

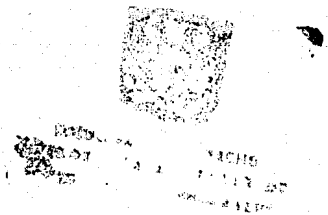
508
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

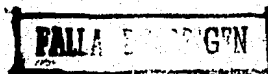
LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCION DE LOS SALARIOS MINIMOS.



T E S I S

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

CARLOS ALBERTO MEDINA BAUTISTA



México, D. F.

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCION DE LOS SALARIOS MINIMOS

Págs.

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- La Seguridad Social	15
2.- La Protección	27
3.- El Salario en General	36
4.- Los Salarios Mínimos	45

CAPITULO II

CONCEPTOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALARIO

1.- Seguridad	55
2.- Seguridad Social	63
3.- Concepto Gramatical de Salario	73
4.- Definición de Salario	79
5.- Salario Mínimo	87

CAPITULO III

EL SALARIO

1.- Formas de Pago	97
A.- Por Unidad de Obra o Destajo	100
B.- Por Unidad de Tiempo	104
C.- Por Comisión	107
D.- A Precio Alzado	111
2.- Marco Jurídico	113
A.- Constitucional.	113
B.- Ley Federal del Trabajo	118
C.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	124
3.- Formas de Retribución	133
A.- Jornal y Sueldo	134
B.- Honorarios	136
C.- Comisiones	139
D.- Gratificaciones	143

CAPITULO IV

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCION DEL SALARIO MINIMO

1.- La Protección Legal del Salario Mínimo.	150
A.- Prohibición de Suspensión de Pago	162
B.- Prohibición de Imponer Multas a los Trabajadores.	169

	Págs.
C.- Preferencia de Salarios Frente a las Accio- nes judiciales.	172
D.- Preferencia Absoluta del Crédito Salarial .	177
2.- Aspecto Social del Salario Mínimo	182
3.- Integración del Salario	192
A.- Aguinaldo	194
B.- Horas Extras	197
C.- Vacaciones.	200
D.- Reparto de Utilidades	207
E.- Propinas	211
F.- Vivienda	215
G.- Otros Conceptos que lo Integran	220
CONCLUSIONES	223
ANEXOS.	233
BIBLIOGRAFIA	238

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

El presente trabajo es un estudio sobre la Seguridad Social y la Protección de los Salarios Mínimos en el devenir histórico.

En México, como en toda sociedad democrática, la continua interacción entre las aspiraciones colectivas y el densamiento de los líderes es lo que va produciendo ideario definido a la lucha del pueblo por alcanzar su bienestar, y constituye parte importante de la dinámica social.

La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia entre los hombres y por tratarse del trabajador, se habla de la justicia, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. En este orden, esta reglamentación se refiere al derecho de Seguridad Social que podría estar comprendido en la Ley del Seguro Social vigente, pero como aún no se ex-tiende a todos los trabajadores de la República, y por otra parte, dicha ley se remite a la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse que las disposiciones relativas tienen carác-

ter complementario y que la Ley del Seguro Social paulatina-
mente irá extendiéndose a todos los trabajadores del país.

En el capítulo primero encontramos los anteceden-
tes históricos y así partiendo en este orden de ideas nos-
encontramos frente a la protección de los débiles, haciendo
mención de la clasificación en cuanto a la protección del
salario, igualmente citamos Instituciones protectoras que
han constituido la aspiración de los trabajadores.

Posteriormente hablamos del salario que encontra-
mos contemplado en varias fracciones del artículo 123 Cons-
titucional, para darnos cuenta que la historia de los sala-
rios dá a conocer la triste solución que en todo tiempo ha
tenido la clase trabajadora, así llegamos a los salarios mí-
nimos que es la protección menor que la sociedad concede a
millares de hombres.

En el capítulo segundo realizamos un estudio de
la remuneración salarial, en donde se empieza por dar un --
concepto de salario, sus antecedentes históricos, sus clases
en que se presenta y se ha presentado, así como la forma en
que se determina.

También veremos que existe un salario mínimo fijado por la Ley y que no puede existir alguno por debajo de la cuantía establecida previamente por la Comisión Nacional de Salario Mínimos.

Ya en el tercer capítulo vemos como la ley impone las medidas necesarias para proteger el salario mínimo y procurar que el trabajador perciba su remuneración íntegra, protegiéndolo contra el patrón, contra los acreedores del patrón y aún contra los acreedores del mismo trabajador.

Y finalmente en el capítulo cuarto hablamos de como se integra el salario, además de la suma diaria en dinero, se acompaña de diversas prestaciones como son el aguinaldo, el pago de las horas extras, de las vacaciones, del reparto de utilidades, de la propina, de la vivienda y de otras más, que para muchos autores no integran el salario, pero a nuestro juicio sí es así, ya que viene a enriquecer el peculio personal del trabajador, tal como lo hace el salario mínimo.

A medida que fui profundizando en el tema me per-

caté que este es muy importante. dado que cuanto mejor es remunerado un trabajador, tiene mejores expectativas de vida él y su familia, y viceversa. entre menos devengue más obstáculos tendrá para disponer de los más elementales satisfactores y por lo tanto lograr llevar un vida digna.

Si bien es cierto que nuestra investigación resulta modesta, también lo es que constituye un punto de partida objetivo, como veremos en el desarrollo del presente trabajo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. La Seguridad Social
2. La Protección
3. El Salario en General
4. Los Salarios Mínimos

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

El derecho del trabajo es parte integrante del de recho social, se encuentra establecido en el artículo 123 de la Constitución de 1917, el cual representa un régimen protector y reivindicatorio para los trabajadores y la clase obrera del país a efecto de que recuperen con los bienes de la producción lo que justamente les corresponda.

Este precepto, que rompía con los moldes de un Constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es, quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal-técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general dueño del capital.

El salario constituye para el trabajador el más importante elemento dentro de los que componen el sistema de remuneración al trabajo, aún cuando éste no representa la compensación real que corresponde al trabajador por su trabajo.

Podrían ser manejados diversos hitos a manera de antecedentes. Nos circunscribiremos, sin desdeñar a otros, a los sucesos y disposiciones comunmente considerados más relevantes.

Con el objeto de ampliar y exponer mejor estos conceptos a continuación haremos un recorrido histórico en el cual contemplaremos el desarrollo de la seguridad social, examinaremos la protección al salario y al salario mínimo.

1.- La Seguridad Social

La evolución histórica de la Seguridad Social no ha seguido un plan sistemático.

Es el resultado de la superposición o yuxtaposición de realizaciones independientes o sucesivas, sin coor-

dinación entre sí.

Es la síntesis de esfuerzos múltiples tendientes a corregir las consecuencias de los mecanismos económicos para adaptar los recursos de los individuos o de las familias a sus necesidades, tomando en cuenta las circunstancias que pueden afectar estos recursos.

Sigue siendo muy limitada la capacidad económica de los individuos y su familia en la lucha contra la adversidad. Tanto en la antigüedad como hasta mediados del siglo XVIII, en caso de una desgracia, la familia era ayudada por las instituciones religiosas, la comuna, las asociaciones profesionales, el patrón o el propietario de las tierras.

Históricamente los pueblos se han preocupado por la Seguridad Social, ante imprevistos de cualquier orden, es por eso que el origen de las agrupaciones obedece al desenvolvimiento histórico del hombre y fundamentalmente la forma instintiva de luchar por su Seguridad, de ahí la necesidad de vivir en grupos con la idea de bienestar común en

todos los aspectos, logró su seguridad alimenticia, por así decirlo con el pastoreo, la domesticación de animales y el cultivo.

Sin embargo, la enfermedad y la muerte seguían preocupando; con el transcurso del tiempo, hubo culturas que crearon sistemas de ayuda mutua, en Grecia había organizaciones que socorrían a la población y a los menesterosos, en Roma los colegios de artesanos que mediante el pago de sus asociados de una prima se cubría a los beneficiarios-gastos de sepelio.

A la llegada del cristianismo se fundan las hermandades y asociaciones de caridad para el auxilio a menesterosos y más necesitados, dicha unidad era producto de la identidad de culto, ayuda mutua y salvación espiritual de los que participaban.

En la Edad Media surgen formas de seguridad más complejas, denominadas Gremios, Corporaciones y Gildas.

Los Gremios eran la unión de los oficiales de un mismo oficio con el único fin de buscar protección.

Las corporaciones eran organizaciones de oficios - regidos por sus propios estatutos, en los cuales establecían normas de calidad de sus productos, condiciones de trabajo y ayuda mutua.

Las Gildas daban a sus agremiados protección mutua, mediante asistencia en casos de enfermedad, muerte, orfandad, viudez.

Dichas organizaciones nacen ante la necesidad de protección económica de sus agremiados y familiares, formados por los maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

Ya en la época moderna, los trabajadores no contaron con la protección oficial necesaria y a causa del maquinismo y la Revolución Industrial se vió en la urgente necesidad de agruparse con fines profesionales y una mayor seguridad industrial y social integral.

Así en Alemania se determina la creación de los Seguros Sociales de carácter voluntario y a partir de 1883 se crea el obligatorio para todos los trabajadores amparados por el Estado, a través de medidas de previsión en bene

ficio de la colectividad.

Otto Von Bismark, instituye el Seguro para Riesgos de Enfermedades.

Y en 1889 el Seguro contra Accidentes de Trabajo que fue ampliado para la vejez e invalidez.

Otros países tomaron la experiencia de la Seguridad Social de Alemania, como Francia, Dinamarca e Inglaterra.

Inglaterra en 1907, introduce la Ley de Reparación de Accidentes de Trabajo y el sistema de asistencia para ancianos y en 1911 promulga la Ley denominada "National-Insurance Bill", la cual abarcó en forma completa y perfeccionada los Riesgos de Enfermedad, Invalidez y el paro voluntario, esto lo coloca a la cabeza en materia de Seguros Sociales.

El Seguro Social Obligatorio de este país se basó en la participación económica por parte de los trabajadores patronos y estado.

En 1914 una comisión revisora presidida por Sir William Beveridge revisa los sistemas existentes del seguro social, y en 1942 se presenta un informe o Plan Beveridge - ya con el perfeccionamiento de este plan, en julio de 1948 - se promulga la "Ley del Seguro Nacional" con la cual queda establecida su seguridad social integral protegiendo los ac cidentes y enfermedades de trabajo, la sanidad, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos entre otros, así como el Seguro Social.

España otro de los países que destaca en esta materia creó en 1883 una Comisión de Reformas Sociales para el estudio y resolución de estos problemas.

La primera Ley Española al igual que Alemania, se funda en los Seguros Voluntarios principalmente en lo relativo a los Accidentes de Trabajo como consecuencia del desa rrollo Industrial (Ley del 30 de enero de 1900).

Se responsabiliza a los patrones de las consecuen cias de los Riesgos de Trabajo transformándose en Seguridad del Riesgo de Trabajo.

Se crea el Instituto Nacional de Prevención en la Ley del 7 de febrero de 1908 y en mayo de 1917 se establece la necesidad de la obligatoriedad, y es hasta el 11 de marzo de 1919 cuando se dicta la Ley del Seguro Social Obligatorio y el reglamento respectivo se da a conocer el 21 de enero de 1921, con una preocupación de bienestar colectivo.

En los Estados Unidos de Norteamérica debido a la crisis económica de 1929, se crea la Ley del Seguro Social, aprovechando las experiencias en la materia de otros países.

En 1935 adoptó el sistema del Seguro Social, al promulgar la Ley contra la desocupación, la vejez, de retiro y la Ley del Seguro de Desempleo de los Ferrocarrileros en 1946 en los diversos estados, con un resultado positivo.

Ahora toca fijar la vista en nuestro país, aquí la seguridad social se ha visto fortalecida por así decirlo a través del tiempo, en la época precortesiana con las denominadas cajas de comunidades indígenas que funcionaban con aportaciones de la comunidad para cubrir los infortunios de la muerte, otros infortunios o festividades a sus dioses.

Más tarde en las Leyes de Burgos, en el siglo XVI, se crean normas de protección a los indígenas en la Nueva España, éstas le daban el derecho de tener en las mismas chozas, templos, tierras de cultivo y buen trato en el servicio, lo que desafortunadamente no ocurrió.

En el año de 1756, se fundó el Hospital de los Hermanos de la Orden de San Francisco, en 1763, ordenanzas de protección a las viudas en casos de fallecimiento, así como una Institución que proporcionaba a los Ministros de Audiencia, tribunales de cuenta y oficiales de hacienda determinados beneficios.

Se habilitó por orden del Virrey, el Colegio de San Andrés como hospital para atender a la población necesitada, que es atacada por la viruela en 1779.

Los Montespíos de viudas y pupilos, empiezan a funcionar en el año de 1770. Los Montespíos en México, y los Gremios y corporaciones en Europa, influyen profundamente en la creación de las Sociedades Mutualistas y Unidades de Seguridad Colectiva, en donde aparecen conceptos reales de nuestro Sistema de Seguridad Social, como lo son la ayu-

da y cooperación mutua de los propios asegurados.

Durante el inicio del presente siglo, numerosos problemas sociales tales como el nacimiento de la nueva industria y el problema político militar de una larga dictadura detuvieron la evolución de la Seguridad Social en nuestro país, lo que originó movimientos, planes, leyes y diversas campañas que reflejaban la necesidad del pueblo por obtener seguridad; esta necesidad, desencadenó la lucha Revolucionaria de 1910 que terminó al quedar plasmados en la Constitución de 1917 los ideales de Seguridad Social por los que luchaba, traducidos a elevar el nivel de vida de la población en general, procurando su Seguridad física y económica.

Gustavo Arce Cano menciona que la primera disposición de Seguridad Social propiamente dicha, establecida en nuestro país, aparece en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de 1915. Su artículo 135, establecía que el Gobierno fomentaría una Asociación Mutualista, en la que los trabajadores fueran asegurados contra los riesgos de vejez y muerte.

La política mutualista de los trabajadores subsistió hasta el estallido de la Revolución Mexicana, y es así que en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, consigna expresamente en su versión original un seguro potestativo en su fracción XXIX que dice:

"Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación-involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular" (1)

En efecto a partir de la Constitución de 1917, en la que se plasmó nuestro ideal de Seguridad Social, los Estados miembros de la Federación quedaron facultados para le

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Reproducción Facsimilar del texto original, Edición del Partido Revolucionario Institucional, Comité Ejecutivo Nacional, México, 1981, artículo 123.

gislar en este aspecto de acuerdo con sus necesidades particulares, ésto ocasionó la creación de una gran diversidad de legislaciones con diferentes alcances y contenidos.

Dicho precepto Constitucional, no obstante su timidez, provocó la aspiración hacia una Ley del Seguro Social.

Así el viernes 6 de septiembre de 1929 se promulgó una reforma a la citada fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, y como un paso ampliado de la Solidaridad, se considera de utilidad pública la Ley del Seguro Social:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes y otros con fines análogos".(2)

(2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Reproducción Facsimilar del texto reformado, Edición del Partido Revolucionario Institucional, Comité Ejecutivo Nacional, México, 1981, artículo 123.

Dicha modificación Constitucional encuentra expresión reglamentaria hasta el año de 1943, con la expedición de la Ley del Seguro Social.

El texto original del artículo 123 Constitucional encomendó a los Estados la expedición de Leyes de Trabajo; pero dichos Códigos solamente pudieron indicar, dada la insuficiente base legal, que los patrones podrían cumplir sus obligaciones sobre riesgos profesionales, contratando seguros en beneficio de sus trabajadores, tal es el caso de los Estados: de Puebla, Campeche, Veracruz, Tamaulipas, Aguascalientes, Hidalgo, Jalisco, el Estado de México, Coahuila, Chihuahua y Colima, Las reformas de 1929 al artículo 123 en su parte introductoria y a la fracción XXIX, por las cuales se faculta únicamente al Congreso Federal para legislar en materia laboral y concretamente en lo que se refiere a Seguridad Social, dejó sin efecto las leyes que los Estados habían decretado para regular en esta materia.

Se transforma un Derecho del Trabajo en la posibilidad de proteger al ser humano, no se limita a la expedición de un ordenamiento con seguro para los trabajado

res; su ambito es más amplio.

En el Diario Oficial del 31 de octubre de 1974 se modificó el texto Constitucional, para quedar en los términos actuales.

La extensión de los Seguros Sociales continúan su marcha, para integración de la Seguridad Social; sin embargo, aún muchos sectores de la población se encuentran al -- margen de sus beneficios.

Las metas por cumplir tendrán como objetivo hacer posible la mejor distribución del ingreso nacional y proporcionar el mayor bienestar a la población del país, prote---giendo en sus servicios y en su esfera jurídica a todos y - cada uno de los sectores.

