nominal, si éste no sube en la misma proporción que aumenta la ganancia, el salario relativo disminuye, así por ejemplo, si el precio de los medios de vida baja en dos terceras partes, mientras el salario diario sólo disminuye en un tercio, el obrero aunque pueda comprar una cantidad mayor de mercancía, su salario habrá disminuído con relación a la ganancia obtenida por el capitalista, puesto que el fabricante habrá aumentado su ganancia en un marco, aumentando el capital mientras el valor del trabajo disminuye, en la relaciones mutuas que rige el alza y la baja del salario, la ganancia aumenta en la misma proporción que disminuye la parte que le toca al trabajo, es decir, el salario, y viceversa, disminuye el capital en la medida que aumenta el salario.

A medida que aumenta el capital, la competencia entre los capitalistas tiene como proceso necesario el ir desplazando al pequeño industrial y ello aumenta la demanda de trabajo, en consecuencia, a medida que más se acrecienta el capital, más aumenta la clase proletaria, y más competente surge ésta abaratando la mano de obra.

g) Valor, valor de uso, valor de cambio. - Toda mercancía debe satisfacer, responder a una necesidad, debe ser útil para el fin al que se le destinó al producirsele, cuando la mercancía satisface una necesidad encontramos el valor de uso.

El intercambio de unos objetos útiles por otros conforme a su valor de uso, de acuerdo con una medida que está determinada por la ley de la comensurabilidad que es necesariamente inherente a los objetos - mercancía, que aunque entre unas y otras se produzcan fluctuaciones en cuanto las rige la ley de la demanda y la oferta, según la abundancia o la escasez, la alza del precio, por especulación o por otra causa real que motive su escasez, la medida determinada por la ley de la comensurabilidad mantiene una proporción que determina la igualdad de la medida para hacer posible el cambio, no existe el cambio sin igualdad, ni la igualdad sin la comensurabilidad, según Aristóteles lo había planteado desde la antigüedad clásica, para Marx frente a tal problemática resultante de la imposibilidad de cosas distintas, diversas unas a otras, sean comensurables entre sí, encontró como elemento común a todas ellas, el trabajo humano, la producción de la mercancía agrega un valor a la materia prima que transforma, como la tela vale más que la materia de que está - compuesta, porque en la producción de la tela va adherido el valor de la fuerza de trabajo que la produce, valor que se incrementa al transformarse la tela en prenda, por que al trabajo pretérito se agrega el trabajo vivo del obrero que confecciona la prenda, determinando un nuevo valor en la mercancía el trabajo humano que se mide por tiempo, en consecuencia afirma Marx, "el valor de una mercancía es el valor de cualquier otra como el tiempo de trabajo necesario para producirla es al tiempo de trabajo que se necesita para la producción de ésta".

Si todas las mercancías son determinadas por la cantidad de tiempo de trabajo que encierran, "tiempo de trabajo cuajado" en ellas, cómo valorar el tiempo si no todos los trabajos son iguales, existe diferencia, tanto en la preparación del trabajador como en los recursos empleados - por el obrero en el tiempo de su actividad productiva, para equilibrar tal diferencia en cuanto al tiempo de trabajo, Marx distingue entre el "trabajo medio simple" cuyas características cambian según los países y las épocas culturales, se manifiesta en la sociedad de que se trata y el trabajo complejo, atribuyendo a éste que no es más que el trabajo simple multiplicado, en forma tal que con una cantidad inferior de trabajo complejo es equivalente a una cantidad mayor de trabajo.

El valor de cambio así determinado para hacer posible el cambio de mercancía, se requiere de otra mercancía que sirva de pauta para todas ellas, tal equivalencia se encuentra en los metales preciosos que sirven de dinero, los valores aunque distintos se complementan, el valor de uso tiene fuerza en cuanto está determinando la necesidad de la obtención de la mercancía para satisfacer la necesidad, su valor de cambio está - determinado por el tiempo de trabajo cautivo en la mercancía.

h) Plusvalía. - La plusvalía que es el tiempo de trabajo no retribuido al obrero, que queda en beneficio del capital lo determina y lo produce incrementándolo, es la fuente natural creadora del capital.

Un obrero trabaja, ocho o doce horas al día, en una fábrica, en -

un taller, en una fundidora, en cualquier parte que lo haga, su fuerza de trabajo está creando un valor que se agrega al producto, a la materia prima que se transforma en mercancía, al realizar su trabajo percibe un salario que en mitad de su horario de trabajo, ha desquitado, ha devengado pagándose con su trabajo, con la mitad del tiempo de su jornada, sin embargo, sigue trabajando hasta completarla, ese trabajo ya no recibe remuneración, ese trabajo que encerrado en la mercancía se convierte en dinero y éste en capital, esa fuerza de trabajo que aprovecha el empresario y que queda plasmada en la mercancía sin costo para él, es lo que constituye la plusvalía que como se dijo es a través de ese mecanismo, fuente generadora de capital.

1) Ganancia. - La ganancia la constituye la diferencia del precio de costo de la mercancía y su precio de venta, la plusvalía cuando sale de la esfera de producción donde se genera entra como ganancia en el mercado a través de la venta y distribución de la mercancía cuyo valor es igual al precio de costo más la ganancia, si se vende una mercancía por lo que vale, la ganancia será igual al excedente del valor sobre el precio de costo, la ganancia equivaldrá a la plusvalía contenida en el valor de la mercancía, la conversión de la plusvalía en ganancia se deriva de la conversión de la plusvalía en tasa de ganancia, sin que pueda ocurrir a la inversa.

La plusvalía tiene fluctuaciones de acuerdo con el tiempo que la fuerza de trabajo se deje de pagar al trabajador, pero que de todas mane

ras constituyen capital que Marx denomina capital variable a diferencia del capital constante que lo constituyen el colocado en instrumentos de trabajo, compra de maquinaria, terreno donde está ubicada la fábrica, la renta y los intereses que produce.

A medida que aumenta el capital con las ganancias y la plusvalía se opera, el aumento de la clase trabajadora su explotación y la pauperización, aunque el salario mejore, pues la explotación del trabajador se acrecienta al aumentar su población, la plusvalía aumenta y las ganancias se incrementan, creando los problemas del salario mínimo del que nos ocuparemos en los capítulos subsecuentes. (123)

V. - NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO.

El salario como consecuencia natural de la prestación que otorga el trabajador, constituye esencialmente sus recursos humanos, físicos e intelectuales, pues hasta para la tarea más simple o elemental se requiere el entendimiento que implica una conducta no mecanizada, sino que está coordinada con el ser, con el individuo pensante, que en todos sus actos realiza una conducta consciente, volitiva e idónea, siendo que en el trabajador sus recursos humanos, su fuerza vital, su capacidad íntegra, es el medio que le proporciona los medios de supervivencia para él y su familia.

(123) Bibliografía del Resumen de diversas teorías Marxistas: Fisher, Ernest. Lo que verdaderamente dijo Marx. Goldschmidt, A. Fundamentos Económicos de la Sociedad Capitalista. Marx, Carlos. Trabajo Asalarado y Capital.

Necesariamente el salario desde su proyección jurídica, tiene que tomar en cuenta para su reglamentación y tutela, que en primer término se considera dentro de su naturaleza jurídica el elemento económico, pues es a través del pago en dinero, del salario, el medio por el cual el trabajador tiene recursos para proveer lo indispensable, entendiéndose como tal el alimento, sin el cual no es posible vivir, y el abrigo que le permita sobreponerse a las inclemencias del clima, por eso, como primer concepto retributivo de su fuerza de trabajo, el salario tiene un contenido protegido jurídicamente de carácter económico, que por su propio destino haga factible como dice Marx, que el costo de producción de esa fuerza, de esa energía, subsista.

Su contenido económico, debe estar garantizado por la tutela del Estado que debe impartir al trabajador a través del salario que es que éste sea suficiente no sólo para sí, sino para su familia.

Deliberadamente empleamos el término de contenido económico, y no el de contenido patrimonial, porque el salario obviamente cuando menos para la mayoría de los trabajadores sólo les permite a través del mínimo que la ley protege, mal vivir, dentro de la angustia carece hasta de esperanza, es por esto que el salario sólo tiene un contenido económico, ya que hay millones de trabajadores que no obstante tal protección legal, no perciban el mínimo, es por eso, que de ninguna forma puede tener un contenido patrimonial, pues tal vocablo implica, por su origen en el Derecho Civil, acumulación de bienes, propiedad, por lo que si se em

plea contenido patrimonial, de la prestación, o contraprestación, que se paga al obrero por su trabajo, estaríamos incurriendo en un equívoco, puesto que el trabajador, el único patrimonio que tiene en sentido real y jurídico es su fuerza de trabajo. (124)

El constituyente de 1917, dejó plasmado en el artículo 123 de la Constitución Federal, el contenido característico del salario conforme a su naturaleza jurídica, que es el carácter y propósito de protección social a la masa trabajadora, en consecuencia, su contenido social, que conforme a las corrientes modernas, universales ha cobrado vida, como necesidad del Estado a proteger este sector mayoritario de la población.

El contenido social del salario, está por encima de su contenido económico, pues éste debe permitir al trabajador como sujeto de la clase a la que pertenece, no sólo la simple supervivencia de él y su familia, sino la superación tanto intelectual como física, para lo cual, se requiere que tenga salud y medios para su superación social como clase que constituye el porcentaje más elevado de nuestra población, dignificando su vida colectiva, a través de una serie de prestaciones de tipo social, de cuyo análisis nos ocuparemos preponderantemente, en otro capítulo por considerar que el salario mínimo no puede soslayar la problemática

(124) Georges Ripert y Jean Boulanger. En el Tratado de Derecho Civil, definen el patrimonio "el término patrimonio, evoca la idea de una universalidad de bienes. Lo que importa, es el valor del conjunto y no la identidad de los bienes que lo componen. Define también al patrimonio como el conjunto de derechos y obligaciones de una persona que tienen un valor económico".

y superación del contenido social que encierra, por lo que hay que afrontarlo no sólo planteando sus problemas, sino señalando caminos para resolver este aspecto social que integra la naturaleza jurídica del salario - mínimo, que requiere solución adecuada y urgente.

VI. -CONCEPTO LEGAL.

A).-La ley del 31, lo define en el artículo 84 como:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo".

Como se observa, en la anterior definición, vemos que la ley anterior, al definir al salario hacía mención al contrato de trabajo que como veremos en seguida, desaparece de la actual ley por la razón que ya hemos expresado consistente en el afán del legislador de romper con la supletoriedad del Código Civil, olvidándose de que el término contrato es primero que nada un concepto eminentemente jurídico.

Agrega la ley de 31, en el artículo 85, que:

"El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el que de acuerdo con las prescripciones de esta Ley, se fije como mínimo".

B).-La Nueva Ley Federal del Trabajo, define al salario en su artículo 82 como:

"La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Consideramos correcta la definición al igual que la de la ley de 31, ya que el cambio en ésta no afecta en nada al concepto del salario.

VII. -SALARIO REMUNERADOR.

La actual Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 85, - que el salario debe ser remunerador, introduciendo este elemento nuevo, a través de un vocablo ya conocido, tratado a través de la Jurisprudencia, con distintos sentidos, un tanto contradictorios en la Jurisprudencia de - los años de 1917 - 1954, con la posterior compilación de 1965.

Para entrar en materia, precisamos que en el artículo 86 de la - Ley en vigor, en el año de 1931, artículo que no varió sino hasta que se introdujo el vocablo "remunerador" en la actual Ley en vigor, no mencionaba como elemento otro atributo del salario que éste fuera remunerador, por la simple razón de ser innecesario su empleo porque de los demás elementos quedaba establecida la suficiencia del salario para cubrir remunerativamente las necesidades del trabajador, para su manutención personal y familiar.

La Jurisprudencia de 1917 - 1954, conforme a la compilación de - esa época, introdujo en la interpretación de los salarios inferiores al mínimo el vocablo "remuneración" para señalar como tales aquéllos que -

podía establecer la Junta para interpretar algunos tipos de servicio que no implicaban un trabajo regido por la jornada laboral, que en el mismo no concurrían las características de la definición del contrato regular de trabajo, sino la concurrencia de circunstancias especiales del servicio en el que solamente una parte proporcional de los servicios beneficiaba al patrón obligado. (Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia. 1917 - 1954. Tomo 4. p. 1429 - 1430).

PORTEROS, SALARIO REMUNERADOR DE LOS. - La cantidad que como salario de los porteros, fijen las juntas puede ser inferior a la establecida como salario mínimo, atendiendo aquéllas, el hacer su fijación, a diversas circunstancias que concurren en el caso especial teniendo en cuenta que el que ha celebrado el contrato con el portero, sólo está obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley de la Materia; en la parte proporcional al beneficio que el servicio del trabajador la proporcione. **TESIS RELACIONADA QUE ESTABLECE PRECEDENTE, PERO NO JURISPRUDENCIA.** Porteros, Salarios de los. - Si bien el contrato de portería está sujeto a modalidades especiales, una de las cuales es la relativa a la fijación del salario remunerador, también debe tenerse en cuenta que para que las juntas puedan decidir lo relativo a dicho salario, es requisito indispensable que al formularse la litis, se controvierta esta cuestión pues de otra manera habría que admitir que el servicio prestado por un portero es análogo a cualquier otro servicio, por otra parte, la existencia de las modalidades referidas constituyen una excepción que sólo pueden tenerse en cuenta cuando queden debidamente comprobadas.

Tales características, la jurisprudencia las encontró en los contratos de portería, que sin estar considerados dentro de los servicios domésticos, cuya característica fundamental no sólo se encuentra en los quehaceres del hogar, al servicio de la señora de la casa, del jefe de familia o de ésta, sino a que la interpretación siempre ha comprendido la

habitación y la alimentación como elementos típicos o característicos de esta clase de trabajo.

En efecto, los porteros no prestaban un servicio directo al dueño del edificio quien los contrataba, generalmente en la vecindad o en los ya modernos edificios realizaban las labores en beneficio de los inquilinos, - abriendo y cerrando las puertas, haciendo trabajos circunstanciales de - transmitir recados, de información y vigilancia, circunscrito por regla - general a los usuarios y no al propietario, a quien solamente le servía en la limpieza del patio, tratándose de vecindades o pasillos y lugares comu - nes de acceso al edificio, corredores, vestíbulo, etc., circunstancias - que determinaban características especiales del servicio.

Que la jurisprudencia consideró, que por el tiempo en que pueden hacerse, el tipo de servicio que en la gran mayoría de casos el portero prestaba familiarmente, la ausencia de jornada y horario, solo limitaban la obligación del patrón al pago de un salario que fijado por las Juntas re - cibió el nombre de "remunerador".

Durante la época a que hacemos referencia, la jurisprudencia es - tuvo influida por el desajuste o desequilibrio económico que dió origen a que en algunos casos de porteros, que reclamaron el pago del salario mí - nimo retroactivamente, por deficiencias unas procesales, otras del sen - tido jurídico, obtuvieron jugosos laudos que influyeron en sentido negati - vo en la Suprema Corte de Justicia y los llevaron al análisis que hemos -

dejado asentado para la creación del llamado "salario remunerador".

Al entrar en vigor el artículo 85 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el sentido y empleo del vocablo remunerador, es diverso, pero necesariamente tuvimos que hacer referencia al anterior concepto, tanto por la obligación de la referencia histórica como el de evitar confusiones respecto al vocablo haciendo resaltar la diferencia de su empleo y significado.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, el legislador señala que el artículo 85 recoge un clamor nacional en el sentido de que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad de trabajo.

Sin variar nuestro criterio en el sentido de que el empleo del vocablo remunerador como elemento del salario es innecesario, pues la característica fundamental que la constituye, su pago en dinero, la naturaleza misma del salario que lleva implícita la necesidad de satisfacer no solo las urgencias de supervivencia personal, sino la de la familia toda del trabajador con la preparación elemental de su prole, como es su educación primaria, exigencia remunerativa del salario que se hacía más palpable con anterioridad a que se introdujeran los servicios sociales que se establecieron con la creación del Seguro Social; la necesidad de que el salario sea remunerador, está implícito independientemente de que su definición emplee o no el término en el precepto legal que lo parti

culariza, procuraremos a continuación analizar este elemento del salario con el sentido que la actual Ley pretende darle.

El salario remunerador que como pago constituía el precio de los servicios de portería, quedó atrás al establecerse un criterio uniforme - que definió todas las controversias hasta la época en que nos referimos a la jurisprudencia de 1917 - 1954, pero la propia jurisprudencia tratando de los elementos integrantes del salario, habló también del concepto remunerador como elemento del salario que sirvió de antecedente a la actual mención de la Ley según lo explica en el artículo 85 el legislador en su Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y en la - que se menciona que el referido artículo 85 de la actual Ley en vigor, tiene el propósito de establecer claramente "que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del obrero, agregando que "al adoptar la definición del proyecto se consideraron las observaciones formuladas por algunos sectores en el sentido de que por salario debería entenderse, exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y que todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores debían considerarse prestaciones complementarias o adicionales: esta observación destruye el concepto unitario de salario y pasa por alto la jurisprudencia uniforme del más Alto Tribunal Judicial de la República y la doctrina extranjera y me

xicana más generalizada. Tampoco pudo aceptarse la interpretación que formuló un sector empresarial de la Fracción X del artículo 123 de la Constitución, porque ese precepto se propone prohibir el sistema que consistía en pagar la totalidad del salario con mercancías, vales o fichas que debían cambiarse en alguna "tienda de raya", pero en manera alguna puede considerarse que ese precepto contiene una definición del salario, por lo que no puede servir como base para la definición general". (125)

La propia Exposición de Motivos que he preferido transcribir, para no incurrir en una mención que pudiera contener error, señala que estuvo inspirada en la Tesis 151 del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación del año de 1965 y que a continuación transcribo.

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. - De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

A esta tesis nos referimos al hablar de la integración del salario.

De lo anterior, podemos establecer diferencias entre el concepto de salario remunerador conforme al criterio anterior, en la Jurisprudencia de 1917 - 1954, Tesis 788, la Jurisprudencia hasta el año de 1954 y la tesis descrita y la sostenida en la Tesis 152 a fojas 144 Quinta Epoca, Sección Primera, Volúmen IV, Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965

(125) Trueba Urbina, Alberto y Truelva Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 423.

que a continuación se transcribe:

Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

SALARIO REMUNERADOR. - Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse equitativo que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Es particularmente interesante, con vista a la jurisprudencia de la misma época pero que en los diez siguientes años de 1954 a 1965, el concepto de salario remunerador, sufre modificación conceptual diversa, tanto jurídica como en su sentido de relación laboral, mientras el primer concepto de salario remunerador, se refiere a un tipo específico del contrato de trabajo, que no encajando dentro del servicio doméstico, pero tampoco estaba considerado como un trabajo ordinario, sujeto al salario mínimo, ya en la tesis 152 se establece todo tipo de trabajo, que no se presta por toda la jornada sino por horas, situaciones que solo se explican, por la corriente que en interpretación del tipo de contrato de portería se impuso, más que por un concepto jurídico, por proscribir ciertos abusos, que con notoria falta de equidad se habían cometido en los últimos años de la década de los treinta, por ello, las juntas más bien influidas por las consecuencias que habían dejado los juicios laborales en que porteros de vecindades o edificios habían reclamado el pago de sala-

rios y sus diferencias, llegaron a favorecer a unos cuantos a los que pudieron sacar a remate o adjudicarse el inmueble en el que habían ejercido la portería durante muchos años, determinando ésto una corriente contraria a principios del régimen del señor General Don Manuel Avila Camacho, que llevó a la fijación del criterio del salario remunerador con respecto a los contratos de portería, situación que nos parece de una tendencia de política laboral, pero de ningún modo un criterio jurídico, pues evidentemente el contrato de trabajo o la relación de trabajo, aunque ésto sea para la ejecución del ejercicio de la portería, de trabajadores que no son domésticos y que hoy reglamenta la Fracción II del artículo 332 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, con mejor criterio jurídico, que ya no permite la aplicación del antiguo criterio del salario remunerador aplicado al contrato de prestación de servicios de portería.

En cuanto a la tesis 152 de la jurisprudencia, referente a los diversos fallos dados con posterioridad a 1954 hasta 1965, esta jurisprudencia sostiene que es equitativo el pago de una cantidad inferior al mínimo cuando el trabajo se presta por horas, concluyendo conforme a las interpretaciones dadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que debe estimarse correcto el pacto por el cual se haya convenido que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas del trabajo realizado, es decir, que es salario remunerador aquél que se paga proporcionalmente a la cantidad de ellos, es decir, de los servicios, con relación a las horas de tra

bajo y los servicios prestados, la intensidad y la calidad de las labores desempeñadas, en consecuencia, este criterio es en esencia distinto al primer criterio de salario remunerador, establecido jurisprudencialmente.

Ahora bien, establecidas las diferencias entre las dos tesis jurisprudenciales (78E y 152), que no tendrían más punto de contacto que el que el contrato de portería no absorbe el tiempo completo al servicio del propietario, responsable de la relación laboral, y que en el segundo criterio jurisprudencial éste se refiere a horarios limitados, o a la intensidad y calidad de los servicios prestados, creemos que a la luz del artículo 85 de la Ley en vigor, el sentido jurídico del alcance de las interpretaciones jurisprudenciales ya no tienen vigencia en cuanto a los salarios mínimos: pues la tesis 151 está en contra de lo dispuesto en el artículo 332 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, porque los porteros y vendedores de los edificios de departamentos y oficinas no pueden percibir una cantidad inferior al mínimo.

Y en cuanto al criterio sostenido en la tesis 152 respecto al salario remunerador, no podría jamás ser aplicada al trabajador que percibe salario mínimo, pues éste aún bajo el supuesto de que trabajara tres horas, la simple relación de trabajo actualiza la obligación de pagar el salario mínimo en vigor, puesto que la jornada de ocho horas está establecida como garantía hacia el trabajador, que la jornada no sobrepasará del máximo de ocho horas, pero si las relaciones del contrato de

trabajo determinan un horario inferior, es necesario que se pague el mínimo de todos modos, porque de lo contrario de hacer exclusiva la jurisprudencia a los trabajadores de salario mínimo, no sólo se violará el artículo 85 que dispone: "que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley", sino que se prestaría a que los empresarios limitaran sus turnos a jornadas inferiores al mínimo, en perjuicio de los derechos de los trabajadores, contratando por tres horas a distintos turnos de trabajadores a quienes pagándoles por la jornada de ocho horas en total el importe del salario mínimo, conseguirían un rendimiento mayor porque evitarían el cansancio de los trabajadores y el trabajo tendría el rendimiento de las primeras horas del servicio, redundando ello en perjuicio de los trabajadores en lo personal y como clase, por estas razones, resulta imposible que la jurisprudencia se pudiera aplicar a los trabajadores de salario mínimo, quienes en todo caso deben ganarlo íntegro, independientemente de las horas de labores.

Estimamos que el criterio de salario remunerador conforme a la tesis 152 que analizamos, puede ser aplicada a salarios superiores al mínimo, siendo las Juntas las encargadas de regularlo conforme al horario, la intensidad y la calidad de las labores, pero también en estos casos ninguno de estos trabajadores podría percibir, así trabajara una hora, una cantidad inferior al mínimo legal.

Para concluir nos concretaremos a establecer que salario remun-

nerador es aquél que puede fijarse o por el contrato de trabajo o por la Junta, en caso de controversia, tomando en cuenta el horario, la cantidad, intensidad y calidad de los servicios prestados, pero que nunca será inferior al mínimo legal.

VIII. -INTEGRACION DEL SALARIO.

El salario está compuesto por las diversas prestaciones que lo integran, no siendo únicamente la cantidad de dinero que recibe el trabajador como consecuencia del contrato o de la relación laboral la que pueda ser considerada como salario, pues éste comprende todas las ventajas económicas establecidas en favor del trabajador como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo como lo disponen los artículos 84 y 89 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y la jurisprudencia ya transcrita, (126) que sostiene congruente con el artículo 85 de la Ley abrogada que el salario está integrado por la prestación principal consistente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular percibe, además, forman parte de él, todas las percepciones que en efectivo y en especie reciba o se le entreguen con motivo al trabajo, determinándose el salario diario por las diversas percepciones que en dinero reciba el trabajador durante el año dividiendo éste entre 365 días que lo comprenden.

(126) Ver página 158 de este trabajo.

En cuanto a las prestaciones en especie, como pueden ser la habitaci3n, m3dico, m3dicinas, servicios sociales o de esparcimiento, deporte y diversiones, acontecimientos sociales, este tipo de prestaciones requiere un an3lisis especflico.

Nos inclinamos a afirmar sin temor a equivocarnos, que solamente formarn parte del salario aquellas prestaciones que est3n tasadas en dinero, asf por ejemplo, diversos contratos estipulan que se dar3 una compensaci3n o ayuda de renta de casa y establecen una cantidad fija que se paga en efectivo al trabajador, pero las que no reñan el requisito de estar establecidas, una cantidad fija no puede considerarse en sentido estricto como salario y menos para que conforme al artfculo 89 de la ac-tual Ley en vigor, se puede determinar el monto de la indemnizaci3n que deba pagarse a los trabajadores, porque el salario solamente para esos efectos est3 determinado por las percepciones en dinero que lo integran, es verdad que las dem3s prestaciones tambi3n lo integran conforme al -contenido literal del artfculo 84 de la Ley Laboral, pero muchas de estas prestaciones est3n incluidas conforme a la Ley Federal del Trabajo, y -la Ley del Seguro Social, en una forma indirecta para el patr3n cuya obligaci3n consiste en asegurar a sus trabajadores y pagar la cuota patronal que le corresponde, siendo responsable frente al Instituto Mexicano del Seguro Social, inclusive de fincar el capital constitutivo cuando no los -tiene inscritos y ocurre un accidente o requieren de los servicios hospitalarios o de atenci3n m3dica del Instituto citado, independientemente de

las sanciones en que incurre, pero éstas aunque tienen evidentemente un contenido económico, tienen un sentido social, de conquista, de servicio, que no es fácil de valorar o estimar en dinero para los efectos de una indemnización, pues los servicios sociales que derivan de la obligatoriedad por parte del patrón de la inscripción en el Seguro Social, de todos y cada uno de sus trabajadores con la respectiva obligación fiscal del pago de sus cuotas, constituye en cuanto a los trabajadores se refiere, prestaciones que si bien conforme a la Ley corresponden al patrón, las ha absorbido el Seguro por la naturaleza eminentemente social de ellas, y el trabajador aunque no pueda tasarlas en dinero para los efectos de establecer el salario para determinar el monto de una indemnización, sí puede exigir las.

Siendo un error grave que no sean los tribunales de trabajo los competentes para dirimir tales controversias, conforme a errónea interpretación que se ha hecho de las Leyes de la Materia, que han llevado a una equivocada jurisprudencia, porque el hecho de que para el patrón esté impuesta la obligación del pago de cuotas y la inscripción obligatoria de cada uno de sus trabajadores como una obligación social, entendiéndose como tal las que impone el Estado, ello se debe a que siendo el propio Estado el que absorbió la obligación de organizar, dirigir y manejar el Seguro Social, a través de la descentralización por servicio, la única forma eficaz de cobrar las cuotas sin problemas en cuanto a la eficacia, es incluirlas dentro de la facultad económico-coactiva que constitu-

las sanciones en que incurre, pero éstas aunque tienen evidentemente un contenido económico, tienen un sentido social, de conquista, de servicio, que no es fácil de valorar o estimar en dinero para los efectos de una indemnización, pues los servicios sociales que derivan de la obligatoriedad por parte del patrón de la inscripción en el Seguro Social, de todos y cada uno de sus trabajadores con la respectiva obligación fiscal del pago de sus cuotas, constituyen en cuanto a los trabajadores se refiere, prestaciones que si bien conforme a la Ley corresponden al patrón, las ha absorbido el Seguro por la naturaleza eminentemente social de ellas, y el trabajador aunque no pueda tasarlas en dinero para los efectos de establecer el salario para determinar el monto de una indemnización, sí puede exigir las.

Siendo un error grave que no sean los tribunales de trabajo los competentes para dirimir tales controversias, conforme a errónea interpretación que se ha hecho de las Leyes de la Materia, que han llevado a una equivocada jurisprudencia, porque el hecho de que para el patrón esté impuesta la obligación del pago de cuotas y la inscripción obligatoria de cada uno de sus trabajadores como una obligación social, entendiéndose se como tal las que impone el Estado, ello se debe a que siendo el propio Estado el que absorbió la obligación de organizar, dirigir y manejar el Seguro Social, a través de la descentralización por servicio, la única forma eficaz de cobrar las cuotas sin problemas en cuanto a la eficacia, es incluirlas dentro de la facultad económico-coactiva que constitu-

cionalmente le está reservado al Estado para su normal financiamiento y la realización de sus funciones.

De ninguna forma implica que sean las autoridades fiscales las encargadas de dirimir las controversias que por falta de inscripción de los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por incumplimiento del patrón determinen la falta de capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues como dejamos establecido la obligación del pago de las prestaciones en especie que reciben los trabajadores incumbe exclusivamente a los patrones, el hecho de que orgánicamente para asegurar la eficacia de los servicios sociales haya sido reglamentada conforme al Derecho Fiscal, no le quita la naturaleza típica de prestación de trabajo y debiera ser la Junta la autoridad competente, pues en la práctica los trabajadores carecen de armas eficaces para exigir por parte del patrón el cumplimiento de la obligación de inscribirlos en el Seguro Social, con todas sus consecuencias legales, dando por resultado que el incumplimiento de tales obligaciones por parte del patrón quedan algarete sin que los medios actuales sean jurídicamente eficaces para su objetivo, lo que es naturalmente deleznable.