2.- La Protección

La protección de los débiles ha dejado de constituir un régimen de excepción en el panorama legislativo mundial, para transformarse en el derecho común de nuestros -- días; los débiles han partido a la conquista del derecho, -

la protección no consiste en consagrar incapacidades, como en el derecho antiguo, sino en refrenar la fuerza que puede oprimir materialmente al débil; la inseguridad material se recubre de seguridad jurídica, la idea de riesgo se complementa con la de responsabilidad en un intento cada día más difícil, de lograr el equilibrio del derecho.

Existen diversas formas de protección al salario-

Expresa el maestro Mario de la Cueva, que la protección al salario no se compone precisamente de disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrón; su propósito es asegurar al trabajador la percepción efectiva de su salario; por ello la protección se dirige no únicamente en contra del patrón, sino también de personas extrañas a la relación laboral, ya que no únicamente rige la relación jurídica, sino que alcanza un objetivo social y humano, consistente en dar a cada hombre y a su familia una existencia digna, así nos dice:

"Por protección al salario debe entenderse el conjunto de medidas y normas que -
tienden a asegurar a cada trabajador la

protección efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios". (3)

Indudablemente si el gobierno se limitara a crear disposiciones sobre el salario, ello resultaría ineficaz, si al mismo tiempo no dictará las medidas conducentes para hacerlas efectivas, ya que el trabajador en términos generales, sólo cuenta con el monto de su salario para la subsistencia propia y de su familia; es por ello que nadie discute la obligación de los órganos estatales correspondientes para hacer eficaz, no sólo la percepción del salario, sino para que éste sea de tal naturaleza que permita al trabajador llevar una vida digna.

Existe una clasificación con relación a las medidas de protección al salario, mencionaremos cuatro grandes-grupos a saber:

a) Protección al Salario en contra de los abusos-

(3) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A., México, 1972, pág. 679.

del patrón.- Una importante medida que tiende a proteger el salario de los trabajadores se contempla en el capítulo VII, con el título de "Normas protectoras y privilegios del salario", del artículo 98 al 116, todas las ventajas y privilegios que goza el trabajador en relación a su salario y de garantías que se le protegen.

Asimismo conviene recordar que en otros tiempos existían las llamadas "Tiendas de Raya" que eran establecimientos del patrón, de sus familiares o de sus administradores en donde los trabajadores tenían que efectuar forzosamente sus compras, así podemos darnos cuenta que no se cubría el jornal en efectivo, sino en fichas o vales, que sólo podían tener validez precisamente en los almacenes propiedad del patrón, de sus parientes o de sus representantes.

La Ley protege el salario al prohibir en forma expresa que se ejerza coacción sobre los trabajadores para que adquieran las mercancías en tales establecimientos.

b) La Protección al Salario en contra de los Acreedores del Trabajador.- Dicha protección la encontramos en

el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que a la letra dice:

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

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo". (4)

Como ya mencionamos establece la inembargabilidad del salario. Los alimentos siempre serán créditos preferentes.

c) Protección al Salario en contra de los Acreedores del Patrón.- También el salario se encuentra protegido

(4) Ley Federal del Trabajo. comentada por Trueba Urbina-Alberto, 53a. edición. Edit. Porrúa, S.A., México, 1986. artículo 112.

frente a los acreedores del patrón ya que en el artículo 113, se establece que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son -- preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Así encontramos que la protección preferencial -- que se establece, apoyada en el ideario del artículo 123 Constitucional, comprende garantías reales, créditos fiscales y créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón.

Existen diversos ordenamientos que confirman lo estatuido en la Ley Federal del Trabajo en cuanto a -- los acreedores del patrón protegiendo el salario de los trabajadores.

d) Protección a la Familia del Trabajador. -- En -- realidad todos los dispositivos enunciados protegen en forma indirecta a la familia del trabajador, al proteger en lo posible su salario; sin embargo hay algunos que específicamen

te entrañan dicha protección; por ejemplo el artículo 115 - establece que los beneficiarios del trabajador fallecido, - tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse. Otro ejemplo lo constituye el - artículo 116 que al proteger el salario, de hecho protege a la familia del trabajador, pues prohíbe terminantemente, en los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación.

Pudiera pensarse también como forma de protección del salario, que repercuten en beneficio de la familia del trabajador, las prerrogativas, que no es el caso mencionar pormenorizadamente, de que gozan tanto las mujeres que trabajan, como los menores de edad.

Instituciones Protectoras.

Seguramente rebasaríamos los límites de nuestro apartado, si hicieramos un detallado estudio de las instituciones establecidas en nuestro sistema para proteger el salario.

Existe la protección que puede ser directa o indirecta; la primera cuando mediante normas e instituciones específicas se protege al trabajador en la percepción del salario; pero indirectamente es dable proteger la remuneración que por su esfuerzo recibe el trabajador, con Instituciones que le permiten cierta holgura económica, de tal manera que logre una vida digna, tanto personal como familiar amparándose asimismo el salario con medidas para asegurar su capacidad adquisitiva.

Sólo haremos mención a que en forma directa las Instituciones encargadas de proteger el salario, son aquellas que de conformidad con nuestra legislación, poseen la misión de hacer cumplir las normas correspondientes.

Desde luego pueden mencionarse las autoridades -- del trabajo. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tanto Federal como Locales, en los respectivos casos, como nos señala el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

Como Instituciones que indirectamente coadyuvan a la protección del Salario pueden mencionarse, entre otras.

el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los organismos relacionados con el fomento para la habitación de los trabajadores, a fin de que logren una casa que responda a sus necesidades familiares.

Igualmente pueden citarse las cooperativas de trabajadores y todas aquellas instituciones en donde no se persigue un lucro, sino permitir a los trabajadores la obtención de artículos de primera necesidad a precios reducidos, de tal manera que el salario sea suficiente.

También y con referencia específica a los trabajadores del Sector Público, es dable mencionar el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, pues en forma indirecta coadyuva a que los trabajadores logren beneficios y préstamos que van cubriendo en plazos prolongados.

La protección social ha constituido la aspiración de los trabajadores.

La Constitución de 1917 estableció en el artículo

123 fracción XXIX, la idea de protección al trabajador de las inseguridades de la vida.

A partir de 1944 la evolución de los conceptos sobre la protección social así como de la seguridad social, - su traducción en textos legales, su extensión y crecimiento han estado relacionados directamente con el crecimiento económico del país y con las necesidades de la población trabajadora.

Ningún documento recogió antes ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional proletaria.

3 .- El Salario en General.

En el devenir histórico el capitalista nunca ha dejado de tener el deseo de percibir la mayor utilidad posible, especialmente cuando los salarios son de hambre; el obrero siempre pugnaré por percibir el producto íntegro de su trabajo.

Existirá una lucha tenaz en la que la balanza se

inclina a un lado u otro por la intervención del Estado o por la resistencia de las organizaciones.

Los trabajadores no esperan pues, espectativamente al advenimiento del nuevo régimen; saben bien que la --- emancipación del proletariado será obra de ellos mismos y - de allí que se pugna constantemente por ir ganando terreno a la clase capitalista mediante reformas a las Leyes Constitucionales que nos beneficien moral y materialmente en su salario, en la educación, en la jornada, en las condiciones higiénicas, en el aseguramiento del porvenir contra accidentes, enfermedades, vejez, etcétera.

Mucha sangre obrera se ha derramado y se derramará por conseguir aumento de salarios para satisfacer las -- más apremiantes necesidades de la vida.

En la época Precortesiana encontramos una gran carencia de datos, ya que los principales testimonios que se tienen son de los Conquistadores o Misioneros que los han puesto a nuestro alcance, un tanto deformados, o bien, arreglados a su gusto o pasión.

En síntesis podemos afirmar que el pueblo Azteca, salvo los nobles, todos estaban obligados a trabajar o a -- tributar en beneficio del Estado, Gobernantes, Guerreros, - Sacerdotes, etcétera, la tributación podía ser de diversas -- maneras que necesariamente repercutía en los miembros de -- los pueblos tributarios, es decir, se llegaba al extremo de establecer la obligatoriedad del trabajo.

Los Matzehuales, los Esclavos, los Mayeques y -- los Tramanes, eran los que trabajaban y producían, se llega -- ba a hablar inclusive de un principio gremial, de una con -- tracción de los Matzehuales que ofrecían su trabajo en los mercados, pero los Aztecas, no tuvieron preocupación por -- el que labora, quedando sin protección, por lo que en el es -- tudio de las Instituciones laborales arroja un saldo nega -- tivo.

Al iniciarse la Colonia, se desconocía la gran in -- dustria por lo que, los trabajadores tenían que sujetarse -- a los distintos ordenamientos.

Así nos encontramos a la Esclavitud, la Encomien -- da, las Ordenanzas de Gremios y las Cofradías.

La esclavitud y la Encomienda, fueron los sistemas implantados por los conquistadores a su llegada. Hernán Cortés hizo de inmediato el reparto de tierras, apareciendo la esclavitud. La Encomienda se consideró originalmente como una Merced Real en favor de los conquistadores para cobrar los tributos de los Indios que se les "encomendara" por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bien de los Indios, tanto en lo material como en lo espiritual así como el habitar y defender las provincias, en donde estuvieron radicados.

La Encomienda aparentemente tuvo por objeto liberar de la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado contrario ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetó a nuestros ancestros.

Con la Encomienda se trató de sustituir el trabajo forzado por el tributo, estando obligados todos a contribuir en favor del encomendero, o a cambio de que éste les impartiera instrucción religiosa, los defendiera, en fin procurase tanto por su bien material como espiritual sin ofenderles en su persona, lo que se convirtió en una

verdadera farsa, siendo tal el abuso que se cometió en contra de nuestros aborígenes que se prohibieron en el año de 1524; a pesar de ello los repartos de indios se siguieron practicando por lo que se optó por su reglamentación, sin que ello fuese obstáculo para que se continuase su explotación.

A gestión de Bartolomé de las Casas se dictan las "Leyes Nuevas" en el año de 1542, que prohibían cargar a los Indios; que los llevaran a pesquerías; que desposefía a Virreyes, Gobernadores y casas de religión que suprimía nuevas Encomiendas; que limitaba los tributos, etcétera.

Nuestros historiadores y juristas han dado poca importancia a las Leyes de Indias, y cuando se trata de investigar sobre antecedentes de nuestras instituciones laborales, casi se olvidan del contenido de ellas, no obstante que constituyen un auténtico Código de Trabajo.

Dentro de las Leyes de Indias encontramos que se regula el salario: el salario debe ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debería de ser el de

permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se diesen buenos tratamientos.

Se prohíbe el pago del salario en especie, señalándose como día para la percepción del mismo el sábado de cada semana y en forma personal "en propia mano".

Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose el día domingo de cada semana.

Se consagran una serie de disposiciones a efecto de evitar que nuestros Indios renunciaran a sus derechos dictados, en beneficio del salario, así como una preferencia del crédito de éstos.

Al lograrse la Independencia de México se rompió con la Metrópoli y se proscribió la esclavitud. Pero la organización por corporaciones, gremios y cofradías, subsistió quedando en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la Colonia, soslayándose todo lo relativo al trabajo.

El efímero Imperio de Maximiliano alcanzó a pro--

mulgar una serie de disposiciones en relación con la materia laboral, teniendo un objeto más histórico que práctico, su comentario. El estatuto provisional del Imperio Mexicano, estableció:

"A ninguno puede exigirse servicios gratuitos o forzados, sino en los casos en que la Ley disponga". (5)

Por lo que se refiere a las Leyes Reglamentarias - tenemos:

1.- Ley sobre trabajadores contenida en 21 artículos, todos ellos de gran importancia sobre todo por la época en que se promulgaron. Esta Ley establecía una jornada de trabajo, descansos semanales, obligatorios, la minoría de edad y el trabajo de los menores por mencionar algunos beneficios.

2.- La Legislación del Imperio, aunque parezca pa

(5) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volúmen I, México, 1967.

radóxico, contiene una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, que ningún Gobierno hasta la fecha había establecido en Territorio Mexicano debiendo tenerse por lo tanto como antecedentes de importancia.

Como sabemos desde el año de 1914, se inició un fuerte movimiento en pro de una Legislación Obrera. Este movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del Gobierno Preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado; más tarde, sin embargo, según veremos, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

Las disposiciones sobre el trabajo se encuentran contenidas no solo en el artículo 123, sino además, en los Artículo Cuarto y Quinto Constitucionales.

El texto del artículo 123, no difiere sustancialmente del proyecto presentado por el Licenciado Macías al -

Congreso de Querétaro, a no ser en el punto relativo a la participación de los obreros en las utilidades; cuestión que no fue incluida en el proyecto, porque, en opinión del Licenciado Macías, las experiencias realizadas en otros países como Francia, habían resultado negativas.

El artículo 123, en la fracción VI, nos habla del Salario Mínimo, esta Institución constituye una importante limitación a la explotación de que venían siendo víctimas - los trabajadores.

Existe en el inciso "B" de la fracción XXVII una disposición que no ha sabido ser utilizada, ni por las organizaciones de trabajadores ni por las autoridades del trabajo, y según la cual es nula la estipulación que no fija un salario remunerador, lo que esta indicando que el salario que debe recibir el trabajador, no es tan solo el mínimo - vital, sino el que, además, sea remunerador, atendiendo a la importancia del servicio que se presta.

Las reglas sobre el salario se encuentran diseminadas en varias fracciones del artículo 123.

4.- Los Salarios Mínimos

La historia de los Salarios dá a conocer la triste situación que en todo tiempo ha tenido la clase trabajadora.

Los datos y estadísticas sobre el particular pueden considerarse como el mejor termómetro para calcular el grado de mejoramiento económico de los obreros y campesinos

El cuadro de los salarios, comparados con los de costos de la vida, para determinar el salario real de cada época, son más elocuentes que los informes oficiales de muchas administraciones que se han dicho revolucionarias para conocer el grado de preocupación que han tenido con relación al salario.

El Salario Mínimo es la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres y como dice el maestro Mario de la Cueva:

"... que conducen una existencia que en

muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen la máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican -- las fortunas de mercaderes a quienes --- Cristo arrojó del templo". (6)

Desde hace varios siglos se tenía la idea de reglamentar los salarios.

Diocleciano fijó un máximo de salarios.

Las Leyes y Reglamentos de la Edad Media, en Francia, Italia y España, fijaron tasas de salarios.

(6) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., pág. 309.

Los Teólogos de los siglos XVI y XVII discutieron ampliamente éste asunto y consideraron que el salario justo es el que iguala, al menos, el último tipo de salario que ordinariamente se paga en el lugar en que se ocupa al servidor. Consideraron injusto el salario insuficiente que no -- asegurara al trabajador sus gastos propios de alimentación y vestido, además de los de sus familiares.

Bretano y Wolf, en el siglo XVIII, sustentaron -- las mismas ideas.

No se tienen datos precisos de quien lanzó en el siglo pasado la idea de los Salarios Mínimos, esta tesis -- rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para ex plotar al trabajo.

Se sabe que Australia y Nueva Zelanda son los -- dos primeros pueblos que legislaron en la Edad Contemporá-- nea sobre los Salarios Mínimos y también se implantaron con éxito en Gran Bretaña, Irlanda, Canada y Estados Unidos, -- donde el Estado fijó un tipo de Salario a la industria y -- agricultura.

Además parece que aquella legislación constituyó una fuente de inspiración para el General Salvador Alvarado en su intento creador de un nuevo orden social para el Estado de Yucatán.

La Constitución de la República, desde 1917, establece el Salario Mínimo en su artículo 123, diciendo al efecto en su fracción VI:

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se consideré 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". (7)

La misma Constitución en su fracción IX, reformada en octubre de 1933, indica que el Salario Mínimo debe --

(7) Ob. cit., artículo 123.

ser fijado por Comisiones Especiales Municipales, supeditadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de cada Estado, quedando estas últimas Juntas facultadas para fijar el Salario Mínimo cuando no lo hagan las Comisiones Especiales.

Antes de que se federalizara la materia del trabajo, la mayor parte de las Leyes reglamentarias del artículo 123 expedidas por los Estados consignaban la creación de las Comisiones Especiales para la fijación del Salario Mínimo, pero nunca se establecieron dichas Comisiones.

Los Legisladores realizaron un esfuerzo colosal, la Ley Federal del Trabajo, expedida en 1931, reglamenta el artículo 123 sobre esta materia, definiendo el Salario Mínimo en la misma forma que la Constitución, agregándole la siguiente frase en su artículo 99 que dice:

"... 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 sala-

rio". (8)

Dicho artículo traducía fielmente el pensamiento del artículo 123, ya que hablaba de necesidades normales, pero el artículo 416 señaló los elementos que deberían reunirse para determinar los montos, entre ellos:

"El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador".

Con base en las palabras necesidades mínimas, concepto diferente a necesidades normales de la norma constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital.

La Comisión Nacional del Salario Mínimo, creada en 1932 para vigilar su funcionamiento, dictó varias resoluciones en las que manifestó que: el Salario Mínimo a que se

(8) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., pág. 310.

refiere el artículo 99 de la Ley del Trabajo no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario-vital, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia.