Las prestaciones de carácter y naturaleza económica, en cuanto a sus consecuencias evidentes, de claro contenido económico, pero no fijadas en dinero, no constituyen el salario para los efectos de fijar una indemnización, pero sí lo integran formalmente, por lo que creemos que a este respecto, falta consumir conforme reformas adecuadas la posibili-

dad de que lo integren.

La Fracción X del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, - establece que el salario debería pagarse en dinero, ésto tiene una explicación socio - político como consecuencia de los abusos cometidos en nuestro medio, fundamentalmente por la explotación infca de los campesinos a través de las tiendas de raya, pero tiene otra explicación que hizo posible la redacción de esa Fracción, que fue el desconocimiento del Derecho Social, en el que a medida que se ha adentrado o proyectado en el Derecho Administrativo del Trabajo, debe llevar a la urgente necesidad de una reforma constitucional, que comprenda que estas prestaciones de carácter obligatorio para el patrón, integren el salario aún para fijar una indemnización, porque de otras suertes el Derecho Mexicano del Trabajo, por muchos años a la vanguardia, pierda su proyección social y nos alejemos de la inminencia de una reforma sustancial, que se apege a las nuevas doctrinas y a la realidad económico - social de los postulados universales que rigen el Derecho Social.

Es de especial atención, mediante estudios adecuados el que se establezcan bases para fijar el contenido económico de las prestaciones no cubiertas en dinero al trabajador, porque resulta que los trabajadores libres, los no organizados pierden sin ninguna razón jurídica o ética el beneficio de las prestaciones de carácter social y algunas veces lamentablemente las que imparte el Estado a través del organismo descentralizado como el Seguro Social, son ineficaces y requiere una reforma sustan-

cial que lleve a la realización de los fines que persigue.

IX. -LA PROPINA INTEGRANTE O NO DEL SALARIO.

A). -ANTECEDENTES.

Se cree que la existencia de la propina, se remonta a las épocas más antiguas, cuando el hombre, quiso manifestar su agradecimiento por un servicio prestado, regalando una cantidad en dinero.

En el siglo VI se hablaba de "engrasar el martillo" con respecto a los notarios a quienes se les permitía recibir un regalo ofrecido por las partes.

Más adelante, en la Edad Media, los viajeros la daban en señal de agradecimiento a los sirvientes que les permitían descansar en los conventos o en los castillos.

Y así ha continuado esta costumbre, hasta nuestros días en que se ha extendido a todos los países del mundo y en algunos ya con carácter obligatorio.

B). -SU DEFINICION EN LA DOCTRINA.

a) Guillermo Cabanellas. - Para él la propina es "la retribución que el usuario del servicio abona directamente al trabajador, con carácter voluntario (aunque respaldado por la costumbre y a exigencias socia-

les) y por las satisfacción del servicio recibido" (127).

b) Mario de la Cueva. - Sostiene que la propina, es "la cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación -independiente- mente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas o por servicios recibidos - al trabajador que personalmente les atiende y a cuyo objeto es testimonio por el tratamiento recibido" (128).

c) Francisco de Ferrari. - Afirma que la propina "es una recom pensa que recibe cierta categoría de trabajadores, no del empleador, sino de terceros, los cuales con esa liberalidad procuran estimular el celo profesional o buscan testimoniar su satisfacción por la forma solícita en que fueron atendidos". (129)

d) Alberto Trueba Urbina. - Sostiene que la propina "es una cantidad de dinero que generalmente se estima en un 10% o más que los usuarios acostumbran donar u obsequiar al trabajador para el mejor recuerdo de los mismos". (130)

En sus comentarios, a la Nueva Ley Federal del Trabajo, los - Trueba, consideran que doctrinaria y legalmente la propina integra el -

(127) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo II. p. 493.

(128) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p. 650.

(129) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. p. 242.

(130) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 292.

salario (131).

C). -SISTEMAS.

Sobre el particular, se conocen dos sistemas, el alemán, que consiste en fijar un porcentaje sobre el consumo del cliente y el sistema latino, que deja en libertad a los clientes para entregar una cantidad variable.

D). -LA PROPINA EN NUESTRA OPINION.

Un aspecto importante, poco explorado, en nuestro medio jurídico doctrinal, o en los medios a quienes compete el alcance, la interpretación y la aplicación de la ley, es el relativo a la propina, denominación con la que se conoce la compensación que individualmente el cliente que concurre a un establecimiento, de servicios o de comercio, especialmente en restaurante, obsequia de propia iniciativa, siempre regido por la individualidad de quien la otorga, conforme a su estado anímico, y a su condición económica, muchas veces no guarda proporción entre el servicio, sino más bien por las atenciones o simpatía que le depare quien la recibe, a pesar de que en la mayoría de los casos, en la práctica se da conforme a una proporción que fluctúa entre el 10% y el 15% del monto de la cuenta que cubre el consumidor, por ésto, la propina en nuestro

(131) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia Vigente y Bibliografía, Concordancias y Prontuario, México, 1970. p. 152.

medio no tiene ni siquiera principio para cuantificarse, porque aparte de esa circunstancia, es aleatoria y variable, conforme a los días de la semana, las épocas del año, los días feriados (nos referimos a aquéllos establecimientos donde en estas fechas se trabaja y la propina es más espléndida), todo esto, contribuye a que la propina tenga características que la hacen discutible para considerarla como parte del salario, creemos que la doctrina extranjera, consecuencia de otras legislaciones o prácticas y usos en materia laboral, que en no pocas ocasiones confunden al contrato de trabajo o lo equiparan o lo interpretan con un criterio no eminentemente social, sino con reminiscencias o con aplicación de instituciones de naturaleza civil, han llevado a establecer una tendencia a considerar el salario integrado por la propina, lo que nos parece que ha influido en el medio mexicano y ha llevado a introducir en ese sentido en nuestro Derecho Laboral los artículos 346, 347 y 350, Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, los que serán motivo de este análisis para fijar un criterio que en nuestro concepto es el que conforme a nuestra legislación laboral sea el aplicable.

E). -LA PROPINA Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Podemos afirmar que el legislador de 1917, el Constituyente, no previó o tuvo en mente la propina o el hecho de que el salario estuviera o fuera practicado por terceros, del claro texto original del artículo 123 y las reformas o modificaciones que ha sufrido se mantiene incólume, el principio de que el salario es a cargo del patrón, que éste no puede ser

satisfecho por un tercero, este sentido llevó antes de la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la anterior, a la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, a sostener que la propina no formaba parte del salario.

Todo ésto dicho en apoyo a que no hay en ningún inciso o fracción del artículo 123 Constitucional, ningún elemento que nos lleve a interpretar o admitir que el salario o el sueldo pueda ser cubierto por un tercero, por lo que debemos concluir sin lugar a dudas que conforme al Derecho Mexicano, al entrar en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, el primero de mayo de 1970, a cuyos artículos nos referiremos a continuación, no puede considerarse salario el pagado a cargo de terceros ajenos a la relación obrero-patronal, porque éste de acuerdo con el contrato de trabajo es necesario y obligatorio a cargo del patrón.

Salario es la contraprestación a cargo del patrón, por los servicios recibidos, que aunque no los reciba en forma directa, sino que éstos se canalicen a servicios a terceros, el que recibe los beneficios de la fuerza de trabajo y el obligado a cubrir la contraprestación es el patrón, sin que haya ninguna posibilidad jurídica tomando en cuenta las disposiciones constitucionales y las de nuestra legislación positiva en materia laboral, puedan conducir a establecer que ésta, la propina, forme parte del salario, o que cualquier pago hecho por terceros constituya un elemento que integre el salario porque éste debe ser cubierto por el patrón.

F). -LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La anterior afirmación parecerá a priori obstinada porque el artículo 346 dice: "Las propinas son parte del salario de los trabajadores", a lo que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347, "Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas", y el artículo 350 Fracción II, dice: "Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores".

Por su parte, el artículo 347 dispone: "Si no se determina, en cantidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos, será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios".

Del texto de los anteriores artículos, podemos precisar que los dos primeros, no tienen más alcance que prohibir que el patrón participe de las propinas, lo que constituye una protección en favor del trabajador, para conjurar que patrones ambiciosos no puedan aprovechar en su beneficio de las prestaciones, el sentido espontáneo y real de quien paga la propina, cuya intención es dar una compensación a quien personalmente lo atendió como recompensa a las atenciones recibidas o al buen servi--

cio, de donde resulta necesario definir un criterio proteccionista que impida abusos como los que ocurrieron por muchos años, en que los empleados de restaurantes no percibían el salario mínimo y entraban al servicio del patrón sin ninguna retribución más que la posibilidad de recibir propinas, es decir, en contra de la Constitución y la Ley Laboral, el trabajador recibía las propinas en lugar del sueldo, el que omitía el patrón, por que de otro modo no contrataba los servicios si no era con la condición de no recibir salario, pero tan era un acto ilícito que guardaban la apariencia del pago del salario.

Así los trabajadores tenían que admitir haber recibido el salario mínimo y la jurisprudencia y la interpretación jurídica siempre fué en el sentido de que los trabajadores que no habían recibido el salario mínimo, con independencia de que hubieran ganado cantidades diarias fabulosas - por concepto de propinas, éstas no cubrían el salario, el que siempre tuvo que pagar el patron y los laudos y las ejecutorias se reiteran una tras otra vez en ese sentido.

Posteriormente al entrar en vigor la reforma al Código Penal (Artículo 367 Fracción XVII) en cuanto que introdujo como fraude específico el no pagar el salario mínimo, fueron consignados uno o dos propietarios de restaurantes, concretamente chinos, sin que a la fecha el no pago del salario mínimo haya tenido mayores consecuencias desde el punto de vista penal, lo que es de lamentarse, porque el fraude al salario subsiste con impunidad.

El artículo 346 que dejamos analizado, evidentemente por su alcance es simplemente un precepto proteccionista que no puede violar ni la Constitución, ni está en contravención con ningún otro artículo de la Ley que considere el salario conforme a su naturaleza jurídica y a su definición formal.

Pero del reenvío que en estos preceptos se hace en cuanto dispone que forman parte del salario en los términos del artículo 347, cabe analizar éste en su alcance jurídico y en su constitucionalidad.

Para poder determinar su constitucionalidad o anticonstitucionalidad, es requisito previo que nos refiramos a su alcance, si en efecto este artículo establece que la propina integra al salario como una necesidad de que éste se cubra por un tercero, estimando que la propina forma parte, evidentemente riñe con la Constitución, pues siendo obligación a cargo del patrón no puede en modo alguno ser cubierto por terceros.

Sin embargo, no creemos que el artículo tenga ese alcance, porque simplemente reconociendo el hecho de que los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos en los que se da propina, los trabajadores tienen un ingreso mayor al que reciben por salario, que evidentemente tal circunstancia influye en la fijación del ingreso, pues el hecho no es desconocido ni para el trabajador ni para el patrón, tal circunstancia influye psicológica y determinadamente tanto en el patrón como en el trabajador y aún en los organismos obreros cuando

los sindicatos son titulares de un contrato colectivo, no se desconoce la realidad de que además del sueldo, éste está incrementado en forma importante, en muchas ocasiones superior al sueldo, por lo mismo, la Ley establece un sistema convencional, es decir, para los efectos de que el trabajador no sufra perjuicio al recibir indemnización, exige que se pongan de acuerdo las partes para establecer un aumento al salario base, únicamente para poder determinar una indemnización más apegada a la realidad del ingreso, pero ello no implica que la propina sea parte del salario, integrándolo en su verdadero alcance jurídico.

Si las partes no fijan de común acuerdo el porcentaje en calidad de propinas sobre las consumiciones, al celebrar el contrato de trabajo, ya porque éste se hubiese perfeccionado mediante la relación de trabajo y por lo tanto no estuviera previsto el porcentaje o bien porque el contrato fuese omiso al respecto, este artículo previendo esa hipótesis, establece la facultad de la Junta para fijarla con criterio remunerador.

Nos parece que aquí se incurre en un error porque el salario remunerador, es aquél que se cubre por la cantidad o calidad del trabajo realizado, al que debe corresponder un pago idóneo proporcionado, suficiente y eficaz para responder a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado, elementos que no pueden producirse con relación a la propina, ésta la cubre el consumidor de acuerdo con su capacidad económica, el consumo y los servicios y atenciones recibidas, otras caprichosamente y de acuerdo con su estado anímico, sin embargo, esa calidad o eficacia

de los servicios no los recibe el patrón y el beneficio que le reporta es la posibilidad de que el cliente complacido por esos servicios regrese a su establecimiento.

Pero esta situación, es muy difícil de comprobar en cada caso, ya no digamos en la propia fuente de trabajo, sino ante las Juntas, donde sería casi imposible que el trabajador acreditara que la clientela lo buscaba a él por su buen trato, por la diligencia, por la cortesía o por la eficacia de sus servicios, concurriendo al hotel o al restaurante o al bar a consumir únicamente por el trato recibido, pues evidentemente existen aparte de las atenciones, la calidad de los alimentos o la pureza de las bebidas y el buen sazón que son determinantes en la mayoría de los casos, por lo que la prueba de la calidad y eficacia de los servicios para los efectos de fijar el salario remunerador, sería imposible aún probados estos extremos, pues el patrón no recibe la calidad de estos servicios en forma directa, sino en una forma indirecta, muy difícil de aquilatar, pero sobre todo, no se dan los extremos de las posibilidades de valorar el salario remunerador, porque el patrón no recibe los servicios en forma directa, en consecuencia, la ley incurre en un error al denominar como salario remunerador el que fijarían las Juntas, lo que pretende establecer, es que se pague un salario adicional para los efectos de la indemnización, proporcional y promedial al ingreso extra que por concepto de propinas recibe el trabajador, pero esto no es ni encaja dentro del concepto de salario remunerador.

Por último, tan es notorio que no encaja dentro del concepto de salario, ni pueden formar parte de él las propinas, y que el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las propinas deben ser tomadas en consideración para los efectos del pago de la indemnización, no puede esta disposición rebasar ni estar en contradicción con los artículos 84 y 89 de la Ley, que establecen las prestaciones que integran el salario, porque las propinas no están consideradas en ninguna de las hipótesis del referido artículo 84, porque no son pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones ni primas ni comisiones, ni están comprendidas en ninguna de las prestaciones que integran el salario conforme a este precepto y el 89 que le es correlativo, ambos de la Ley Federal del Trabajo, pues basta aplicar una regla de hermenéutica jurídica tan simple como la que obliga a interpretar las disposiciones de un cuerpo legal con un sentido armónico, para concluir que el artículo 347 no puede en modo alguno estar por encima de las reglas específicas comprendidas en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Abundando en lo anterior, el patrón tiene el derecho aún en contra de lo dispuesto en el artículo 347 a poder contratar con la obligación de parte del trabajador de no recibir propinas porque así convenga al funcionamiento del negocio o simplemente porque crea que esto constituye un atractivo en beneficio del éxito de su empresa, sin que el trabajador pueda exigir que el patrón le permita obtener propinas, lo que demuestra nuestro criterio reafirmandolo, pues si la propina integrara el salario, -

ésta necesariamente tendría el carácter obligatorio, lo que no ocurre, -
 por el contrario, la propina obligatoria ha sido rechazada aún por las orga-
 nizaciones obreras hasta la fecha, y los rumores de legislar al respecto,
 estableciendo como obligatoria la propina, simplemente constituye un pro-
 yecto que hasta que no tenga realidad no podrá integrar el salario, sin -
 embargo, afirmamos que aún en esa hipótesis, tendrá que adicionarse -
 mediante la reforma respectiva, el artículo 84 de la Ley Federal del Tra-
 bajo, y reformar el artículo 82 en el sentido de dar una definición más -
 amplia de salario, como lo es el de la Ley Española que define al salario
 como la "totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus -
 obras y servicios" (132).

He dejado para comentar en último término la hipótesis que con--
 signa el artículo 347 en cuanto que se establezca un porcentaje sobre las
 consumiciones, que se cargue a la cuenta, que sería el caso de la propi-
 na obligatoria, o bajo la hipótesis actual de la Ley que patrones y traba-
 jadores se pusiesen de acuerdo en cargarlo, en este caso, nos inclina--
 mos a creer que sí integraría el salario porque sería cobrado en la cuen-
 ta y reintegrado al trabajador por el patrón, juntamente con su salario, -
 formando parte de él, sobre todo porque en el contrato, se estipularía la
 cantidad que se cargará a las consumiciones y ésto le daría necesaria-

(132) Ob. cit. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II.
 p. 229.

mente el carácter de una prestación a cargo del patrón quien tendría la obligación de cobrar el porcentaje en sus cuentas para entregar la cantidad que resulte al trabajador en forma permanente.

No obstante lo cual, seguimos insistiendo en que en ese caso, tendría que equipararse a una comisión que recibe el trabajador sobre las ventas que realiza el establecimiento del patrón, para poder encajar dentro de la hipótesis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que concluimos que tendrían que darse las dos hipótesis mencionadas, que se estableciera en el contrato de trabajo y que tenga el carácter de comisión, porque de otras suertes, mientras no se reforme el precepto mencionado, no habría la posibilidad jurídica de considerar la propina como integrante del salario.

Es evidente, que la propia Ley Federal del Trabajo, niega a la participación de utilidades, que el patrón está obligado a cubrir a sus trabajadores (artículo 129), el carácter de prestación que integre el salario, para el caso de las indemnizaciones, por lo que estimamos que si tal es el sentido de la Ley, con cuanta mayor razón, se opera tratándose de la propina que proviene de un tercero.

X. -FIJACION DEL SALARIO.

El artículo 83 de la Ley actual, establece que el salario puede fijarse por: A) por unidad de tiempo; B) por unidad de obra; C) por comisión; D) a precio alzado; E) de cualquier otra manera.

A). -SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.

Salario por unidad de tiempo, es la retribución que paga el patrón al trabajador, en función del número de horas que está a su disposición para la realización de un trabajo.

De Litala, lo define como "la remuneración que se fija únicamente en razón de tiempo en que el trabajador presta el trabajo". (133)

Calculando este tipo de salario, por unidad de tiempo, es decir, - jornada diaria, semana, mes, independientemente del resultado del trabajo, es decir, sin que el salario aumente o disminuya según la producción, únicamente se toma en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, relacionándolo con lo establecido en los artículos 25 Fracción III y 27 de la Ley Federal del Trabajo.

B). -SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

El salario por unidad de obra, mejor conocido como salario a destajo, según lo define De Litala "se tiene cuando la remuneración se fija - no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida". (134).

(133) De Litala, Luigi. Contrato de Trabajo. p.-130.

(134) IDEM

Fijado el salario por unidad de obra, tienen fundamental importancia los resultados del mismo.

Como hemos visto, el salario a destajo es aquél que se paga por unidad de pieza, por tarea, que es variable y su cuantía se establece por el rendimiento, naturalmente, a mayor productividad del trabajador, mayor ingreso, pero desde luego, registra el inconveniente del esfuerzo que realiza el trabajador algunas veces contrario a su salud, por lo que es condenable, si no se toman en cuenta su equiparación en cuanto a horario y productividad o rendimiento en favor de la retribución del trabajador, que le garantice superar el mínimo legal sin perjuicio de su salud.

Sobre el salario por unidad de obra, se han suscitado diferentes comentarios unos en pro y otros en contra, pudiendo señalar dentro del primer grupo a Maurice Dobb (135), quien opina que este tipo de salario presenta diversas ventajas ya que fijada la tarifa por unidad de obra, variaría según el número de piezas producido en una determinada unidad de tiempo, como por ejemplo, si el trabajador produce diez unidades en una hora obtendrá un salario de diez, pero si produce doce obtendrá un salario de doce.

Dentro del segundo grupo, podemos citar a Adam Smith quien opi

(135) Citado por De la Cueva, Mario. Ob. cit. Derecho Mexicano del Trabajo. p. 644.

naba que ese tipo de salario era agotador y perturbaba seriamente la salud, y a Carlos Marx quien opinaba, que este sistema favorecía la explotación del trabajador.

En nuestro Derecho, solamente puede establecerse el salario a destajo, cuando ello implique un ingreso que mejore al trabajador por encima del mínimo legal, según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, según su sentido proteccionista.

La doctrina también establece que cuando el trabajo sea retribuido a destajo, estas retribuciones deben determinarse de modo que al operario o trabajador le sea permitido alcanzar una ganancia mínima superior al mínimo legal.

C). -SALARIO POR COMISION.

El salario por comisión, es aquél en que la retribución se mide en función de los productos o servicios vendidos o colocados por el trabajador, es decir, que la comisión consiste en el porcentaje que recibe el trabajador sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios. (136)

Conforme a nuestro Derecho Positivo, el salario puede pagarse conforme a comisiones que se estipulan entre el patrón y el trabajador, -

(136) Ob. cit. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. p. 646.

se requirió una lucha constante ante las Juntas para que quedara comprendido el trabajador que vive de las comisiones, como sujeto de la Ley Federal del Trabajo, porque generalmente era criterio de las Juntas conforme a las excepciones planteadas por los abogados patronales, que el que no percibía un salario, sino vivía de las comisiones que obtenía, lo llegaron a considerar como comisionista mercantil, desvirtuando la naturaleza del contrato, segregándolo de la tutela de la Ley Federal del Trabajo, pero a medida que transcurrió el tiempo y el sentido social de la Ley, cobró impulso, reforzada en la Teoría Integral, es hoy por hoy reconocido el carácter de trabajador al que sólo percibe un ingreso por concepto de comisiones que obtiene de los productos que vende por cuenta del patrón, el único planteamiento que podemos hacernos al respecto es si el trabajador que percibe comisiones puede recibir un salario inferior al mínimo, a este respecto, nos inclinamos por las siguientes dos hipótesis:

a). - Los productos que vende el trabajador y sobre los que percibe una comisión, tienen un mercado fijo que permite ingresos importantes y muy superiores al salario mínimo, lo que implica que el trabajador tiene asegurado un ingreso superior a los salarios de ingresos importantes o considerados como importantes.

b). - Aquellas comisiones que aunque puedan ser superiores en términos generales al ingreso del salario mínimo por temporadas, por épocas del año o por circunstancias especiales, disminuyen las ventas a grado tal, que no puedan percibirse ingresos que produzcan el salario -

mínimo.

La hipótesis del inciso a), carece de importancia comentarlo, pero tratándose de la hipótesis en el inciso b), obviamente, el patrón tiene que responder del salario mínimo, se estipule o no en el contrato, porque nadie puede eludir el pago del salario mínimo que constituye, una garantía en beneficio del trabajador, una garantía "forzosa" de la que habla Ferrari. (137).

Podríamos considerar que el trabajador, pudiera no tener ventas y en consecuencia, no percibir comisiones por causas imputables a él, de donde surge el plantear, si bajo este supuesto, el patrón tendría que pagar el salario mínimo, concluyendo afirmativamente, independientemente del derecho a rescindir sin responsabilidad, el contrato de trabajo, lo que constituye un problema distinto, pues el objeto de estos comentarios es dejar establecido que tratándose del salario por comisión, éste no puede ser inferior al mínimo, como no puede serlo el salario que se paga a destajo y aún cuando la Ley Federal del Trabajo, no tiene disposición expresa al respecto, es aplicable el artículo 85 segundo párrafo, que se refiere al destajo y que es aplicable al salario por comisión por analogía.

El artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a este -

(137) De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Derecho del Trabajo. Vol. II. p. 220.

tipo de salario diciendo, que puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas. Respecto a la forma de pago, a ésto se refieren los artículos 287 y 288 de la citada Ley.

D). -SALARIO A PRECIO ALZADO.

El salario a precio alzado, "es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar" (138). Es decir, se fija en aquéllas circunstancias en que se utilizan los servicios de un trabajador para la ejecución de una obra, por la cual se paga una cantidad global, por el tiempo en que ésta tarde en concluirse.

Este salario, presenta características de los salarios que se pagan por unidad de tiempo, y por unidad de obra, al primero, porque la prestación del trabajo se cumple en jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler al número de jornadas trabajadas tocando a cada una de ellas una retribución que no sea menor al mínimo, y a la segunda, porque la fijación del salario se hace en razón de una obra a realizar.

XI. -PAGO DEL SALARIO.

A). -FORMA DE PAGO.

(138) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 383.

El pago del salario debe de ser directamente al trabajador, es decir, se le pagará al trabajador personalmente solo en aquellos casos en que se encuentre imposibilitado para recibir personalmente el pago, éste se podrá hacer a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos, porque de lo contrario, hecho el pago en cualquier otra forma, es decir, sin reunir el requisito mencionado, no se liberará al patrón de dicha obligación. (Ver artículo 100 L. F. T.).

El salario deberá pagarse en efectivo en moneda del curso legal, no siendo valedero hacerlo mediante fichas o vales, o cualquier otro medio con que se pretenda sustituir a la moneda. (Ver artículo 101 L. F. T. y Frac. X del apartado "A" del art. 123 de la Constitución).

Cuando el salario sea en especie, estas prestaciones deberán ser apropiadas para el uso personal del trabajador y de su familia (Ver artículo 102 L. F. T.).

B). -LUGAR DE PAGO.

El pago del salario, se efectuará en el lugar que presten sus servicios los trabajadores, el cual deberá hacerse además, en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después a la terminación de las labores (Ver artículos 108 y 109 L. F. T.).

C). -TIEMPO DE PAGO.

Los plazos para el pago de los salarios, no podrán exceder de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores (Ver artículo 88 L. F. T.).

Como se puede desprender de la citada disposición legal, que la Ley está refiriéndose en su primera parte a los obreros, ya que son a éstos, a los trabajadores que se le paga semanalmente llamándose a este tipo de retribución en el lenguaje común y corriente "raya" y en la segunda parte, se está refiriendo a los empleados.

Esta disposición es criticable porque no debería de establecer niguna diferencia, ya que como hemos sostenido en el primer capítulo de este estudio, que todo tipo de trabajo requiere de ambos esfuerzos, físico e intelectual, pero es explicable en virtud de las necesidades económicas de cada tipo de trabajador.

La doctrina concuerda a este respecto, con la legislación, ya que también establece que la retribución debe ser dada en la medida, tiempo y lugar establecidos y que el pago generalmente se realiza a posteriori.

Dentro de la Doctrina Italiana, De Litala, opina "que a falta de pacto expreso, el empleado tiene derecho al pago de la retribución convenida dentro de los términos de uso en la localidad en que tiene su sede el establecimiento". (139)

(139) Ob. cit. De Litala, Luigi. Contrato de Trabajo. p. 128.

XII. -PRINCIPIO DE A SALARIO IGUAL TRABAJO IGUAL.

Encontramos la fundamentación jurídica de este principio, en la -
Fracción VII del artículo 123 Constitucional que establece: "para trabajo
igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacio-
nalidad".

La Ley anterior y ahora la actual, se refieren al principio, am-
bas en el artículo 86, estableciendo que "a trabajo igual desempeñado en
puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corres-
ponder un salario igual". Unicamente que la anterior Ley, establecía -
que deberían de tomarse en cuenta también, "la cantidad y calidad del -
trabajo".

Los Trueba, en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, -
sostienen que "la presente ley establece normas particulares referentes
a trabajos especiales y que no obstante que se preste el mismo trabajo, -
no se considera violatoria del principio de igualdad de salarios la dispo-
sición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las
causas que dichos preceptos señalan". (140)

Según la Ley, no es violatoria del principio de igualdad de sala-

(140) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Fe-
deral del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía. -
p. 57.

rio la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual: 1. - Si éste se presta en buques de diversa categoría; 2. - Si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diversas rutas y la que establezca primas de antigüedad; 3. - Si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría; 4. - Por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores; 5. - Por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos. (Ver artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307 de la Ley Federal del Trabajo).

La Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado al respecto en tres sentidos: 1. - En el sentido de que norma constitucional y legal no pueden referirse a la denominación que se dé al puesto, sino que "corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado"; 2. - En otro sentido, se propuso precisar el concepto a cuyo efecto mencionó igualdad de condiciones, de cantidad, calidad y jornada; 3. - En este último sentido, la Suprema Corte se refiere "a la reconocida igualdad de condiciones de eficacia". (141).

Este principio, ha querido determinar la prohibición de discriminación en la remuneración que recibe el trabajador por su trabajo, sin -

(141) Cfr. Ob. cit. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 299.

distinción de sexo, edad, nacionalidad, creencia religiosa o política, o - por raza, etc.

XIII. -NUESTRA OPINION.

El salario es la contraprestación que obliga a pagar al patrón la ley, o el contrato a una persona de quien utiliza su fuerza de trabajo en su beneficio y provecho, o la tenga a su disposición por el tiempo de la jornada legal. El salario que es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo cuya prestación principal es una cantidad en efectivo, en ningún caso puede ser inferior al mínimo conforme a nuestro Derecho Positivo, es un elemento esencial y característico del contrato de trabajo que lo distingue de cualquier otro, diversificándolo y diferenciándolo; en general, la doctrina lo considera como una contrapartida que el patrón paga por el trabajo, como una retribución por el empleo del trabajador que queda a disposición del empleador para el servicio convenido.

El salario caracteriza al contrato de trabajo, porque dada la multiplicidad de las relaciones humanas que hacen compleja la conducta, - equivoca la apariencia y difícil de demostrar la intención, el salario individualiza el contrato determinando inequívocamente del acto jurídico - del que se trata, ello no quiere decir, que cuando se realiza una actividad que por su objetivación oculte su verdadero propósito y se aproveche por quien resulte obligado a pagar el salario para no hacerlo, pueda negarse hasta la existencia del contrato de trabajo, porque como ya lo expu

simos, con anterioridad al hablar de la relación de trabajo, de las situaciones de hecho puede derivarse la obligación de pagar, aunque el salario se haya pretendido eludir, lo que establecemos con la afirmación de que es uno de los elementos fundamentales que caracterizan al contrato de trabajo, es dejar asentado que el salario es el elemento esencial a este contrato, como lo es el que la persona ponga a disposición del empleador o patrón, su capacidad de servicio como energía propia de la naturaleza física o intelectual del individuo, es entonces cuando la contraprestación que se opera trae como consecuencia el pago de dinero, nos encontramos frente a lo que se denomina salario.

CAPITULO CUARTO

SALARIO MINIMO

I CONCEPTO DOCTRINARIO - A) Guillermo Cabanellas
B) Francisco De Ferrari - C) Mario de la Cueva - II -
DISTINCION DE CONCEPTOS - A) Salario Míximo - B) -
Salario Vital - C) Salario Básico - D) Salario Justo - III
FUNDAMENTOS DEL SALARIO MINIMO - IV FINALI--
DAD DEL SALARIO MINIMO - V FIJACION DE LOS --
SALARIOS MINIMOS - VI CLASIFICACION DE LOS SA--
LARIOS MINIMOS EN GENERALES Y PROFESIONALES--
A) Descripción de Oficios y Trabajos especiales a los --
que se les fijó salario mínimo Profesional para el Bienio-
1974-1975 - VII SALARIO MINIMO DEL CAMPO - VIII -
SALARIO MAXIMO - IX CONCEPTO LEGAL - A) Ley
de 31 - B) Ley de 70 - X NUESTRA OPINION

SALARIO MINIMO

I - CONCEPTO DOCTRINARIO.

A) Guillermo Cabanellas. - Sostiene que "se designa como salario mínimo, un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con la que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y - - tiempo fijados" (142).

B) Francisco de Ferrari. - Para este autor el término salario mínimo es "un concepto puramente formal y jurídico" que no tiene origen único ni responde a un concepto determinado ni tiene contenido propio y - puede definirse como "el más bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria según los gremios, oficios, etc." (143). Es --

(142) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. p. 589.

(143) De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Derecho del Trabajo. Vol. II p. 223.

una retribución no fijada por las partes pero obligatoria para ellos, que corresponde normalmente a cierto promedio de bienestar material que el grupo social puede asegurar a la mayoría de sus miembros.

C) Mario de la Cueva. - Para él, salario mínimo es la cantidad -- menor que pueda pagarse a un trabajador, pero no implica que esta institución el pago de un salario mínimo compense la energía de trabajo que se desarrolle (144). " Para él los salarios mínimos son la protección -- menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen -- una existencia que en muchos aspectos está mas cerca del animal que de la humana " (145).

II.- DISTINCION DE CONCEPTOS.

Se suele confundir muy frecuentemente y en ocasiones son usados como sinónimos las denominaciones de salario mínimo, salario vital, salario básico y salario justo. Es decir, equiparándolo en su concepto, por tanto, es necesario el estudio correspondiente para concluir que cada denominación corresponde a un concepto distinto, y que una no necesariamente implica a la otra.

A).-SALARIO MINIMO.

Aquél que no responde aunque podría responder a las condiciones

(144) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. - p. 624

(145) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 306.

en que el trabajador se desenvuelve sino aquél que se fija por un procedimiento determinado y por el cual se establece un límite inferior que puede ser superado evidentemente por las partes en el contrato de trabajo.
(146)

B).-SALARIO VITAL.

Se denomina también salario suficiente y es " la suma de dinero - que necesita un trabajador para poder subsistir y reproducirse " (147). - Es el indispensable para subsistir en relación a las necesidades propias del trabajador, únicamente desde un punto de vista material y biológico.

Para Pla Rodríguez (148), varía su concepto al incluir el mantenimiento de los miembros de su familia en cuyo caso pasa a ser un salario familiar.

Se cree que fué probablemente la primera forma de salario mínimo pero que ahora debido a la evolución, el concepto ha sido superado y que en la actualidad subsiste como " pieza de museo ".

C).-SALARIO BASICO.

Es aquél como su nombre lo indica, sirve de base remuneratoria,

(146) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II p. 375.

(147) De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Derecho del Trabajo. Vol. II p. 222.

(148) Citado por Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. Compendio de Derecho Laboral, Tomo. I. p. 587.

cabe dentro del salario básico la retribución mínima más alguna otra.

" Es la retribución laboral que como cantidad mínima se fija en los contratos colectivos de condiciones de trabajo que supera la conquista del mínimo que cubre las necesidades del trabajador y su familia y del pacto de los trabajadores con los empresarios y que desde luego, rebasa al mínimo " (149).

D)-SALARIO JUSTO.

Este salario, es solo un concepto teórico que nunca se ha llevado a la práctica.

" Es la remuneración que además de tener en cuenta los derechos del trabajador, a una vida digna y decorosa, considera también los intereses del empleador siendo justo porque pretende representar un valor equivalente al que recibe el empleador por la prestación del servicio " - (150).

III- FUNDAMENTO DEL SALARIO MINIMO.

La lamentable situación en que se encuentran la mayoría de los trabajadores a quienes se les paga cantidades insuficientes para lo estrictamente necesario llevó a la intervención del Estado a la necesidad de fi-

(149) Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. p. 589.

(150) De Ferrari, Francisco. Ob. cit. Derecho del Trabajo. Tomo II. p. 225.

jar un mínimo que asegurara la existencia decorosa de vida como persona humana y el afán de terminar con el régimen de explotación del hombre por el hombre.

El primer país que elabora normas para el establecimiento de un salario mínimo, fue Nueva Zelandia en 1894 siguiéndole el Estado Australiano de Virginia y posteriormente Inglaterra en 1909 (151).

Pero es a México con la Constitución de 1917, en su artículo 123-Fracción VI a quien le corresponde la primacía elevándolo a un principio constitucional y posteriormente el Tratado de Paz de Versalles en el inciso tercero del artículo 427. De la comparación de dichos textos se desprende la superioridad del artículo 123 de la Constitución de México de 1917.

ART. 123

" 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".

ART. 427

" El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país".

IV. - FINALIDAD DEL SALARIO MINIMO.

El salario mínimo es aquél cuya finalidad y propósito es resolver

(151) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I p. 590.

las necesidades del trabajador y su familia, con propósito no solo de proteger su ingreso, sino que permitan los ingresos provenientes del salario realizarse con su familia en un medio normal a las necesidades de la clase trabajadora, pues aún cuando pudiera haber diversas definiciones el propósito del salario mínimo es resumir en él la capacidad no solo vital o de supervivencia, sino de dignidad y bienestar social. Por lo menos, tal es el propósito del legislador obrero al garantizarlo en la Ley Federal del Trabajo, al disponer en el Capítulo Sexto del Título Tercero "De las Condiciones de Trabajo" que reglamenta la Ley de la materia en sus artículos del 90 al 97 inclusive.

De todo lo anterior, resulta evidente el contenido económico del salario, el propósito fundamental del salario mínimo es satisfacer las necesidades de un jefe de familia en los órdenes de dignificación material, social y cultural, con la formación educativa de los hijos hasta donde la educación es obligatoria, que lo es al grado de la educación primaria.

El salario podrá llenar ese contenido económico, esa función de satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia, no tiene únicamente el propósito de satisfacer supervivencia ingente, apremiante de las obligaciones de un jefe de familia, sino en el orden material, social y cultural debe ser suficiente para tal objetivo.

V.- FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La fijación de los salarios mínimos, corresponde al Estado a tra-

vés de organismos especiales o comisiones con facultades ad hoc que señala para el cumplimiento de tal misión.

En México, de conformidad con lo establecido en la Fracción VI del artículo 123 y los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el cumplimiento de dicha tarea.

Las Comisiones Regionales que están integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones, y del gobierno, harán los estudios correspondientes presentando su proyecto para su aprobación, ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que estará integrado de la misma manera que la Regional.

La fijación de los salarios mínimos, debe hacerse por ramas de la industria o zonas económicas, ya que resulta poco práctico la fijación de los salarios mínimos para todo el país en virtud de las diferencias que existen de una región a otra.

La fijación de los salarios mínimos, se hará tomando en cuenta el costo de la vida, los salarios o sueldos en ocupaciones análogas, las condiciones geográficas de la zona y las características demográficas y sociales de la población.

La fijación se hace por medio de encuestas, utilizando datos estadísticos y haciendo estudios socio-económicos y tomando en considera-

ción que los salarios mínimos deben de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

Los salarios mínimos, se fijarán cada dos años y comenzarán a regir el primero de enero de los años pares. Existe el proyecto de que el salario mínimo sea revisado cada año, que todavía no se aprueba por el Congreso, pero que probablemente entrará en vigor en mayo de 1975.

Para la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes :

a). - Los trabajadores y los patrones, dentro de los diez últimos días del mes de julio del año en que deba procederse a la fijación de los salarios mínimos, podrán presentar los estudios que juzguen convenientes, acompañándolos de las pruebas que los justifiquen.

b). - Para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y de los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, la Comisión dispondrá de un término que vencerá el 31 de octubre para efectuar directamente los estudios e investigaciones que juzgue convenientes y dictar resolución, fijando los salarios mínimos, podrá también solicitar de la Dirección Técnica las investigaciones y estudios complementarios.

c). - Los Presidentes de las Comisiones, después de la fecha de-

la resolución tendrán cinco días para ordenar la publicación y remitir el expediente a la Comisión Nacional.

Las Comisiones Regionales, deberán dar en sus resoluciones los fundamentos que la justifiquen, tomando en consideración los informes, - las investigaciones y los estudios que hubiese efectuado la Dirección Técnica, determinando la resolución el salario mínimo general, el salario - mínimo del campo y los salarios mínimos profesionales.

Para la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las normas siguientes :

a). - Los trabajadores y los patrones, podrán hacer las observaciones y presentar los estudios que juzguen convenientes acompañándolos de pruebas que los justifiquen dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de cada Comisión Regional.

b). - El consejo de representantes a la fecha en que reciba cada expediente tendrá treinta días para su estudio y dictará resolución confirmandolo o modificándolo, podrá solicitar si lo considera necesario estudios complementarios de la Dirección Técnica.

c). - Si alguna de las Comisiones Regionales no dictara resolución dentro del término estipulado, es decir el treinta y uno de octubre, - el Consejo de Representantes, dictará la resolución correspondiente después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y de los estudios pre-

sentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional pudiendo efectuar directamente las investigaciones y los estudios que considere necesario.

d). - La Comisión Nacional, en sus resoluciones expresará los fundamentos que lo justifiquen tomando en consideración las investigaciones y las observaciones y estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional.

e). - Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión, ordenará su publicación en el Diario Oficial la que deberá hacerse antes del treinta y uno de diciembre.

VI - CLASIFICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN GENERALES Y PROFESIONALES.

El artículo 91 de la Ley actual, establece que los salarios mínimos podrán ser generales, para una o varias zonas económicas las que podrán extenderse a una o más Entidades Federativas, o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Los salarios mínimos generales deberán regir para todos los trabajadores de la zona considerada, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores

de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Los salarios mínimos generales podemos entenderlos como " la cantidad menor que pueda pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, son los que corresponden a los trabajos más simples " (152).

Los salarios mínimos profesionales son " la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales ; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión " (153).

El concepto de los salarios mínimos profesionales fue introducida a nuestra Legislación por las reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962 con el objeto de dar protección a aquellos trabajadores que poseen un grado de conocimientos técnicos o especialización.

La fijación de estos salarios mínimos profesionales se hace de la misma manera que la de los salarios mínimos generales. La Ley actual mantuvo el mismo procedimiento para su fijación que el establecido por

(152) Ob. cit. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 312.

(153) IDEM p. 313.

la reforma de 1962.

Los salarios mínimos profesionales se fijaron por primera vez para el país en el bienio 1966-1967 que correspondían a doce oficios o trabajos especiales para 36 zonas económicas. En el bienio 1968-1969 se amplió a 25 oficios, abarcando 47 zonas económicas, posteriormente en el bienio correspondiente a 1970-1971 fueron ya 36 oficios o trabajos especiales a los que se les fijó un salario mínimo profesional y los cuales abarcaban 59 zonas económicas. En el bienio 1972-1973 se aprobaron salarios mínimos profesionales para 49 oficios que regirían en 87 zonas económicas. En el bienio 1974-1975 son 65 oficios y 108 zonas.

Como antecedentes a la reforma del año de 1962 a la Constitución en su artículo 123 y a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, podemos citar la iniciativa sometida al Congreso de la Unión por el Presidente Adolfo López Mateos, que en su Considerando III expresó 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,

en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional". (154).

Como otro antecedente de los salarios mínimos profesionales en el ámbito de la legislación internacional, podemos citar el convenio relativo a establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, que quedó registrado con el número 26 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo aprobado el 16 de junio de 1928 (155).

Así fue como surgió la reforma de 1962 cuyos proyectos fueron enviados al Congreso de la Unión, adjuntando estudios realizados por un grupo de expertos encabezados por el Lic. Salomón González Blanco entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, del cual transcribimos los puntos más sobresalientes para el estudio que estamos realizando.

"... Los salarios mínimos profesionales deben respetar por una parte los principios y la finalidad del salario mínimo general; su propósito es buscar no solamente la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia, sino un salario equitativo... los salarios mínimos profesionales deberán regir en zonas económicas (por las mismas razo

(154) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Memorias de los Trabajos de 1970-1971. Investigaciones y Estudios referentes a la fijación de los salarios mínimos profesionales. p. 19.

(155) IDEM p. 20.

nes que se expresan para los salarios mfnimos generales). Teóricamente es posible pensar en un salario mfnimo que pudiera extenderse a toda la República, pero ello supondría una cierta uniformidad en las condiciones sociales y económicas del país, que aún está lejos de alcanzarse..." (156).

A). - DESCRIPCIONES DE OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES

A LOS QUE SE FIJO SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

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 recomienda que se despachen los documentos sin importancia, analiza y redacta breves descripciones del contenido de los documentos, para facilitar el sistema de fichero; protege y conserva los archivos.

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, buretas, balanzas y autoclaves; reporta des(156) Comisión Nacional de los Salarios Mfnimos. Investigaciones y estudios referentes a la fijación de los salarios mfnimos profesionales. p. 20

composturas 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 sustancias.

AUXILIAR PRACTICA DE ENFERMERIA. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita dispensa 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 expedientes 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; hace curaciones menores, inyecta, aplica sueros y premedica a enfermos que van a ser operados; asiste en operaciones y partos, auxilia en cunas e incubadoras, lleva niños a su alimentación materna, los baña y les aplica medicamentos en su caso. Vigila enfermos en convalecencia y hace los registros de alta de los pacientes.

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 un contador. Para el efecto, hace el registro de las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor, clasifica y verifica comprobantes o docu--

mentos 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.

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 suma, 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 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.

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.

CARPINTERO DE OBRA NEGRA. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, hace o fabrica con madera estructuras semipermanentes tales como: tarimas, cimbras, andamios y otras. Para el efecto encajona castillos, hace cajones para el colado de cimentaciones, dadas, traves, coloca puntales y refuerza de tal manera las estructuras que fabrica que resisten el peso de presiones del concreto durante su fraguado. Puede también en el desarrollo de su trabajo usar otro tipo de materiales tales como: cartón comprimido, lámina, formas de plástico, telas y otros.

COCINERA (O) (MAYORA) EN RESTAURANTES, FONDAS Y DEMÁS 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 esta

blecimientos 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: fríe, 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, rebanadoras, batidoras, asadoras y otra utillería de cocina.

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.

COSTURERO(A) EN CONFECCION DE ROPA EN TRABAJO A DOMICILIO. Entendiéndose como tal a quien se le entrega material habili

tado 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 un trabajador normal, en condiciones de trabajo también normales, en 8 horas de labor efectivas obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado, más la porción correspondiente al séptimo día.

CHOFER ACOMODADOR DE AUTOMOVILES EN ESTACIONAMIENTOS. Se entiende 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.

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 intervención. - Para 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 correspondiente, 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.

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.

DEPENDIENTE DE MOSTRADOR EN FERRETERIAS Y Tlapalerías. Se entiende 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 ferretería y tlapalerías 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.

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 distribuidoras. 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.

ENCARGADO DE BÓDEGA Y/O ALMACEN. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, controla las entradas y salidas de materiales, productos, mercancías o cualesquiera que sean los artículos que se manejen en la bodega o almacén de la que es responsable. Para el efecto, vigila el orden de las mercancías en los casilleros, hace o vigila las entregas de las mismas mediante vales, requisiciones, pedidos u otros, registra o manda registrar las entregas de mercancías según lo requiera el sistema establecido, lleva registros, cardex, listas y archivo de los movimientos que hace diariamente, hace reportes, informes y listas de materiales faltantes, puede formular pedidos y hacer facturas.

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 medi-

camentos, 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 partos, supervisa la cuna y vigila la correcta administración de medicinas y alimentos a los niños. Supervisa la sala y distribuye el trabajo entre auxiliares de enfermería. Generalmente es jefa de enfermeras auxiliares.

FIERRERO EN CONSTRUCCION. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, corta varillas de fierro para construcción, alambrón y alambre, dobla y forma estos materiales según sea necesario, los amarra y coloca de acuerdo con los dibujos planos o indicaciones que reciba de su jefe. Para el efecto se vale de herramientas tales como dobladores, grifas, ganchos, pinzas, cortadores y otras propias del oficio, usa el metro para tomar medidas, y en ocasiones se vale de sopletes para cortar o doblar varillas muy gruesas.

FOGONERO DE CALDERA DE VAPOR. Se entiende como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, hace funcionar y mantiene una o varias calderas para el suministro de agua caliente, vapor o energía. Para el efecto, acciona las válvulas para mantener el agua en el correcto nivel, carga el comustible utilizando una pala o accionando la alimentación de gas, petróleo u otro combustible, enciende la caldera, cuida que la presión y temperatura del vapor sean las ade

cuadas y vigila su correcto funcionamiento. Purga la caldera cada vez - que es necesario.

LUBRICADOR DE AUTOMOVILES, CAMIONES Y OTROS VEHICU
LOS DE MOTOR. Entiéndese como tal al trabajador que en cumpli -
 miento 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 (carrocerías, chapas, bisa -
 gras y otros); revisa los niveles del aceite del cárter, caja de velocida -
 des, 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.

MAESTRO EN ESCUELAS PRIMARIAS PARTICULARES. Enten -
 diéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden ver -
 bal o escrita, imparte sus clases en alguna o varias instituciones priva -
 das de enseñanza. Para el efecto asiste al lugar de su trabajo a un hora -
 rio fijo, controla la asistencia de sus alumnos, imparte sus clases (pre -
 viamente preparadas), hace pruebas y exámenes periódicamente, lleva -
 control del adelanto de cada uno de sus alumnos por el resultado de las
 pruebas y exámenes, hace reportes de los resultados (calificaciones) -
 tanto para el plantel como para cada uno de sus alumnos, se encarga de

la disciplina de su salón de clases. Se ajusta, para dar sus clases, por un programa ya sea de la S. E. P. o del plantel para el que presta sus ser vicios.

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. Pa ra el efecto, alimenta a las aves, limpia las jaulas, gallineros e incubadoras si las hay; esparce desinfectantes en los gallineros, administra va cunas, de manera de proteger a las aves contra enfermedades. Puede en ocasiones mantener registro de alimentación y producción. Puede también en su caso, encargarse de operaciones de incubación de huevos fér tiles, clasificación, empaque y despacho de huevos y aves.

MECANOGRAFO(A). Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, mecanografa 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, nómi--nas, pedidos, facturas, solicitudes u otros documentos. Llena formas, tarjetas y machotes impresos; maneja su archivo, controla expedientes y lleva records en tarjetas. Puede realizar labores simples de oficina y en ocasiones atiende la recepción y el teléfono. Este trabajador debe rá escribir a máquina 235 golpes por minutos.

OFICIAL ALBAÑIL COLOCADOR DE MOSAICOS Y AZULEJOS. -

Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, construye e instala entrepaños de mosaico, azulejo, lo seta y otros materiales decorativos usados en la construcción y decoración de casas y edificios. Para el efecto, selecciona, prepara, corta y da forma a los materiales que va a colocar. Combina las piezas y las dispone según los diseños a lograr, prepara la superficie sobre la que va a colocar los materiales decorativos, usando argamasa, cemento, yeso y otros y va engastando las piezas, usando para esto las herramientas propias del oficio, tales como cuchara, plomada, nivel, escuadra, regla, espátula y otras. Hace retoques, rellena juntas, limpia, pule y acaba las superficies.

OFICIAL CAJISTA DE IMPRENTA. Entendiéndose como tal al trabajador 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 emplearse, mide con el tipómetro, coloca los tipos en el componedor y los ajusta línea por línea utilizando plomadas, interlíneas, cuadratinas, 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 directa de -- las herramientas que utiliza.

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 comercio o industrias. En ocasiones para ejecutar un trabajo se vale de planos o croquis y diseños.

OFICIAL DE ALBAÑILERIA . Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza labores de construcción y reparación de cimientos, muros y obras completas con ladrillo, cemento, piedras y materiales similares, reviste muros, paredes, techos y suelos en las edificaciones con ladrillo y piezas de mosaico. Para el efecto, hace la mezcla de cemento, hace cimientos, forma muros pegando tabiques, hace amarres y castillos, arma varillas para traveses, hace cimbras y cueles de concreto; hace andamios, coloca tu-

bos de albañal, hace aplanados, recubre pisos y paredes, pone azulejos y mosaicos y otras labores de albañilería.

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.

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 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 desecada: 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.

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 sastre-
rfa. Para tal efecto corta la tela o recibe los materiales habilitados de acuerdo a los moldes, u órdenes de trabajo recibidas: y procede a coser las a mano o a 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 8 horas de labores efectivas, obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado, más la proporción correspondiente al séptimo día.

OFICIAL EBANISTA EN FABRICACION Y REPARACION DE MUE

BLES. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, fabrica y repara muebles (generalmente de buena calidad) normalmente en fábricas o talleres y ocasionalmente 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 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 sa

lidas 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 ELECTRICISTA REPARADOR DE MOTORES Y GENERADORES EN TALLERES DE SERVICIO AL PÚBLICO. 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 reembobinado. 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 responsable del mismo y de las demás herramientas a su cargo. En su caso, supervisa las labores del ayudante.

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, reelevador 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 herramienta 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 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, colchonetas y cojines rellenos. Para el efecto, coloca y adapta resortes al armazón, llena la funda de espuma 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, cu

chillas, martillo, engrapadoras, desarmadores, aguja de bastear hilo y otras similares.

OFICIAL GASOLINERO. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, atiende y da servicio al público en una gasolinera, suministrando a los clientes, gasolina de varias clases, aceites, aditivos, electrolitos y otros artículos necesarios para sus vehículos. Para el efecto al iniciar su turno recibe por inventarios las existencias de combustibles, aceites, aditivos y otras mercancías, revisando los medidores de las bombas. Durante su jornada despacha gasolina y combustible, cobrando al cliente su importe, al terminar su turno entrega por inventarios los combustibles y demás artículos, así como el dinero proveniente de las ventas.

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 para los remaches o pernos; junta las piezas valiéndose de los diversos tipos 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 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 proporcionen; 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.

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 la

bor efectiva obtenga por lo menos el salario mínimo profesional antes indicado más la proporción correspondiente al séptimo día.

OFICIAL LINOTIPISTA EN PERIODICOS E IMPRENTAS. Enten--diéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, maneja, prepara y opera un linotipo. Para el efecto, recibe el o los originales de los artículos, escritos, anuncios o textos a copiar así mismo las instrucciones en las que se le dan las condiciones en que debe copiar, tales como tamaño, tipo, espacio y otras; prepara su linotipo, hace el copiado línea por línea, saca las matrices, después de fundidas y formadas se sacan las pruebas, y si hay errores, los corrige.

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 herramienta, tales como sincógrafos, osciloscopios, tacómetros, juegos de llaves y desarmadores, pinzas y demás instrumentos y equipo que utiliza.

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

OFICIAL PINTOR DE CASAS Y EDIFICIOS. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, prepara superficies y aplica capas de pintura, barniz, laca o productos similares en interiores y exteriores de todo tipo de construcciones. Para el efecto, acondiciona la superficie que va a pintar, lijándola, resañándola, aplicando sellado o plaste. Prepara la pintura agregándole solvente o agua, iguala tonos y pinta la superficie: repitiendo la operación las veces necesarias para que la aplicación se uniforme. Utiliza brochas, pistola de aire, rodillo, cubetas, andamios y escaleras.

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 las labores de pulido y encerado. Es responsable directo del equipo y herramientas que utiliza en su labor.

OFICIAL PLOMERO EN LA 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, seguetas, limas, cinceles y tarrajas.

OFICIAL PRENSISTA EN IMPRENTA. Entendiéndose como tal al trabajador 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 correcto funcionamiento de la máquina, así como la lubricación y mantenimiento.

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 televisores. Utiliza en su trabajo equipo y herramientas tales como: voltímetro, osciloscopio, eliminador de baterías, probador de bulbos, generadores de señales, cautín, pinzas, desarmadores y otros; siendo responsable del equipo y herramienta que utiliza y supervisa en su caso, las labores del ayudante.

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 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.

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 tipos de material, los revestimientos y tapicería de muebles de todo tipo. Para el efecto, quita forros, repara enresortado, pone alambres, amarres, grapas, marcas o resortes nuevos, según el caso, coloca rellenos de material aprovechable o lo reemplaza por nuevo, según se encuentre 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 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 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, plafones, 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, re-

mienda y recose.

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 sustituir sólo una parte de la suela y del ta--cón.

OPERADOR DE CAMION DE CARGA DE VOLTEO. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, maneja y opera un camión de volteo acarreando materiales de construcción u otros materiales. Para el efecto recibe el camión, checa la gasolina, el aceite, la presión de las llantas y general todo lo necesario para el funcionamiento correcto del vehículo; se dirige al lugar en que recibe la carga que va a transportar y la lleva al lugar de destino, la descarga utilizando los controles del camión de volteo y regresa al lugar de origen para recibir nuevas órdenes.

OPERADOR DE MAQUINARIA AGRICOLA. Entendiéndose como tal al trabajador, que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza funciones de operación de una o varios tipos de máquinas o instru-

mentos 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 mar cha 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, re colectar y operaciones análogas. 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.

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 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.

PEINADORA (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, hace 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.

PLANCHADORA 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.

RECAMARERA EN HOTELES DE PRIMERA Y SEGUNDA CATEGORIA (1). 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 aseca la habitación; hace las camas y cambia las sábanas y fundas; aseca 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.

RECEPCIONISTA EN GENERAL. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, recibe a las personas que llegan a un establecimiento, saluda al visitante y averigua lo que desea, le proporciona la información requerida, lo anuncia y lo conduce ante la persona indicada. Atiende las llamadas telefónicas, toma y pasa recados, lleva registro de visitantes, y normalmente tiene asignadas otras labores de oficina, tales como recibir la correspondencia, escribir a máquina, recibir documentos a revisión, llevar registros

y puede, en su caso, realizar otras tareas de oficina simples.

SOLDADOR CON SOPLETE O CON ARCO ELECTRICO. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, suelda, une, rellena o corta piezas de metal. Para el efecto hace uso de máquinas soldadoras eléctricas o de sopletes de oiacetileno, electrodos, barras de soldadura de varios tipos, según sea el metal a soldar; también hace soldadura sin material de aporte, opera máquinas de soldar de arco sumergido, equipos de soldadora de argón, helio, nitrógeno o procesos similares. Usa para su protección caretas de vidrio oscuro, guantes, petos de cuero o asbesto, gafas de soldador y otros apropiados del oficio.

TABLAJERO Y-O CARNICERO EN MOSTRADOR. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, destaza, corta, prepara, limpia, pesa y vende al público carne de reses, puerco y otros animales, en establecimientos dedicados a esta actividad. Para el efecto hace uso de herramientas tales como cuchillos, chairas, tajos, sierra manual o eléctrica, machetes, molinos de carne, aplanadores de carne y otras propias del oficio. Puede en algunos casos encargarse de hacer longaniza.

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 grabados, en

taquígrafa y mecanografía, utilizando máquinas de escribir. Para el efecto, toma dictados orales o por otros medios, 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 taquígrafa un mínimo de 70 palabras por minuto.

TRABAJADORA SOCIAL. Se entiende como tal a la persona que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, realiza las labores encaminadas a estudiar y solucionar problemas de orden social y familiar. Ayuda a los individuos y a las familias a comprender y resolver sus dificultades. Para tal efecto, realiza encuestas socio-económicas para determinar problemas habitacionales y de desarrollo de la comunidad, orienta en problemas de nutrición y de pedagogía infantil, así como de rendimiento escolar y según el caso supervisa escuelas primarias. Puede también aconsejar sobre prevención de accidentes y requerir servicios médicos y hospitalización cuando éstos ocurran; orienta sobre servicios de casas de cuna y estudia problemas sobre readaptación infantil a hogares sustitutos.