La doctrina -de la que forma parte también el maestro Mario de la Cueva- aceptó ese punto de vista, se consumó la tergiversación del artículo 123, pues la Ley, al subsistir el término necesidades normales con necesidades mínimas y la interpretación que se dió a éste, aislado del artículo 99 y del mandato Constitucional, privaron a la Institución de su fuerza constructiva.

La doctrina debió cotejarlo con el artículo 123, como era su deber.

Respecto de las comisiones especiales que se forman en cada municipio y que estarían subordinadas a la Junta de Conciliación y Arbitraje (facultad que la Ley de 1931 concibió como una función de vigilancia sobre la integridad y el funcionamiento de las comisiones), frecuentemente

no se integraban, pensando tal vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían que actuar en todos los casos; y cuando se integraban, carecían de elementos y de la preparación técnica necesaria para realizar estudios económicos.

Pudo comprobarse que en los municipios limítrofes de dos estados se abatían los salarios para facilitar una -conurrencia desleal.

Por último las Juntas de Conciliación y Arbitraje se limitaron a presenciar el forcejeo de los trabajadores y de los patrones, para terminar con una decisión transaccional del presidente, que ninguna relación guardaba con la misión que correspondía llenar a los Salarios Mínimos.

C A P I T U L O II

CONCEPTOS DE SEGURIDAD Y SALARIO

1. Seguridad
2. Seguridad Social
3. Concepto Gramatical de Salario
4. Definición de Salario
5. Salario Mínimo.

CAPITULO II

CONCEPTOS DE SEGURIDAD Y SALARIO

Es preciso, por razones de orden metodológico, - distinguir con la mayor claridad algunos términos que en el uso común se confunden, con lo cual se pervierte su significado, o es tal la dinámica que contienen que difícilmente se les puede encerrar en los estrechos marcos de un vocablo.

1.- Seguridad

El término Seguridad es muy amplio; se ve afectado por todo quehacer de los grupos humanos y aún del individuo.

"El hombre ha buscado por naturaleza cobijarse en grupo y en esa forma luchar contra fenómenos naturales y artificiales individualmente difíciles de vencer. En él se presenta en forma innata la seguridad, el miedo a lo desconocido moti-

vándolo a proveerse de los elementos ne-
cesarios, para contrarrestar esa sensa-
ción". (9)

Los seres humanos de la sociedad moderna requie-
ren de sistemas de protección y de control que motiven un -
ambiente propicio para un mejor desarrollo de sus relacio-
nes con el resto de la comunidad, esto es, un ambiente de -
seguridad social.

La seguridad social que surgió como una aspira-
ción de los pueblos para obtener mejores niveles de vida:
en la actualidad se da de modo inevitable de principio ide-
al, como condición básica para el desarrollo y progreso de
la comunidad, Francisco de Ferrari, expresó:

"La idea de la seguridad; el deseo de -
una vida más digna; de condiciones más-
estables, empezaron a unir y acercar a
todos los seres humanos en uno de esos-

(9) RUIZ MASSIEU, Mario, Temas de Derecho Agrario Mexica-
no, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981,-
pág. 125.

movimientos universales e incontenibles que periódicamente aparecen en la historia, para cambiar espíritu y la forma de las instituciones políticas y económicas". (10)

La diversificación de actividades o actos que realizamos tiene como bien común la seguridad, cuando no se han dado los medios necesarios para la existencia o cuando se han perdido, así como el incremento de la seguridad. Se dan diversos factores para integrar la seguridad como las cualidades personales o individuales, aspectos sociales, económicos, políticos, internacionales; la seguridad ha variado a través de los diferentes períodos de la humanidad.

La ubicación de los hombres en un ámbito de seguridad y de tranquilidad es la condición para un mejor aprovechamiento de su capacidad intelectual y física.

El término seguridad es muy amplio, se encuentra

(10) DE FERRARI, Francisco, Los Principios de la Seguridad Social, Segunda Edición Edit. de Palma, Buenos Aires, - 1972, pág. 84.

en todos los actos y quehaceres de los grupos humanos y del individuo.

Los hombres trabajan para obtener bienes o servicios que hacen crecer la seguridad, cierto es que el hombre para su existencia necesitó ubicarse en el ámbito de una comunidad, pero es cierto que ese ámbito impuso limitaciones a su conducta como condición para el disfrute de todos los beneficios, Huebner afirma:

"En un plano nacional, la distribución de la riqueza del país es un elemento fundamental de su evolución. En general, la seguridad puede ser concebida como paz mental y liberación de la incertidumbre, la inseguridad se acompaña de sentimientos, de duda, de temor, de aprensión. La seguridad puede medirse por la probabilidad de satisfacción de las necesidades de la persona; la afirmación personal "me siento seguro" es la manifestación de una confianza relativa en que se

puede hacer frente a unas necesidades -
conscientemente sentidas". (11)

El ser humano debe estar seguro frente a las situaciones difíciles, así como en la realización de todos sus actos. Hablamos del poder militar como garantía de democracia, de Dios como seguridad en el presente y en la vida futura, Coopola opina:

"La seguridad no es un hecho psicológico, más bien es un sentimiento". (12)

Desde el punto de vista jurídico, se habla de seguridad jurídica derivada del orden Constitucional; de garantías de seguridad jurídica, el doctor Ignacio Burgoa en su libro las garantías individuales establece:

"Es el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias-

(11) S.S. Huebner. El Seguro de Vida, Edit. Mapfre, S.A., Madrid, 1976, pág. XIX.

(12) Los Fines del Derecho, Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, 1981, pág. 19.

previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferendole en la esfera del gobernado integrada por el súmmun de sus derechos subjetivos". (13)

Gramaticalmente seguridad se define como:

"Exención de peligro o daño. Solidez, certeza plena, firme convicción. Confianza. Fianza. Garantía. Ofrecimiento de cumplir o hacer para determinado plazo-sistema de prevención racional y adecuada". (14)

Del latín seguridad:

"Calidad de seguro. Fianza u obligación

(13) BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales Edit. Porrúa, S.A., Novena edición, México, 1975, pág. 508.

(14) CABANELLAS, Guillermo y otro, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit. Heliasa S. de R.L., 14ª edición, Tomo VI, Buenos Aires Argentina, 1979, pág. 65.

de indemnidad a favor de uno, por lo regular en materia de intereses.- Jurídica. Derecho. Garantía de la aplicación objetiva de la Ley.- Social. Conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impiden conseguirlo por sus propios medios". (15)

"Calidad de seguro. Fianza u obligación de indemnidad a favor de uno.- Del trabajo y de las enfermedades crónicas que pueden derivarse de la naturaleza o condiciones del mismo.- Social prevención del paro, la enfermedad, la vejez, etcétera. Mediante el desarrollo del mutualismo y los seguros sociales. Dícese de ciertos mecanismos que aseguran un ---

(15) PALOMAR, Miguel Juan, Diccionario para Juristas, --- Edit. Mayo S. de R.L., México, 1981, pág. 1231.

buen funcionamiento". (16)

La seguridad tiene dos significados diferentes, - en el aspecto negativo podemos entender que nos permite descartar la inseguridad de la adversidad y las contingencias- a que estamos expuestos. En su aspecto positivo, proporcionar al ser humano los elementos necesarios para la subsistencia, conforme a su capacidad y aptitud, sin más limitaciones que el respeto al recíproco derecho de los demás.

La amplitud del término seguridad abarca las actividades como los conocimientos acumulados por el ser humano. Desde la pequeña labor del campesino o artesano hasta del - profesionalista, no existen límites para la seguridad, como no los hay para el conocimiento y las aspiraciones.

Miguel A. Sierra López, expresó:

"Esa inseguridad en que el hombre se ha-

(16) Diccionario Enciclopédico Lexis/22 VOX, Edit. Circulo de Lectores S.A., Volúmen 19, Barcelona, 1978, pág. --- 5299.

lla inmerso no comprende sólo un determinado sector o área de la vida humana, sino que ocupa la totalidad de la propia existencia del hombre, inseguridad que, siendo total, impulsa la actividad humana en orden a ponerles coto igualmente, en un sentido total, por lo que el hombre, combate a la inseguridad, o cuando menos así lo pretende, en tantas direcciones cuantas ella toma en relación con la vida". (17)

2.- Seguridad Social

Un plan integral de la Seguridad Social comprende todos los riesgos y a todos los habitantes de un país, cualquiera que sean sus condiciones y ocupaciones, por consiguiente encontramos que el campo de aplicación de la Seguridad social no se limita a un grupo social determinado, sino

(17) SIERRA LOPES, Miguel A., Boletín de Información Jurídica, Instituto Mexicano del Seguro Social. Septiembre-Octubre. No. 15. Inseguridad Seguridad Jurídica y Seguridad Social, México, 1985.

que protege a la sociedad en general.

Existen diversas opiniones acerca del concepto de Seguridad Social, etimológicamente deriva:

"De los vocablos latinos se (contradicción de sine) y de cura es decir, de sin y de cuidado, que puede interpretarse como sin cuidado que unido al término social, nos daría: La vida en sociedad sin cuidado, lo que de alguna manera representa el fin de los sistemas de Seguridad Social". (18)

El artículo 2º de la Ley del Seguro Social, se refiere a la seguridad en atención a su fin:

"La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servi--

(18) RUIZ MASSIEU, Mario, Ob. cit., pág. 126.

cios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo". (19)

El artículo 4º Constitucional, da las bases de -- las garantías del derecho humano de la salud, esta garantía se conforma por medio de:

- a) Asistencia médica
- b) Protección de los medios de subsistencia
- c) Servicios Sociales

Su objetivo es lograr el bienestar individual y colectivo.

Autores como: Miguel A. Cordini, define a la Seguridad Social, como:

"El conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social regulan los sistemas e instituciones destinadas-

(19) Ley del Seguro Social, Colección Porrúa. S.A., 45 -- edición, edit. Porrúa, S.A., México, 1989, artículo 2º.

a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad - bioeconómica, determinados por contingencias sociales". (20)

Miguel García Cruz, nos dice:

"La Seguridad Social tiene por objeto - tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad". (21)

Dino Jarach, la define como:

"El conjunto de medidas que tienden a - asegurar un mínimo de réditos a todo --

(20) CORDINI, Miguel A., Derecho de la Seguridad Social - Edit. Eudeba, Buenos Aires, 1966, pág. 9

(21) GARCIA CRUZ, Miguel, La Seguridad Social, México, -- 1951, pág. 30 y 33.

hombre cuando la interrupción o pérdida de su capacidad de trabajo le impiden conseguirlo con sus propios medios". --

(22)

Marcos Flores Alvarez, entiende por Seguridad Social:

"La organización, dirección de la convivencia económica por los Estados, con el fin de eliminar todas las causas de perturbación del organismo social, derivadas de la insatisfacción de las necesidades básicas de sus componentes o de su satisfacción de forma lesiva para la dignidad humana". (23)

La Seguridad Social, expresa Poblete Troncoso:

(22) JARACH, Dino, Problemas Económicos Financieros de la Seguridad Social, pág. 196

(23) FLORES ALVAREZ, Marcos, Actos del Primer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social.

"Es la protección adecuada del elemento humano que los pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, velar por sus derechos inalienables que le permiten una mayor vida cultural, social y del hogar". (24)

Rodolfo A. Napoli, expresa, si bien es cierto que es unánime el criterio de que el objeto de su protección es el hombre contra las contingencias sociales, no se ha podido determinar todavía la extensión ni el contenido que ella ha de tener. Es así que existen dos aceptaciones de la Seguridad Social. Una amplia, según la cual su objeto consistiría en lograr el bienestar, el progreso y la paz social, -- pretendiéndose con ello agregar a la libertad política conquistada por la Revolución Francesa, la seguridad económica que especialmente respecto a los trabajadores, niega el régimen industrial.

(24) POBLETE TRONCOSO, Moisés. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile. Edit. Jurídica, Santiago de Chile, 1949, pág. 10.

Otra aceptación restringida, que resulta de la de claración de la Organización Internacional del Trabajo apro bada en Filadelfia en el año de 1944. Por lo que expresó- que

"La Seguridad Social engloba el conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización, apropiada una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales se hallan expues--- tos". (25)

Francisco de Ferrari, define, reproduciendo la de claración de Filadelfia de 1944, o siguiendo las palabras y los conceptos más amplios y bellos de la precisa declara--- ción de Santiago de Chile de 1942, podría decirse que la se guridad social:

"Debe promover las medidas destinadas a

(25) A. NAPOLI, Rodolfo. Ob.cit... pág. 511.

aumentar la posibilidad de empleo o mantenerlo, a incrementar la producción y las rentas nacionales y distribuir las equitativamente y mejorar la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y su familia". (26)

Almansa Pastor, considera a la Seguridad Social desde una perspectiva jurídica, como el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan según permite su organización financiera. Y define el Derecho de la Seguridad Social, como:

"El conjunto de normas y principios que ordena ese instrumento estatal específico protector de necesidades sociales y

(26) DE FERRARI, Francisco, Ob. cit., pág. 119.

especialmente, las relaciones jurídicas a que, da lugar". (27)

En fin, destacan principalmente en la elaboración de conceptos y principios que rigen la seguridad social: la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), el Comité Inter Americano de Seguridad Social (CISS), Las Conferencias de los Estados de América Miembros de los Estados Americanos en sus Conferencias y Declaraciones aunadas a las de la Organización Ibero Americana de Seguridad Social (OISS).

Por todo lo anterior podemos decir que la Seguridad Social es el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto garantizar y asegurar el bienestar individual y colectivo.

Como vemos la Seguridad Social es el resultado de la vida contemporánea. Aún cuando los conceptos de seguridad social sean distintos, en su esencia coinciden todos en

(27) ALMANZA PASTOR, José Manuel, ob. cit., pág. 81, 83.

su propósito de alcanzar la seguridad social a la humanidad sin importar ideologías, sistemas jurídicos, regímenes capitalistas o socialistas, etcétera.

3.- Concepto Gramatical de Salario

Es de todos conocida la etimología de la palabra salario; proviene del latín *salarium*, de *sal*, seguramente porque en otros tiempos se cubría el jornal del trabajador con determinada cantidad de sal. De conformidad con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Castellana, por salario se entiende precisamente el jornal con el cual se justifica la labor de un obrero. El propio Diccionario anota que, por extensión, por salario se entiende también el estipendio con que se retribuyen servicios personales. En el amplio sentido de la palabra, salario es la remuneración de toda actividad productiva del hombre; comprende no únicamente la retribución de los obreros y campesinos por su trabajo, sino también la del personal técnico y administrativo, por más que la costumbre ha hecho que en estos últimos casos tome el nombre de sueldo.

También encontramos en la enciclopedia Jurídica -
Omeba que dice:

"El salario es una consideración económi-
ca y desde el punto de vista del trabaja-
dor, subordinado". (28)

Este concepto que nos parece tan claro en reali-
dad no lo es tanto, a causa de ciertas particularidades de
la prestación personal del trabajo, encontramos por otra --
parte que el criterio unánime en la doctrina juslaborista -
dice; que la prestación es personal y por lo tanto el traba-
jador no puede renunciar al salario.

Desde el punto de vista del trabajador, en el en-
foque económico, el salario es un ingreso o ganancia y para
el empleador es un egreso.

Asimismo estimamos conveniente acudir a los Dic-
cionarios, tanto comunes como de la materia y en base a es-

(28) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, Edit, Biblio-
grafica, Buenos Aires, Argentina, 1968.

to proporcionar nuestro propio concepto.

"Salario.- Cantidad de dinero que se da a un trabajador para pagarle un servicio o trabajo.- base. Cifra para el cálculo de bonificaciones, primas, prestaciones, etcétera.- mínimo. Menor remuneración que la ley permite dar a un trabajador.- familiar. El que tiene en cuenta el número de miembros de la familia del trabajador.- caído. Emolumento que devenga un trabajador durante la tramitación de una reclamación legítima contra la empresa". (29)

Advertimos que dentro del concepto de salario que encontramos en el diccionario enciclopédico universo se encierran las diversas variaciones o variaciones que presenta el concepto de salario, sin embargo no todos los dicciona-

(29) FERNANDEZ, G. Luis, Enciclopedia Universal, Diccionario de la Lengua Española, Edit. Fernandez editores, S.A., México, 1979, pág. 992.

rios comunes son completos como observaremos los que enseguida transcribimos.

Salario.- "Estipendio con que se retribuyen servicios personales". (30)

Salario.- "Pago, estipendio, sueldo". -
(31)

No podemos dejar inadvertido que aún cuando no coinciden del todo sus conceptos, estos diccionarios tienen cierta similitud en señalar que puede considerarse al salario como un pago que se entrega para retribuir ciertos servicios.