VENDEDOR DE PISOS DE APARATOS DE USO DOMESTICO. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, vende aparatos de uso doméstico tales como: refrigera

dores, lavadoras, estufas, televisores y consolas de sonido, dentro de un establecimiento de comercio al por menor. Para el efecto, averigua la clase y calidad que el cliente desea, le ayuda a efectuar su elección - proporcionándole datos sobre el mismo, haciendo, si esto le es solicitado, demostraciones del artículo y recomendaciones sobre su uso. Propone al cliente, si éste no se decide, otros productos similares. Proporciona también datos sobre planes de venta a crédito. Hace los cálculos - e informa sobre los intereses en ventas a plazos. Al realizarse la venta se encarga de hacer los documentos necesarios, toma datos para el envío de la mercancía y hace y/o vigila que se hagan las remisiones respectivas.

YESERO EN CONSTRUCCION DE EDIFICIOS Y CASAS HABITACION. Entendiéndose como tal al trabajador que en cumplimiento de una orden verbal o escrita, hace el acabado de muros, techos, columnas y otros, aplicando a éstos una capa de yeso, recubre también del mismo material, falsos plafones, divisiones y entrepaños. Para el efecto, prepara el yeso mezclándolo con la cantidad de agua necesaria, lo deja que fragüe un poco para que pueda ser aplicado, limpia la superficie en que va a aplicarlo, picando, raspando, nivelando y humedeciendo con agua, aplica el yeso utilizando una cuchara de albañil o una llana, reglas de madera, cuñas, espátulas y otras. Puede construir para llevar a cabo su trabajo, andamios de madera, estructuras semipermanentes de

madera o de otros materiales. (156 bis)

VII. -SALARIO MINIMO DEL CAMPO.

El artículo 93 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece -- que " los trabajadores del campo dentro de los lineamientos señalados -- por el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus ne- cesidades".

El salario mínimo del campo será fijado siguiendo el mismo pro- cedimiento establecido por la Ley para la fijación de los salarios míni- mos generales y profesionales.

Debiendo entender por trabajador de campo los que " ejecuten - los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y fo- restales, al servicio de un patrón" (según lo establece el artículo 279 - de la propia Ley del Capítulo VIII bajo el rubro " Trabajadores del Cam- po").

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en sus comenta--

(156 bis) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia Vigente, Bibliografía y prontuario. México 1974 23a. Edición. Editorial Porrúa, p. 631-673.

rios a la Ley Federal del Trabajo proporcionan una definición, considerando trabajador de campo " a quién presta servicios a un patrón, en la agricultura y la ganadería" (157).

VIII.-SALARIO MAXIMO.

Como polo opuesto al salario mínimo podemos citar el caso del salario máximo que se fijó en el siglo XIV en Francia e Inglaterra a consecuencia de la peste negra; que era un límite sobre el cual no era posible un pago superior aún cuando el trabajador lo pidiera o lo pudiese ganar ya que de situarse dentro de esta hipótesis se harían merecedores a la pena de muerte.

El sistema desapareció por completo pero resurgió con posterioridad en Europa con la intervención del Estado para detener la inflación. (158).

IX.-CONCEPTO LEGAL.

A) La Ley de 31 antes de la reforma de 1962 establece en su artículo 99 que :

(157) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia Vigente, Bibliografía y Prontuario, p. 133.

(158) Cfr. Ob. cit. Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. -- Volúmen II p. 381.

" Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

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

Relacionando este artículo con el 416 de la propia Ley que establece que :

" Instaladas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda, dentro de un plazo no mayor de treinta días, estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto, recabarán toda clase de datos e informes, sobre :

II .- El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador " .

Estudiados en conjunto estos dos textos de los artículos trans--

critos se puede notar la contradicción en que incurren al hablar el artículo 99 de "necesidades normales" y el 416 de "necesidades mínimas" -- cambiando por completo el sentido y suscitándose con razón comentarios en el sentido de que debería entenderse de que el artículo 99 se refería a un salario vital mediante el cual se fijarían únicamente la cantidad necesaria para cubrir las necesidades materiales y de reproducción para el trabajador.

Después de la reforma de 1962 el artículo 99 cambió su redacción quedando de la forma que a continuación transcribimos :

" Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en un 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".

En este artículo ya se precisa que salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador.

B) La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 define al salario mínimo en el artículo 90 en los mismos términos que el artículo 99 de la Ley de 31 después de la reforma con la única diferencia de que la Ley de 31 habla de que " puede pagarse " y la de 70 de que " debe recibir ".

X. - NUESTRA OPINION.

Consideramos que el término salario mínimo es eminentemente jurídico y que es la cantidad menor que el derecho permite fijar para remunerar la prestación de un servicio, es decir, no lo pactan libremente las partes sino que es de carácter obligatorio y lo definimos como la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por la prestación del servicio y durante el tiempo que esté a disposición del patrón, sin exceder los máximos legales.

De nuestra definición anterior se desprende que aceptamos la de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sosteniendo que el pago del salario -- mínimo es obligatorio aún cuando no se esté a las órdenes del patrón -- las ocho horas que integran la jornada de trabajo.

X. - NUESTRA OPINION.

Consideramos que el término salario mínimo es eminentemente jurídico y que es la cantidad menor que el derecho permite fijar para remunerar la prestación de un servicio, es decir, no lo pactan libremente las partes sino que es de carácter obligatorio y lo definimos como la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por la prestación del servicio y durante el tiempo que esté a disposición del patrón, sin exceder los máximos legales.

De nuestra definición anterior se desprende que aceptamos la de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sosteniendo que el pago del salario mínimo es obligatorio aún cuando no se esté a las órdenes del patrón -- las ocho horas que integran la jornada de trabajo.

CAPITULO QUINTO

LA PROBLEMATICA DEL SALARIO MINIMO

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA - II CUANTIFICACION DEL SALARIO MINIMO - A) Antecedentes - B) Integración de las Comisiones - C) Comisión Nacional. Su funcionamiento - D) Comisiones Regionales. Su funcionamiento - III REGIMEN TRIBUTARIO - IV VIGILANCIA - A) Nociones Generales - B) La Inspección en la Ley Federal del Trabajo - V SISTEMA DE EMERGENCIA - A) La Huelga - B) Movilidad del Salario Mínimo - VI DATOS ESTADISTICOS - VII SANCIONES - A) Sanciones en la Ley Federal del Trabajo - B) Fraude al Salario - a) Motivo de este estudio - b) Qué es el delito - c) La tutela jurídica o bien tutelado - d) La Tipicidad - e) El delito del Fraude al Salario - f) Necesidad de un delito especial - g) Proyecto de Adición de un artículo a la Ley Federal del Trabajo - h) Observaciones al Proyecto - VIII DE LA PROTECCION AL SALARIO - A) Descuentos al salario mínimo - B) Inconstitucionalidad de los descuentos en tratándose del mínimo - C) Por qué son Inconstitucionales las Fracciones II, III y IV del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo - D) Los descuentos en juicios civiles en materia de Derecho Familiar - IX EL CONTRATO DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DE LA FAMILIA - A) Trabajador doméstico - su concepto - a) Concepto Etimológico - b) Su concepto y denominación en la Ley de 31 y en la de 70 - B) Antecedentes socio-económicos de los trabajadores al servicio de la familia - C) El Contrato de Trabajo Doméstico en la Ley de 31. D) El Contrato de Trabajo Doméstico en la Ley de 70 E) La Constitución y el Trabajo Doméstico - X SOLUCIONES.

LA PROBLEMATICA DEL SALARIO MINIMO

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Salario Mfínimo, adn cuando es una medida tendiente a proteger a la clase laborante de más urgentes necesidades económicas, por los complejos problemas sociales que conducen a la postergación de los trabajadores menos preparados o sin ninguna especialidad así como la presión de los industriales de conseguir mano de obra barata, surgiendo la necesidad de que el Estado garantice un pago mfínimo que haga factible la supervivencia de este sector o del sector más modesto de la clase laborante, lo que en efecto es una conducta positiva, crea una serie de interrogantes cuya problemática puede ser anunciada conforme a los problemas que suscita.

En primer término, ante la aflicción del constante aumento de la vida, de los procesos inflacionarios, incontenibles, en el mundo y que se

alguna opinión de expertos economistas no va a ser posible detener ni controlar por muchos años, por lo que en cálculos aún conservadores atribuyen que ningún control eficaz podrá haber en la próxima década, surgiendo un primer planteamiento, existiendo una relación constante entre salarios y precios, el aumento de los salarios mínimos en forma periódica afecta básicamente a alimentar el proceso inflacionario.

¿ Son suficientes los aumentos anuales que se proyectan conforme a la próxima reforma para dentro de esa periodicidad aumentar los salarios?. Cuando en los procesos inflacionarios actuales de los que es un ejemplo bien conocido el de Argentina, en que de un día para otro, los aumentos son no solo incontrolables, sino que desproporcionados a grado tal que no puede ni preverse ni tenerse asegurado que el salario mínimo que hoy se estima como tal, al día siguiente satisfaga su sentido y su definición.

¿ Es conveniente el actual funcionamiento de los organismos burocráticos encargados de fijar el salario mínimo, cuyos estudios son lentos en relación con el alza inmoderada de la vida?. ¿ Mantener esta organización o depurarla para hacerlo ágil o bien hacer desaparecer esos organismos sustituyéndose por otros que tengan mejor organización y formas más expeditas para considerar los aumentos a medida que las circunstancias lo vayan requiriendo?

¿ Es el salario mínimo con todos los problemas que encierra la-

solución más adecuada de proteger a los trabajadores que forman la mayoría de la clase obrera ?

¿ Existe otra medida de protección o de tutela que pudiera ser ejercitada con mayor eficacia ?

¿ Se encuentra protegido el salario en general y el salario mínimo general o profesional contra los abusos de la clase patronal que pretenden evadir su pago o parte de él ?

¿ Es eficaz el artículo 387 en su fracción XVII del Código Penal Federal para proteger al salario ? ¿ Se aplica en la práctica o constituye letra muerta ? ¿ Se refiere el dispositivo citado al salario en general o únicamente al salario mínimo ? ¿ Es necesaria la creación de otras disposiciones para proteger al salario ?

¿ Se aplican las sanciones administrativas de la Ley Federal del Trabajo a los patrones que no pagan el mínimo ? ¿ Cumplen con la tarea que se les ha encomendado a los inspectores del trabajo ? ¿ Está el salario mínimo en sus dos aspectos profesional y general sujeto a algún régimen tributario ? ¿ Es el salario móvil una solución al problema de la carestía de la vida ?

Todas estas interrogantes por su complejidad y dificultades no son de fácil solución, su planteamiento de suyo difícil es infinitamente más fácil que su solución no digamos teórica, sino que desde el punto de

vista de la práctica encuentra obstáculos insuperables, al grado de que podemos afirmar que frente a algunos planteamientos que crea su problemática no avizoramos solución.

En este trabajo nos proponemos resolver la problemática planteada respondiendo a las preguntas anteriormente formuladas y proponiendo la solución a los mismos.

II. - CUANTIFICACION DEL SALARIO MINIMO

La cuantificación del salario mínimo al igual que su fijación corresponde tanto a la Comisión Nacional como a las Comisiones Regionales de los salarios mínimos que fueron creadas con la reforma al artículo 123 Constitucional y a las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre y el 31 de diciembre de 1962.

A). - ANTECEDENTES

La Constitución Política de 1917 fué la primera en consignar en el mundo garantías sociales creando postulados de reivindicación social en su artículo 123 entre otras como lo es la institución de salarios mínimos; establece en sus fracciones VI y IX que el salario mínimo se fijaría por Comisiones Especiales que se formarían en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado.

En el año de 1929 para ser preciso el 31 de agosto, se reforma la

Constitución en el artículo 73 fracción X desapareciendo la facultad que tenían los Estados de legislar en materia del trabajo quedando como atribución exclusiva del Congreso de la Unión la de expedir leyes sobre trabajo.

El 18 de agosto de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo estableciendo en ella que el salario mínimo se fijaría por comisiones especiales en cada municipio supeditándolas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En 1933 se reforma la fracción IX del artículo 123 Constitucional, subordinando las Comisiones Especiales y Municipales a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

En diciembre de 1961 es enviada una iniciativa de reformas a las fracciones VI y IX del artículo 123 al Congreso de la Unión, por el entonces Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos donde se consideraba que la fijación de los salarios mínimos por Municipios, era insuficiente y defectuosa porque la división de los Estados de la Federación en Municipios obedecen a razones políticas e históricas y es así como propuso que la fijación de los salarios mínimos generales se hiciera en función de zonas económicas y propone incorporar a nuestra legislación los salarios mínimos profesionales creando así en la reforma de 1962 a la fracción VI del artículo 123 publicada el 21 de noviembre del mismo año, nuevos órganos encargados de la fijación de los salarios mí-

nimos que son la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, dando por resultado consecuentemente la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1962.

B).- INTEGRACION DE LAS COMISIONES

Tanto la Comisión Nacional como las Regionales de los salarios mínimos estarán integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones, y del Gobierno, de conformidad con lo establecido en la fracción VI del artículo 123 de la Constitución.

C).- COMISION NACIONAL. SU FUNCIONAMIENTO.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes :

1. - Ser mexicano, mayor de 35 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
2. - Ser Licenciado en Derecho o en Economía;
3. - Haberse distinguido en estudios de Derecho y del Trabajo y económicos;

4. - No pertenecer al Estado Eclesiástico ;

5. - No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes :

1. - Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo elaborado por la Dirección Técnica ;

2. - Ir lo menos una vez al mes deberá reunirse con el Director y los Asesores Técnicos ; deberá vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar las Investigaciones y estudios que juzgue convenientes ;

3. - Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión ;

4. - Citar y presidir las sesiones de Consejo de Representantes ;

5. - Girar las instrucciones que juzgue convenientes para el mejor funcionamiento de las Comisiones Regionales ; y

6. - Las demás que le confieran las leyes.

El Consejo de Representantes se integrará de la siguiente manera:

1. - Con la representación del gobierno compuesta por el Presi-

dente de la Comisión que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del Gobierno y de dos asesores, con voz informativa designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social;

2. - Con un número igual no menor de cinco ni mayor de quince, de representantes secretarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, designados cada cuatro años de conformidad con la convocatoria que para el efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patronos no hacen la designación de sus representantes, lo hará la misma Secretaría;

3. - El Consejo de Representantes deberá quedar integrado a más tardar el primero de julio del año que corresponda.

Los representantes asesores a los que hicimos referencia anteriormente marcado con el número uno, deberá reunir los siguientes requisitos: Ser mexicanos, mayores de 30 años en pleno ejercicio de sus derechos, con título de Licenciado en Derecho o en Economía, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes: Ser mexicanos, mayores de 25 años, estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Consejo de Representantes tendrá las atribuciones siguientes :

1. - Determinar, en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones ;
2. - Aprobará anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;
3. - Conocerá del dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictará resolución determinando la división de la República, en zonas económicas y el lugar de residencia de la Comisión, en cada una de ellas publicando su resolución en el Diario Oficial de la Federación ;
4. - Practicará y realizará directamente las investigaciones y estudios que estime pertinentes antes de aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y podrá solicitar a la Dirección Técnica que efectúe estudios complementarios ;
5. - Designará una o varias comisiones o técnicos para que realicen estudios especiales ;
6. - Revisar las resoluciones de las Comisiones Regionales, modificándolas o aprobándolas según lo juzgue conveniente ;
7. - Fijar los salarios mínimos generales y profesionales, en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las Comisiones Regionales.

8. - Los demás que les confieran las leyes.

La Dirección Técnica la integrará: Un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría y con un número igual de Asesores Técnicos Auxiliares designados por los Representantes de los trabajadores y los patronos.

La Dirección Técnica tiene las atribuciones siguientes:

1. - Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formular el dictamen correspondiente y someterlo al Consejo de Representantes.

2. - Proponer al Consejo de Representantes, modificación de las zonas económicas, siempre que existan circunstancias importantes que la justifiquen.

3. - Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios para las Comisiones Regionales y para el Consejo de Representantes, para que puedan éstas fijar los salarios mínimos, debiendo determinar con los estudios efectuados, las condiciones económicas generales de la República y de las zonas en que se hubiese dividido el territorio nacional, clasificando también las actividades de cada zona económica el costo de la vida por familia, el presupuesto indispensable para la satisfacción y necesidades de cada familia, como son las de orden material y

les como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, las de carácter social y cultural, tales como espectáculos, práctica de deportes, escuela, bibliotecas y otros centros de cultura, estudiará también las condiciones económicas de los mercados consumidores.

Solicitará toda clase de informes a las instituciones oficiales, federales y estatales que se ocupen de los problemas económicos tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, a las cámaras de comercio y de industria, organizaciones sindicales, etc., recibirá también los estudios y estudiará las sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones, preparando en esta forma un informe por cada zona económica que contendrá el resumen de las investigaciones y los estudios que hubiese efectuado, sometiéndolos a la consideración de las Comisiones Regionales.

4. - Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales, y
5. - Las demás que le confleren las leyes.

D). - COMISIONES REGIONALES, SU FUNCIONAMIENTO.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, funcionarán en cada una de las zonas económicas en que se divida el territorio nacional y sus resoluciones no son definitivas sino que serán revisadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual podrá aprobarlos o modificarlos en lo que estime conveniente. Las Comisiones Regionales se integrarán cada cuatro años, de conformidad con las disposiciones siguientes:

- 1. - Por un Representante del Gobierno que funcionará como Pre

sidente nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con los Gobernadores de las Entidades Federativas comprendidas en las zonas. El Presidente será asistido por un Secretario.

2. - Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes que los trabajadores sindicalizados y de los patrones designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de que no hagan los trabajadores y los patrones la designación oportuna, la hará la misma Secretaría.

3. - En aquellas zonas en que no existan trabajadores sindicalizados, los representantes serán designados por los trabajadores libres.

Las Comisiones Regionales se integrarán al mismo tiempo que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional y tendrán las atribuciones siguientes:

1. - Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de las mismas.

2. - Conocer el Informe que someta a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional.

3. - Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes antes de dictar resolución.

4. - Fijar los salarios mínimos generales y profesionales de la zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional.

5. - Informar a las Comisiones Nacionales cada quince días del desarrollo de su trabajo.

6. - Las demás que les confieran las leyes.

III. - REGIMEN TRIBUTARIO.

La Ley del Impuesto sobre la Renta en el Título Tercero " Del Impuesto al Ingreso de las Personas Físicas," Capítulo Primero Del Impuesto sobre los Productos del Trabajo" establece en el artículo 48 que clase de ingresos son objeto de impuesto y en el artículo 50 cuáles quedan exceptuados y para hacer el estudio correspondiente es necesario hacer la transcripción de los mismos :

Artículo 48. - Son objeto del impuesto a que se refiere este capítulo, los ingresos en efectivo o en especie que se perciban como remuneración del trabajo personal.

Entre los ingresos mencionados en el párrafo anterior, quedan comprendidos las contraprestaciones, cualquiera que sea el nombre que se les designe, ya sean ordinarias o extraordinarias, incluyendo viáticos, gastos de representación, comisiones a trabajadores, premios, gratificaciones, participación de los trabajadores en las utilidades, rendimientos, honorarios y otros conceptos.

Artículo 50. - Quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo:

II. - Los ingresos por concepto de :

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

cas y las indemnizaciones por cese o separación sobre la base de dicho salario.

El artículo 123 consignó una protección absoluta al salario mínimo estableciendo en la fracción VIII que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento" criterio que afirmó -- la Ley Reglamentaria en el artículo 97 que a la letra dice: " Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo 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 estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV. - Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y

no podrán exceder del 10% del salario".

Estas cuatro excepciones para efectuar los descuentos a los salarios mínimos son justificables pero inconstitucionales de conformidad a lo establecido en la Fracción VIII del artículo 123 antes citado, como se puede observar no establece la Ley que el salario mínimo se le puedan hacer descuentos con motivo de impuesto.

Relacionando los preceptos anteriormente citados con la Fracción VI del artículo 123 Constitucional que establece " que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales y profesionales " y el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se concluye que ambos son mínimos y que son así considerados por la Ley fundamental y por la Reglamentaria y que no existe razón lógica mucho menos legal que la Ley del Impuesto Sobre la Renta excepte de impuesto únicamente al salario mínimo general ya que dicha disposición debería de extenderse al salario mínimo profesional que también es mínimo y que cualquier descuento que se efectúe en él, es inconstitucional.

De lo que se concluye que el salario mínimo general no está sujeto a ningún régimen tributario y que el salario mínimo profesional debería encontrarse en iguales circunstancias ya que no existe ninguna razón de orden lógico o jurídico para que se efectúen los descuentos por causa del impuesto.

IV. - VIGILANCIA

A). - NOCIONES GENERALES.

La Inspección del Trabajo surge de las acepciones que la palabra inspección entraña, como " examen, observación de reconocimiento de algun o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad en alguna esfera y cual jurisdicción de los inspectores y organización de los mismos". (158)

La Inspección del Trabajo, designada también por algunas legislaciones con el nombre de Fiscalización del Trabajo, que sugiere la idea de vigilancia, revisión, etc., es un servicio oficial de carácter administrativo cuya función es vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales como lo establece el artículo 523 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Los textos más antiguos sobre la inspección del trabajo corresponden a España, en época de la Primera República, la Ley de 1873 de 24 de julio que encomendaba dicha tarea a los jurados mixtos, posteriormente en Francia, la Ley de 19 de mayo de 1874, que constituye una inspección laboral limitada a la vigilancia del trabajo de las mujeres y de los menores. Posteriormente en Inglaterra en 1883 la Ley Altorp que organiza en forma rudimentaria el trabajo de la fiscalización (159), poste-

(158) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Labo-
ral. Tomo II p. 755.

(159) IDEM p. 756 - 758.

riormente el Tratado de Paz de Versalles, en el artículo 427 inciso 9, establece que "deberá el servicio de Inspección de Trabajo tener por misión especial, asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión: duración del trabajo y de los descansos, - trabajos nocturnos, prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas: higiene y seguridad" (160), que fué adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1923.

B). - LA INSPECCION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Inspección en nuestra Ley Federal del Trabajo tiene las funciones siguientes :

1. - Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
2. - Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas del trabajo.
3. - Poner en conocimiento de la autoridad las diferencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en la empresa y el establecimiento.
4. - Realizar los estudios y acoplar los datos que soliciten -- las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía -

(160) Cfr. Ob. cit. Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. p. 759. Tomo II.

de las relaciones entre trabajadores y patrones.

5. - Las demás que le confiere las leyes.

La Inspección del Trabajo se integra con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones a que se hizo mención anteriormente. Serán nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por los Gobiernos de las Entidades Federales, debiendo reunir los siguientes requisitos: ser mexicano, mayor de edad, en pleno uso del ejercicio de sus derechos, habiendo terminado la educación primaria, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones, demostrar tener suficientes conocimientos de derecho del trabajo y de la seguridad social, debiendo tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones, no pertenecer al estado eclesiástico, no haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes atribuciones:

1. - Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo especialmente de las que establece los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamenta el trabajo de las mujeres y de los menores y las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

2. - Visitar las empresas y establecimientos durante las ho--

ras de trabajo, diurno y nocturno previa identificación.

3. - Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.

4. - Exigir la presentación de libros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo.

5. - Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

6. - Sugerir se eliminen los efectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo y un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas en caso de peligro inminente.

7. - Examinar la substancia y materiales utilizados en la empresa o en los establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

8. - Y las demás que le confieren las leyes.

Los Inspectores de Trabajo como hemos dicho anteriormente, son autoridades Administrativas, Federales o Locales encargadas de vigilar el cumplimiento de las leyes, de los contratos colectivos y de los contratos Ley, pero desgraciadamente no cumplen con sus funciones y con los deberes que se les han atribuido.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, concede una importancia especial a la Inspección del Trabajo que consiste no solo en supervisar las relaciones obrero-patronales sino que además se les encomienda la función de vigilar por medio de los inspectores de trabajo el cumplimiento del pago de los salarios mínimos generales o profesionales.

V. - SISTEMA DE EMERGENCIA.

A). - LA HUELGA. -

En un estudio del salario como este trabajo pretende ser, aunque en especial nos interesan los problemas relativos al salario mínimo, no puede dejarse sin estudiar, aunque sea mediante un análisis somero una de las armas de lucha reconocida por la legislación laboral como un derecho del trabajador organizado para conservar las conquistas obtenidas a través de los años de lucha, o mejorar las condiciones generales del trabajo, ya para revisar un contrato existente, o bien para obtener el contrato colectivo, o mejorar salarios u obtener prestaciones que impliquen una mejora colectiva.

" La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores". Esta definición se encuentra consignada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, pero recoge la concepción jurídica de los elementos que constituyen los elementos materiales objetivos del hecho, como lo es la suspensión del trabajo con carácter temporal llevado a cabo por trabajadores que se unen, asocian o se agrupan para suspender las labores, es una definición objetiva que descri

be el hecho, aun cuando para que esta suspensión alcance el contenido jurídico requiere que traiga aparejado el hecho mismo de la suspensión, -- un objeto que conforme al artículo 450 del propio Ordenamiento Sustantivo Laboral debe perseguir, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital; obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; obtener de los patronos la celebración del contrato - ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato - colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

De la anterior exposición tendremos que concluir que la huelga para estar considerada como tal, conforme a nuestro derecho, es indispensable que al hecho material de la suspensión del trabajo por trabajadores agrupados con una actitud común, la de la suspensión de las labores, requiere que se persiga un objetivo o finalidad consistente en la obtención de los que la ley permite conseguir a los trabajadores agrupados en sindicatos o asociaciones profesionales o la coalición de éstos para realizar o lograr el fin común permitido por la Ley en beneficio de los trabajadores, alentando así el que los trabajadores se agrupen en organizaciones profesionales, sindicatos o coaliciones que les permitan logros de --

beneficios colectivos, que le dan más consistencia y fuerza a la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora.

La huelga, ha constituido y constituye una arma de lucha y -- una barrera defensiva para el mantenimiento de las conquistas de los trabajadores, pero no siempre ha constituido un derecho del trabajador, por el contrario fué considerada como un acto antijurídico y castigado como delito. La etimología de la palabra "huelga" nos lleva al conocimiento de la antigüedad de su origen, proviene del idioma francés y su antecedente histórico se remonta desde la lejana época en que los obreros sin trabajo acudían a la plaza del Ayuntamiento de París denominada " Plaza de Greve" o " Plaza de Huelga", que era un terreno baldío sobre el cual el Sena había acumulado arena y pequeñas piedras, de ahí su nombre, -- (porque Greve, es la denominación que se da a una playa cuya superficie está formada por guijarros), antes de que se construyeran los muelles -- para encauzar el lecho de este río, a ese lugar acudían los obreros en -- busca de trabajo y los patronos a contratarlos, pero sucedía que no siempre sólo fueron a esa plaza obreros sin trabajo sino los que teniéndolo, -- cuando querían manifestar su inconformidad con las condiciones de trabajo se colocaban en huelga, (greve) lo que significa, en la Plaza de Greve, queriendo manifestar que estaban en espera de mejores propuestas -- de trabajo. Esta actitud de protesta, esta forma de suspensión del trabajo para acudir a pararse a la Plaza de Greve es el origen de su nombre-

y el antecedente histórico de la etimología. (161)

En nuestro idioma la palabra "huelga" viene de huelgo, que significa : pequeño descanso durante el trabajo, a su vez huelgo se origina en "holgar con raíz latina en follicare, respirar y figuradamente tomar aliento o descanso tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos". (162)

El concepto actual de la huelga, según Guillermo Cabanellas en el Diccionario de Derecho Usual es : " Lapsos en que no se trabaja. - - Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público. Por el contrario el " lock out" es la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio. " La huelga no es un conflicto de trabajo, sino un hecho que aparece como consecuencia de un conflicto de intereses y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo. La prueba de que la huelga y el conflicto colectivo son cosas distintas - aunque generalmente vayan unidos - está en el hecho muy visible de que existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores recurran a la huelga; y también existen huelgas que no tienen por origen una controversia económica o de

(161) Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II p. 679 y sig.

(162) IDEM. 682.

intereses. El conflicto precede a la huelga y es el origen de ésta". (163)

La huelga, es un arma de lucha de los trabajadores para defender los intereses de su clase, buscando mejoras económicas y prestaciones sociales, pero como arma de lucha, tiene también un sentido político, que en sentido estricto puede emplearse para obligar a un Gobierno a hacer concesiones de carácter económico-social que conduzcan a que el Gobierno encuentre soluciones de política económica que de otro modo constituyen para él problema de difícil solución, tal es el caso de los emplazamientos a huelga en los meses de septiembre del año anterior y del actual en que las huelgas planteadas, por medio de emplazamientos generales, sirvieron para propiciar los aumentos a los salarios, que si bien es cierto estaban justificados, había un trasfondo político para que el Gobierno pudiera dar paso al proceso inflacionario cuya existencia se pretendía negar, sin que se provocara un enfrentamiento de intereses sin aparente justificación, por lo que era propicio los planteamientos de alza de salarios, para que el Gobierno pudiera sin suscitar controversias directas entre el sector público y el industrial, en las que hubiera una causa que lo explicara, porque con independencia a que los salarios tenían que ser aumentados por los altos costos de la vida, - el proceso inflacionario retenido ficticiamente y de no haberse hecho el planteamiento político-económico de los emplazamientos a huelga, el al

(163) Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II p. 326-327.

za de los precios era inaplazable y aunque hubo declaraciones de que el alza de los salarios no afectaría los costos, como tal situación es consecuencia necesaria, los emplazamientos para el aumento de los salarios vinieron a constituir una solución que evitaba un abierto enfrentamiento que hubiera sido más negativo.

La breve exposición que hemos hecho respecto a la huelga por lo que ve a este trabajo, solamente interesa en cuanto a la Fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que es la huelga para conseguir el equilibrio entre los diversos sectores de la producción, porque en ella encaja perfectamente bien el aumento de los salarios, aun cuando en esta hipótesis obviamente deberá estar comprendido el salario mínimo, de acuerdo con la organización que tiene la fijación de éstos, difícilmente puede servir la huelga para conseguir el aumento o mejoramiento del salario mínimo, en primer término, porque éste lo fija el Estado, a través de los organismos creados para ese objeto, con una periodicidad de dos años y que en las reformas que están por producirse incluyen los aumentos en forma usual, pero evidentemente en una forma directa y como huelga con un sentido político su planteamiento produce el efecto a que condujeron las huelgas de septiembre del año pasado, y del actual en las que se consiguió el aumento de los salarios mínimos, pero no fue en una forma directa, por lo que debemos concluir que para resolver el más urgente y el más apremiante de los problemas del mejoramiento o aumento del salario mínimo como una forma de equilibrio de los diversos sectores de la producción, armonizando los derechos del-

trabajo con los del capital, no es hoy por hoy idónea la huelga, ni siquiera procedente en forma directa con un planteamiento concreto y referente al salario mínimo exclusivamente, por lo que a ese respecto conveniría ampliar el derecho de huelga, aunque tuviera que modificarse su organización actual de funcionamiento de las comisiones y los organismos encargados de fijarlo.

B). - MOVILIDAD DEL SALARIO MINIMO.

Para poder hacer el estudio correspondiente y para que se entiendan nuestros puntos de vista, es necesario conocer, qué se entiende por salario mínimo y para éso consultamos el Diccionario de Derecho Usual que lo define como: " el que por Ley o pacto está sujeto a alteraciones paralelas al nivel de vida" (164)

Todo lo anteriormente expuesto, nos conduce a meditar, si el salario mínimo que cada dos años se renueva y que ahora se renovará cada año de acuerdo con las Reformas Legislativas que pronto entrarán en vigor, podría modificarse el salario mínimo como si se tratase de un salario móvil conforme a las necesidades del aumento de la vida, que se determinan por crisis súbitas como acaba de ocurrir con el alza de los energéticos. La Ley no establece la movilidad del salario mínimo en forma expresa, pero estimamos que dada la naturaleza económica y

(164) Ob. cit. Cabanellas, Guillermo. Diccionario del Derecho Usual. Tomo IV. p. 11.

el propósito del salario mínimo al disponer que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y educativo de su prole, evidentemente comprende la necesidad de movilidad del salario, aun cuando no haya transcurrido el lapso de dos años para que sea aprobado el salario.

Los emplazamientos a huelga, que realizaron las centrales obreras en septiembre del año pasado, sin desconocer que tuvieron en su realización más sentido político en cuanto a la forma que se llevaron a cabo, creemos que el fundamento está imbuido en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, al ajustar el salario mínimo a las necesidades normales del jefe de familia como tal, pues de otro modo, su contenido económico no respondería al propósito jurídico que es de orden y carácter público. Lo mismo ocurrió en septiembre del año en curso, en que se mantuvo el ejecutivo en la misma política que el año anterior para elevar los salarios de los trabajadores, en el mismo criterio en cuanto a actitud y propósito, sostuvieron las Centrales Obreras, lamentablemente mientras los salarios de trabajadores que no perciben el mínimo lo empezaron a cobrar desde el primero de este año, a pesar de que sus necesidades económicas no están tan constreñidas como las del salario mínimo, los trabajadores que lo devengan dejaron de percibir un mes ocho días de ingresos por lo que sin ninguna explicación racional, política o jurídica justifique que la Comisión Nacional del Salario Mínimo no le hubiere dado efecto retroactivo al pago de éste ordenando se pagase desde-

el primero de septiembre del año en curso, que tanto hubiese servido a la clase más desvalida del país.

VI. - DATOS ESTADÍSTICOS :

" Durango, Dgo. - Salarios Mínimos - El ingreso que tenía el jefe de la familia antes del actual, ascendía a \$20.00 diarios; superior al presente, debido a que tenía un puesto de frutas en el mercado, pero se le enfermó un niño y se vio precisado a empeñar el establecimiento, que no pudo recuperar. El salario que actualmente tiene, solo lo ha percibido durante nueve meses antes de la fecha de la conversación que se tuvo con él.

" Un peón de campo en la localidad de Durango, tiene un salario de \$15.50 diarios en la zona 35; un peón de albañil gana \$19.50 diarios; los trabajadores calificados con salarios más altos son los mecánicos y los choferes que reciben un promedio de \$35.00 diarios.

" El trabajador conoce los derechos fundamentales que le otorga la Ley Federal del Trabajo, como son: la jornada de trabajo, descansos obligatorios, derecho a vacaciones, etc. Sin embargo, él no goza de esos beneficios y no los reclama por temor a ser despedido.

" Asimismo ha participado en manifestaciones, no de carácter sindical sino en movimiento de protesta contra el Gobierno del Estado, en la que participó toda la población económicamente activa de Durango,

apoyando a los estudiantes en 1965, cuando tomaron el Cerro del Mercado.

" No pudo opinar sobre los líderes sindicales porque no está sindicalizado; antes era trabajador no asalariado; su opinión sobre el patrón actual es buena; al igual que sobre los otros patrones anteriores que tuvo.

" Incumplimiento de los salarios mínimos. - Se estima que los trabajadores de la ciudad de Durango que reciben menos del salario mínimo general representan el 50% y de ellos gran parte pertenece a las ramas de comercio y servicios. Ese 50% recibe en promedio \$3.50 menos del salario mínimo legal.

" Por otra parte, la proporción de trabajadores del campo que se estima reciben menos del salario mínimo legal es de 30% pero únicamente perciben 50 centavos menos del monto legal establecido.

" Las causas o motivos a que se atribuye el incumplimiento del salario mínimo general son: 50% por exceso de mano de obra; 30% por falta de organización de los trabajadores y 20% porque los patrones tienen la costumbre de no pagarlo.

" Las causas o motivos de incumplimiento del salario mínimo del campo, son: en 50% porque los patrones tienen la costumbre de no pagarlo sobre todo cuando no es tiempo de cosechas; 30% por falta de organización de los trabajadores y el 20% restante por exceso de mano de obra.

" Tuxtepec, Oax. - Salario Mfñimo. - Respecto a los salarios mfñimos legales, afirmo que un peón de campo gana \$12.00 diarios, en tanto un peón de albañil percibe \$20,00 en el mismo lapso; y los trabajadores calificados mejor pagados son los obreros que laboran en la fábrica de papel de Tuxtepec, los cuales ganan \$45.00 diarios.

" Incumplimiento de los salarios mfñimos. - El trabajador está enterado del monto a que asciende el salario mfñimo legal en la zona, y opina que el 50% de los trabajadores de la localidad obtienen \$5.00 menos del salario mfñimo general vigente, considerando que en un 15% el motivo de este incumplimiento se debe a que los patrones tienen costumbre de no pagarlo, un 35% porque los trabajadores, por diferentes causas no exigen su cumplimiento y en un 50% por falta de vigilancia de las autoridades.

" De igual manera estima que el 70% de los trabajadores dedicados a las labores del campo, reciben un salario menor de \$7.00 al mfñimo legal y atribuye este incumplimiento, en un 15% a que los patrones tienen por costumbre no pagarlo; un 50% debido a que los trabajadores desconocen el monto del salario minimo legal y en un 35% a que los trabajadores no exigen el cumplimiento del salario mfñimo.

" El trabajador desconoce por completo los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo, aun cuando ha participado en huelgas sindicales. En la última que lo hizo es la efectuada el año pasado en el in-

genio donde labora, y tanto a sus líderes sindicales, como a sus patrones los tiene bajo muy buen concepto.

" Hermosillo, Son. - Salarios Mf́nimos. - El trabajador manifiesta que conoce el importe de los salarios mf́nimos legales, además de - - otros como, el de peón de campo, el de albanill, el más calificado es el de mecánico, los cuales son de \$24.75, \$26.25 y \$70.00 pesos diarios - respectivamente. Sabe cuáles son los derechos fundamentales que le - otorga la Ley Federal del Trabajo. No ha participado en huelgas; tiene una opinión regular de sus líderes sindicales y una mejor de sus patrones, tanto de los anteriores como del actual.

" Incumplimiento de los salarios mf́nimos. - La persona investigada estima, que los trabajadores del campo y de la ciudad reciben menos del salario mf́nimo legal en una proporción de 30% y 20% respectivamente, o sea, que este porcentaje equivale a \$4.75 y \$6.25 en ese orden; las causas principales de ello, son que los trabajadores no exigen el cumplimiento y que no existe vigilancia suficiente de las autoridades de trabajo". (165)

(165) Estos datos estadf́sticos fueron escogidos al azar para dar una idea de las condiciones en que se encuentran los Estados de la República y que no obstante ser del conocimiento de las autoridades el no pago del salario mf́nimo, no han hecho nada para evitarlo. Comisión Nacional de los Salarios Mf́nimos. Familias con salario mf́nimo. México, D. F. 1971.

VII. - SANCIONES .

En este apartado haremos un análisis de las sanciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo referentes al no pago del salario mínimo y el artículo 387 Fracción XVII del Código Penal Federal que tipifica el fraude al salario.

A). - SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en el Título XVI que se refiere a las " Responsabilidades y Sanciones ", establece que las violaciones a las normas de trabajo se sancionarán de conformidad a lo establecido en este título y así establece en el artículo 878 que se impondrá una multa de \$500.00 a \$10,000.00 al patrón que no pague el salario mínimo a sus trabajadores.

Debemos dejar establecido que ya existen una serie de disposiciones de carácter jurídico-penal-laboral-administrativo, como las que establece en este capítulo de sanciones la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran la anteriormente citada que interesa a nuestro estudio en forma particular. Pero no existen delitos especiales, que por la tremenda influencia de proteger al trabajador de los abusos que con respecto a su necesidad económica se cometen, otros que explotando su ignorancia y sus apremiantes aflicciones, lo que ocurre con mucha

frecuencia, permiten que se les explote o son objeto de injusticia que no obstante lo avanzado de nuestra legislación desde su aspecto teórico, en la práctica no han podido ser eficaces.

B). - FRAUDE AL SALARIO.

a) MOTIVO DE ESTE ESTUDIO.

En este capítulo nos proponemos tratar someramente una de las formas del delito de fraude que el Código Penal tipifica específicamente en el artículo 387 Fracción XVII, consecuentemente tendremos que estudiar el delito, sus elementos y sus formas de comisión, pues precisamente este delito de carácter patrimonial hasta la fecha se ha entendido únicamente referido al salario mínimo aunque innegablemente la tutela penal debe extenderse a todos aquellos casos en que no se paguen las cantidades estipuladas en el contrato o las que corresponden al salario remunerador o cuando no se pague salario alguno, pues el delito de fraude se integra en todas y cada una de esas hipótesis sin que sea explicable el porqué de los escasísimos antecedentes que de este delito existen en los Tribunales.

Afirmo a priori que el tipo del delito y sus elementos no solo abarcan la tutela del salario mínimo, sino del salario mismo, no tiene otro propósito que el de hacer resaltar lo que creemos constituye un gra

ve error, pues los elementos del tipo encajan perfectamente bien en cualquier hipótesis en que en perjuicio del trabajador no se le cubra el salario que legalmente le corresponda.

b) QUE ES EL DELITO.

El delito, es toda acción u omisión que sanciona la Ley Penal, mediante la imposición de una pena al individuo que trasgrede el precepto subyacente, aplicada conforme al derecho soberano del Estado de reprimir y castigar a sus súbditos cuando lesionan los bienes jurídicos que estima necesarios tutelar para hacer posible la vida en convivencia; conforme a este criterio, la represión de las conductas delictivas hace posible la vida en sociedad garantizando la permanencia y supervivencia de los bienes elementales del ser; es decir, del individuo en su integridad física, en su patrimonio o en su libertad, etc.

Así el Derecho Penal, constituye una norma que tiene por objeto la retribución, en cuanto es posible la reposición de las cosas al estado anterior, la reparación del daño, consistente en la entrega de una suma de dinero para resarcir el daño o el perjuicio ó ambos, que se ha causado al sujeto pasivo de la infracción o imponer una sanción retributiva, entendiéndose por tal la finalidad que persigue la pena impuesta, que trata de corresponder con el mal señalado en la ley, al causado por el delincuente; por tanto, no obstante las opiniones en contrario, la sanción re-

tributiva es la que caracteriza al Derecho Penal (166), porque la reposición de las cosas al estado anterior, que puede darse en el caso de la devolución del objeto sustraído a su dueño, y la reparación consistente en el pago de una suma en dinero, no caracterizan esencialmente al Derecho Penal; son las normas civiles las que participan fundamentalmente de los caracteres jurídicos de la reposición y de la reparación y no sucede lo mismo en cuanto a la sanción retributiva que es característica fundamental de la Norma Penal.

La definición doctrinal de la que partimos, la recoge el artículo 7o. del Código Penal, cuando dispone que "delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales".

El Derecho Penal, es el conjunto de normas jurídicas que asocian los efectos jurídicos exclusivos del Derecho Penal, a un determinado comportamiento humano, el delito, que se define como el hecho injusto típico que constituye el objeto del Derecho Penal, que motiva la reacción punitiva del Estado. (167)

El delito, es una conducta reprobada pues únicamente así se ex-

(166) Soler, Sebastián. Derecho Penal Argentino. Tomo I p. 25. Sostiene que la característica fundamental del Derecho Penal es la sanción retributiva.

(167) Reinhart Maurach. Tratado de Derecho Penal. Trad. Juan Córdoba Roda. Ediciones Ariel. Barcelona Tomo I. p.3 y 149.

plica el que se irroque una pena a quien lo ejecute; pero el delito como conducta humana que indispensablemente es lo podemos contemplar en su fase puramente objetiva, material y en el aspecto subjetivo o psicológico, La reprobación sobre la fase externa del delito, recibe el nombre de anti juricidad y la que recae sobre el proceso anímico generador de la conduc ta se conoce con el nombre de culpabilidad. Por motivos de orden técnico, y también práctico, el juicio sobre el carácter antijurídico de la con ducta es previo al de su culpabilidad pues resulta innecesario hacer con sideraciones sobre si el proceso anímico de una conducta es reprochable, si la conducta en sí misma no es antijurídica, consecuencia de lo ante rior, es la afirmación de que no hay culpabilidad sin antijuridicidad.

El reproche a la fase interna (culpabilidad) puede ser más o -- menos intenso, según que medie o no la voluntad de ejecución del hecho. Si media la voluntad de ejecución delictiva, se dice que hay dolo y habrá culpa cuando el resultado se produce a virtud de un proceso de imprevisión o de impericia. Como el tema a tratar implica la indispensable vo luntad por parte del posible activo del delito, no es el caso de hacer una mayor exposición en lo que se refiere a la culpa como grado inferior del reproche.

c) LA TUTELA JURIDICA O BIEN TUTELADO.

El delito es contingente, ello significa, que el delito requiere de la existencia de una norma que lo establezca, su creación deriva de la -

norma, al lado de valores considerados inmutables y permanentes, hay otros que tienen origen en necesidades transitorias, ya de esencia política, o de necesidad de conveniencia que haga posible la supervivencia del Estado mediante la vida tranquila y ordenada de sus gobernados.

Los bienes jurídicos inherentes al Derecho Natural, al derecho de gentes, como la vida, la integridad física y la libertad (valores inmutables o perennes), coexisten con otros igualmente necesarios conforme a la organización tradicional del Estado que hacen posible la supervivencia como la protección al patrimonio y a la actividad humana en sus múltiples aspectos, el derecho a la supervivencia, al ejercicio del comercio, da origen a bienes fundamentales y esenciales que como la vida, constituyen bienes jurídicos que uniformizan con carácter universal la obligación del Estado a protegerlos, así como el delito de homicidio tiene entidad desde que la venganza se transforma en el derecho soberano a castigar, hay otros valores o bienes físicos o morales (bienes mutables que conforme al régimen político y la organización del Estado pero igualmente necesarios para el mantenimiento de la paz, y la prosperidad o el statu quo), que no uniformizan el criterio del Estado a su protección: en ello influye su organización, su ideología, o el régimen político, ni siquiera en lo relativo a los delitos patrimoniales en perjuicio del particular existe uniformidad en cuanto a otorgarles a éstos la tutela penal: es en los países de origen capitalista donde este tipo de delitos cobra auge, mientras en los estados socialistas su tendencia es a desaparecer a me-

dda que desaparece el concepto de propiedad privada, Es innegable que el origen y la organización jurídica, conforme a sus tendencias e ideología llevan a diferencias sustanciales en cuanto a establecer los bienes a los que se requiere otorgar la protección penal, aun cuando sí puede afirmarse que en tratándose de tendencias políticas o de organización ideológica tanto en los países capitalistas como en los socialistas, existen tipos cuyo común denominador es el mantenimiento del statu quo, aunque tuvieran esencialmente un contenido y esencia, al grado de que lo que constituye un derecho en un Estado Capitalista, en un Estado Socialista constituye un grave delito.

d) LA TIPICIDAD.

Conforme a la teoría del delito, como acción antijurídica atribuible al sujeto activo, dicha conducta debe ser típica, es decir, que los hechos que realiza deben ajustarse a encuadrar dentro de los elementos que constituyen el delito cuya función es proteger a un bien jurídico, se ha creado una dogmática penal, cuyo iniciador es el penalista alemán -- Beling que consiste en que la acción u omisión realizada por la conducta humana conforme a los resultados del hecho que consuma y que por lo tanto le es atribuible como conducta antijurídica o culpable, debe estar adecuada a la figura penal. Conforme al principio " nullum crimen sine lege", se exige que el hecho realizado por la conducta del sujeto activo encaje por sus elementos con los que previamente ha establecido la ley penal al crear el delito conforme a su tipo, es decir, conforme a los ele

mentos que lo describen para encuadrar la conducta a la norma, por lo que una acción u omisión solamente alcanza el carácter de delito si la conducta se adecúa a la figura que establece el delito, los elementos contenidos en la definición como elementos sustanciales deben coincidir con los elementos establecidos en el delito, a esto es lo que se llama definición dogmática o técnica.

Es indispensable para que el delito se estime consumado, que reúna los requisitos técnicos que se describen en el esquema legal, a estos elementos que lo describen o definen es lo que se llama delito-tipo, que viene a ser el esquema rector de todos los delitos, porque se integra por la suma de las características constantes de los mismos, integrando la figura delictiva, generándose así el derecho a castigar del Estado.

De todo lo anterior, podemos establecer que la protección penal se otorga a los bienes jurídicos que la demandan de acuerdo con las necesidades contingentes a que nos hemos referido, estableciendo el Estado a través de la legislación penal un delito, que contiene elementos que la describen en los cuales debe encajar la conducta del agente.

e) EL DELITO DEL FRAUDE AL SALARIO.

De acuerdo con las ideas precedentes, podemos fácilmente advertir que la noción de bien jurídico se reduce a la de una situación considerada como deseable cuya permanencia o relativa inviolabilidad es objeto de medidas específicas por parte del derecho.

En un régimen de economía mixta como es el que actualmente padece México, y que desde el punto de vista de la teoría económica, es una verdadera aberración, nos encontramos una duplicidad básica en las relaciones del trabajo hacia el patrón. Es la duplicidad Estado-patrón, particular-patrón. Las relaciones entre el trabajador y el Estado-patrón, están reguladas por el llamado estatuto jurídico, y existe incluso un tribunal específico (Tribunal de Arbitraje) para resolver los conflictos que pueden plantearse. Las relaciones obrero-patronales entre particulares se rigen por la Ley Federal del Trabajo, que viene a ser reglamentaria del artículo 123 de la Constitución. Ahora bien, la ley exige que al trabajador se le cubra una retribución determinada como la que puede ser fijada convencionalmente pero con un propósito francamente protector y a fin de evitar abusos se exige cuando menos el pago de lo que se conoce con el nombre de salario mínimo.

El salario que constituye el ingreso que hace posible la supervivencia del trabajador y su familia, es un bien jurídico que requiere tutela, no sólo la vigilancia de las autoridades administrativas, no sólo la protección del salario mínimo a través de la Ley Federal del Trabajo, sino que es un bien que requiere la tutela penal, y se creó en el Código Penal Federal, una figura al respecto, porque la introducción de este delito en el Código Penal del Distrito y Territorios Federales data apenas de la reforma de 3 de diciembre de 1954, publicada en el Diario Oficial de 5 de enero de 1955, entrando en vigor 3 días después, pero este deli-

to no obstante de que desde 1945 se tipificó, no ha tenido positividad pues en la práctica no se han castigado a los transgresores, ¿ Qué ha ocurrido en esos casi 20 años de su creación a la fecha ? ¿ Por qué ha sido letra muerta ?

Ya dijimos el carácter contingente de los delitos, pero que no es la fuerza de trabajo como único patrimonio del hombre el medio por el cual se puede obtener un salario; si esta única medida de obtención del salario no tiene protección extrema, el trabajador estará inerme, la disposición penal hasta la fecha ha carecido prácticamente de aplicación como podemos afirmarlo después de haber recurrido a investigar en la Procuraduría General del Distrito y Territorios Federales donde en los últimos años no se han hecho más que tres averiguaciones previas, de las que sólo en una hubo el ejercicio de la acción penal, el caso de Luis Chong que fué consignado, decretado el auto de formal prisión y absuelto, sin que en ninguna de las otras averiguaciones hayan sido consignados a los juzgados competentes mediante el ejercicio de acción penal; sin embargo, las estadísticas acusan que en más de un 35% no perciben salario mínimo y según declaraciones del Subsecretario de Industria y Comercio, Lic. Guillermo Becker Arreola, un poco más del 25% de la clase laboral del país gana cuando mucho unos \$ 500.00 mensuales, cantidad inferior en mucho al más reducido de los salarios mínimos regionales, al día 9 de febrero de 1974, fecha en que la declaración fue hecho por el Subsecretario aludido. Según las estadísticas realizadas -

por la UNAM, 7.5 millones de buscadores permanentes de empleo, de los 23 millones de personas que constituyen la fuerza de trabajo del país, de lo que solamente pueden ser empleados 15 millones y el resto lo integran los buscadores de empleo, más 2.5 millones de sub-desocupados o trabajadores temporales que se clasifican según el número de días que laboran al año, representan millón y medio de hombres-año desocupados, afirmaciones hechas por el Lic. Ramón Martínez Escamilla del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. De éstos, 9 millones en edad de trabajar, tienen más de 14 años pero menos de 65, y representando el 39% de la población económica activa (168).

De todos estos datos estadísticos, podemos tener una idea del elevado porcentaje de la población trabajadora que no percibe el salario mínimo, de donde resulta risible las tres averiguaciones que ha practicado la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales.

Establecida la libertad de trabajo como garantía en los artículos 4° y 5° Constitucionales y precisando este último que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento... ", resulta que en las leyes secundarias tan sólo en forma titubeante se pone la imposición de un trabajo contra la voluntad de quien lo ejecuta y a falta de pago de lo que en el lenguaje del Constituyente es " justa retribución" y que en tratándose de una relación

(168) Los datos anteriores fueron tomados de una publicación hecha por el Sol de México el 9 de febrero de 1974.

laboral es cuando menos el salario mínimo periódicamente fijado según zonas y especialidades.

Existen disposiciones de carácter penal que con muy poca fortuna procuran tutelar los bienes jurídicos libertad de trabajo y justa retribución a que aluden las disposiciones legales ya citadas.

Establecido por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 101 que el salario en efectivo, "deberá pagarse en moneda del curso legal" da la impresión de que en la Fracción IX del Artículo 387 del Código Penal Federal, se pune precisamente la violación al mandato expreso de la Ley Laboral, que en realidad no es sino reproducción de la Fracción X del artículo 123 Constitucional. Ahora bien, en la Fracción IX del artículo 387 del Código Penal Federal, concebida en los términos siguientes: "al que para obtener un lucro indebido, ponga en circulación fichas, tarjetas, planchuelas y otros objetos de cualquier materia como signos convencionales en substitución de la moneda legal", resulta que sólo en forma indirecta está dicha disposición reprimiendo la violación al mandato constitucional, puesto que es indispensable para que se integre la figura delictiva el propósito de obtención de un lucro. Este mandamiento tiene como antecedentes el artículo 430 del Código Penal de 1871 que consideraba a la letra: "los hacendados, dueños de fábricas ó talleres que en pago del salario o jornal de sus operarios les den tarjas o planchuelas de metal o de otra materia, vales o cualquiera otra cosa que no corra como moneda en el comercio, serán castigados de oficio, con una multa del duplo de la -

cantidad a que ascienda la raya de la última semana en que se haya hecho el pago de esa manera. La mitad de esta multa se aplicará a los operarios en proporción al jornal que ganen".

Puede observarse como el viejo dispositivo del Código de 71, tenía como posibles activos únicamente a los hacendados, a los dueños de fábricas y a los de talleres. En el Código de 31 la figura se integra por conducto de cualquier persona que sustituya la moneda del curso legal -- con propósito de lucro. En realidad, la Fracción IX del artículo 387 viene a ser un dispositivo amplificador del 430 al que ya hice mención, pero resulta que si el patrón sustituye la moneda, deberá demostrarse que tal sustitución se hizo con propósito de lucro indebido, pues si no se acredita el elemento en cuestión, no podrá irrogarse pena. En el viejo sistema de las tiendas de raya, el hacendado cubría el salario a sus trabajadores entregándoles planchuelas o vales que únicamente podían utilizarse como signos de cambio en la tienda del propio hacendado, quien al pagar el salario estaba a su vez explotando al trabajador puesto que fijaba a su antojo el precio de las mercancías, y el trabajador no podía sino aceptarlas porque le era imposible, obtenerla en otra parte. La explotación era manifiesta, pero se practicaba so pretexto de una idea paternalista, según la cual si el salario se pagaba en dinero del cuño corriente, el trabajador lo lapidaría en vicios o cuando menos tendría que verse forzado a comprar en sitios alejados de la hacienda, lo que en muchos casos resultaba prácticamente imposible por el aislamiento en que vivía.

El dispositivo de la Fracción IX de que nos estamos ocupando, no se integra por el solo hecho de que el patrón deje de pagar en moneda del curso legal, sino que resulta indispensable demostrar que lo haga con propósito de lucro y esto último aún cuando podrá ser palmario en algunos casos será indetectable en algunos otros. Esto por lo que se refiere a la tutela penal, muy relativa como se ha demostrado sobre el pago del salario en moneda del curso legal. Veamos que hay sobre la falta del pago de la "justa retribución" que ya hemos visto, se reduce al salario mínimo cuando medie una relación laboral.

La Fracción XVII del artículo 387, consigna a la letra " al que valiéndose de la ignorancia de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, entregue cantidades inferiores de las que legalmente les corresponden por las labores que ejecuta o le haya entregado más comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega".

Tampoco esta disposición puede considerarse apropiada para tutelar penalmente la falta de pago del salario que legalmente le corresponde. Ello se dice en atención a que resulta indispensable que medie la ignorancia o las malas condiciones económicas del trabajador: en puridad, el mandamiento consigna varias hipótesis, a saber: a) valiéndose de la ignorancia y no pagar el salario que legalmente les corresponde; b) valerse de las malas condiciones económicas y no pagar el salario -

que legalmente le corresponde; c) valerse de la ignorancia y obtener recibos por cantidades superiores a las que entregan; d) valerse de las malas condiciones económicas para que se entreguen los recibos ya aceptados. Nos encontramos en una situación que de hecho es la siguiente: el trabajador se encuentra siempre en malas condiciones económicas, comparada esta situación con la de sus patrones. Esto es una situación absoluta y no solamente relativa; pero suponiendo sin conceder, que la situación económica del trabajador no sea mala comparada con otros que desempeñan las mismas labores, resulta que puede no pagarse el salario mínimo y no integrarse la figura delictiva, como puede también suceder que el trabajador no desconozca cuál es el salario que le corresponde y sin embargo acepta el pago de uno menor, en ambos casos existe lesión al bien jurídico y la falta del cumplimiento de la obligación de cubrir el salario y no obstante ello el delito no se integra.

También constituye delito aquellos casos en que no se efectúa ningún pago.

Ya hemos relatado que el delito de fraude al salario, no ha tenido aplicación ni realidad alguna por una serie de intereses creados, es ahora cuando cobra otra vez cierto interés a través de las declaraciones recientes de diversos organismos sindicales, en los que solicitan a la Secretaría del Trabajo, que se castigue como fraude el que se comete cuando no se paga el salario mínimo, a lo que el Secretario actual Titular del Ramo, ha declarado que se tiende a uniformar las legislaciones penales-

de los Estados introduciéndose en todas el delito de fraude al salario. --

(169)

Sin que haya dicho claro está, por respeto a la soberanía de los Estados, que tenga ingerencia el Gobierno Federal para lograr tal unificación, se ha limitado a exponer que en muchos Estados ya se considera como fraude al salario el no pagar el mínimo.