Continuando con el trabajo que nos ocupa, comentaremos los diccionarios de la materia, no sin dejar establecido que algunos de los conceptos proporcionados por los autores de estos diccionarios resultan obsoletos por ser de

(30) ESPASA-CALPE, Diccionario Manual, Buenos Aires, 1945, pág. 1165.

(31) ARISTOS, Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Barcelona, Edit. Ramón Sopena, S.A., 1978, pág. 560.

ediciones atrasadas, pero de las cuales no podemos precisar si queremos obtener un trabajo de investigación completo, como corresponde al presente trabajo.

Como ejemplo de lo anterior tenemos el concepto de salario del maestro Trueba Urbina, quien se remitió a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Salario.-"Retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo". (32)

No haremos comentario respecto de esta regulación jurídica, ya que posteriormente se analizará el salario desde el punto de vista de nuestra legislación.

Entendemos por salario la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contra-

(32) TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Edit. Botas. México, 1975, pág. 408.

prestación directa del esfuerzo que realizó y del resultado que con el obtiene.

"El salario justo en tanto medio económico básico para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia que pueden proporcionarle una vida digna en relación al esfuerzo aportado al desarrollo de la colectividad constituye reivindicaciones fundamentales de toda acción política sindical". (33)

Encontramos bastante completa la definición anterior ya que clasifica por así decirlo, el salario, concibiéndolo como reivindicación para el obrero.

Con lo analizado hasta el momento creemos estar en posibilidades de proporcionar nuestro propio concepto.

(33) BOYOT Y SERRAT, Ramón, Diccionario Laboral, Edit. Reus, S.A., Madrid, 1969, pág. 449, 450.

Salario.- Es la cantidad de dinero, que debe recibir el trabajador como pago de su esfuerzo físico o intelectual. Cantidad que por ningún motivo deberá ser inferior a lo señalado como salario mínimo por nuestra legislación.

4.- Definición de Salario

Para poder analizar la definición de salario, tomamos como punto de partida el inciso anterior.

Ahora corresponde analizar la definición de salario; al respecto el maestro Trueba Urbina manifiesta:

"El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener-

el pago real que les pertenece por el -
trabajo realizado. Tal es el origen del
llamado salario diferido que en el fon-
do no es más que una reivindicación de
parte del trabajador no remunerado, co-
mo ocurre en los casos de jubilación, -
las primas de antigüedad y otras presta-
ciones legales o contractuales". (34)

Desprendemos que para este autor el salario es de
contenido social desde el momento en que tiene como base cu-
brir las necesidades del trabajador y su familia.

Euquerio Guerrero, también nos habla del salario-
al decir:

"El salario puede ser fijado libremente
por las partes o estar sujeto a límites
que fija el Estado tanto al máximo como
al mínimo o sólo a una de ellos. Entre-

(34) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, -
Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, pág. 291.

nosotros existe el conocido como salario mínimo; pero no existe un tope para convenir un salario superior y solo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad". (35)

Desprendemos de la cita anterior que si bien es cierto que la ley exige que el salario que debe recibir el trabajador cuando menos debe ser el mínimo, también es cierto, que no prohíbe que el trabajador pueda recibir como salario, más de lo que la ley fija como salario mínimo.

También tenemos la definición de salario que nos proporciona el maestro Mario de la Cueva:

"Salario, es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia

(35) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, - Edit. Porrúa, S.A., México. 1981, pág. 141.

cia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa". (36)

Para el maestro Mario de la Cueva el salario debe ser tal que permita al trabajador tener una vida digna como persona y proporcionar a su familia una situación aceptable.

Podemos darnos cuenta de que no es fácil establecer un concepto único del salario, ya que es analizado desde muy diferentes puntos de vista, incluso se le han atribuido numerosos sinónimos, nuestra Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 82:

"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". --

(37)

(36) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 10a, edición, Ob.cit., pág. 297.

(37) Ley Federal del Trabajo, Colección Porrúa, Edit. Porrúa, S.A., México, 1990, artículo 82.

A continuación al artículo 84 establece:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador -- por su trabajo". (38)

Nos dice la Ley que es 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, de esta definición se desprenden algunas ca -- racterísticas del salario.

El salario puede ser fijado libremente por las -- partes o estar sujeto a límites que fija el Estado, tanto -- al máximo como al mínimo o sólo a uno de ellos.

(38) Idem, artículo 84.

La Economía, la Psicología y el Derecho plantean hipótesis distintas al analizar el salario y llegan a conclusiones diferentes.

Para la economía, el salario es el costo cuyo valor se determina de muy importantes maneras, según el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etcétera.

Para el liberalismo, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y a su familia, o lo que le cuesta a la sociedad permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza.

Para el marxismo, visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamada precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero.

Desde el punto de vista psicológico, el salario

se entiende como el factor fundamental que permite, de ser suficiente el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida o de lo contrario provoca conflictos, que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación de una relación sinalagmática, existe una reciprocidad de prestaciones entre patrón y trabajador, que se caracteriza por la onerosidad, debida ésta por la labor desempeñada o trabajo efectuado, bajo preceptos legales y normas establecidas por el derecho.

Desde el aspecto político-social el salario es la retribución que el hombre percibe por su trabajo; constituye la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho; es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres.

Finalmente podemos concluir que el salario es el precio que el patrón se compromete a pagar por el servicio-

prestado o por el hecho de permanecer a la orden de aquél.

Es una obligación del patrón, como consecuencia de la prestación del servicio así como todo aquello que el trabajador hubiera podido fundamentalmente esperar.

En consecuencia, integran el salario, además de las sumas que recibe el asalariado del patrón y que éste hace efectivo con fines retributivos, las gratificaciones, comisiones, veáticos, propinas, aguinaldos, etcétera.

Como podemos observar existen numerosas concepciones de lo que se entiende por definición de "salario", pero según la causa que determine su pago, puede hablarse de dos clases de salario, uno de carácter jurídico y otro de carácter social.

El primero no implica estrictamente más que el precio de contraprestación del patrón por el trabajo realizado en su beneficio por el trabajador. El segundo es el salario que además del señalado, el empleador debe pagar en orden a los principios de justicia social, sin considera---

ción alguna al servicio prestado.

5.- Salario Mínimo

El derecho del trabajo podría construirse sobre la idea del salario mínimo pues si la finalidad primordial de nuestro estatuto es asegurar al hombre una existencia decorosa en la vida social, la medida fundamental tiene que ser dotarle de los elementos materiales necesarios.

La idea del salario mínimo, es precisamente señalar el nivel mínimo de la escala social, abajo de la cual la vida deja corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana. Fácilmente se comprende que los problemas del salario mínimo sean preponderantemente económicos pero tiene también aspectos jurídicos del más alto interés.

En nuestras disposiciones laborales encontramos como principios jurídicos que deben acatarse, derechos mínimos y metas a alcanzar.

Como derechos primordiales, en el tema que nos --

ocupa. encontramos precisamente el primer nivel de los salarios, el salario mínimo, establecido en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que lo define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Y el segundo párrafo del mismo artículo asienta que 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.

Como podemos observar, el principio del salario mínimo, se enfrenta totalmente al liberalismo económico, -- más aún cuando estipula que esa cantidad debe alcanzar para un mínimo de satisfactores.

El maestro Mario de la Cueva afirma:

"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 más-

cerca de la animal que de la humana...".

(39)

Y agrega que no hay un dato que precise quién lanzó la idea del salario mínimo.

"... pero aquél sacrilego fue tal vez quemado en las hoqueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajo". (40)

Con el salario mínimo se intenta proporcionarles condiciones que cubran las necesidades del trabajador como jefe de familia.

"El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una -

(39) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo. -- 10a. edición, Ob. cit., pág. 309.

(40) Idem.

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 promover a la educación obligatoria de los hijos.

El salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo sin descuento de ninguna especie, salvo lo dispuesto en el artículo 97". (41)

Al comentar el anterior artículo el profesor Trueba Urbina, expresa que de acuerdo con la definición contenida en el precepto, el derecho a percibir el salario mínimo no es estrictamente por una jornada de 8 horas sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el --

(41) Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo 90.

trabajador al servicio del patrón.

El término de salario mínimo corresponde a una --
concepción puramente formal y jurídica, se puede definir --
pues, como el más bajo que debe pagarse en un país, en una
región o en una industria, según los gremios, oficios, etcó
tera. La Ley en tales casos, prohíbe a los empleadores ha--
cer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas por --
ella o por el órgano que ella indique o por determinados --
convenios colectivos.

Al hablar de salario en general, el principio que
rige la materia se refiere a la proporcionalidad que debe -
haber entre la labor por desarrollar, objeto del contrato, -
y la cantidad de dinero que pagará el patrón. En el caso --
del salario mínimo este principio cambia, pues lo que se --
pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador -
como jefe de familia.

"El salario mínimo consiste en la retri-
bución que debe disfrutar el trabajador-
atendiendo a las condiciones de cada re-

gión, para satisfacer las necesidades -- normales de la vida, su educación, sus -- placeres honestos, así como las obliga-- ciones derivadas de jefe de familia. Es la retribución que todo trabajador nece-- sita para vivir dentro de un concepto hu-- mano. Por este salario mínimo se asegura a los trabajadores un nivel de vida ade-- cuado; debe calcularse de acuerdo con -- las necesidades elementales del trabaja-- dor relativa a alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte". (42)

Para Pérez Botija:

"Es el salario mínimo primordial un sala-- rio político que se mueve en función de dos variables vitales de contenido netamente económico (necesidad y productivi-- dad), cuya fijación y perfección están -

(42) CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo Parte Gene-- ral, Vol. II, Bibliográfica Omeba, Argentina. 1963. pág. -- 378.

plenamente juridizada. Destacamos sobre todo un vitalismo fundamental en la teoría general del salario mínimo.- Se trata de garantizar a su través - la vida de una persona y eventual mente de una familia, al mismo tiempo que se utiliza la política del - salario mínimo para el desarrollo - económico vital de una comunidad".- (43)

Federico Anaya Sánchez indica:

"Salario mínimo es aquél por virtud del cual, nadie que sea trabajador subordinado puede dejar de percibir dentro de una jornada máxima de trabajo, la cantidad para vivir y sostener a una familia en -

(43) PEREZ BOTIJA, Eugenio, El Salario Mínimo Profesional en la Legislación Mexicana, Ciclo de Conferencias Organizadas por el Seminario de Derecho del Trabajo, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mayo, 1965.

el orden moral, material y cultural". -

(44)

Y es que el salario aparece con caracteres de urgencia en los pueblos atrasados, pues ahí donde los trabajadores han alcanzado un mejor nivel de vida, el problema ya no es de salario mínimo, sino de salario justo.

Por otra parte, el salario mínimo es siempre rígido, lo que no deja de ser un inconveniente, pues las necesidades del salario mínimo conduce a la injusticia, pues será una misma cantidad que se pague al trabajador célibe, que al casado que sostiene varios hijos, al competente que al incompetente, etcétera.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, dentro de los supuestos modernos del derecho laboral, establecen en forma categórica y obligatoria, los salarios mínimos, que constituyen un tope de donde debe partir, en forma ascendente toda re-

(44) SANCHEZ ANAYA, Federico, El Salario Mínimo Profesional en la Legislación Mexicana, Ciclo de Conferencias Organizadas por el Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mayo, 1965.

tribución por el trabajo.

Consideramos que los argumentos y disposiciones -
transcritas nos dan una cabal noción de lo que constituye -
el salario mínimo general o vital.

C A P I T U L O I I I

EL SALARIO

1. Formas de Pago
 - A. Por Unidad de Obra o Destajo
 - B. Por Unidad de Tiempo
 - C. Por Comisión
 - D. A Precio Alzado
2. Marco Jurídico
 - A. Constitucional
 - B. Ley Federal del Trabajo
 - C. Lev del Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Formas de Retribución
 - A. Jornal y Sueldo
 - B. Honorarios
 - C. Comisiones
 - D. Gratificaciones

CAPITULO III

EL SALARIO

Los asalariados son la gran base de la humanidad, muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el del salario.

Constituye un sistema de carácter económico; y está extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue - tanto en los países capitalistas como en los socialistas, - en los de economía laboral y en los de economía dirigida. - Por ahora, el sistema del salario, y su consecuencia el asalariado, no ha podido modificarse en su esencia ni tampoco en sus fundamentos.

1.- Formas de Pago

Antes de referirnos a las especies principales -- que por su clase o por su pago admite el salario, debemos-

aclarar que la forma de determinarlo o de hacerlo efectivo no modifica su naturaleza jurídica de contraprestación del trabajo ni altera la índole contractual de los servicios laborales subordinados.

"El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al definir la relación de trabajo, menciona, entre sus elementos fundamentales la retribución que debe pagarse al trabajador y esta retribución es la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio; el pago de la retribución de la obligación principal del empresario entendemos bajo el rubro formas de salario, las distintas maneras de ser de la retribución". (45)

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al definir la relación de trabajo menciona que ésta de

(45) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 642.

be ser mediante el pago de un salario. aquí encontramos que ya habla de un salario.

"La fracción IV del artículo 24 de la -- Ley Federal del Trabajo de 1931, habla de sueldo, salario, jornal o participa-- ción y señala dos formas principales de retribución, según que el pago de servi-- cios se calcule por unidad de tiempo o - por unidad de obra: la misma fracción IV acepta la posibilidad de que las partes-- fijen otras formas de retribución, final-- mente la fracción III del citado artícu-- lo 24 de la Ley se refiere al contrato a precio alzado. Creemos que la Ley no ago-- tó el problema por lo que es indispensa-- ble considerar las diversas formas de re-- tribución que se presentan en la reali-- dad de las relaciones de trabajo". (46)

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo de - 1970 habla acerca de que: "el salario se puede fijar por -

(46) Idem.

unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera".

Cuando el salario se fija por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

A.- Por Unidad de Obra o Destajo

Si bien el primero de los términos es más preciso aquí se calcula el salario tomando en cuenta, de manera principal, el resultado del trabajo.

El salario por unidad de obra presenta algunas modalidades, pues es natural que la medida sea distinta según los diferentes objetos a que se aplica la actividad del trabajador. Este objeto puede consistir en la construcción de piezas, independientes unas de otras, como durmientes, zapa

tos, etcétera, en cuyos casos se pagará el servicio según el número de piezas producidas y entregadas al patrón, pero puede también suceder que la medida de pago sea una medida lineal, metro de zanja o de barda, etcétera.

Al fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de obra.

Por otra parte y en cuanto al salario por unidad de obra, ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo o al salario remunerador que corresponda a una prestación de servicios retribuidos con salarios por unidad de tiempo.

El salario por unidad de obra ha sido objeto de numerosas críticas en todos los tiempos: Adam Smith, en su libro, La Riqueza de las Naciones, afirmó que el salario por unidad de obra "es agotador y perturba seriamente la salud". Y Marx, puso de manifiesto en el siglo pasado, que este sistema, mejor que cualquier otro, se prestaba a la explotación de los trabajadores: en el salario por unidad de

obra se fija generalmente una remuneración inferior a la -- que reciben los obreros que trabajan por unidad de tiempo, -- es una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor rapidez de su actividad y a un mayor desgaste de energías, por otra parte, el obrero, ilusionado por el hecho de que su mayor esfuerzo depende del aumento de la retribución prolonga exageradamente el tiempo de actividad, pues con -- ello obtiene un mayor número de piezas, por lo cual, en última instancia, equivale a destruir el principio de la jornada máxima.

Los empresarios, no obstante las críticas han defendido esta forma de pago del salario: El salario por Unidad de Obra evita los inconvenientes de la uniformidad y -- permite a los más aptos obtener mejores rendimientos.

La discusión no está concluida: Es indudable que en la vida contemporánea en numerosas ramas de la Industria se emplea el sistema de Salario por Unidad de Obra; podríamos citar, entre nosotros la Industria Textil y la Minera.

Aceptamos las críticas al salario por Unidad de Obra; sus esfuerzos han sido particularmente dolorosos en d

trabajo a domicilio; reconocemos también que los trabajadores, en términos generales, son onuestos a éste sistema y que lo admiten, únicamente, en ciertos trabajos en que parecen indispensables. Pero aún en esas actividades es urgente la búsqueda de una reglamentación que permita evitar los inconvenientes que se han apuntado y en ello radica uno de los propósitos del derecho del trabajo.

Nuestro estatuto parte de la idea de que, en el actual sistema de producción capitalista, la injusticia no puede corregirse y se conforma para el presente, con lo que denominamos la finalidad inmediata del derecho del trabajo, que es un mínimo de garantías y seguridades para los trabajadores.

El Derecho Mexicano ofrece ventajas que no existen en otras legislaciones: la posibilidad de intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el principio del salario remunerador, que encontramos posteriormente bien utilizados. son dos elementos que ayudan a buscar resultados concretos y equitativos.

B.- Por Unidad de Tiempo

Recibe el nombre de salario por tiempo el percibido por el obrero o empleado que cede o arrenda a su patrón sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.