Lo anterior contiene dos errores en nuestro concepto: primero, estimar que solamente se comete cuando no se paga el salario mínimo, constituye un error pues los elementos ya considerados en no pagar el salario que legalmente corresponda " no se refiere solamente cuando se deja de pagar el salario mínimo, pues, aunque el salario mínimo está establecido por una disposición legal y por ello también recibe la denominación del mínimo legal, ello no implica, que nada más éste sea el tutelado por la norma penal, lo que constituye el bien protegido, es el no pago de lo que legalmente le corresponde al trabajador por las labores que ejecuta y le corresponde al trabajador legalmente, el salario que está determinado por acuerdo de las partes contratantes, por la tabulación tratándose de un contrato colectivo o el remunerador que se establezca en relación con la proporción de cantidad y calidad del realizado, en esas condiciones, de acuerdo con la figura delictiva no solo está protegiendo el salario mínimo sino que a través de la misma se está protegiendo al salario en general y se consuma el delito por los elementos materiales

(169) Noticia de todos los diarios del 7 de noviembre de 1974 en esta Capital

y subjetivos del caso de que no se pague en su totalidad o que se paguen cantidades inferiores a las que legalmente le correspondan.

En segundo lugar, constituye un grave error el considerar que requieren legislar en particular los Estados, respecto al fraude en perjuicio de los trabajadores, cometido por el patrón cuando deja de cubrir -- parte o todo el salario que legalmente le corresponde al trabajador por los servicios que presta, para fundamentarlo haremos a continuación un breve estudio sobre este fraude específico y la competencia.

En el Código Penal del Distrito y Territorios Federales, (denominación que conserva aún cuando ya no existen territorios), están previstos los delitos federales es decir, el Código Penal tiene el doble carácter de local y federal (artículo 1 Código Penal) es aplicable en toda la República cuando de delitos federales se trate, ¿ Pero cómo establecer la distinción de delitos federales y locales, si se trata del mismo Ordenamiento Sustantivo?, ¿ Qué es lo que determina el carácter federal de los delitos?

Para poder determinar cuando se trata de un delito federal y -- cuando de uno local, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, establece en su artículo 41 que " los Jueces de Distrito del Distrito Federal en Materia Penal, conocerán de los delitos del orden federal", disponiendo a continuación que son delitos del orden federal: a) los previstos en las leyes federales y los tratados: b) los señalados en los artículos 2 al 5 del Código Penal, señalando las diversas hipótesis en que --

los delitos son de orden federal.

Antes de proceder al estudio que nos ocupa, no queremos dejar pasar inadvertido que este artículo tiene un error de técnica, pues en principio se está refiriendo a la competencia jurisdiccional de los Jueces de Distrito del Distrito Federal en Material Penal y en ese propio concepto encaja la regla general de los delitos federales, estableciendo cuáles tienen tal naturaleza, cuando en realidad la determinación de los delitos del orden federal conforme a los incisos previstos en ese artículo debieron haber sido motivo de otro precepto por separado pues de los delitos federales, no sólo conocen los jueces de Distrito del Distrito Federal en Materia Penal sino todos los jueces de Distrito en la República, ya penales o mixtos, en sus respectivas jurisdicciones territoriales, por ésto señalamos el error de técnica jurídica que no siendo motivo de preocupación para este estudio únicamente lo soslayamos dejándolo apuntado.

Conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los delitos federales son aquéllos que están previstos en leyes federales, en los tratados y en los artículos del 2° al 5° del Código Penal, entonces ¿Porqué va a necesitar que se legisle el fraude al salario en cada una de las Entidades Federativas, si la Ley del Trabajo es Federal y aplicable en toda la República?. Es en esencia una Ley Federal que, por lo tanto, debe en todas sus consecuencias y tutelas estar sujeta a Leyes Federales. Tal ocurría cuando la Ley Laboral admitía la suplencia de sus lagunas procedimentales al no romper todavía con el derecho común (error que contiene la actual Ley) se aplicaba el Código Federal de Procedimientos Civiles (tratando de corregir el desacierto de la Ley al romper con el derecho común, las juntas aplican contrariamente a toda técnica jurídica esta Ley Adjetiva aduciendo que lo aplican como principio gene-

ral de Derecho), porque la Ley Federal del Trabajo no podía ser suplida por los ordenamientos locales que rigen el procedimiento de cada Entidad Federativa, simplemente porque se trata de una Ley Federal. Sin -- que sea el caso de jurisdicción concurrente tratándose de que la Ley Federal del Trabajo deja las relaciones obrero-patronales en todas las Entidades Federativas, porque si bien es cierto que existen Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, éstas están previstas por la Ley Federal del -- Trabajo y organizadas conforme a este Ordenamiento Sustantivo, de donde sin lugar a dudas, se trata netamente de una Ley Federal en la que -- las autoridades locales no tienen ninguna otra posibilidad de aplicar esta Ley, absteniéndose de legislar en la materia y simplemente el Gobierno -- del Estado, está constreñido al aspecto administrativo y a la competencia territorial de aquellos conflictos laborales que no están considerados como reservados de competencia exclusiva de la Federación, como lo son los asuntos relativos a la Industria Textil, Eléctrica, etc., tal y como -- lo expone la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución.

Si partimos de estas limitaciones, podemos afirmar que nos encontramos frente a una Ley de carácter Federal respecto a la cual no -- puede haber, ni existir la aplicación con relación a ella, con motivo de -- cualquier violación en que se incurra de carácter penal, cuando de delitos del trabajo se refiera del Código Penal de ningún Estado. Este criterio lo robustecemos con el hecho de que la fracción X del artículo 123 -- Constitucional establezca la característica fundamental del salario, que

es el pago en efectivo y precisamente en moneda del curso legal, lo que quiere decir que todo lo relativo al salario es competencia exclusiva de la Federación.

Establecido lo anterior, podemos afirmar que el fraude al salario, solamente puede estar previsto en el Código Penal Federal, que es el propio Código Penal del Distrito y Territorios Federales, o en la propia Ley Federal del Trabajo, si ésta hubiera creado el delito especial, que como la Ley Federal del Trabajo no crea el delito sino que es el Código Penal Federal el que lo considera, el hecho de que tenga el doble carácter de Local y Federal no implica que sea un delito del orden común el fraude al salario, sin que obste, que hasta la fecha por un error de interpretación, por un error de las autoridades encargadas de aplicarlo no -- hayan diferenciado el carácter eminente y exclusivo de la competencia de la Federación, se trata pues de un delito federal, que sólo compete a los Jueces de Distrito, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que hemos analizado.

En consecuencia, no es necesario que los Estados legislen para que pueda castigarse en toda la República el delito de fraude al salario, por el contrario, todas las legislaturas locales que han legislado sobre el delito de fraude al salario, han incurrido en una invasión de las funciones de la Federación, en consecuencia, tales delitos son inconstitucionales.

Es importante que deje establecido que el carácter federal que algunas leyes tienen, en cuanto permiten indistintamente la concurrencia de órganos jurisdiccionales, locales y federales, a través de la llamada jurisdicción concurrente, como ocurre con el Código de Comercio, la Ley de Vías Generales de Comunicación, en la que a pesar de que en su artículo 5o. reserva a los Tribunales Federales el conocimiento de las controversias del orden civil en la que fuera parte actora o demandada o tercera opositora una empresa de vías generales de comunicación, y otros ordenamientos de carácter federal que permiten la dualidad jurisdiccional, no pueden equipararse tales antecedentes siquiera a la legislación del trabajo que proviene de un precepto Constitucional, en el que el trabajo, el salario y la Ley tienen el carácter de federales, reservándose la Federación la facultad exclusiva de legislar en la materia, y si bien es cierto, que en su face administrativa las Juntas Locales tienen el carácter de autoridades estatales y las Juntas Municipales accidentales o permanentes, son autoridades locales, no se trata de una jurisdicción concurrente, sino de dos divisiones que se hacen por materia en cuanto a considerarlas de competencia exclusiva de la Federación o de aplicación por las autoridades Estatales, no por ello dejan de ser una Ley Federal e inclusive todas las materias relativas a la actividad del trabajo, en cuanto a su legislación corresponde a la Federación, aunque para su aplicación conforme a la actividad de la materia, la Federación haya considerado eficaz legar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo a las autoridades locales y estatales, respecto a las que en razón de la mate-

ría no se reservó en forma exclusiva.

Es la anterior característica la que da el sentido federal y el aspecto novedoso a esta Ley Federal que reglamenta el artículo 123 de la Constitución, es decir, es una Ley reglamentaria, por lo mismo, dado que su naturaleza jurídica y orgánica se apoya en el artículo 123 Constitucional, precepto que se encuentra formando parte no de la dogmática constitucional, sino de los preceptos relativos a la organización de la Federación, no tiene ningún punto de comparación con otras leyes de carácter federal en las que se permite una jurisdicción concurrente, que no sería posible en materia de trabajo, lo que nos permite concluir que todo esto da apoyo a nuestra convicción de que el delito de fraude al salario es de carácter federal.

f) NECESIDAD DE UN DELITO ESPECIAL.

Los llamados delitos especiales que son aquellos delitos creados por leyes especiales, generalmente de carácter administrativo en lo que se configuran una serie de infracciones o contravenciones, o faltas aplicando penas que van de multa a prisión o ambos, algunas de carácter severo. (170)

Es en el Estado moderno donde cobra auge el delito especial, en

(170) Aftallon, Enrique R. Tratado de Derecho Penal Especial.

Editorial la Ley, Buenos Aires, 1969. Tomo I p. 61

grado exagerado en aquellos estados que absorben el mayor control, así el número de delitos especiales aumenta a medida que el Estado siente - necesidad de mayor severidad y control de sus gobernados, sin que ello sea característica del delito especial, podemos afirmar que la existencia de éstos tiene relación directa con la política del Estado.

El delito especial es una necesidad de la organización moderna - del Estado, por lo mismo leyes sobre monopolios, aduanas, impositivas, los han creado. Es por éso que creemos en la necesidad de que se produzcan delitos especiales en la legislación laboral para protección de la clase trabajadora, sin llegar a extremos de exageración que se prestarían a abusos por parte de individuos, o de autoridades poco escrupulosas o - de organismos de presión, se convierten, no en armas de lucha, sino en verdaderos excesos que llevan a venganzas ilegítimas que se apartan del propósito de la Ley Laboral, que es un estatuto proteccionista de la clase trabajadora.

Creemos que debe hacerse un estudio consciente de las necesidades urgentes que se tienen en materia laboral de proteger algunos bienes económicos y de la dignidad humana que requieren evidentemente de este tipo de protección y tutela, pues nos inclinamos a que se deban crear en la Ley Federal del Trabajo, figuras delictivas, que evidentemente la inaplicatoriedad actual, de los delitos previstos en el Código Penal nunca han tenido vigencia efectiva, como lo hemos dejado asentado en el estudio o comentarios que hicimos al referirnos al tema.

Por las anteriores razones proponemos la creación de delitos especiales en la Ley Federal del Trabajo, los que deben ser incluidos por medio de una consciente reforma, como son los casos de fraude al salario, despidos notoriamente injustificados y rendición de pruebas falsas en el proceso laboral.

g) PROYECTO DE ADICION DE UN ARTICULO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Lo anteriormente expuesto, ha llevado en los momentos en que se escribe el trabajo presente, por iniciativa de los dirigentes de una central obrera a través de un bloque de Diputados de aparente extracción laboral, estén pensando presentar una iniciativa de Ley para que se cree una figura específica.

La exposición de motivos que aún no está al alcance del público en general es la siguiente:

" El objetivo fundamental de la adición que se propone a la Ley Federal del Trabajo, es extender la protección legal a un grado extremo, erigiendo en delictiva la sola omisión en el pago del salario mínimo general o profesional. Esto, aparentemente resulta innecesario si es que se tiene en cuenta la fracción XVII del artículo 387 del Código Penal Federal. A este respecto cabe manifestar lo siguiente:

" En primer lugar la disposición penal ya citada podrá aplicarse -

únicamente en el Distrito Federal, en delitos del orden común y en toda la República en delitos del orden federal. Para que se aplique en toda la República, sería indispensable que la prestación del servicio cayera dentro del ámbito de las Leyes Federales. Esto entraña ya una cuestión importante, pero no es la fundamental. En efecto, en la Fracción XVII del artículo 387 del Código Penal Federal, es indispensable utilizar como medio, la ignorancia o las malas condiciones económicas de un trabajador; - si se media en una de las situaciones señaladas la conducta no será delictiva, resultando que puede no pagarse el salario mínimo general o profesional y no obstante ello, no integrarse la figura de referencia.

" La idea de que el Derecho Laboral tiene una finalidad básicamente de protección al trabajador, está solidamente asentada dentro de la corriente jurídica nuestra. No el que se procure el perjuicio del patrón, - sino que reconociendo la posición débil en el aspecto socio-económico del trabajador, una sana tendencia legislativa, habrá de procurar extender la protección legal hasta el grado de erigir en delito la simple omisión en el pago del salario mínimo general o profesional.

" Se dirá que el dispositivo cuya creación se propone carecerá de utilidad en la práctica, porque los trabajadores en su inmensa mayoría, están amparados por un contrato colectivo de trabajo. A este respecto debe contestarse que no es a ellos a quien hay que proteger en el caso concreto, sino a quienes se encuentran en la situación extrema dentro de la escala laboral, en lo que a prestaciones se refiere. La reforma -

debe hacerse pensando en los trabajadores que prestan su fuerza de trabajo en formas disímboles e incluso aisladamente, como es el caso de quienes realizan trabajos a domicilio, en igual condición están numerosos trabajadores de industrias pequeñas e incluso los que prestan sus servicios en el comercio establecido ; y no se encuentran sindicalizados, es pensando en ello por lo que la protección debe crearse.

" Por otra parte, de acuerdo con dispositivos constitucionales - - (Fracción XXXI del artículo 123) todo el trabajo que se preste a una serie de industrias comprendidas específicamente en la Ley fundamental, - está regido privativamente por las Leyes Federales. Para esa serie de industrias, la situación de hecho, es la existencia de sindicatos que pueden proteger al trabajador : pero puede suceder que no exista el sindicato o que la relación laboral caiga dentro de la órbita federal por cualquier motivo. Para ser congruentes desde el punto de vista técnico, deberá de proponerse que la disposición legal cuya creación se propugna, sea aplicada por jueces federales de distrito o jueces del fuero común, - según el caso ; ya que la propia Ley Federal del Trabajo establece una jurisdicción distinta según sea materia federal o local de que se trate. - Es decir, si la relación laboral dentro de la que se dió el no pago del salario mínimo general o profesional, es de aquellas que deben catalogarse, sujetas a Leyes Federales, sería un juez federal el que conociera de la comisión del delito y si la relación laboral dentro de la que se dió el supuesto del delito, cuya creación se propone, se dió dentro del terre

no de competencia de las Juntas Locales, sería un juez del orden común quien conociera de ello.

" No se trata de crear un delito federal en cuanto al procedimiento, sino que la competencia sería federal o local, según la relación laboral dentro de lo que sería la omisión fuera de la competencia federal o local, es una cuestión independiente al problema que pueda surgir por la resolución laboral como tal.

" Los problemas que puedan surgir por el despido como represalias del patrón al trabajador, se prevén también y al efecto en la adición propuesta se establece que no procederá la rescisión del contrato de trabajo, ni pagando las indemnizaciones de Ley cuando el patrón haya sido acusado o condenado por el no pago del salario mínimo general o profesional, sustrayendo al trabajador del régimen del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Naturalmente que el trabajador seguirá teniendo el derecho de elección, una vez que le haya sido reintegrada la diferencia del salario y los intereses legales correspondientes.

" No se está estableciendo una norma complementaria, sino de características proteccionales para el trabajador, de seguridad en el empleo y de represión en contra de quienes, cualquiera que sea la situación que medie y el motivo que lo anime, no pague el salario mínimo general o profesional.

" Se propone un régimen de penalidad, en el que se equilibra la re

presión, pero se favorece la situación económica del trabajador, y al efecto, se establece en la adición propuesta, que la pena que se imponga al patrón, no podrá sobrepasar la de un año de prisión, si en cualquier etapa del procedimiento anterior a la formulación de conclusiones por el Ministerio Público, satisface la prestación legal del trabajador y los intereses comerciales correspondientes. Es decir, no se está subordinando la perseguibilidad del delito a la querrela; sino que el pago que haga el patrón, de la diferencia de salario mínimo general o profesional, más los intereses comerciales correspondientes, trae aparejado un beneficio para el patrón, ya que la pena no podrá ser superior a un año, pudiendo el juez en su caso conmutarla por una de multa.

" La segunda parte de este artículo propuesto, establecerá que las Juntas Federales o Locales en su caso, deberán hacer la denuncia siempre que tengan conocimiento, por cualquier motivo, del no pago del salario mínimo general o profesional, en la inteligencia de que dichas Juntas en su carácter de denunciantes tendrán la intervención correspondiente en el proceso, al que podrá ser citado el trabajador en calidad de testigo. Con este procedimiento se evita la muy explicable omisión del trabajador en la presentación de la denuncia, pues teme fundadamente, ser objeto de represalias. De esta manera se convierten las Juntas en coadyuvantes del trabajador.

" Lo anterior se hace por el principio de la aplicabilidad de la Ley y con el objeto de que no quede sin castigo el delito de la omisión del pa-

go del salario mínimo general o profesional, ya que en la actualidad este delito se viene cometiendo con demasiada frecuencia, sin que el trabajador haga uso de su derecho a la denuncia, en virtud, de que es problemático para él recurrir al Ministerio Público por ignorar incluso su ubicación y la circunscripción legal del delito de que se trata de acuerdo a la materia quedando en la absoluta mayoría de los casos sin conocimiento de administración de justicia.

" Dentro de la técnica legislativa usual que existe en un determinado grupo de leyes y normas característicamente preceptivas y sancionadoras, los ejemplos abundan.

" Con la adición que se propone, se están creando normas sancionadoras, pero también normas de procedimiento en cuanto a que, independientemente del derecho que tiene el trabajador para presentar la denuncia, las Juntas están en el deber legal de hacer del conocimiento del Ministerio Público la omisión constitutiva del delito.

" En síntesis, la adición del artículo que se está proponiendo mantiene un equilibrio entre la represión por el no pago del salario mínimo general o profesional y el interés en que se mantengan las fuentes de trabajo; por ello es que se establece una pena relativamente atenuada que permitirá en todo tiempo, la obtención de la libertad provisional bajo caución o fianza, pues a virtud de situaciones fácilmente comprensibles puede darse el caso que la detención del patrón tenga como consecuencia co

lateral la desaparición de la fuente de trabajo, principalmente tratándose de pequeñas industrias dentro de las cuales se da con mayor frecuencia - el no pago del salario mínimo general o profesional. Por otra parte, la - conveniencia del patrón, estará en satisfacer la pretensión económica - del trabajador, pues en este caso, la pena, cualesquiera que haya sido - la cantidad que dejó de pagar, no podrá ser superior a un año de prisión, existiendo la posibilidad de que se le conmute por una de multa. De este modo se trata hasta donde es posible, de mantener un equilibrio entre el interés del trabajador y la represión correspondiente.

" No faltará quien opine que la adición carecerá de practicidad, - porque nadie se va a atrever a hacer del conocimiento de las Juntas un - conflicto laboral por el no pago del salario mínimo general o profesional, pues sabedor de que ello trae consecuencias del orden penal para el pa -- trón, temerá la represalia de que tanto se ha venido hablando. Podrá -- también decirse, que se está creando un instrumento del que pueda hacer se mal uso. A todo ello debe contestarse recordando que las leyes procu -- rarán establecer un determinado orden y si los individuos hacen mal uso de dicho instrumento, la responsabilidad será de ellos y en todo momen -- to existe la posibilidad de que con vistas a los resultados que se obtengan, se modifique el texto legal, se le amplíe o se le reduzca según los resul -- tados prácticos que se obtengan.

" Proposición del Texto del artículo que se adicionará en el Título - Dieciséis. - Responsabilidades y Sanciones. - Después del artículo 890 -

que llevará el número 891 :

" Artículo 891. - Al que mediando una relación de trabajo no pague el salario mínimo general o el salario mínimo profesional, se le sancionará primeramente, con el pago de la diferencia del salario mínimo general o profesional en su caso, más los intereses comerciales correspondientes desde el momento en que no se pagó esa diferencia, prisión de 3 meses a dos años y multa hasta la cantidad que dejó de cubrirse.

" Si el patrón cubre la diferencia del salario más los intereses comerciales del mismo, la pena no podrá ser superior de un año de prisión según la consigna legal.

" En la comisión de este delito, el patrón acusado no podrá rescindirle el contrato de trabajo al ofendido, aunque se encuentre incluido en los aspectos que marca el artículo 49 de esta misma Ley".

" Independientemente de la facultad que tiene el trabajador o cualquier otra persona, las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje deberán denunciar ante el Ministerio Público Federal o el del Fuero Común de la Materia, la omisión del pago del salario mínimo general o profesional hecha a cualquier trabajador, el mismo día en que ellas tengan conocimiento, en la inteligencia que en el caso de no hacerlo dentro de este término, se harán acreedoras a la sanción que establece la Fracción V del Artículo 644 independientemente de las sanciones previstas en la Ley de Responsabilidades para Funcionarios Públicos.

" Para el efecto de la sanción que se aplicaría a las Juntas en el su puesto de que no hagan la denuncia dentro del término fijado se propone - también la adición de la Fracción V del artículo 644 de la Ley Federal - del Trabajo en los siguientes términos :

" ...V. - No hacer la denuncia a que se refiere el artículo 891 el mismo día en que se tenga conocimiento de la falta de pago del salario - mínimo general o profesional, ya sea que tal hecho se le haya imputado al patrón directamente por el trabajador o que se presuma de las constan cias que obran en autos".

" Por otra parte se hace necesaria la derogación de la Fracción II del Artículo 878 que dice :

" Se impondrá multa de \$500.00 a \$10,000.00 al patrón que no - pague a sus trabajadores el salario mínimo". En virtud, de que habría contradicción al mismo tiempo que duplicidad en la sanción que en el artículo que se propone adicionar, que ya va incluido en una cuantía diferente, por la misma causa".

h). - OBSERVACIONES AL PROYECTO.

El anterior proyecto que incluye en la Ley Laboral la adición ne cesaria para que quede tipificado el delito especial, nos parece una solu ción adecuada, porque como lo dejamos apuntado al referirnos a la nece sidad de legislar en la Ley Laboral delitos específicos, constituye una -

necesidad adecuada a la tendencia moderna y al auge de figuras delictivas especiales como formas de ejercer una tutela eficaz cuya ejemplaridad limite los abusos patronales contra la clase laborante más desvalida, ya que todo esfuerzo, aún la reforma del artículo 387 del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, con la inclusión de la Fracción XVII, no ha tenido vigencia efectiva y que erróneamente se había considerado como un delito del fuero común.

El proyecto sin lugar a dudas establece el carácter federal del delito al incluirse en la Ley Federal del Trabajo, el delito especial, y tiene la ventaja de dar competencia a las autoridades locales tratándose de los trabajadores que en razón de la materia están sujetos a la jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, manteniendo el criterio particular de esta Ley Federal que distingue sin dejar de ser Federal, la intervención de autoridades locales y federales de acuerdo con la clara división que hace en razón de la materia la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

Nuestra adhesión con el proyecto en el sentido que lo hemos expuesto apoyando la creación del delito especial, no implica que estemos en su totalidad conformes con la redacción de él, en primer término, diferimos con el planteamiento de que el actual delito de fraude al salario previsto en la Fracción XVII del artículo 387 del Código Penal Federal, constituya un delito del Fuero Común por las razones que hemos dejado expuestas, sin embargo, comprendemos que su inclusión como delito -

especial supera cualquier controversia al respecto.

Nos manifestamos contrarios al proyecto en cuanto que desconoce la realidad operante en los centros de trabajo y el poder económico del patrón, que plasma el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al reconocer la necesidad de romper con el contrato de trabajo mediante el pago de indemnizaciones que marca el artículo 50, pero creemos que deben triplicarse éstas tratándose de que se haga difícil o no posible la continuación de la relación de trabajo, aventurándonos a continuación a la siguiente redacción para substituir el párrafo correspondiente del artículo propuesto en el proyecto:

" Será siempre motivo de responsabilidad del patrón el que las relaciones de trabajo no puedan continuar por los motivos que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se dará por terminado el contrato y aparte de las prestaciones económicas que tenga que cubrir conforme a este precepto se aplicarán las establecidas en el artículo 50 de la Ley, triplicándolas."

Es también criticable y no estamos de acuerdo con ello, en que el proyecto confunde las causas de rescisión con la forma de terminación de los contratos de trabajo cuando demandado el cumplimiento del -

contrato mediante la reinstalación, las circunstancias particulares hagan imposible la relación de trabajo, lo que evidentemente podrá ocurrir cuando el patrón haya sido procesado o se encuentra procesado y libre - bajo fianza, por la omisión en que haya incurrido al no pagar el salario - obligatorio o el que resulte conforme al contrato.

El proyecto reduce la tutela jurídica establecida en el 387 del - Código Penal, por lo que creemos que debe agregarse también el salario de contratación o crear una nueva figura delictiva para la protección del salario en general, por lo que podría quedar " no pague el salario mínimo general o el salario mínimo profesional o el de contratación."

VIII. - DE LA PROTECCION DEL SALARIO.

El salario en general está protegido por una serie de disposiciones legales que bajo el rubro de " Normas Protectoras y Privilegios - del Salario" en el Capítulo VII del Título Tercero de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las condiciones en que éste debe prestarse, las que tienden a garantizar la libre disponibilidad de los salarios por el trabajador, su derecho a percibirlo se establece con carácter - irrenunciable la garantía del pago individualizado al trabajador, el que sean en efectivo, el que las prestaciones en especie le sean proporcionadas razonablemente conforme al monto de su salario, a tener derecho a almacenes y a tiendas de mercancía barata, conforme a los convenios que celebren con los patrones, la nulidad de los salarios cedidos al pa-

trón o a terceras personas, proscribiéndolas bajo cualquier denominación o forma, la de no hacer descuentos o imponer multas cualquiera -- que sea la causa, exceptuando de los descuentos las deudas contraídas por anticipos de salarios, el pago de renta, el pago de los préstamos -- provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, que debe pagar en abonos, el pago de cuotas para la constitución y forma de sociedades cooperativas y las cajas de ahorro, el pago de pensiones alimenticias, el pago de cuotas sindicales, el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, prohibiendo que las deudas contraídas con sus patrones en ningún caso devenguen intereses, estableciendo su inembargabilidad salvo pensiones alimenticias, los salarios son créditos preferentes frente a las garantías reales, los fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social, el que no requieran entrar a concurso en los casos de quiebra o suspensión de pago o en las sucesiones, protegiendo también a los beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador para percibir las indemnizaciones, ejercitar las acciones, y continuar los -- juicios pendientes, sin necesidad de juicio sucesorio, formular objeciones a las declaraciones que presente el patrón, entrar en el reparto de -- utilidades, medidas todas que tienden a proteger el salario, pero siendo el principal motivo de este estudio el mínimo, a él concretaremos nuestros comentarios.

A). - DESCUENTOS AL SALARIO MINIMO

Ningún descuento puede hacerse al salario mínimo por estar excluidos por la Ley del Seguro Social y del Impuesto Sobre la Renta, respectivamente, en los artículos 26 y 50 Fracción II inciso a) (171) y de origen la proscripción a todo descuento, se deriva del artículo 97 de la actual Ley en vigor, que es congruente al respecto con lo dispuesto en la abrogada en su artículo 100-D y 100 de la Ley de 31, que al respecto era más congruente con la realidad y las necesidades de supervivencia del trabajador y al disponer en forma terminante que el salario mínimo no podría ser objeto de compensación o descuento, precepto que lejos de mejorar con las reformas, estas, admiten descuentos que aunque congruentes con el artículo 90 de la propia Ley Laboral, que dispone que el salario debe satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, cultural y proveer a la educación obligatoria de sus hijos, precepto que acoge la reforma constitucional de la Fracción VI y VIII del apartado "A" del artículo 123, que tiene una contradicción sustancial con la propia Ley Laboral.

En efecto, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se pueden decretar descuentos en contra del trabajador de salario mínimo por pensiones alimenticias decretadas por autoridades competentes, el pago de rentas ó el pago de abonos para cubrir préstamos -

(171) Este tema ya fue tratado cuando nos referimos al Regimen Tributario. Ver página 261 de este trabajo.

al Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de la habitación, el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, a que se refiere el artículo 103 Bis y en cuanto a las rentas que pague conforme a las que se refiere el artículo 151 al igual que los descuentos para garantizar el fondo de garantía para el consumo de los trabajadores no podrá exceder del 10% por cada uno de esos conceptos de descuento que en su totalidad absorben el 20% del salario mínimo, en el caso de que concurren ambos adeudos en el trabajador.

**B). - INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS DESCUENTOS,
EN TRATANDOSE DEL SALARIO MINIMO.**

Nos inclinamos por la anticonstitucionalidad de todo descuento de que sea objeto el salario mínimo, nuestro punto de vista no reviste novedad, pues en la Ley Federal del Trabajo reformada, los distinguidos comentaristas que la publican se pronuncian en el sentido de la Inconstitucionalidad de los descuentos que contienen las Fracciones II, III y IV del artículo 97 de la Nueva Ley, admitiendo solamente la posibilidad del descuento por lo que vé a lo dispuesto en la Fracción I del referido artículo 97, cuya Inconstitucionalidad comentamos.

Como diferimos si no en esencia, en grado respecto a la Fracción I, el comentario de la Inconstitucionalidad lo concretaremos a esta

Fracción, exponiendo previamente a groso modo los conceptos generales que determinan las violaciones a las garantías individuales de los trabajadores con los descuentos, para entrar en particular sobre los descuentos ordenados por pensiones alimenticias por los juicios que se ventilen ante las autoridades competentes, Juzgados de lo Familiar en el orden común.

C). - POR QUE SON INCONSTITUCIONALES LAS FRACCIONES II, III, y IV DEL ARTICULO 97 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Fracción VIII del artículo 123 constitucional, establece que el salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, empero, el artículo 97 autoriza los descuentos por las rentas a que se refiere el artículo 151, el pago para cubrir préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda que no podrá exceder del 20% y el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que tanto por este concepto y el adeudo que se contraiga por rentas absorbe el 40% del ingreso del salario mínimo lo que implica la imposibilidad de la supervivencia del trabajador y que constituyen un error el considerarlos como sujetos, a los trabajadores que perciben el mínimo, de tales descuentos, pero si no fuese argumento suficiente el que la imposibilidad económica de resistir tales descuentos, viola las garantías individuales que consagran los artículos 4o. y 5o. constitucionales, en cuanto garantizan que nadie puede

ser privado del producto de su trabajo ni podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, violaciones que se consuman al no respetarse la Fracción VIII del artículo 123 constitucional - hacen en general anticonstitucional el artículo 97 en sus 4 fracciones y - viola las garantías individuales de supervivencia, la teoría del salario - eficaz para el sostenimiento de la familia y los artículos 14 y 16 constitucionales.

D). - LOS DESCUENTOS EN JUICIOS CIVILES
EN MATERIA DEL DERECHO FAMILIAR

Creemos con la sinceridad y la inquietud del estudiante a quien afligen los problemas sociales, con la convicción de que la correcta técnica legislativa y el respeto a las normas constitucionales pueden ser un medio idóneo para encontrar soluciones a los dramáticos problemas -- que abaten al sector más modesto de la clase laborante, con el respeto -- que sentimos por los distinguidos maestros de quien hemos recibido -- ejemplarmente los modestos conocimientos que conforme a nuestro criterio expresamos en este trabajo, que la excepción que consignan, considerando que todavía se encuentra cierta justificación, por lo que se refiere a las pensiones alimenticias, en el Párrafo Segundo de la Fracción VI del artículo 123, porque el salario mínimo se fija considerando éste como suficiente para satisfacer las necesidades de la familia, sin estar en desacuerdo en tal consideración, diferimos en grado porque si se toma en cuenta que conforme a la legislación civil los hijos solamente tie

nen derecho a las pensiones alimentarias mientras son dependientes económicos y tal dependencia solamente es estimada conforme a la Ley Federal del Trabajo hasta los 16 años, obviamente, en aquellos casos en que rebase esta edad el acreedor alimentario, que conforme al Código Civil, puede reclamar la atención, hasta la mayoría de edad, o sea, los 18 años, y en determinadas condiciones de necesidad, por incapacidad u otros conceptos que la ley común toma en cuenta, al establecer obligaciones alimentarias que difieren de los conceptos estrictamente establecidos por la Ley Federal del Trabajo, que la forma indiscriminada como el artículo 97 en su Fracción I, establece el descuento, choca con los principios constitucionales que alimentan a la Legislación Laboral.

Es curioso observar que la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada, que pretende romper con el derecho común, sea la que más se haya subordinado a esta disciplina, siguiendo un camino regresivo, en cuanto que somete el pago de las pensiones y las indemnizaciones -- por riesgos, invalidez del trabajador o muerte, a un criterio civilista -- tradicional, ya superado por el legislador del 31, con un criterio de dependencia económica, muy superior porque se acoge a la verdad escueta de la vida del trabajador, que dentro de la legislación que lo protege -- debe ajustarse a la realidad en que nacen, viven y mueren.

Para terminar, queremos dejar establecido que aún desde el punto de vista moral, la dependencia económica tiene más fuerza porque al ocurrir la muerte de un trabajador, no en pocas situaciones conforme a

la ley actual, concurren a obtener los beneficios gentes, que aunque ligados civilmente con éste, ya no dependían de él para subsistir, dejando en el desamparo a aquéllos que requerían para sobrevivir del ingreso del trabajador, por lo mismo, haciendo una valoración ética y una especulación de carácter humano, nos inclinamos a dejar asentado lo dicho que a este respecto la ley viola el minimum ético que requiere toda norma jurídica, todo porque el legislador obrero, presumiendo de romper con el derecho común, lo que no logra porque en las Juntas hoy aplican el Código Federal de Procedimientos Civiles aduciéndolo como principio general de derecho, lo que resulta absurdo, como una consecuencia inexorable de su violación, como acto fallido, como acto del subconsciente, han introducido disposiciones de arraigo y tradición civilista, contrarias al medio en que viven los trabajadores de nuestra Patria.

IX. - EL CONTRATO DEL TRABAJADOR AL SERVICIO DE LA CASA.

El contrato de trabajo al servicio de la familia mexicana, revisa particular interés de análisis jurídico, en primer término, para resolver dos cuestiones constitucionales de primordial importancia como son: salario y tiempo de ejecución de las labores. Dentro de la primera, determinar si la forma de pago en especie parcialmente contraviene también por este concepto las disposiciones constitucionales, al admitir la ley que el 50% de su importe esté cubierto por la alimentación y el

abrigo, entendiéndose dentro de éste la habitación, la cama y ropa adecuada de uso ordinario, la asistencia médica, en fin, el cubrir las necesidades de la vida en común en condiciones adecuadas para la salud del trabajador.

En cuanto al segundo problema que suscita, referente al tiempo de duración de las labores, ello requiere planteamientos adecuados para soluciones acordes en cuanto a su constitucionalidad, pues con el simple enunciado de las disposiciones de la Ley, se viola el artículo 123 constitucional en sus Fracciones I, II, IV, VI, X y XI, las dos primeras referentes a la duración de la jornada diurna, nocturna y mixta; y las siguientes respectivamente, al séptimo día, salario mínimo, la insustituibilidad del pago en efectivo y el trabajo extraordinario, porque de su simple lectura se desprende abierta contradicción, entre la Norma Fundamental y las disposiciones concretas de la Ley desde su origen, es decir, desde la primera que reglamentó este contrato específico, siendo el objeto de este capítulo, el análisis formal y sustancial del contrato de trabajo para concluir en consecuencia, sobre su constitucionalidad o anti-constitucionalidad.

A). - TRABAJADOR DOMESTICO-SU CONCEPTO

a) CONCEPTO ETIMOLOGICO.

" Domestico/a proviene del latín domesticus (de donus, casa) perteneciente o relativo a la casa, hogar, dicese del criado que sirve -

en una casa." (172)

" Domestico procede del latino donus, casa : y servicio domés-
tico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa,
como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa." (173)

b) SU CONCEPTO Y DENOMINACION EN LA LEY
DE 31 Y EN LA DE 70.

Bajo este rubro, la Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta de los artículos 331 al 343, de los que denomina especiales, y entre los que está comprendido el que ocupa nuestra atención, obviamente hacemos alusión al contrato de los trabajadores domésticos o a la relación laboral de esa naturaleza.

En su " Exposición de Motivos", declara haciendo de alarde inu-
sitado gala, de que una de las principales modificaciones que se hace en
este capítulo, tiene por objeto dar a los trabajadores el rango que les co-
rresponde en la vida social, agregando que la denominación de " domés-
ticos", es una supervivencia de la condición al margen de las leyes que
la actual sustituye por la de " trabajadores domésticos", pues, sigue -
afirmando que es indudable que estamos frente a auténticos trabajadores,

(172) Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III - -
p. 851.

(173) Alcalá Zamora, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo. Trata-
do de Política Laboral y Social. Tomo II p. 254.

tal y como lo dispone el apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución.

Lamentamos tener que señalar con toda honestidad que es un alarde petulante del legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el hacer una referencia poco respetuosa al Constituyente y a los legisladores anteriores en Materia del Trabajo.

Si observamos lo dispuesto en los artículos 129 al 131 de la Ley de 1931, no encontramos una diferencia sustancial entre el articulado de la Ley abrogada y la nueva en vigor, en cuanto al comentario de la Exposición de Motivos, en el sentido de que por razones de elevar al rango social a esta clase laborante, sustituye la denominación de "domésticos" por el de "trabajadores domésticos", no se trata de nada novedoso como lo pretenden, pensamos particularmente que constituye un acto contrario al respeto que merecen los anteriores legisladores, puesto que no es cierto que la Ley usara el concepto de que tal tipo de quehaceres eran realizados por un trabajador, sino por un doméstico.

Para ello, basta analizar que en el Título Segundo, Capítulo XIV (de la Ley de 31), la denominación de éste es: "Del Trabajo de los Domésticos", lo que implica en buen castellano para no incurrir en el error de usar repeticiones ociosas, que se está refiriendo el capítulo a los trabajadores domésticos, puesto que el primero de los numerales del articulado que componen éste, empieza por definir "Doméstico es

el trabajador de uno y otro sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y además el servicio interior de una casa u otro lugar de la residencia o habitación": lo que coincide con lo dispuesto en el artículo 331 de la actual Ley, al preceptuar: "Trabajadores domésticos, son los que prestan un servicio de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia", demostración plena de que ni el legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo, puede ufanarse de haber introducido alguna novedad y en cambio, sí establece una velada acusación para los anteriores respecto a las cuales les imputa el empleo en sentido peyorativo de un vocablo, lo que no es cierto, y que sólo se explica en razón del más propio uso del idioma, evitando repeticiones desagradables al oído y contrarias a las reglas de sintaxis.

Además para reafirmar nuestra posición recordaremos que el artículo 123 constitucional en su apartado "A" se refería expresamente como trabajadores a los domésticos.

No tendría objeto mencionar lo anterior, si no fuera por sentido de justicia para quienes, ausentes, no pueden defenderse y porque mientras pretenda como conquista el legislador actual, en forma un tanto osentosa al reclamar para sí innovaciones que gramaticalmente den la apariencia de gran avance, denota su falta de sinceridad para proteger los verdaderos derechos del trabajador.

c) NUESTRA OPINION EN CUANTO A LA DENOMINACION

En cuanto a su denominación preferimos llamar a este tipo de "trabajadores" "trabajadores al servicio de la familia", debido a que el término doméstico en su etimología trae reminiscencias de su origen - que como se sabe lo tuvo en la esclavitud.

En apoyo de que el sentido gramatical de las palabras, no puede ser empleado para hacer críticas insustanciales o proclamar conquistas, basta un pequeño análisis del artículo 331 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el que emplea el vocablo "hogar" referido a una persona, - cuando solamente tiene sentido propio gramaticalmente hablando cuando se refiere a la vida familiar, (hogar, casa donde se hace vida de familia), teniendo un sentido figurado de casa o dormitorio, pero su empleo es impropio al referirse a la persona que vive individualmente, aunque requiera de asistencia personal que solamente puede obtenerse mediante el servicio de esta clase respetabilísima de trabajadores.

B). - ANTECEDENTES SOCIO-ECONOMICOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA CASA.

Desde tiempo inmemorial, desde que el hombre nómada se vuelve sedentario, así como necesita de la contribución de quien lo auxilia para la realización de sus labores en todas las ramas de la actividad humana, también requiere dentro del seno de la familia la ayuda en los --

quehaceres domésticos que se concretan a la preparación de los alimentos y al aseo del lugar donde se vive, para que los miembros de la familia puedan dedicarse a las actividades de la obtención de los satisfactores que cubran las necesidades de la supervivencia de la familia, no pretendemos ahondar en lo ya dicho, al explicar por qué el trabajador tiene que vender su fuerza de trabajo poniéndose al servicio de quien pueda -- comprarlo, tampoco pretendemos repetir el proceso socio-político que admitió en su origen la esclavitud, lo que aquí procede es dejar asentado que si en todos los países se presentó la necesidad del servicio doméstico, que a medida que los pueblos se han industrializado y su desarrollo ha permitido el desplazamiento de la clase trabajadora hacia labores más remunerativas, ha ido desapareciendo el servicio doméstico.

El fenómeno que se presentó a lo largo del litoral de la frontera, con las maquiladoras que determinaron el desplazamiento de los trabajadores al servicio de la familia con justo derecho a ganar mejor en esa actividad industrial, pero evidentemente si todavía por razones de falta de preparación adecuada subsiste una población trabajadora importante, que no podría vivir en razón a su falta de conocimientos ni de desempeñar otros trabajos, que los domésticos, en los que por cierto -- abundan ya los varones, aunado a esta realidad, la escasez de trabajo en el campo que determina que los campesinos se desplacen a la ciudad en busca de trabajo, y encontrar el más propio y más adecuado a sus escasos conocimientos, el del servicio de la familia, porque en tales situaci

ciones, les permiten ahorrar las cantidades que perciben en efectivo, --
 pues no tienen gastos y así proveerse de una refacción que les permita -
 invertir en la siembra de su parcela cuando regresan al campo, son rea-
 lidades que no pueden desconocerse y que no pudo desconocer ni el legis-
 lador de 31, ni el actual.

C). - EL CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO
 EN LA LEY DE 31.

Esta Ley, reglamentó el contrato de trabajo doméstico, estable-
 ciendo que era verbal, pues aunque en general el contrato de trabajo con-
 forme al artículo 18 de la Ley de la Materia, se presumía la existencia -
 del contrato de trabajo entre el que presta el servicio personal y el que
 lo recibe, su objetivo conforme lo ordenaba en el artículo 26 era estable-
 cer la contratación escrita, pues sólo exceptuaba en sus cuatro Fraccio-
 nes, al trabajo del campo, al doméstico, a los trabajos accidentales o -
 temporales que no excedieran de sesenta días y a la prestación de un tra-
 bajo para producir una obra determinada cuyo valor no pasara de - - - -
 \$ 100.00, aunque el plazo para concluirla excediera de los sesenta días -
 fijados para los trabajos accidentales o temporales.

Confirmando el criterio sustentado por la Ley, en su artículo 23
 ordenaba que todo contrato de trabajo debía constar precisamente por es-
 crito, salvo lo dispuesto en el artículo 26 de la misma, debiéndose ha-
 cer por lo menos con dos ejemplares que quedaran uno en cada parte, -

estableciendo en el artículo 31, que la falta del contrato escrito era imputable al patrón, y si alguna de las partes se negaba a firmar un contrato de trabajo ya concertado, la otra tenía acción para exigir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se cumpliera con esa formalidad justificando la existencia del convenio por los medios ordinarios de prueba, aunque tal precepto operaba contrariamente al sentido proteccionista del derecho del trabajador a quien sólo se le puede exigir la responsabilidad civil respecto a la cual, la acción que se ejercita por el patrón, no da competencia a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según el fuero, Local o Federal, en la inteligencia que la acción civil solamente corresponde en cualquier hipótesis a la jurisdicción de los Tribunales del Fuero Común, por tanto, el artículo 31, en su Segundo Párrafo, chocaba contrariamente a los principios que consagra la ley para el trabajador, en cuanto a que protege su voluntad irrestricta para la prestación de su trabajo personal, congruente con la garantía individual que consagraban los artículos 4o. y 5o. Podemos agregar como comentario que aunque el 3o. no estaba en vigor en su forma actual, el vigente viene a confirmar el sentido proteccionista de la garantía individual que -- protege el derecho del individuo a sólo realizar trabajos por su libre y espontánea voluntad.

El anterior comentario viene congruente al análisis que realizamos porque todo ello confirma que la intención del legislador del 31, -- fue establecer el contrato de trabajo por escrito, exceptuando al domés

tico y a los ya mencionados anteriormente.

El artículo 41 de la Ley que se comenta, (de 31) ordenaba que el contrato de los trabajadores domésticos, (usamos el término de la Ley, aunque como hemos expuesto nosotros lo denominamos " trabajadores al servicio de la casa ") se regiría por las disposiciones especiales de los capítulos respectivos de la Ley y por las generales de la misma en cuanto no se opongan a aquéllas.

El contrato de trabajo relativo al que analizamos estaba reglamentado en los artículos 129, 130 y 131 de la Ley Federal del Trabajo abrogada, estableciendo las características de la prestación del servicio que como ha quedado expuesto, son las labores propias del cuidado de la casa habitación de la familia o de un individuo que requiere que lo asistan en sus necesidades domésticas, las obligaciones del patrón establecen el respeto debido y la consideración al trabajador y proscriben el maltrato de palabra u obra, obligándole a dar la alimentación y habitación, salvo convenio expreso en contrario, que en su caso tendría que ser el pago de otro 50% del salario que percibía el trabajador en número, darle oportunidad que asista a escuelas nocturnas, pagarle un mes de sueldo en caso de enfermedad y asistencia médica hasta que logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada y en caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio.

D). - EL CONTRATO DEL SERVICIO DOMESTICO

EN LA LEY DE 70.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se cambió la denominación del capítulo correspondiente a "trabajadores domésticos", y los artículos del 331 al 339, son esencialmente idénticos, con excepción dentro de éstos los artículos 335 y 336 a los que haremos referencia especial por separado y del 340 al 343 adicionaron este capítulo con causas específicas de rescisión e impusieron obligaciones particulares al trabajador de consideración y respeto al patrón, imponiéndole mayor cuidado a la conservación del menaje de la casa, lo que está fuera de toda discusión que no constituye ninguna conquista ni mejora para el trabajador, y está puesta con un sentido de servidumbre, que permite al patrón abusar, lo que mencionamos sólo para hacer resaltar que lo expuesto en la "Exposición de Motivos", constituye un alarde formal, que puede darse de insincero, si se toma en cuenta que esta disposición carece de sentido frente a la existencia del artículo 181 de la propia Ley, de donde se desprende que si las disposiciones generales rigen para los trabajos especiales, los artículos 340 y 341 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, van en contra de su innecesario alarde, porque bajo el supuesto de que hubiesen tenido razón en el cambio, de la denominación, ésta no tiene más alcance que una formalidad intrascendente, mientras que las causas de rescisión específicas que consignan constituyen una discriminación esencial que los coloca en una sumisión de servidumbre que es -

contrario a lo que pregonan la Exposición de Motivos.

Para no insistir, en el trato discriminatorio que la Nueva Ley - hace del trabajador doméstico, obliga unilateralmente a dar por terminada la relación de trabajo, obligándolo a aviso previo con ocho días de anticipación, lo que constituye, un trato discriminatorio, cuando la rescisión unilateral opera en cualquier tiempo y al patrón no le impone obligación correlativa, lo que denota una falta de equidad.

El artículo 343 establece en su primera parte, un derecho unilateral de rescisión sin responsabilidad para el patrón, si lo hace dentro de los treinta días de iniciación del servicio, estableciendo inicuamente -- una desigualdad en la relación de trabajo y permitiendo que los patrones puedan tener a prueba a las personas a su servicio, sin que adquiera -- ningún derecho el contratado, que es la parte débil de la relación, creando la posibilidad de que cada treinta días se cambie al trabajador sin pagarle ninguna indemnización y algunas veces ni el salario, estos abusos ocurren, hasta en las mejores familias.

Es también inequitativo, la rescisión en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa, pagando la indemnización a que se refieren los artículos 49 Fracción IV y 50 de la propia Ley, pues limita el derecho del trabajador unilateralmente, lo que constituye una contradicción con la " Exposición de Motivos", que tanto he comentado.

Otro artículo que merece comentario por separado es el 335 de la propia Ley laboral que se refiere a que a este tipo de trabajadores se

les fijará salario mínimo profesional.

No encontramos una razón de orden lógico ni jurídica del porqué de esta fijación si tomamos en consideración el grado de preparación de estos trabajadores, el concepto de salario mínimo profesional y el sentido de la reforma de 1962 que introdujo los salarios mínimos profesionales al artículo 123 de la Constitución y consecuentemente en la ley reglamentaria.

Para definir al salario mínimo profesional debemos de estar a lo establecido en la doctrina ya que ni la ley de la materia ni la Constitución lo definen, consultamos sobre el particular a Mario de la Cueva -- que considera salarios mínimos profesionales a "la cantidad menor que -- puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en -- una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en -- profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse -- sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión". (174)

Por otro lado el sentido de la reforma de 1962 que introdujo los salarios mínimos profesionales fué con el objeto de dar protección a -- aquellos trabajadores que poseen un grado de conocimientos técnicos o especialización como se desprende de la iniciativa sometida al Congreso

(174) Ob.cit. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p. 312.

de la Unión por el Presidente Adolfo López Mateos que en su Consideran
do III expresó 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 en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional". (175)

Por lo anteriormente expuesto y tomando en consideración el mínimo grado de preparación de los domésticos, pensamos que son trabajadores que deben estar sujetos al salario mínimo general.

(175) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Memorias de los Trabajos de 1970-1971. Investigaciones y Estudios referentes a la fijación de los salarios mínimos profesionales. p. 19.

Pensamos también que lejos de beneficiar a los trabajadores domésticos la disposición comentada los perjudica pues al no haberse fijado el salario mínimo profesional, éstos no pueden participar del mínimo general, fomentándose su explotación.

E).-LA CONSTITUCION Y EL TRABAJO DOMESTICO.

Las cuestiones constitucionales que dejamos apuntadas en el sentido de si riñen con la Constitución, al permitir el pago en especie, aunque sea parcialmente, y el tiempo y duración de la jornada, creemos que no hay ninguna violación sustancial, sino que aunque cuando formalmente existe la contradicción, en el fondo el contrato del trabajador al servicio de la familia, se ajusta a una necesidad de la vida diaria y a una realidad de la convivencia social determinado por los factores que ya analizamos en cuanto a la escasa capacidad de preparación de estos trabajadores, a que sus necesidades quedan satisfechas en cuanto a que pueden realizar economías y vivir en condiciones, algunas veces que no pueden mantener en su lugar de origen o en las propias condiciones de la vida en que se han desenvuelto, por tanto, no se viola el principio que la Constitución y el legislador de Constituyente de 1917, quiso garantizar en favor del trabajador, que no fuera objeto de esquilamiento, de explotación, constituyéndose en una presa fácil para el lucro, pues en las tiendas de raya, antecedente inmediato y directo de la reforma, no sólo no percibían el salario, sino se esclavizaban con deudas de por vida y trascendentes o trascendentales, que pasaban como cargas a su descen-

dencia.

No puede haber violación a la Constitución ni a las garantías individuales, único medio por el que se opera el requisito de la violación a la Constitución en cuanto a la ley inferior o reglamentaria viole a la Constitución, pues la simple formalidad, o apariencia de violación, no opera si no conculca o vulnera las garantías individuales que establece la Constitución en sus artículos 14 y 16, en consecuencia, no operándose la violación a estas garantías, la ley no resulta anticonstitucional, aunque pudiera aparentarlo como en la especie, porque no se puede negar que formalmente sí hay prohibición de pagar por otros medios que no sea en dinero, pero cuando como en la especie el salario se incrementa, no existe violación a las garantías individuales, y por ende, tampoco violación de la ley ordinaria al mandamiento constitucional.

Lo mismo podemos afirmar respecto a la jornada de trabajo, - pues aunque los quehaceres del hogar algunas veces resultan arduos, está limitado el trabajo a horarios con intervalos de descanso, que son congruentes con los necesarios que toma la propia familia. Por otra parte, el respeto recíproco, la convivencia y el afecto familiar que se producen en no pocos casos, conlleva con el trato humano que impide de suyo las jornadas agobiantes y si acaso, algunas vigiliias durante las enfermedades o los acontecimientos familiares que trastornan el ritmo de la vida ordinaria, están compensados por igual trato en las enfermedades del trabajador.

En cuanto al séptimo día, evidentemente debe observarse y el uso y la costumbre al respecto ha hecho fácil en principio el respeto al descanso semanal, pues es el propio trabajador el que tiene conciencia plena, si no del derecho, sí del uso y la práctica y la costumbre y no acepta ninguna relación que le prive de ese disfrute, al que generalmente aún los patronos remisos aceptan por las necesidades del servicio, ya que escasea el disponer de trabajadores cumplidos.

Desde luego lo anterior, es una observación de que por regla general no hay problema en cuanto al descanso obligatorio, y algunos días feriados sobre todo, si son eclesióásticos, pero en cuanto al derecho, conforme al artículo 181 de la actual Ley en vigor, y al 41 de la abrogada, al estar sujetos a las disposiciones generales de la Ley, el derecho es pleno en favor del trabajador del descanso semanal obligatorio para todos los sujetos de la Ley Federal del Trabajo, el que presta el servicio tiene el derecho y correlativo a ese derecho, está la obligación del patrón de otorgarlo.

Hablamos dejado el comentario de los artículos 335 y 336 por que éstos se refieren a los salarios mínimos profesionales para los trabajadores al servicio de la casa, y no habiendo sido fijados hasta la fecha los de los domésticos, estimamos que el trabajador integra su sueldo con el que convengan en el momento de iniciar la relación de trabajo, es decir, en el momento en que se perfecciona el contrato verbal

al que están sujetos con la realización o ejecución del servicio, más - - otro tanto igual que corresponde por alimentación, pues tanto el artículo 131 de la Ley abrogada y el 334 de la actual, incurren en un error de redacción que conduce a primera intención a concluir que los alimentos y - la habitación se estiman en el 50% de lo que percibe en efectivo, lo que - no es exacto, pues la Ley habla del salario y al salario lo integran dos - contraprestaciones, del patrón consistentes en darle su salario dividido en dos partes, uno en numerario y el otro en especie, y éste 50%, me refiero al pago en especie, no puede ser inferior al 50% del salario aplicando la norma de hermenéutica jurídica que establece que las disposiciones legales deben interpretarse congruentemente a las disposiciones que integran la ley de la que deriva el artículo interpretado, en cuyo caso, este principio de equidad obliga a establecer que las dos porciones o partes que integran el salario deben ser equivalentes, si a ésto se agrega - que toda norma jurídica laboral debe interpretarse con sentido proteccionista al trabajador, necesariamente se tiene que concluir que ambas partes que integran el salario tienen el mismo valor, habiendo aquí un elemento más que consiste en que no estando establecido el salario mínimo profesional del trabajador doméstico, y no pudiendo estar dentro del mínimo general, siendo que los sueldos que se pagan en efectivo, aún duplicados, pues fluctúan según la zona de la ciudad donde se servicio, de \$600.00 a \$900.00, según se trate de zonas habitadas por ricos - o por clase media y burócratas, sin que en ninguno de los casos al duplicarse alcancen el mínimo general, debe interpretarse que la alimenta--

ción como parte que integra el salario del trabajador al servicio de la casa corresponde a otro tanto del que percibe en efectivo, lo que es también razonable porque la alimentación constituye no otro tanto de lo que se paga en efectivo, sino no pocas veces una cantidad muy superior, no de ahora en que el proceso inflacionario ha aumentado los costos de la subsistencia, sino de siempre.

Es necesario concluir que el contrato de trabajo tiene que revestir por disposición expresa de los artículos 24, 25, 26 y 31 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, la formalidad de ser escrito, en el que deben contenerse las condiciones de trabajo, a este respecto, es obvio advertir que sigue el principio establecido en la Ley de 31 en cuanto a exigir la formalidad escrita.

Lo anterior es importante porque conforme al artículo 26, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que se derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputándose al patrón la falta de esa formalidad, pero como el contrato del trabajador al servicio de la casa constituye una excepción en la regla del contrato escrito.

Para terminar, sostenemos que la Ley de 31, era superior a este respecto, porque reconocía la existencia del contrato verbal en determinados casos entre ellos el servicio doméstico.

X. - SOLUCIONES.

La única solución a primera vista que se podría encontrar para resolver el problema de los trabajadores sujetos a este tipo de salarios, podría ser un salario mínimo móvil que constituye desde el punto de vista doctrinal, una confusión porque si bien es cierto que el salario móvil tiene el propósito de ajustarse a cubrir en una forma cambiante de acuerdo con las necesidades, a permitir aumentos que conserven el poder de supervivencia del trabajador a través del ingreso que percibe por salario, que va movilizándose o cambiando de acuerdo con las devaluaciones que sufra el poder adquisitivo de la medida, es también cierto que salario móvil y mínimo en sentido estricto son dos soluciones diversas, y doctrinalmente distintas, porque sus connotaciones y significado doctrinal son diversos, esto sin tomar en cuenta que el salario móvil implica dentro de las ventajas de su movilidad una situación económica, de una inestabilidad económica del país que acusa una crisis, que en consecuencia afecta en esencia a la masa trabajadora o bien que esta movilidad constituye el riesgo de crear problemas económicos de mayor complejidad y de más difícil solución.

De acuerdo con los principios de equidad que rigen al salario mínimo y de la necesidad urgente que la clase trabajadora sobreviva, es evidente que el salario mínimo debe mantener un equilibrio tal que el aumento que regulara se produzca a la brevedad posible en relación con el de los precios y de la incapacidad del ingreso mínimo del trabajador pa-

ra satisfacer sus necesidades vitales, en esas condiciones, debemos inclinarnos a que el salario mínimo tenga los incrementos necesarios e inmediatos que las urgentes necesidades del trabajador requieran en relación con los procesos inflacionarios, pero que tengan un control que permita una posibilidad de su estabilización y para ello se requiere que los estudios que se hagan por cada anualidad comprendan todas las posibilidades y los riesgos inflacionarios para que no se incurra en una movilidad que a la postre resulta perjudicial y contraria a la esencia que por partida doble constituye el objetivo del salario mínimo, por un lado, - asegurar la supervivencia del trabajador y su familia de acuerdo con las necesidades y por otro mantener la estabilidad que requiere la comunidad y el Estado para el progreso nacional.