Es la forma más frecuente de remuneración. En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de ocho horas o el día, la semana, la quincena o el mes e incluso el año.

La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aún cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. Si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica; si, por el contrario, es elevada, por encima de lo normal, se beneficia.

El esfuerzo del trabajador depende, en el salario

a tiempo, de la vigilancia y la intensidad con que el empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa.

En muchísimos casos, no cabe estipular una retribución por rendimiento; y la única forma de remunerar entonces el trabajo consiste en el que dure la prestación de servicios.

Consideramos que de acuerdo con lo estudiado; un empleado de oficina, un técnico de fábrica, un peón no calificado, el que desempeña ciertos servicios auxiliares y en general, todo aquel trabajador que no se encuentra relacionado con la producción en forma directa, tiene que ser retribuido por razón del tiempo.

Esa misma situación se observa cuando la producción del trabajo es en cadena, o se encuentra de tal manera sincronizado el equipo, que resulta materialmente imposible determinar el esfuerzo individual.

El Maestro Guillermo Cabanellas nos dice:

"El salario por tiempo se denomina jornal, cuando la retribución se establece por día; semana, cuando lo es por esta periodicidad; quincena, si se regula cada quince días; sueldo, aquél cuya retribución se fija por un mes calendario. En general, a los altos dirigentes de las empresas se les fija su retribución por año o, al menos, una partición importante; a los empleados se les retribuye por meses, y a los obreros se les fija un jornal o salario por hora, que se les abona por día (actualmente rara vez), - por semana o quincena (esto es lo habitual), o por mes (cuando las tareas no son de producción material)". (47)

Con frecuencia, en el trabajo por tiempo se establece una pieza base, y a menudo, en el trabajo por pieza hay un tiempo base: ésto hace posible cierta confusión en-

(47) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Edit. Bibliografica Omeba, Buenos Aires. 1962. pág. 596.

tre estas dos formas de pago y de trabajo. En el salario por tiempo, el empresario dispone de toda la actividad del trabajo durante el lapso retribuido: la intensidad de la actividad deberá adaptarse a la costumbre del establecimiento, a las prácticas de que se trate, a la organización técnica e industrial y principalmente, a factores éticos y de responsabilidad del trabajador, que éste no puede desconocer con su actitud. Podemos atribuirle como característica que en el salario por tiempo el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.

C.- Por Comisión.

La extensión del Derecho del Trabajo a grupos de trabajadores distintos del obrero y del empleado de comercio obliga a considerar nuevas formas de pago del salario, entre las que se encuentra la contemplada en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo que es el salario por Comisión

El Derecho Mexicano y un número cada vez mayor de legislaciones extranjeras, han extendido los beneficios de

nuestra legislación a los agentes de comercio cuando concurren los caracteres de la relación de trabajo. Pues bien la forma usual de retribución para estos trabajadores ha sido el salario por comisión, esto excluye la posibilidad de una relación de trabajo y que esa forma de retribución correspondía exclusivamente al mandato y agregan que, después de la Ley de 1937, ha sido indispensable aceptarla como una forma del salario.

La Comisión es una forma de pago del salario que consiste en que el trabajador reciba un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

El salario por comisión puede ser la única percepción que reciba el trabajador pero es posible que se señale una retribución fija y, además, una comisión.

En los dos casos, el salario por comisión se distingue de la participación de utilidades: El trabajador obtiene el derecho a la retribución por el sólo hecho de realizar para la empresa a la que presta sus servicios, una o más operaciones; en cambio en la participación en las utilidades, el derecho se abre únicamente, cuando a la termi-

nación de un período determinado, la empresa ha obtenido utilidades; esta diferencia es la que permite que el salario a comisión sea la única retribución que corresponde al trabajador, en tanto la participación en las utilidades es una prestación que tiene que agregarse a un salario fijo.

El Salario por Comisión está reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo IX del Título Sexto, que trata sobre los Agentes de Comercio y otros semejantes.

El artículo 286 establece:

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

(48)

Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas el artículo 287-

(48) Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., artículo 286.

nos señala dos normas:

"I.- Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que sirva de base; y

II.- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan". (49)

La operación queda perfeccionada hasta que la acepta el patrón o cualquiera de sus representantes o apoderados.

Estas primas no podrán retenerse o descontarse a los trabajadores, si no se lleva a cabo posteriormente la operación.

El artículo 289 dice:

"Para determinar el monto del salario --

(49) Idem. artículo 287

diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios". (50)

Se considerará más justo éste criterio que el de los últimos treinta días efectivamente trabajados a que se refiere el artículo 89 de esta ley.

D.- A Precio Alzado

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo menciona otras formas de retribución y es el salario a precio alzado: es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

Esta modalidad del salario aproxima la relación

(50) Ibidem, artículo 299.

de trabajo al contrato de Obra a Precio Alzado el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.

Esta forma de salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y por que facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra, nos dice el maestro Mario de la Cueva:

"... del primero, porque la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una ---

obra por realizar". (51)

2.- Marco Jurídico

Muchas son las mejoras que incluyó la Constitución de 1917 en la materia que es objeto de este estudio, para lo cual sólo esbozaremos lo más importante en cuanto a la estructuración del Derecho Laboral, así encontramos que la estructuración del artículo 123 que tuvo su origen al elaborarse ésta Constitución; siendo el producto de aquél que estuvo a punto de nacer en 1857, haciendo efectivos y recogiendo todos los anhelos y las doctrinas que en el transcurso de los años se habían ido elaborando, quedando plasmadas en el texto Constitucional como garantía de la clase laborante, existiendo en él un afán de mejoramiento social y una mayor protección de las garantías individuales y sociales.

A.- Constitucional.

Texto de los preceptos relativos

(51) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, --
10a. edición, 1985, Ob. cit., pág. 306.

TITULO PRIMERO

De las Garantías Individuales

"Artículo 1º. En Los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las - cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y condiciones - que ella misma establece". (52)

Es uno de los preceptos de mayor trascendencia de nuestra Constitución Federal, establece la preminencia de los derechos humanos consagrados en la misma, su ámbito de aplicación a todos los habitantes del país y los límites de su restricción o suspensión.

"Artículo 5º ... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...". (53)

(52) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, S.A., México, 1990, Artículo 1º

(53) Ibidem, Artículo 5º

Con base en lo anterior damos por hecho que, ninguna persona se encuentra obligada a la prestación de un -- servicio, si no es su voluntad hacerlo, y si no es recompensa con el pago de una retribución económica, esté conveni da o no.

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

"Artículo 123. Toda persona tiene dere-- cho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir - leyes sobre el trabajo, las cuales regi- rán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, em--- pleados, domésticos, artesanos y de una- manera general, todo contrato de trabajo

V.- Las mujeres durante el ambarazo no-realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro...

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

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancias, ni con vales, fichas o cualquierotro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no ---

obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

...b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

...d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

...f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa". (54)

Estas consideraciones legales respecto del salario responden a la protección con la que debe contar éste ya que es una parte importante en la producción; que aparte de disfrutar de la garantía de categoría Constitucional; -- que no pueden ser violadas por leyes ordinarias o medidas

(54) Ibidem, artículo 123.

administrativas; cuenta con el trato especial por el hecho de pertenecer al proletariado.

B. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "A", misma Ley que entró en vigor el 1º de mayo de 1970; es conveniente precisar que la tendencia clara que puede observarse desde la Constitución de 1917 fue la de darle al Estado intervención decidida en aspectos que anteriormente se regulaban por la simple voluntad de las partes que conforme a la Doctrina del Derecho Común constituían las únicas formas soberanas de contratación.

Así tenemos que tanto la Constitución de 1917 como su Ley Reglamentaria consignan la intervención del Estado en diversos aspectos, señalando como fundamentales el Contrato Colectivo y el Contrato Ley; la fijación de los Salarios Mínimos, la de reparto de utilidades y la sentencia colectiva que se dicte como corolario o resolución final en los conflictos colectivos de orden económico, entre otros.

Texto de los preceptos relativos

Nuestra Ley Federal del Trabajo plasma:

TITULO PRIMERO

Principios Generales

"Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución". (55)

Esta Ley es de carácter federal y de aplicación local. El apartado "A" del artículo 123 Constitucional se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo. Este artículo fija el campo de aplicación de la Ley.

"Artículo 5º. Las disposiciones de esta -

(55) Ley Federal del Trabajo, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1990, Artículo 1º.

Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

V.- Un salario inferior al mínimo;

VI.- Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;..." (56)

Está claro que los derechos de los trabajadores no son renunciables. La renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos.

Este artículo fija los caracteres formales del Derecho del trabajo, son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

(56) Ibidem, artículo 52.

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (57)

Esta definición uniforma la terminología por lo que el término salario es el único que se usa en el proyecto para determinar la retribución del trabajador.

Como regla general el salario debe ser pagado en efectivo.

"Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, -

(57) Ibidem, artículo 82.

en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que -- pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

(58)

Como podemos darnos cuenta éste precepto se refiere a las formas del salario y que son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

"Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

(58) Idem. artículo 83.

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

(59)

Este precepto recoge un clamor nacional, no hay libertad de fijar el salario, sino que éste debe ser remunerador y respetar el principio citado en el artículo 86 que a continuación transcribiremos:

"Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". (60)

Este precepto deriva de la fracción VII del artículo 123 Constitucional que establece dicho principio como norma general.

(59) Ibidem, artículo 85

(60) Idem, artículo 86.

Creemos que en la práctica resulta de difícil aplicación, ya que es muy raro que se pueda dar un trabajo --- igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Con las descripciones de puestos y técnicas de calificación de meritos, se puede acreditar, en un momento determinado, la eficiencia de cada trabajador in dividualmente considerado.

C.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro So
cial.

Con la idea largamente meditada al triunfo de la - Revolución, México emprende la ruta hacia la conquista el bienestar colectivo que se traduce en una lucha cuyos horizontes aún no se avisan contra la desigualdad y la inte- gración de cada mexicano, para que disfrute plenamente el - derecho a la salud.

Después de varios intentos que fructificaron y ca si a tres décadas de estar vigente la Constitución de Queré taro, México continúa esforzándose para integrar la seguridad social y no es hasta los primeros años de la Administración del Presidente Avila Camacho, cuando se formularon proyec--

tos, cuya realización culminaron con la expedición del Decreto de 19 de enero de 1943, por el cual se establece la obligatoriedad y observancia del Seguro Social, que un año más tarde, en 1944, el Gobierno de la República, implanta mediante la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Distrito Federal, extendiéndose más tarde a todo el territorio Mexicano.

La Ley del Seguro Social expedida el 31 de diciembre de 1943, con modificaciones substanciales de 1973, surgidas por iniciativa del Jefe del Ejecutivo Federal, y con algunas modificaciones y adiciones hechas por el Congreso de la Unión continúa vigente con un sólo propósito de conseguir la Seguridad Social Integral.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5º de la Ley del Seguro Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social es un Organismo Fiscal Autónomo Descentralizado, con personalidad jurídica propia que se organiza y administra de conformidad con dicha Ley.

Exposición de Motivos:

En virtud de que el sistema del Seguro Social se -

sustenta económicamente en las cuotas y contribuciones que cubren los patrones y otros sujetos obligados, los asegurados y el Estado, resulta de vital importancia toda regulación que se establezca en esta materia, ya que la Institución está obligada a conservar el equilibrio financiero en todos sus ramos de seguro en operación.

La dinámica de ingresos y cotizaciones es la fórmula más apropiada en los Seguros Sociales y es también la base de toda proyección futura.

La iniciativa determina que tanto para el pago de las cuotas, como para el reconocimiento del derecho y el otorgamiento de las prestaciones en dinero, el Salario es la base de cotización.

El artículo 33 modifica la tabla de cotizaciones al sustruir grupos que en relación al actual índice nacional de Salarios resulta inoperante y crea, al mismo tiempo, el grupo W para comprender Salarios superiores a \$280.00 diarios, fijando un límite superior para este grupo equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Mediante éste tope móvil, que implica el aumento gradual de las cotizaciones, se evitan los inconve-

nientes de la súbita apertura de grupos de cotización y, al mismo tiempo, se hace posible el periódico y sistemático -- ajuste de las prestaciones económicas de los asegurados en función de sus ingresos reales. Además, el Instituto obtiene un financiamiento dinámico, acorde con la movilidad de los salarios, pudiendo canalizar oportunamente mayores recursos para el cumplimiento de sus fines, modificándose así definitivamente un sistema de cotización que obligó a diversas reformas a la Ley.

Se dispone que los trabajadores inscritos en el grupo W cotizarán y recibirán prestaciones económicas a base de porcentajes calculados sobre su salario registrado.

Se precisan los criterios para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma en que deben cubrirse las cuotas atendiendo a los días de salario percibido, a la naturaleza fija o variable de éste y a algunas -- otras características de trabajo o de la retribución.

Particular importancia reviste el artículo 37, el cual precisa las bases de cotización en los casos de ausencia de los trabajadores, a fin de resolver equitativamente-

para éstos y para los empresarios. y sin comprometer los ingresos del Instituto, un antiguo y controvertido problema.

El Artículo 39 obliga a los patrones a cotizar se-
paradamente por sus trabajadores cuando éstos presten servi-
cios en varias empresas. Se cambia así, radicalmente y con-
resultados muy positivos para los asalariados, el sistema--
acumulativo y liberatorio que señala la Ley vigente, porque
conforme a la iniciativa, las prestaciones económicas serán
proporcionales a la suma de los distintos aportes.

También con la finalidad de que los asegurados re-
ciban con mayor oportunidad las prestaciones económicas, el
Artículo 42 asiente que las modificaciones bianuales al sala-
rio mínimo entrarán en vigor justamente a partir del primer
bimestre del año respectivo y precisa mejor la obligación
patronal de pagar la cuota obrera tratándose de salarios mí-
nimos.

Ahora nos referiremos a los artículos que consa-
gra la Ley del Seguro Social.

"Artículo 1º. La presente Ley es de obser-
vancia general en toda la República, en -

la forma y términos que la misma establece". (61)

Esto es un avance profundo para que la mayor parte de la población disfrute de un sistema de Seguridad Social que protege a los económicamente débiles y les permite disfrutar de prestaciones definidas y facultándolas para requerir el otorgamiento de las mismas, lo cual no sucede en la asistencia pública que se presta a los indigentes.

El incluir este tipo de sistemas en nuestra legislación implicó la necesidad de realizar múltiples intentos a fin de asegurar a los trabajadores contra eventualidades derivadas de un trabajo.

Esta ley ha tenido varias reformas a fin de hacer la más eficaz en su cumplimiento y más amplia en sus prestaciones.

"Artículo 19. Los patrones están obliga-

(61) Ley del Seguro Social. Comentada por Javier Moreno Padilla, 17a. edición. Edit. Trillas, S.A., México, 1960. artículo 12

dos a:

I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días...". (62)

Observamos que es necesario el cumplimiento de esta disposición, porque todos los datos contenidos en la misma son para beneficio directo del trabajador.

"Artículo 21. Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones,

(62) Ibidem. artículo 19.

ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido". ---

(63)

Se recomienda que los trabajadores conserven todo tino de documentos que les permita comprobar los salarios y prestaciones que obtienen de las empresas; ésto les permite que la solicitud de inscripción al Instituto se traduzca en aviso de afiliación en forma inmediata, sin que se requiera la visita de inspección a la empresa donde colaboran, que les pueda traer problemas no favorables a los intereses de los trabajadores.

Para los efectos de la Ley del Seguro Social, según lo dispone el artículo 32 concordante con el artículo 84 de la Ley Laboral, el salario base de cotización se integra de la siguiente manera:

"Artículo 32. Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo,

(63) Ibidem, artículo 21.

por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios...". (64)

Como podemos darnos cuenta dicho artículo está especificando las percenciones que forman parte del salario.

Por otro lado podemos desprender que la mayor parte de los asalariados tienen prestaciones adicionales que forman parte del salario; citaremos los siguientes ejemplos comisiones, primas dominicales, incentivos, premios por ideas y sugerencias, reembolso por trabajar días de descanso, etcétera.

Una vez analizados los artículos de la Ley del Seguro, podemos decir que el salario constituye el elemento medular de la contratación individual y colectiva entre patronos y trabajadores, así mismo es el origen de todas las

(64) Ibidem, Artículo 32.

prestaciones en dinero que perciben los asegurados.

Por otra parte encontramos a las personas que reciben salario fijo y variable, éstos deberán cotizar en el grupo que corresponda, después de sumar los elementos fijos con el promedio que resulta de los variables.

Así dentro del seguro existe el registro y la inscripción que conforman el presupuesto para el establecimiento de contingencias, estadísticas, costo de prestaciones y cuotas que deben aportar tanto los sujetos obligados como los sujetos de aseguramiento.

Las estadísticas y los cálculos matemáticos actuariales son parte del sistema financiero de la Institución.

3.- Formas de Retribución.