Al hacer la anterior afirmación, nos estamos refiriendo también a la necesidad de extender los servicios sociales en forma tal que éstos complementen el salario y lo hagan estable.

Una segunda solución que consideramos que sea la correcta, sería una política de impuesto con fines sociales por las siguientes razones :

Ya expusimos al tratar del salario en general que éste no sólo tiene desde el punto de vista de su naturaleza jurídica contenido económico, sino que tiene el salario un contenido social de trascendencia histórica y plasmado revolucionariamente en la Constitución, en el artículo 123 que incorpora el sentido social, previendo que entre las necesidades vi-

tales de la clase trabajadora está el de la habitación y todas aquéllas que sean necesarias para dignificar su vida, con la mejora de la clase trabajadora y la superación de sus descendientes.

El contenido social del salario resulta evidente, pero sin lugar a dudas plantea el problema de su factibilidad, si con el salario que se ha venido estableciendo por las comisiones encargadas de fijarlos, se ha logrado realizar el contenido social del salario mínimo, si hemos de ser sinceros en la respuesta, tendremos que admitir que siendo un problema complejo de suyo, en el que versan intereses opuestos, pues la clase trabajadora está en permanente lucha con el patrón, que a su vez busca en forma directa, su beneficio, que la incipiente industria de un país en vías de desarrollo no permitiría erogaciones que pudieran realizar el contenido social del salario, que está constituido por los servicios médicos, la casa-habitación, conforme a sus necesidades familiares, los centros de recreo, que permiten disfrutar de descanso ameno rodeado de personas de grata compañía en sano esparcimiento, de bibliotecas que permiten realizarse culturalmente, que en épocas de vacaciones permiten el disfrute de un ambiente distinto en medios adecuados que sin lujos tengan las instalaciones necesarias para el recreo, todo ello que constituye prestaciones de sentido social que están incorporadas al salario ó son consecuencias de él, no han podido y seguramente no podrán ser eficazmente sufragadas por los patronos.

Ante el reconocimiento expreso de la imposibilidad económica para sufragar las necesidades sociales que integran las prestaciones con secuencia del salario, es evidente que el Estado tiene que resolver proviendo al trabajador de los medios que le garanticen el disfrute. Así lo ha entendido el Estado, por lo que a través del salario, y de las cargas que ha impuesto a los patrones creó el Instituto Mexicano del Seguro Social que ha sido el primer paso para resolver en una medida las necesidades sociales todavía angustiosas, de la clase trabajadora.

Si el salario mínimo plantea la alternativa de la imposibilidad de su solución en cuanto a las necesidades de la clase trabajadora, y el Seguro Social es hoy por hoy ineficaz para resolverlos en la medida que se requiere, se deben pensar en soluciones que lleven a una profunda reforma social a la sociedad y a la nación. Pero cuáles son los recursos de que podrá disponerse para encontrar soluciones, si se carece de capacidad económica para afrontarlos. Desde luego salta a la vista la desproporción que existe entre la clase trabajadora sujeta al salario mínimo y las empresas millonarias integradas por pequeños grupos de magnates que viven en el derroche y la opulencia; que cientos de gentes viven rodeados de riqueza que acumulan y que dedican al ocio pues la atesoran sin productividad, en un mundo de desesperanza y angustia, en el que el panorama del hambre cada día sienta sus bases con solidez de roca, de empresas transnacionales, cuyas ganancias superan a una leyenda de fábula, que sacan del país tres dólares por cada uno de los que in

vierten, que las condiciones actuales de vida hacen más ricos a los ricos y más pobres a los pobres, pauperizando a la clase trabajadora, es por ello indispensable la contribución de todos para la mejoría inaplazable de los muchos.

Pero es el caso que el Estado, que aunque rico, no es lo suficiente, frente a la magnitud del problema, sobre todo porque no se operan las condiciones necesarias para que nuestro gobierno sea verdaderamente rico, un gobierno lo es cuando sus gobernados lo son porque la carga del impuesto distribuida entre éstos constituye la riqueza de las arcas gubernamentales, un pueblo pobre podrá tener un gobierno rico, pero de ningún modo la riqueza podrá tener solidez, un gobierno en tales condiciones debe apresurarse a compartir con el pueblo sus angustias y resolverlas, pues evidentemente tiene los ingresos propios a través de los impuestos para la resolución de los problemas, pero éstos como se aplican en la actualidad no llevan a la resolución del problema, por el contrario la política de altos impuestos cuando no son justos y proporcionales llevan a la bancarrota y a la miseria a pequeños comerciantes integrantes de la clase media, alta y baja, también operando reacciones negativas, si una familia antaño vivía de un estanquillo, o de una cocina económica, imposible le hicieron la supervivencia el comercio organizado y las cadenas de restaurantes que han desplazado inclusive los tradicionales antojitos, todas esas circunstancias agravadas con impuestos que no puede cubrir, han ocasionado cierres de pequeños establecimientos mercantiles,

engrosando al jefe de familia y a sus hijos a las filas de los que buscan trabajo en la fábrica o en el comercio organizado, algunos sin esperanzas de encontrar pues los sistemas de trabajo han cambiado introduciendo modalidades que conducen a desechar a trabajadores de cuarenta años, es por ésto, que pensamos que al aumentar la clase trabajadora por los distintos procesos que han ocurrido en la industrialización del país, donde las ganancias se obtienen para las empresas transnacionales, es necesario, que a éstas, a los consorcios que manejan la industria y la banca, se les impongan impuestos observándose la proporcionalidad en el pago, así por ejemplo, si una empresa transnacional tiene un ingreso que conduzca al enriquecimiento inadmisible ya por su desproporción, se le grave con un impuesto específico que haga factible el capacitar al Estado para la organización de proveer a las necesidades sociales de la clase trabajadora. Una política de impuestos con fines sociales debe ser inaplazable.

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

PRIMERA

Consideramos errónea la definición que de trabajo da el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, porque no considera la esencia que lo constituye, sino atributos unos de carácter moral otros de conducta social pero ninguno en esencia que pudiera apegarse a una definición concreta de trabajo, siendo una definición que se sale de los lineamientos jurídicos.

SEGUNDA

Entendemos el trabajo como la fuerza del hombre que transforma, que crea y que produce, encaminado a la realización de una tarea, de un fin para la obtención de un provecho. El Párrafo Segundo del artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, da una definición de trabajo que encaja dentro del criterio que sustentamos pero que la consideramos incompleta y atrasada.

TERCERA

La doctrina no ha logrado ponerse de acuerdo en la definición de trabajador que es un concepto básico para esta disciplina. Siendo la subordinación la nota característica que subsiste en la mayoría de ellas, ya que la remuneración que nosotros consideramos un elemento necesario de la definición de trabajador carece para algunos autores de importancia al grado de considerar trabajador, a la persona que presta un servicio en estado de subordinación con remuneración o sin ella.

CUARTA

Concluimos, que trabajador es una denominación genérica en la que está comprendida la persona física como sujeto de una relación obrero-patronal o contrato de trabajo, denominación genérica en la que específicamente pueden estar comprendidos los términos como asalariado, jornalero, operario, obrero, empleado, etc. Mientras nos referimos al trabajador, nos estamos refiriendo a él como la persona física que pone a disposición del patrón su fuerza de tra

bajo mediante retribución, independiente-
mente de su actividad específica, la que sólo
puede precisarse como una especie en
razón de la actividad concreta de la que sur-
ge la denominación, es decir, a la activi-
dad que ha de desplegarse.

QUINTA

Los criterios elaborados por la doctrina
para distinguir entre obrero y empleado ha-
sido inútil ya que hacer una diferencia ta-
jante entre un trabajo y otro, es imposible
porque cualquier trabajo requiere de los
esfuerzos, físico y mental.

SEXTA

Afirmamos que la condición de trabajador-
sólo puede recaer en las personas físicas.

SEPTIMA

Consideramos correcto el criterio formal
para determinar el carácter de trabajador,
ya que éste se adquiere en tanto se es suje-
to de un contrato de trabajo.

OCTAVA

Definimos al trabajador como la persona
física que mediante una retribución conve-
nida o determinada por la Ley (salario m_ín-
imo) pone a disposición del patrón, ya per

sona física o jurídica colectiva su fuerza de trabajo que será aprovechada por éste conforme a las necesidades y de acuerdo con la finalidad convenida al establecer el contrato.

NOVENA

Consideramos deficiente y equivocada la definición que de trabajador da la Ley de 1931, pero si la analizamos aisladamente, porque no especifica que la condición de trabajador sólo puede recaer en una persona física, sino que sólo habla de personas y se pudiera entender que cubría también las jurídico-colectivas, si lo analizamos aplicando la más elemental de las normas de hermenéutica jurídica que es la de analizar las normas en conjunto, y de esta manera la relacionamos con el artículo 17 del mismo Ordenamiento, que define al contrato de trabajo esa posibilidad queda descartada.

DECIMA

Sostenemos que en la actualidad el término patrón ha cambiado totalmente y que nada tiene que ver su significado actual con su etimología.

DECIMA PRIMERA

Sobre los comentarios de Nestor de Buen - en el sentido de que la definición de patrón que da Juan De Pozzo la hace suya por estimarla correcta con la salvedad de cambiar el término "dependencia" por uno que exprese la idea de subordinación, creemos que el autor olvida que el vocablo dependencia no sólo se entiende como la dependencia -- económica, sino que también es considerado por algunos autores como sinónimo de subordinación.

DECIMA SEGUNDA

Aceptamos como buena la definición de la actual Ley Federal del Trabajo, sobre patrón con la salvedad de que preferimos el término persona jurídica colectiva, al de persona moral por considerarlo más técnico. -- Consideramos que también puede definirse al patrón como la persona física o jurídica colectiva que utiliza los servicios (fuerza de trabajo, actividad humana) de una o varias personas físicas mediante remuneración.

DECIMA TERCERA

Afirmamos que contrato de trabajo y relación de trabajo conforme a nuestra legislación laboral actual, están identificados como dos diferentes aspectos del contrato de trabajo. La relación ha suplido al contrato verbal que como una situación de facto -- siempre ha reconocido la doctrina del Derecho Laboral Mexicano y la anterior legislación.

Desde nuestro particular punto de vista, la relación de trabajo no es sino el medio de perfeccionamiento del mismo.

DECIMA CUARTA

Sostenemos que el término contrato es un vocablo estrictamente jurídico que implica siempre un acuerdo de voluntades para producir y transferir derechos y obligaciones, así cuando el motivo del contrato es la utilización de la fuerza del hombre, el objeto, esta propia fuerza creadora, y la finalidad, el utilizarla en beneficio de quien lo contrata, estamos frente a un contrato de trabajo aún cuando la característica fundamental sea, que a diferencia del contrato civil, la

voluntad está restringida y limitada conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA QUINTA

El contrato de trabajo en nuestro particular modo de concebirlo, solamente tiene los siguientes elementos: a). - La prestación de un trabajo personal a otro individuo, es decir, la relación de trabajo misma; y b). - El pago de un salario. Lo definimos como aquél en que una persona física pone a disposición de otra física o moral su fuerza de trabajo, para que sea aprovechada en su beneficio mediante el pago de un salario que en ningún caso podrá ser menor al mínimo fijado por la Ley.

DECIMA SEXTA

Son muy variadas las denominaciones que se le han atribuido a la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, pero que la más generalizada es la de "salario".

DECIMA SEPTIMA

Que la definición de salario en la Ley de 31, hacía mención al contrato de trabajo, misma que desaparece en la Ley actual --

con el afán del legislador de romper hasta con la terminología utilizada por el Derecho Civil, pero ambas pueden considerarse correctas.

DECIMA OCTAVA

Consideramos que la propina no forma parte del salario.

DECIMA NOVENA

Entendemos por salario la contraprestación que obliga a pagar al patrón la Ley, a una persona de quien utiliza su fuerza de trabajo en su beneficio y que en ningún caso puede ser inferior al mínimo establecido.

VIGESIMA

Consideramos que el salario es un elemento característico del contrato.

VIGESIMA PRIMERA

Afirmamos que el término "salario mínimo", es eminentemente jurídico porque es el mínimo que el derecho permite fijar para la prestación de un servicio y que es formal, porque su fijación obedece a diversos criterios, teniendo carácter obligatorio.

VIGESIMA SEGUNDA

Definimos al salario mínimo como la cantidad

dad menor que debe recibir un trabajador - en efectivo por la prestación del servicio y durante el tiempo que esté a disposición del patrón sin exceder los máximos legales.

VIGESIMA TERCERA

Consideramos que el salario mínimo profesional debería de estar exento de impuestos al igual que lo está el salario mínimo general.

VIGESIMA CUARTA

Que lamentablemente la Inspección del trabajo no cumple con la tarea que se la ha encomendado.

VIGESIMA QUINTA

La huelga hoy por hoy, no es un arma idónea para obtener la modificación del salario mínimo, sin embargo, sirve como un medio de presión económico-político para obtener los aumentos necesarios que nivelen el salario mínimo.

VIGESIMA SEXTA

Que el concepto del salario remunerador - sufrió en nuestra legislación actual un -- cambio, rompiendo con el criterio anterior sustentado por la jurisprudencia que era en el sentido del que se pagaba por --

servicios limitados como el de porteria, -- siendo actual el concepto de salario remunerador el que permite una retribución tomando en consideración el horario, la cantidad, intensidad y calidad de los servicios prestados y que se fije en el contrato de trabajo o por la junta en caso de controversia.

VIGESIMA SEPTIMA

El salario se integra por el pago hecho en efectivo en forma periódica por el patrón al trabajador por su trabajo como prestación principal y por todas las demás ventajas económicas establecidas a su favor en el contrato o en la Ley que el patrón tiene la obligación de cubrir como son: cuota diaria, primas, comisiones, percepciones, prestaciones en especie, etc.

VIGESIMA OCTAVA

La Ley no establece en forma expresa la movilidad del salario mínimo, pero creemos que el fundamento está imbuído en el artículo 90 de la propia Ley.

VIGESIMA NOVENA

Que de los datos estadísticos se desprende que el salario mínimo no se paga en la mayo

ría de los casos, sin que las autoridades hayan hecho algo efectivo por evitar esta situación angustiosa.

TRIGESIMA

En cuanto al delito de fraude al salario tipificado en el artículo 387 del Código Penal Federal en su Fracción XVII, ha constituido un error el considerarlo del fuero común, ya que siempre ha tenido el carácter federal, dado que el trabajo y el salario provienen de un precepto constitucional reservándose la Federación la facultad exclusiva de expedir leyes sobre la materia.

TRIGESIMA PRIMERA

Creemos que ha sido un error el considerar también que el artículo 387 en su Fracción XVII del Código Penal Federal, protege únicamente al salario mínimo.

TRIGESIMA SEGUNDA

Lamentablemente el artículo 387 en la Fracción respectiva del Código Penal Federal, ha sido letra muerta por la actitud negativa de las autoridades.

TRIGESIMA TERCERA

En consecuencia, no es necesario que los Estados legislen para que el delito de fraude

al salario, sea castigado en toda la República por el contrario, creemos que todas las legislaciones locales que han legislado sobre el delito de fraude al salario, han incurrido en una invasión de las funciones de la Federación, en tales circunstancias, dichos delitos serán inconstitucionales.

TRIGESIMA CUARTA

Creemos que es inaplazable su inclusión como delito especial en la Ley Federal del Trabajo mediante el cual quede garantizado su ejercicio y su aplicación, tanto por las autoridades federales como por las locales o estatales, de acuerdo con la división que por materia hace la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, que establece dos jurisdiccionales competenciales.

TRIGESIMA QUINTA

Creemos que sin lugar a dudas el proyecto establece el carácter de federal, al delito al incluirlo en la Ley Federal del Trabajo -teniendo la ventaja de dar competencia a las autoridades locales tratándose de los trabajadores que en razón de la materia estén sujetos a la jurisdicción de una Junta Local de

Conciliación y Arbitraje de acuerdo con la clara división que se hace en relación de la materia, la Fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

TRIGESIMA SEXTA

Consideramos que es necesario agregar al proyecto las palabras "...ó el establecido en el contrato o convenio en la relación la boral", para quedar en la parte relativa co mo sigue: " ai que mediante una relación de trabajo no pague el salario mínimo gene ral o el salario mínimo profesional o el establecido en el contrato o convenio en la relación laboral, etc..." la razón es obvia, si en el fraude actual del 387 del Código Pe nal, la omisión del pago del salario, aunque no sea el mínimo constituye el delito de fraude, con mayor razón, en el delito es pecial que tiende a proteger el salario.

TRIGESIMA SEPTIMA

Concluimos que cualquier descuento que se efectue en sus dos aspectos general y profe sional serán anticonstitucionales.

TRIGESIMA OCTAVA

Concluimos que el trabajador al servicio de la casa (doméstico denominado por la Ley) deberfa estar sujeto al salario mínimo general tomando en consideración el sentido de la reforma de 1962 al artículo 123 constitucional que introdujo los salarios mínimos profesionales y el concepto de salario mínimo profesional y el grado de preparación de dichos trabajadores.

TRIGESIMA NOVENA

Creemos que no es inconstitucional el pago del 50% en especie que se le hace al trabajador al servicio de una casa (doméstico) - porque consideramos que no hay violación sustancial al principio que el legislador, el Constituyente de 17 plasmó en el artículo 123 de la Constitución cuyo objetivo fué que el trabajador no fuera objeto de explotación constituyéndose en una presa fácil para el lucro aunque formalmente existe la contradicción en el fondo el contrato del trabajador al servicio de la casa se ajusta a una necesidad de la vida diaria y a una realidad social determinada por los factores ya anali

zados como la falta de preparación de dichos trabajadores.

CUADRAGESIMA

Se debe crear un impuesto que grave las utilidades de las empresas trasnacionales, en proporción con sus utilidades, para establecer un fondo común aplicable a la vivienda y a las necesidades económicas de los trabajadores que devengan el salario mínimo.

COMENTARIO ADICIONAL

Ya estando concluido este trabajo, y aprobado desde principios - del mes de diciembre del año pasado (exactamente el 2 de diciembre de 1974) no pudo imprimirse por lo que fue aprobado no el proyecto que comentamos en este estudio, sino otro que desconocíamos, o tal vez el del proyecto quedó modificado y hoy vigente al siguiente tenor:

Artículo 891. Al patrón de cualquier ne-
gociación industrial, agrícola, minera, comercial
o de servicios que haga entrega a uno o varios de-
sus trabajadores de cantidades inferiores al sala-
rio fijado como mínimo general o haya entregado-
comprobantes de pago que amparen sumas de dine-
ro superiores de las que efectivamente hizo entre-
ga, se les castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de tres meses a dos años
y multa hasta dos mil pesos, cuando el monto de -
la omisión no exceda del importe de un mes de sa-
lario mínimo general de la zona correspondiente.

II. Con prisión de tres meses a dos años -
y multa de cinco mil pesos cuando el monto de la -
omisión sea mayor al importe de un mes, pero no
exceda de tres meses de salario mínimo general -
de la zona correspondiente.

III. Con prisión de tres meses a dos años y
multa hasta diez mil pesos si la omisión excede a
los tres meses de salario mínimo general de la zo
na correspondiente.

Si el patrón de la negociación industrial, agrí-
cola, minera, comercial o de servicio, paga al trabao

jador lo que le adeuda, más los intereses moratorios, antes de formular conclusiones al Ministerio Público, se le condenará únicamente al pago de la multa.

Creemos que este artículo adolece de varios problemas y deficiencias en el tipo que sólo encuadra conforme a sus elementos materiales, - como protector del salario mínimo general, sin que haya razón para que no proteja al mínimo profesional o al salario en general, porque conforme a los elementos de su tipicidad, solamente se comete la infracción en - - cuanto el sujeto pasivo disfrute del salario mínimo general, lo que puede evitarse o burlarse haciendo contrataciones en las que se señale al trabajador cantidades superiores al mínimo aunque sea en un peso. En cuanto a la forma como el sujeto activo de la infracción está individualizado, -- permitirá en la práctica algunos casos de impunidad, porque no encajen dentro de los conceptos genéricos que la infracción determina algunos patrones, como sujetos activos del delito.

En cuanto a la competencia para conocer del delito, aunque no podemos variar nuestro criterio en el sentido de que el delito especial que emana de una ley federal es de exclusiva competencia de la Federación, - conforme lo dispone la Fracción I incisos a) y b) del artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como que no puede haber concurrencia en los dos fueros al incluirse en la Ley Federal del -- Trabajo, el delito especial, puede dar competencia a las autoridades locales o federales para conocer del delito tratándose de trabajadores que

en razón de la materia están sujetos a la jurisdicción de las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la característica peculiar de la Ley Federal del Trabajo, que claramente diferencia, sin que deje de ser federal la Ley, la división que hace en razón de la materia la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

Es también interesante determinar qué intereses son los que deben considerarse con el carácter de moratorios para aplicar como sanción en el caso del Segundo Párrafo de la Fracción III del artículo 891, - que crea el delito especial en la Ley Federal del Trabajo reformada, -- pues en principio aunque el artículo 17 rompe con la supletoriedad del derecho común, al llegar por la vía jurisdiccional a la competencia de los juzgados del fuero común o federal, estos tribunales están sujetos a la aplicación supletoria del derecho común conforme a las disposiciones que rigen al procedimiento y sus respectivas leyes orgánicas, lo que haría procedente el que se aplicara el interés legal que establece el Código Civil del Distrito Federal, que tiene el doble carácter, de local (en el D. F.) y federal en su artículo 2395 en relación con el 2394, que es el 9% anual, porque como decimos, cada fuero está sujeto a sus respectivos ordenamientos, sin embargo, aunque discutible, nos adherimos al criterio sustentado por los Trueba (176), en el sentido de que conforme al artículo 17 de la Ley Laboral, con base en el principio social que deri

(176) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. México, 1975. Ed. Porrúa p. 393.

va del artículo 123 de la Constitución y la equidad social, se puede aplicar supletoriamente el artículo 46 de la Ley del Seguro Social, en el que se establece como porcentaje un interés moratorio del 2% mensual, que evidentemente constituye una sanción mayor para el patrón, infractor y un beneficio al trabajador víctima o sujeto pasivo del delito, aunque debemos dejar establecido que esta disposición tiene más bien el carácter y los atributos de las sanciones fiscales que las de orden retributivo de carácter penal o indemnizatorias, como consecuencia de la mora.

Queda derogada la fracción II del artículo 878 para evitar contradicciones y duplicidad en las sanciones.

Sin comentario nos parece superior el artículo propuesto en el proyecto.

Cabe resolver por último, un problema que deja la reforma al introducir el artículo 981, porque en su transitorio no deroga la Fracción XVII del artículo 387 del Código Penal, pues la creación del delito especial determina necesariamente el que un artículo transitorio resolverá el problema que deja plasmado, en cuanto a determinar si esta Fracción sigue tipificando un delito, por su innegable vigencia, a este respecto, podría opinarse que aunque en principio desde un punto de vista estricto de Derecho quedó derogada la Fracción XVII del artículo 387 del Código Penal, esto es únicamente por lo que se refiere al delito en cuanto al salario mínimo general, porque no puede haber dos tipos deli-

tivos con respecto al salario mínimo, pero reconocemos su plena coexistencia con el delito especial en cuanto se refiera al salario en general.

Entendiendo el término salario en su acepción mas amplia, es - decir no solo la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo como lo define el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo sino la retribución que se recibe por un servicio prestado, tomando en consideración la definición que de salario da el Diccionario de la Real Academia Española como "el estipendio que se recibe por los servicios prestados" y define al estipendio como " la cantidad estipulada de antemano por un servicio cualquiera". Lo mismo podemos decir del vocablo trabajador ya que se habla del trabajador subordinado en un sentido estricto y de trabajador independiente en sentido amplio y a luz de la teoría Integral - todo el que presta a otro un servicio personal es trabajador y la Ley Federal del Trabajo solo entiende por trabajador sin razón jurídica aquel que presta un servicio personal en estado de subordinación y solo a este protege.

Consideramos que debe de quedar vigente la fracción XVII del artículo 387 del Código Penal Federal para todos aquellos contratos de servicios personales que queden fuera del marco laboral.

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

- | | |
|--|---|
| AFTALION ENRIQUE R. | TRATADO DE DERECHO PENAL - ESPECIAL. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1969. |
| ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS. CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. | TRATADO DE POLITICA LABORAL SOCIAL. Editorial Heliaste, S. R. O. Buenos Aires, Argentina. 1972. |
| BARRERA GRAF JORGE | TRATADO DE DERECHO MERCANTIL. Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1957. |
| BORSI - PERGOLESSI | TRATADO DE DIRITO DE LAVORO. Padova. 1953. |
| CABANELLAS GUILLERMO | DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. 8a. Edición. Editorial Hellasta S. R. L. Buenos Aires, Argentina. 1974. |
| CABANELLAS GUILLERMO | CONTRATO DE TRABAJO. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1963. |
| CABANELLAS GUILLERMO | TRATADO DE DERECHO LABORAL. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1962. |
| CABANELLAS GUILLERMO | COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968. |
| CASTORENA JESUS | MANUAL DE DERECHO OBRERO. México, D. F. 1952. |

CARRANCA Y TRUJILLO RAUL Y
CARRANCA Y RIVAS RAUL

CODIGO CIVIL
PARA EL DISTRITO Y TERRITO-
RIOS FEDERALES.

CONSTITUCION POLITICA DE --
LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA-
NOS.

CODIGO PENAL.
1881

COMISION NACIONAL DE LOS
SALARIOS MINIMOS

COMISION NACIONAL DE LOS
SALARIOS MINIMOS.

COMISION NACIONAL DE LOS
SALARIOS MINIMOS

COMISION NACIONAL DE LOS
SALARIOS MINIMOS.

COMISION NACIONAL DE LOS
SALARIOS MINIMOS.

CUELLO CALON EUGENIO

CODIGO PENAL ANOTADO. Edito-
rial Porrúa, S. A. 3a. Edición. -
México, D. F. 1971.

LEYES Y CODIGOS DE MEXICO.
Trigésima Cuarta Edición. Edito-
rial Porrúa, S.A. México, D. F. -
1973.

IMPRESA DE LA CAMARA DE -
DIPUTADOS.
México, D. F. 1957.

COLECCION DE CODIGOS Y LE-
YES FEDERALES.
Herrero Hnos. México, D. F. 1900

MEMORIAS DE LOS TRABAJOS DE
1970-1971. Principales Caracte-
rísticas de la Población Activa por
Zonas Salariales. México, D. F. -
1972.

MEMORIAS DE LOS TRABAJOS DE
1970-1971. Investigaciones y estu-
dios referentes a fijación de sala-
rios mínimos Profesionales.
México, D. F. 1972.

MEMORIAS DE LOS TRABAJOS DE
1970-1971. Características Econó-
micas de 46 Zonas Salariales re-
presentativas. México, D. F. 1972.

SALARIOS MINIMOS QUE REGI- -
RAN EN LOS AÑOS DE 1972-1973.
México, D. F. 1972.

FAMILIAS CON SALARIO MINIMO.
Algunas características económi-
cas, Sociales y Culturales.
México, D. F. 1971.

LA MODERNA PENALOGIA.
Editorial Bosch. Barcelona. 1958.

DE BUEN LOZANO NESTOR

DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México, D. F. 1974.

DE FERRARI FRANCISCO

DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma. Segunda edición. Buenos Aires, Argentina. 1971.

DEVEALI MARIO L.

TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial La Ley, segunda edición. Buenos Aires, Argentina. 1971.

DE LA CUEVA MARIO

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Doceava edición. México, D. F. 1970.

DE LA CUEVA MARIO

NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, D. F. 1974.

DE LITALA LUIGI

CONTRATO DE TRABAJO. Segunda edición. Trad. Santiago Sentís Melendo. Editores López Etchegoyen, S. R. L. Buenos Aires. 1946.

DICCIONARIO HISPANICO UNIVERSAL.

W. M. Jackson Inc. Editores. México, D. F. Tercera edición. 1948.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.

Real Academia Española Diccionario de la Lengua. Madrid 1970. Décima Novena edición. Impreso en España. Talleres Tipográficos de la Edición Espasa Calpe. S. A.

FISCHER ERNEST

LO QUE VERDADERAMENTE DIJO MARX. Trad. José Díaz García. Editorial Aguilar. México. 1970.

GARCIA DE DIEGO VICENTE

DICCIONARIO ETIMOLOGICO. Editorial Aguilar. Madrid 1958. Enciclopedia del Idioma.

RIPERT -BOULANGER

TRATADO DE DERECHO CIVIL, - según el Tratado de Planiol. Trad. de la Doctora Della García - - - Daireaux Supervisión por el Doctor Jorge Joaquín Llambias. Editorial-La Ley. Buenos Aires. 1956

SOLER SEBASTIAN

DERECHO PENAL ARGENTINO. Tipográfica Editora. Buenos Aires, Argentina. 1967.

TRUEBA URBINA ALBERTO

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México. 1970

TRUEBA URBINA ALBERTO

DERECHO PENAL DEL TRABAJO. Ediciones Botas-México. 1948.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y
TRUEBA BARRERA JORGE

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - Reformada y adicionada con Bibliografía. Comentarios y Jurisprudencia. Trigésima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1963.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y
TRUEBA BARRERA JORGE

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Reformada, Comentarios, Jurisprudencia, Bibliografía y Pronuntuario de la Ley. Vigésima Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1974.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y
TRUEBA BARRERA JORGE

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Reformada. Comentarios, Jurisprudencia, Bibliografía y Pronuntuario de la Ley. Vigésima quinta edición. Editorial Porrúa. México. 1975.