El salario tiene una función eminentemente social pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al --

trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado.

Ya que la única fuente de ingresos del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.

Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyendo como ya dijimos la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

A.- Jornal y Sueldo

Las dos formas más frecuentes de remunerar al trabajador son la diaria y la mensual.

La primera recibe el nombre de jornal; la segunda la de sueldo.

El vocablo jornal procede del latín diurnale. diario, a través de una deformación evidente en la pronunciación.

Significa por ello el estipendio que obtiene el trabajador por cada jornada o día de trabajo. Su pago suele efectuarse al terminar la prestación cotidiana, al retirarse de la tarea.

Sueldo es un vocablo que tiende a reservarse para la remuneración de los empleados; aún cuando sea también la correcta para los obreros que cobran por mes. El pago del mismo debe efectuarse el último día hábil de cada lapso mensual calendario.

Ciertas disposiciones conceden una tolerancia al patrón, que suele extenderse hasta la primera semana del mes posterior.

Con excepciones desde luego, tanto el jornal como el salario ofrecen cierta fijeza, durante lapsos más o menos prolongados, de acuerdo con la estabilidad económica de los países.

Por tal circunstancia, uno y otro se diferencian de las variadas especies que estudiaremos más adelante.

B.- Honorarios

Los honorarios son de inclusión discutible entre las remuneraciones del contrato de trabajo, puesto que constituyen la retribución característica de las profesiones libres, ejercidas como trabajo autónomo.

No obstante, con propiedad también dudosa, se clasifica de honorarios el sueldo que perciben algunos profesionales que dependen, con tipicidad laboral, de ciertas empresas.

La voz honorarios, empleada siempre en plural, procede de la similar latín honorarius, adjetivo aplicado a la retribución o beneficio que se le dá como honor.

Tal concepto deriva de que en Roma se llamaban honorarios los oficios ó empleos públicos en que existía el derecho de percibir una parte de los impuestos.

En la actualidad los honorarios se fijan discrecionalmente por el profesional al cliente o se determinan legislativamente por aranceles para cada profesión.

Afirma Jhering:

"Entre los primeros romanos, los honorarios no eran retribuidos en moneda; sino por la consideración, la popularidad y la influencia derivada del ejercicio de los cargos. Se agrega que la gratitud, caracterizaba el ejercicio de las profesiones liberales. Los servicios prestados no tenían otra recompensa que esa gratitud de quienes lo recibía. La obra realizada constituía un honor para su prestatario, por confiarsele intereses superiores. En esta forma su retribución era facultativa, traduciéndose en honorarios reconocidos por quienes recibían el servicio a favor de aquél que lo realiza y no el precio como paga del trabajo. Se negaba así, a su titular, la acción de locación de servicio para perseguir -

la efectividad". (65).

Así la forma de fijación de los honorarios determina la naturaleza jurídica de la relación habida.

Si se devengan o establecen en proporción al tiempo de trabajo, se está ante una locación de servicios; en tanto que, cuando se basan en determinada prestación, se trata de una locación de obra.

Cuando los honorarios corresponden a profesiones autónomas, se regulan por los mismos interesados, siempre que no estén sujetos a un arancel.

Pero, en la actualidad, existen también honorarios que corresponden a una prestación laboral subordinada: de manera que, en este orden de ideas, la retribución que el profesional percibe, por más que continúe denominándose honorarios, reviste la misma naturaleza jurídica del salario, está protegida por la legislación referente a él y le

(65) CARANELLAS. Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Ch. cit. pág. 602.

son aplicables, en consecuencia las normas legales que regulan su régimen jurídico.

C.- Comisiones

Se entiende por comisión el beneficio económico - proporcional a la cuantía de los negocios, con el cual se retribuye al trabajador o comisionista según el resultado obtenido en la gestión u operación en que se haya intervenido en nombre y por cuenta del empresario o comitente.

Es una forma de participación en los ingresos, utilidades o ventas de una empresa.

La forma de retribuir el trabajo por comisión o porcentaje participa hasta cierto punto, de esa forma de remuneración que se conoce como salario por obra. Sin embargo la remuneración por comisión difiere esencialmente en relación a los sujetos que participan de esa forma de ser remunerados.

Hay determinadas actividades, como las de los viajeros, cobradores, peones de taxímetros, repartidores y otros trabajadores, en que la retribución es proporcional -

al valor de los negocios logrados por el agente para la empresa o a los beneficios obtenidos con la intervención del trabajador.

La comisión es una forma variable de retribución, proporcional no sólo a la intensidad mayor o menor de la prestación de servicios, sino al éxito o habilidad en que su gestión haya tenido el trabajador.

La comisión puede constituir la única retribución del trabajador o ser complementaria de un salario fijo o de otra forma de retribución.

También cabe establecer un mínimo de remuneración que se acredita al trabajador cualquiera que sea el resultado de su trabajo: e igualmente exigible al comisionista un mínimo de ventas, para tener derecho a la comisión abonándose ésta sólo cuando las ventas exceden de determinada cifra

La protección que rige para toda clase de trabajadores subordinados ha introducido modificaciones en el concepto tradicional de la comisión.

Se considera ahora que, en cuanto casos existe --

una relación de dependencia, un trabajo subordinado, una -- prestación de servicio objeto de un contrato laboral, deben aplicarse las normas que rigen respecto al salario vital mí nimo; de forma que no puede convenirse con un trabajador -- esa retribución variable de la comisión sin asegurarle el - mínimo fijado por las leyes o convenciones colectivas.

Hay diversas clases de comisiones:

1.- Comisiones proporcionales.- Ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento.

2.- Comisiones progresivas.- En que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebase ciertos topes.

Aunque resulta raro, ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volumen de magnitud, por otra parte encontramos:

a.- Comisiones permanentes.- Que subsisten igual a través del tiempo.

b.- Comisiones periódicas.- Que se incrementan o

restringen según las épocas y modalidades de la actividad.

Asimismo las comisiones pueden ser directas o indirectas, las primeras se devengan de operaciones concertadas personalmente entre el trabajador y el cliente; las indirectas provienen de clientes ya tratados por el trabajador o de personas comprendidas en la zona fijada por el patrón para que el empleado realice en ellas su trabajo.

En otro grupo se oponen las comisiones actuales a las futuras: las primeras se perciben de una sola vez y por mes, de no regir lapsos menores; mientras que las otras suelen corresponder a operaciones de tracto sucesivo, como los seguros, en el que el comisionista o agente mantiene su cuota mientras subsista el contrato entre el empresario y el cliente.

El derecho a la comisión cesa cuando el negocio es rechazado con justa causa por la empresa, o ésta se ha reservado expresamente concluir tan solo aquellas operaciones realizadas de acuerdo con las instrucciones precisas dadas al comisionista.

La comisión se debe por los negocios concluidos - también, por los simplemente gestionados, cuando no se formalicen por causa ajena al comisionista se prohíben ulteriormente.

A efecto de la comisión, se considera perfecta -- una operación cuando el comisionista obtiene el correspondiente contrato y éste se cumple o se ratifica por el empresario, bien sea expresa o tácitamente.

En el supuesto de que el contrato sea anulado por causas imputables al comisionista, éste no podrá reclamar - la comisión; y de haberla percibido, deberá reintegrarla.

D. Gratificaciones

Posee la voz gratificación diversos matices económicos:

a) Recompensa pecuniaria por un servicio eventual o por una prestación extraordinaria.

b) Cualquier pago extra.

c) Toda dádiva fundada en alguna causa beneficiosa o grata para quien la concede.

d) Remuneración fija por el desempeño de ciertos servicios o cargas, sin el carácter de sueldo y hasta compatible con éste.

En el sentido laboral estricto, las gratificaciones son los beneficios económicos, más en concreto, ciertas sumas de dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a sus subordinados en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta le haya reportado a la empresa.

Para corresponder a su etimología -lo dado gratis o lo hecho por gratitud-, la gratificación tiene que ser, -al menos la primera vez, una liberalidad del empresario, --sin título alguno para exigirle jurídicamente a sus trabajadores.

Por ese origen, se diferencia necesariamente del -

salario, estipulado como condición esencial, como contraprestación de los servicios, en el contrato de trabajo.

Entre gratificación voluntaria y propina existen indudablemente analogías, por constituir o deber constituir liberalidades, pasan a convertirse en obligaciones por parte del empresario.

La variedad de gratificaciones, desde las otorgadas inesperadamente para el trabajador hasta las convertidas en habituales y reguladas como primas a la producción o incentivos laborales, determinan su difícil caracterización jurídica.

Afirma Pla Rodríguez:

"El empresario no concede nada a título-gracioso o gratuito; por ello debe entenderse que cualquier beneficio que reciba el obrero como consecuencia del trabajo-aunque tenga un origen unilateral, forma parte de su salario; porque no existe --

en realidad, en tales casos animus donandi". (66)

Aunque es el libre arbitrio de la empresa, su discrecionalidad al otorgar o negar ese beneficio, lo que asigna su esencial naturaleza a la gratificación; de manera que se modifica ésta cuando aparece impresa la nota de obligatoriedad en esa forma de retribución para un mayor trabajo, una mejor atención, una fidelidad más lograda.

La causa jurídica es la gratificación, la generosidad más o menos espontánea, difiere de la del salario de índole onerosa, por corresponderse con el trabajo cumplido.

De ahí que no quepa exigir las auténticas gratificaciones, por integrarse la promesa de un pago facultativo.

Hay que desechar la analogía entre gratificaciones

(66) CABANELLAS. Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Ob.cit., pág. 606.

y participación en las ganancias; puesto que ésta última es necesariamente proporcional; en tanto que la gratificación no exige la conceptual y ni siquiera la existencia de beneficios en la empresa.

Quando las gratificaciones terminan por transformarse en obligaciones, aunque quepa oponer bastantes reparos al tecnicismo, entran a formar parte del salario para todos los efectos, incluso a lo concerniente a la indemnización por despido.

En la evolución de las gratificaciones, hacia lo salarial se descubre una razón equitativa; ya que, con demasiada frecuencia, las gratificaciones esconden, o tratan de esconder, favorecida esta actitud por un criterio erróneo de la jurisprudencia, la evolución de las cargas sociales que influyen en el efectivo aumento de la retribución.

Al tornar visible en su totalidad la retribución del salario, con el criterio de que las gratificaciones no forman parte de éste, desaparece el porcentaje que se incrementa como salario indivisible.

C A P I T U L O I V

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCION DEL SALARIO MINIMO

1. La Protección Legal del Salario Míximo
 - A. Prohibición de suspensión de pago
 - B. Prohibición de imponer multas a los-trabajadores.
 - C. Preferencia de salario frente a las acciones judiciales
 - D. Preferencia absoluta del crédito sa-larial
2. Aspecto Social del Salario Míximo
3. Integración del Salario
 - A. Aguinaldo
 - B. Horas Extras
 - C. Vacaciones
 - D. Reparto de Utilidades
 - E. Propinas
 - F. Vivienda
 - G. Otros conceptos que lo integran

CAPITULO IV

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCION DEL SALARIO MINIMO.

Las políticas protectoras del salario no son producto de acciones eventuales o de programas que pudieran designar de manera preferente algunas entidades del sector público; por el contrario; se encuentran enmarcadas en la acción legislativa que sirve de marco jurídico y sustento a las actividades que desarrolla el Estado en este importante aspecto de la economía y de la acción social pública.

Desde su primera redacción en el espíritu del Artículo 123 Constitucional, está prevista la importancia de dar cuerpo a mecanismos de protección al consumo de los sectores de ingresos fijos, a fin de evitar lesiones a su economía, producto de procesos de encarecimiento de la vida.

Consideramos que la legislación laboral no podría estar completa únicamente con la normatividad relativa al aspecto declarativo de los principios salariales, sino que requería del complemento normativo que asegurase la efecti-

vidad en la protección buscada para el trabajador asalariado y de ahí el conjunto de artículos que dentro de la Ley Federal del Trabajo se conocen con el título de "Normas Protectoras y Privilegios del Salario".

1.- La Protección Legal del Salario Mínimo

Bajo la denominación de salario mínimo la legislación de trabajo de nuestro país, contiene uno de los más efectivos principios protectores del trabajador.

El artículo 90 es complementado por el artículo 562, fracción II, inciso A, que señala que para que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, pueda practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos, esa Dirección deberá:

"II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; la de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos".

(67)

Con el salario mínimo se intenta proporcionar las condiciones que cubran las necesidades del trabajador como jefe de familia.

Apunta el maestro Dávalos:

"La disposición contenida en el artículo 90 de la Ley, si bien tiene un loable --

(67) Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada Baltazar Cavazos Flores y otros, 2^aa. edición, Edit. Trillas, México, 1990, artículo 562.

sentido social, es de muy difícil realización, ya que la situación económica - del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades apuntadas. Por éste motivo, el estado ha adoptado medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores los satisfactores de las necesidades mencionadas". (68)

Los medios de que se vale son múltiples y su origen y naturaleza diversos. Por mencionar solo los más importantes, se pueden citar los siguientes:

- El sistema nacional de vivienda obrera (INFONAVIT).
- El sistema de crédito barato a través del (FONACOT). Y de tiendas de consumo creadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 y 103 Bis, que establece que los

(68) DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa. S.A., México, 1988. pág. 216.

locales donde se venda ropa, comestibles y artículos para el hogar han de crearse por convenio entre trabajadores y patrones de una o varias empresas, ajustándose a las normas establecidas para tal efecto.

- Las despensas populares CONASUPO, que procura llevar al trabajador los artículos de la canasta básica.

- Los sistemas de transporte colectivo, que requieren de subsidio estatal (Metro, Ruta 100), en el Distrito Federal.

- Las actividades sociales, realizadas por organismos políticos, el Departamento del Distrito Federal, a través de sus delegaciones; o por el IMSS, con espectáculos gratuitos, campos deportivos, escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura.

- El sistema nacional educativo, dependiente de la SEP que facilita gratuitamente la educación obligatoria y el libro de texto gratuito.

Señala Nestor de Buen:

"Es evidente que ésta solución indirectamente repercute sobre economías de trabajo

jadores de mayor ingreso y de la clase -
patronal. Podría pensarse en la conve---
niencia de invertir el orden de las co--
sas de tal manera que un incremento sala
rial radical en los niveles inferiores -
con un control adecuado de los precios,-
hiciera innecesario el subsidio estatal-
de esos satisfactores múltiples y deduje
ra las aportaciones fiscales que ahora -
se destinan a esos fines". (69)

En materia de salarios mínimos, los principios -
básicos que es menester tomar en cuenta, son los siguientes:

- La necesidad de los trabajadores que van a reci
birlos;
- Las posibilidades de los empresarios que van a
pagarlos;
- Las condiciones económicas generales de la re--
gión y del país; pues solamente en la conjunción de estas -
tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que-

(69) DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II
Edit. Porrúa, S.A., México, 1983, pág. 209.

realmente beneficien a la clase trabajadora.

El sistema protector del salario trata de conseguir los siguientes objetivos:

- Protección contra los abusos del patrón.
- Protección contra los acreedores del trabajador.
- Protección contra los acreedores del patrón.
- Protección para conceder la integridad del sala

rio.

Como ya dijimos la Ley contempla en el capítulo VII, con el título de "Normas Protectoras y Privilegios del Salario", del artículo 98 al 116 , todas las ventajas y privilegios que goza el trabajador en relación a su salario y de garantías que se lo protegen.

Sin embargo, existen ciertas limitantes a este principio, una de ellas es precisamente la que señala el artículo 97 de la Ley que dice:

"Los salarios mínimos no podrán ser obje

to de compensación, descuento o reducción salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas - por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III. Pago de abono para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición

de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere al artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación o mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario;

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o 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 estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no po-

dran exceder del 10% del salario". ---

(70)

En el artículo 123 Constitucional, apartado A, -- Fracción VII, se señala que "el salario mínimo quedará ex-- ceptuado de embargo, compensación o descuento", lo que ha - llevado a Trueba Urbina y a Trueba Barrera a afirmar la in- constitucionalidad del artículo 97 de la Ley con la excep-- ción del descuento para pensiones alimenticias, ya que como se dispone en la fracción VI, es finalidad del salario míni mo "satisfacer las necesidades normales de un jefe de fami- lia".

Sin embargo, todos los descuentos que se mencio-- nan en el artículo 97 tienden sin lugar a dudas, a satisfa- cer necesidades familiares como son el pago de rentas, los - abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacio- nal de la Vivienda y el pago de los créditos para la adqui- sición de bienes de consumo duradero.

(70) Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo 97.

En otro precepto de la Ley, en el artículo 110, -
Fracción I, se especifican los descuentos al salario que -
pueden hacerse a los trabajadores por:

"... deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con - exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.- La cantidad exigible en ningun caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el -- que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo". (71)

Esta limitación está acorde con lo dispuesto en -
la fracción XXIV del 123 de la Constitución.

A este respecto, apunta Euquerio Guerrero:

(71) Ibidem. artículo 110.

"Si solo puede exigirse el importe de los salarios de un mes, sería muy aventurado hacer préstamos a los trabajadores por cantidades mayores, y normalmente estas peticiones son muy frecuentes y el trabajador las formula para hacer frente a los gastos extraordinarios que se le presentan, como para la adquisición de bienes muebles e inmuebles". (72)

Aún así, la Ley prevee estos préstamos y su forma de pago, pero no hay que olvidar la supremacía de las disposiciones constitucionales sobre las leyes secundarias; visto así, podemos observar una contradicción entre ambas legislaciones.

Una vez adoptada por la Ley la decisión de regular la protección del salario contra el patrón, de los acreedores del trabajador y del patrón, para asegurar a aquel la

(72) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, - Edit. Porrúa, S.A., México, 1983, pág. 237.

percepción íntegra de su remuneración; constituían un obstáculo para lograr aquella finalidad las disposiciones de los artículos 292 y siguientes del Código Civil en materia de parentesco y alimentos y el 430, fracción II del Código de Procedimientos Civiles. Las primeras determinan que personas pueden afectar el salario del trabajador por concepto de alimentos; las segundas, que son competentes los tribunales del Fuero Común para conocer las controversias sobre ellos.

Como se trata de proteger el salario, el régimen que lo regula, establecido en la Ley Federal del Trabajo, prevalece sobre los mandamientos del Derecho Común, por lo que ve a la limitación de los acreedores alimenticios, siempre que se trate del salario.

En general, la legislación establece, entre otras normas de protección retributiva laboral, la fijación de un salario mínimo; la prohibición del sistema de trueque; la protección del salario en cuanto al lugar en que ha de realizarse el pago y al tiempo en que éste deba hacerse; la prohibición de efectuar descuentos y de reducirlo.

Se prohíbe retener, reducir o compensar el salario del trabajador, tanto por multas y provisión de alimentos como por anticipos y medidas de cualquier naturaleza que disminuyan el importe del salario que deba percibir el trabajador.

A continuación veremos algunas de estas prerrogativas que ofrece la Ley al trabajador y que quedan a su libre disposición.

A.- Prohibición de Suspensión de Pago.

Existe una amplia regulación en cuanto a este concepto se refiere; precisamente para garantizar el pago de los salarios, ya que es el único sostén del asalariado.

En el artículo 106 de la Ley se dispone lo siguiente:

"La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en es-

ta ley". (73)

La autorización legal se refiere a los supuestos de los artículos 42 y 427.

"Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestarle el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La presión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obre en defensa de la persona o de los intereses del patrón, ten-

(73) Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo 106.

drá este la obligación de pagar los salarios que ubiese dejado de percibir aquel;

IV. El arresto del trabajador;

V. El incumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados - en el artículo 5ª de la Constitución, - y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos-estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exi-

jan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador". (74)

El tercer párrafo del artículo 5º Constitucional -
señala:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123". (75)

Dichas fracciones I y II del artículo 123 que establece la duración de la jornada de trabajo y de la exclusión del trabajo insalubre o peligroso para las mujeres y los menores de edad .

(74) Ibidem. artículo 42.

(75) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. cit., artículo 5º.

A su vez, al artículo 31, fracción III de la misma Carta Magna señala:

"Son obligaciones de los mexicanos:

III. Alistarse y servir en Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior".

(76)

Continuando con esta exposición veremos lo que dispone el artículo 427:

"Son causas de suspensión temporal de -- las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

(76) Ibidem, artículo 31.

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables". (77)

Como podemos observar, los artículos transcritos señalan algunas limitantes para la realización de cobro efectivo del salario; pero que en realidad no son tan drásticas, sino simplemente lógicas y que para que se presenten necesitan cubrir todos los requisitos marcados por la Ley y la Constitución.

El mencionado artículo 106 que protege el cobro del salario, se complementa por otros dos artículos de la Ley:

"Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

(77) Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo 47

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnización, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento". (78)

"Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador :

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados". (79)

B.- Prohibición de imponer multas a los Trabajadores.

En nuestro país, fue práctica común que el patrón sancionara al trabajador imponiéndole multas cuando incurriera en faltas de cumplimiento al contrato, o alteración de

(78) Ibidem. artículo 132.

(79) Ibidem. artículo 51.

la disciplina. Esa práctica quedó abolida por la disposición del artículo 123, fracción XXVII, inciso F, de la Constitución, que a la letra dice:

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

F. Las que permitan retener el salario en concepto de multa". (80)

La misma disposición recogió la Ley al aplicarla en el artículo 5º, fracción X:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

(80) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ob. cit., artículo 123.

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa". (81)

Ya que como todos sabemos los derechos de los trabajadores no son renunciables. El artículo 107 resulta más categórico a este respecto y señala:

"Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto". (82)

En la actualidad esta practica subsiste sobre todo dentro del ámbito deportivo profesional, esto se explica porque antes de la Ley de 1970, los deportistas eran catalogados como sujetos a la legislación civil que desempeñaban un servicio profesional, por lo que se presumía que no les era aplicable el artículo 91 de la Ley anterior; pero con las reformas a la Ley, los deportistas profesionales son ahora sujetos de la Legislación laboral, y por tanto no es

(81) Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo 58.

(82) Ibidem, artículo 107.

válido que se les apliquen las multas como sanción disciplinaria en la relación de trabajo.

También dentro de los sindicatos existe este fenómeno, reconocido inclusive en algunos estatutos, y funciona como sanción por inasistencia a los actos sindicales.

En realidad es una práctica ilícita y violará la Ley aquel patrón que se obligue a practicar, por cuenta de un sindicato, este tipo de sanciones que consisten en descontar una parte del salario del trabajador, por concepto de multa.

Realmente como podemos observar, el trabajador se encuentra bien protegido por la ley en este sentido y una vez más podemos afirmar que el nuestro es uno de los países que más adelantado está en cuestión de protección salarial.

C.- Preferencia de Salario frente a las acciones Judiciales.

Al hablar de la preferencia del salario a las acciones judiciales nos referiremos a la protección que la --

ley ofrece al trabajador ante cualquier orden judicial o administrativa de embargo.

Como nos señala el autor Manual Alonso García, en su obra, curso de Derecho del Trabajo, hay dos clases de inembargabilidad: absoluta y relativa. La primera hace inembargable los sueldos y salarios inferiores a determinada cuantía, (como sucede en el salario mínimo); la segunda, establece una escala determinada por virtud de la cual, en los salarios que exceden absolutamente inembargable, solo una proporción de los mismos puede ser objeto de retención en tal concepto.

Así pues. el salario del trabajador corre riesgo cuando el legislador no toma medidas que impidan que el trabajador sera embargado por sus acreedores. La facultad ilimitada de embargar dejada a los acreedores constituiria un verdadero mal social, pues atentaría contra el patrimonio familiar del trabajador, como lo es su salario.

Por esta razón, en todos los países existen normas que proclaman el régimen de la inembargabilidad del sa-

lario y permiten que en casos excepcionales, solamente una parte de este puede ser materia de interdicción.

México no ha querido quedarse atrás en este aspecto y lo eleva a rango constitucional, al establecerlo en la fracción VIII del artículo 123, que dice:

"El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". (81)

La Ley Federal del Trabajo recoge esta tesis y la plasmó en el artículo 112:

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

(81) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. cit., artículo 123.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo". (82)

Las personas a que se refiere este artículo son la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

Ahora bien, como lo observa el maestro Nestor de Buen este artículo establece el derecho solo para la esposa y no para el marido, pese a la equiparación de derechos entre los hombres y las mujeres en base a los términos de los artículos 164 y 165 reformados del Código Civil del Distrito Federal, que hablan de la obligación de cubrir alimentos al conyúge.

Con respecto a la preferencia del salario frente a las acciones judiciales, la suprema corte dictó la siguiente jurisprudencia:

(82) Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo 112.

"La Ley Federal del Trabajo, de observancia general en toda la República y reglamentaria del artículo 123 Constitucional, dispone en su artículo 95, que el salario es inembargable, judicial o administrativamente y no está sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 91. Dicha ley Federal del Trabajo, por ser reglamentaria de un precepto Constitucional debe ser aplicada por los jueces de todos los Estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales, y por lo mismo, el artículo 544, fracción XIII -- del Código de Procedimientos Civiles del D.F., que es la Ley local, no puede servir de apoyo a la arden para que se embargue el salario cuando se trata de responsabilidad proveniente de delito, porque dicho precepto es contrario a la --

Ley Federal de Trabajo . (83)

A menos que esta jurisprudencia se modifique, tendra que respetarse su texto, y por lo mismo, no procederá - que los patrones acaten una orden de embargo de salarios -- por responsabilidad proveniente de delito.

D.- Preferencia absoluta del crédito salarial

El crédito por salarios deriva de su carácter alimenticio, por esto es que no se permite que se exponga, como los demás créditos ordinarios, a los riesgos de la insolvencia del deudor y del concurso de acreedores.

Es por esto que resulta socialmente necesario que el acreedor del salario cobre con preferencia a los demás; - pues ese acreedor y su familia viven diariamente de tal retribución.

Los privilegios crediticios solamente pueden ser creados por la Ley y aplicados en sus estrictos límites.

(83) Semanario Judicial de la Federación. Apéndice al, -- pág. 1769., Año de 1955.

En la misma situación de privilegio deben encontrarse todos los créditos provenientes de servicios prestados por el trabajador de tal manera que no sólo el salario del trabajador goza de preferencia, sino también todas las indemnizaciones por eso cabe considerarlas como equivalentes a aquel, pues se origina en una relación entre el servicio prestado y sus consecuencias.

Así pues, casualmente la falta de fondos del patrón puede situar en riesgo el cumplimiento del pago de la remuneración laboral.

La convergencia de otros créditos contra el patrón no debe lesionar al trabajador, despojándolo de su sueldo o de una parte de este. Por éste motivo la Ley establece algunas prerrogativas a merced del trabajador que le facultan hacer efectivo su crédito por salarios con primacía a otros acreedores que pueda tener el patrón.

En muchas legislaciones podemos encontrar que el salario, como crédito goza de supremacía contra otros créditos; aunque no se encuentran resumidas dentro de una ley-

especial de trabajo, como es el caso de México, y que a continuación veremos que es lo que señala nuestra Ley al respecto.

Haciendo suya una antigua definición jurisprudencial, el legislador de 1970, redactó el artículo 113, que estipula:

"Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón". (84)

También se sostuvo el sentido del artículo 97 de la Ley anterior, al señalar en el nuevo artículo 114 que --
"Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, -

(84) Nueva Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., artículo --
113.

suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

Estas dos prevenciones, cuya intención básica ha sido colocar un impedimento terminante a las tretas patronales, encaminadas a inventar situaciones de quiebra han dañado, en forma bastante considerable, el crédito de las empresas; pues las garantías reales que pudieran otorgar a sus financieros o compañías de seguros, pierden su privilegio y quedan desplazados por créditos que tienen una sobresaliente capacidad expansiva, como los salarios caídos, por ejemplo.

Este principio tuvo un apoyo exagerado en la Ley de 1970, con el artículo 453 que impedía la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de los bienes de las empresas, con solo que se hubiere producido un emplazamiento a huelga.

La aplicación práctica de esa disposición, con base en la complicidad entre patronos y líderes, a veces en -

contra del interes de los trabajadores, pero generalmente - en contra de los acreedores, privados o públicos, produjo protestas de todo tipo; dando como resultado que sin previo juicio se privaba a personas acreedoras de su derecho para exigir por via judicial el cumplimiento de una obligación.

Al reformarse los aspectos procesales de la ley, se protege el interés del IMSS, del INFONAVIT y el Físcal, como señala el artículo 924 de Ley, dejando como antes sin protección el interés de los demás acreedores.

Como señala el artículo 114 de la Ley, los trabajadores no necesitan entrar a concurso o a quiebra, y aunque tienen una discrepancia en este punto la Ley de Quiebras y la Ley Federal del Trabajo, esta última prevalece sobre la primera, ya que tiene su apoyo en una disposición Constitucional.

En cuanto a la prescripción de este derecho favorable al trabajador, la Ley no especifica nada al respecto, así es que se estará a lo dispuesto por el artículo 516 que dice:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes'. (85)

2.- Aspecto Social del Salario Mínimo.

Cierto es que el hombre para subsistir necesitó ubicarse en el ámbito de una comunidad, pero también es cierto que ese ámbito impuso modalidades a su conducta como condición ineludible para el disfrute de todos los beneficios que le ofrecía.

La sociedad contemporánea requiere sistemas de protección y control al salario mínimo que motive una atmósfera propicia para el mejor desarrollo de sus relaciones con el resto de la comunidad; esto es, un ambiente de seguridad social.

(85) Ibidem, artículo 516.

El Salario Mínimo dentro de la sociedad surge como un deseo por obtener la satisfacción de derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad humana y al libre desenvolvimiento de su personalidad; pero, en la medida en que ese deseo se va convirtiendo en realidad, se impone la necesidad de un orden Institucional que propicie su presencia permanente y en el que las legislaciones vayan más allá de una reglamentación pragmática de la conducta. para tornarse en promotoras de una atmósfera de paz y de concordia que permite el libre juego de la voluntad de los hombres en la integración del progreso colectivo.

La dinámica social impone al hombre formas de conducción que, al margen de sus intereses particulares, lo obligan a invertir sus mejores esfuerzos para lograr un progreso colectivo.

Podemos darnos cuenta que los particulares nos encontramos imposibilitados para satisfacer por nosotros mismos las más urgentes necesidades y todos procuramos el bienestar social. por ello se requiere de la atención de los

demás, en función de un deber de justicia, o aún de un deber altruista de caridad.

Ante la nueva realidad social nuestra época ha exigido nuevas sistematizaciones; aún más, se ha tenido frecuentemente que reestructurar las disciplinas modernas, de extraordinaria vitalidad y dinamismo, está el derecho social que responde a los grandes movimientos sociales de nuestro tiempo.

Así dentro de la Ley del Seguro Social, observamos que una de las nociones centrales es precisamente la protección al salario.

Ultimamente se han venido incorporando al régimen de seguridad social grupos que habían permanecido marginados y que ahora cuentan con ciertos servicios. En un futuro no lejano, esperemos que no exista un mexicano desprotegido, ya que es el objetivo de la seguridad social e ideal de la Revolución Mexicana.

La Seguridad Social tiene su base de sustentación

en la sociedad que todos disfruten de los mismos bienes y servicios y, todos vayan por el mismo camino de superación y progreso.

La Seguridad Social podemos conceptualarla de la siguiente manera "Conjunto de normas e instituciones jurídicas que se proponen la protección del ser humano, frente a cualquier eventualidad que ponga en peligro su estabilidad-biopésico-económica."

El Estado Mexicano para cumplir con la Seguridad Social del presente tiene una estructura legal que encuentra su base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es fundamento de Leyes secundarias e Instituciones de servicio, como son: El Instituto Mexicano del Seguro Social, La Ley Federal del Trabajo y en conjunto las Instituciones enumeradas, tienden a buscar la eficacia de la seguridad social en el ejercicio de las acciones.

El Seguro Social constituye el instrumento medular de la Seguridad Social, contemplada ésta como la Institución que tiene por objeto proteger a todas las personas .

económicamente débiles.

Aunque de hecho la Seguridad Social surge como -- una amplia prolongación de la previsión social, desde el -- punto de vista doctrinario, llega a asumir, como rama del -- derecho, perfilada autonomía al igual que el derecho del -- trabajo.

Se observa que la Seguridad Social como parte de -- la política de bienestar social se orienta hacia objetivos -- más amplios.

La Seguridad Social y los Servicios Sociales, par -- ticularmente, participan armónicamente en la promoción de -- bienestar social y la mejora de condiciones psicológicas y -- morales de existencia de la familia.

Y si se considera lo establecido por la Constitu -- ción en el artículo 123, se podrá destacar que el Revolu -- cionario Constituyente de 1917 y el Movimiento Obrero consa -- graron el salario mínimo, que tiene un sentido eminentemen -- te social y proteccionista, pero no considerando al trabaja

dor en forma aislada, como un sujeto que libremente pacta con otro, quedando obligadas las partes en la forma y términos que han contratado.

Ahora se está frente a un nuevo concepto social del salario que seguirá siendo retribución para el trabajador, pero atendiendo a las circunstancias de lugar, sus necesidades, su educación, su sano esparcimiento y, en fin, una serie de elementos que tienen las condiciones que para tal efecto se designan.

Tiene vital importancia y son de tal manera obligatorias que en ella está en buena parte en juego la dignidad del trabajador; su propio bienestar y felicidad, de tal modo que se va a fijar un nivel más bajo del cual una sociedad, a través de sus órganos legales y administrativos, no podrá admitir porque sería indignidad, flagrante injusticia.

Recientemente se tuvo que modificar el texto mismo del artículo 123 en lo que se refiere a salarios mínimos como lo desglosamos en el capítulo tercero y, consecuente--

mente, la ley Federal del Trabajo, creándose una comisión de salarios mínimos integrada, como es dable, al derecho del trabajo, en forma tripartita, de modo que representado e integrado el interés de los trabajadores, de los patrones y del Estado, y por otras tantas Comisiones Locales integradas de igual modo, que se fijan salarios buscando que estén de acuerdo con las posibilidades económicas regionales y locales, para que sea lo más justo posible, pudiendo ser urbano o del campo.

Dentro del aspecto social del salario mínimo podríamos seguir sin lugar a duda; continuar haciendo citas de como interpretan doctrinarios jurídicos este aspecto.

Así nosotros podemos palpar la indigencia acompañada de todo un conjunto de contingencias, divagan de ciudad en ciudad y de pueblo en pueblo. En consecuencia, para alcanzar una seguridad social del salario mínimo, no basta que hay el dinero en exceso, sino la conciencia del ser humano y las diferencias, sean las que dé la naturaleza y no las que han conformado la mezquindad humana en la defensa de sus intereses.

Es necesario marcar ciertos puntos que motivan los cambios de época, estos sin duda son de tipo económico, es decir, cada uno de los conflictos que han alentado los cambios histórico-sociales, han tenido su origen en las crisis económicas propias de cada período histórico.

Remontándonos a la fase primitiva y dadas las condiciones de vida que predominaban, sólo podemos hablar de la ayuda mutua, tanto individual como colectiva, que caracterizaba la solidaridad entre aquellos pobladores.

Habiendo creado los primeros medios de subsistencia que le permitieron satisfacer las necesidades fundamentales, el hombre comenzó a tener tiempo y orientar su atención a otras actividades que igualmente son parte del aspecto social del salario (en esta época no se conoce el salario mínimo), tales son: la educación, la construcción de casas habitación y las mismas actividades artísticas como la pintura.

Existen diferentes organizaciones para proteger las posibles contingencias del salario; y son los artesanos,

quienes preocupados por las contingencias que implica la muerte crean agrupaciones cuyos objetivos de esto son: recibir los servicios funerarios completos con cargo a estas agrupaciones.

Así llegamos a la época del feudalismo y las ideas propias de la era dan origen a otra figura, la Caridad Beneficencia con las características siguientes:

-Era prestada por corporaciones de tipo religioso que encuentra su sustento económico en la iglesia.

-La ayuda que prestan tales instituciones es en especie, para ello crean asilos, orferinatos y hospitales.- Su centro de atención es la indigencia.

Estas corporaciones sobreviven con el donativo de los particulares y parte del diezmo.

El surgimiento de organizaciones de tipo corporativo, nos da la idea inmediata de que el auxilio será en especie y ya no en dinero, verbigracia: medicinas, cuidados,

alimentos, atenciones, etcétera.

Dentro del mismo período medieval, van a integrarse en forma más definida las corporaciones, que eran asociaciones de una misma profesión u oficio y tenían entre -- otras finalidades el brindarle ayuda en distintas situaciones de calamidad o desgracia, verbigracia; existían corporaciones, con los siguientes tipos de ayuda: ayuda al enfermo, ayuda de gastos de funeral, riesgos propios de la época, dote para que la huérfana contrajera matrimonio, dote para que la huérfana entrara en la religión.

Estas corporaciones tuvieron gran auge en el período feudal pero su desaparición parcial se debe a los mismos que la crearon, pues estos gremios al haber encontrado estabilidad económica, deseaban el poder político para evitar las trabas impuestas por los monarcas y los señores feudales; tales obstáculos bloquearon el desarrollo industrial, pero ante el empuje económico de los nuevos empresarios y con el desarrollo cultural, se dió la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, que trataban de enterrar el absolutismo o cuando menos someterlo a una nueva forma de orga-

nización.

Al desaparecer el período feudal, existía tal cantidad de indigentes que preocupó al Estado moderno.

Así Robespierre, en la Declaración de los Derechos deja entrever que se tomaron medidas para aliviar la mendicidad y otros males que pudieran provocar una contrarrevolución.

En este período aparece la Asistencia Social que por regla general, no se presta en dinero sino en especie; para ello se crean organismos con este fin.

El desarrollo de la época moderna se presenta con tesis innovadoras, como pudimos observar en el desarrollo del apartado anterior.

3.- Integración del Salario.

Una cuestión muy importante es la de definir que elementos integran el salario ya que son usuales, además de

la cuota fija o salario de base, cierta suma de dinero o servicios o bienes valuables en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o fin de año u otras semejantes, pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, --viáticos, casa-habitación, combustible, etcétera.

El artículo 84 de la Ley actual establece:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, --primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (86)

Como es de notarse claramente se refiere a "todas las ventajas económicas establecidas en favor del obrero". La Ley anterior se refería a las prestaciones entregadas a cambio de la labor ordinaria, con lo cual dejaba fue-

(86) Ibidem, artículo 84.

ra del concepto de salario todas las prestaciones que ahora señala.

Además estas percepciones que recibe el trabajador deben afectar el pago del Impuesto al Ingreso Global de las personas Físicas y a la cuota del Seguro Social. A continuación veremos algunas de las más importantes.

A.- Aguinaldo

En algunos contratos colectivos y como práctica más o menos uniforme, en diferentes empresas se concedió a los trabajadores, desde hace bastante tiempo, una retribución adicional a la que en ocasiones se le dió el nombre de gratificación anual y en otras el de aguinaldo.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 señaló: "El Pueblo Mexicano celebrará algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias".

El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

A los empresarios no les agradó esta disposición por lo cual se mostraron inconformes y discutieron:

Esta nueva prestación repercutirá en una elevación de costos, independientemente de que ya los trabajadores gozan de la participación de utilidades de las empresas, por lo que se propone sea suprimida pues implica una nueva carga de carácter general sobre los patrones que equivale propiamente al aumento general de salarios aplicable en una época determinada del año en la cual, debido a la presión de mayor cantidad de dinero en el mercado, los trabajadores dispongan de ese mismo dinero de una cantidad menor de bienes y servicios.

Sin embargo estos argumentos tan friamente calculados no dieron resultado y entró en vigor la disposición, que definitivamente benefició a las mayorías.

La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia ordenando el pago del aguinaldo a los trabajadores, pero sólo a quienes estaban laborando y no aquellos que dejarón de hacerlo aunque hubieren trabajado días o meses anteriores, como ocurre con los jubilados que ya no son trabajadores.

En el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1975 se publicó la reforma al artículo 87 antes citado y se dispone: Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere ésta.

Esto quiere decir que el aguinaldo debe pagarse con base en el salario integral; y no es necesario que el trabajador se encuentre laborando en el día que ha de hacerse el pago respectivo del aguinaldo; es decir pudo haber dejado antes el trabajo y aún así conserva su derecho a recibir aguinaldo.

B.- Horas Extras

La prolongación del trabajo fuera de la jornada legal establecida, o del cálculo de horas máximas autorizadas por semana, significa un trabajo suplementario que posee distinta consideración al trabajo normal.

En el artículo 123 Constitucional, la fracción XI dispone:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para los horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos". (87)

(87) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ob. cit., artículo 123.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó en su artículo 74 el texto Constitucional pero con un criterio más amplio señaló, que "nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Con ello se modificó, al cambiar "tres veces consecutivas" por "tres veces en una semana", que los trabajadores laboren en jornada extraordinaria cinco días semanales. Este mismo precepto lo sostiene la nueva Ley, pero en el artículo 66.

Esto significa que las jornadas extraordinarias - para que sean legales deben reunir los siguientes requisitos:

- Prolongación de la jornada legal, que se deba a circunstancias extraordinarias;
- Motivadas por una necesidad patronal;
- Que no exceda de tres horas diarias;
- Ni de tres veces en una semana.

Ahora bien no habrá jornada extraordinaria cuando

el trabajador no prolongue su jornada de trabajo sino que realice un trabajo diferente.

Tampoco podría ser considerada como jornada extraordinaria el hecho de trabajar en el día de descanso (artículo 73), en este caso el trabajador no tiene la obligación de laborar el día de descanso, por tanto no existe la prolongación de la jornada laboral legal, pero si se quebranta esta disposición el trabajador recibirá un 200% del salario ordinario.

Ahora, en el caso de los trabajadores por obra o a destajo, las horas extras no se computarán de acuerdo al tiempo prolongado, sino por lo que produzcan y se les abonará el doble de lo que producen o hacen en la jornada ordinaria.

Se ha discutido durante mucho tiempo si es obligatorio el hecho de prestar el servicio extraordinario. A este respecto, la corte ha dictado jurisprudencia y doctrinariamente no hay acuerdo alguno de si las horas extras sean obligatorias para el trabajador o no, el hecho es que la

Ley las prevee, y aún más, las valora en su cuantía económica y que necesariamente vienen a beneficiar el capital del trabajador.

En el nuevo artículo 784, fracción VIII, se impone al patrón probar la "duración de la jornada de trabajo": por lo tanto cuando el trabajador invoque haber laborado una jornada extraordinaria y exista controversia, corresponderá al patrón acreditar cual fué la jornada efectivamente laborada

En conclusión, son horas extraordinarias aquellas que el trabajador cumple sobre la jornada máxima legal permitida, haciéndolo a continuación del trabajo ordinario o habitual que venía desempeñando y con remuneración acrecida.

C.- Vacaciones

Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores, anualmente, un período de vacaciones y a pagarles el salario correspondiente a los días que integran -

el lapso de descanso.

Las vacaciones anuales consisten en un período -- anual de descanso para el trabajador con goce de salario.

Se ha considerado que el descanso semanal no es - suficiente para que el trabajador recupere sus fuerzas perdidas, sino que es necesario que una vez al año disfrute de varios días de reposo en que, alejado del centro de trabajo, y de ser posible trasladándose a otros lugares, mental y físicamente se tonifique y vuelva con mayores bríos al desempeño de su labor habitual.

Es lógico que para obtener esa finalidad sea necesario que las vacaciones sean pagadas, pues de otra forma - no podría descansar el trabajador, sino que por el contrario pasaría a un período de angustia.

Nuestra Ley señala en su artículo 76 lo siguiente:

"Los trabajadres que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período

do anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis - días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, - por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio". (88)

El texto actual de la ley otorga una ampliación del período de vacaciones que anteriormente se limitaba a doce días laborables, pues ahora un trabajador con veinticuatro años de servicio tendrá derecho a veinte días de vacaciones.

En el caso de los menores, la Ley les concede un período de vacaciones de dieciocho días laborables, por lo menos (artículo 179).

(88) Nueva Ley Federal del Trabajo, ob. cit., artículo 76.

En diversos contratos colectivos se ha reglamentado ampliamente esta prestación y se han llegado a aumentar los períodos. Además, se han adoptado diversos sistemas, -- respetando siempre los mínimos señalados por la Ley.

El legislador permite que cuando un trabajador -- tiene derecho a vacaciones por más de seis días, puedan distribuirse en varios períodos; pero siempre y cuando un período sea de seis días continuos por lo menos.

La acumulación de períodos no es posible, a menos que medie convenio entre trabajadores y patrón. Esto es por la forma en que opera la prescripción, que comienza a correr a partir del momento en que se hace exigible el derecho; si no se otorgan las vacaciones, o si no se pide, o si no hay convenio para disfrutarlas después y transcurra el término de un año, prescribe el beneficio en contra del trabajador.

Se ha planteado también la cuestión de sustituir, a petición del trabajador, el período de vacaciones por el pago del importe de éstas.

Sin embargo esta costumbre no es aconsejable porque desvirtúa el propósito del legislador de otorgar un descanso reparador de las energías del trabajador.

Aún cuando la Ley resuelve el caso, la jurisprudencia de los tribunales del trabajo se ha orientado en el sentido de que es impropio que en lugar del período de vacaciones, se de a los trabajadores una percepción en dinero.

Este beneficio, como los anteriores, tiene por objeto aliviar al hombre de la fatiga y de la rutina de todos los días, con el fin de establecer su equilibrio biológico y psíquico. Se trata de una condición humana ciento por ciento y el propósito de la Ley se desvirtuaría si se permitiera cambiar el descanso por dinero.

Con la Ley actual ya no hay duda al respecto --- pues el artículo 79 expresamente dispone que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, con la excepción de que si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional.

La prohibición tiene clara razón de ser. Considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero, pero de hacerlo así no se cumpliría la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar descanso físico y mental.

Empero, la disposición del artículo 79 se refiere individualmente a las vacaciones establecidas por la propia ley, pero cuando se tiene derecho a períodos de vacaciones mucho más amplios que los legales, se estima que sí es factible que respetando el período que para cada año señala la ley, sea procedente el pago de los días excedentes, cuando así lo convengan ambas partes.

Otra innovación que aparece en la ley es la concesión de una prima, no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan a los trabajadores durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador es requerido para laborar, estando en su período de vacaciones, se ha considerado que-

ésta interrupción produce el efecto de tener que reponer des
pués al trabajador los días en que tuvo que laborar.

Puede enfermar el trabajador al estar disfrutando de sus vacaciones. dada la finalidad de éstas, y siempre y cuando el trabajador justifique plenamente que tuvo que --- guardar cama o ser recluso en algún sanatorio, se impone la conclusión de que debe de reponer el patrón los días en que estuvo imposibilitado de disfrutar sus vacaciones.

Las vacaciones están reguladas, en la ley vigente, en dos planos distintos. De una parte el régimen general, - previsto en los artículos del 76 al 81; de la otra los régimenes especiales: menores de dieciséis años (artículo 179); los trabajadores de los buques (artículo 199) y las tripulaciones aeronáuticas (artículo 233); los que tienen plazos - más amplios, en el primer caso por razones de salud y en -- los dos restantes por las condiciones propias del trabajo - que suponen un apartamiento prolongado de vida familiar y - un desgaste nervioso.

En el artículo 81 se indica que las vacaciones de

ben de concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos deben de indicar por escrito, y en forma anual, cual es la antigüedad de cada trabajador y de acuerdo con ello, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deban disfrutarlas.

D.- Reparto de utilidades

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo el reparto de utilidades forma parte integral del salario. Sin embargo, el artículo 129 de la ley lo excluye, para los efectos de indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, conforme al porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 117 de la Ley.

Establece también el derecho a favor de los traba

jadores para formular objeciones a las declaraciones que presenten los patrones, para conocer de todos los datos y anexos de la declaración y para intervenir ante la Secretaría de Hacienda, a fin de que quede debidamente precisada la utilidad repartible y se haga el reparto de la misma en términos que establece la propia ley; así lo dispone el artículo 121.

Solamente quedan exceptuados de las obligaciones de repartir utilidades las empresas e instituciones a que se refiere el artículo 126, que a la letra dice:

«Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I.- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;-

II.- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la no

vedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III.- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el período de exploración.

IV - Las Instituciones de asistencia -- privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y -- sin designar individualmente a los beneficiarios;

V.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, -- asistenciales o de beneficencia; y

VI.- Las empresas que tengan un capital

menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen" (89)

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, se especifica en el artículo 127, el cual excluye de este derecho a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en resolución de 13 de diciembre de 1963 y en vigor hasta 1973, fijó en favor de los trabajadores el 20% sobre las utilidades del patrón: en la inteligencia de que se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las-

(89) Ibidem. artículo 126.

normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta, como se prevé en el artículo 120 y sin que se haga ninguna deducción a la misma. como se desprende de la fracción V del artículo 586, que a la letra dice:

"V. La resolución fijará el porcentaje-- que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias - entre las empresas". (90)

E.- Propina

Se ha discutido durante cierto tiempo si las propinas tenían o no naturaleza salarial, ya que no las paga directamente el patrón como retribución del trabajo.

Sin embargo, no por el modo de percepción dejan de ser la retribución propia del asalariado; sólo que se -- considera que las paga el cliente por cuenta del empresario.

(90) Ibidem, artículo 586.

En la propina hay que distinguir varios supuestos, la naturaleza de cada uno de los cuales presenta significación diferente.

Cuando la propina es solamente la donación liberal del cliente que utiliza un servicio del trabajador, que la presta por cuenta de la empresa titular, no del cliente mismo, no cabe hablar de salario. El trabajador ya percibe su remuneración del empresario; la propina recibida aquí, - incluso podría caber dentro de los supuestos de ausencia de fidelidad a la empresa en que se trabaje.

Distinto carácter tiene el recargo en el servicio, cuando éste forma parte del pago, que por la prestación del mismo, abona quien lo utiliza; es evidente que no puede estimarse que sea el cliente quien restituya directamente al -- .trabajador.

Lo único que el cliente hace es pagar una mayor-cantidad por el servicio que utiliza, parte de la cual re-vertirá al trabajador, pero abonada por el empresario como remuneración a que aquél tiene derecho en virtud del contra

to de trabajo celebrado entre ambos.

El salario se compone aquí de cantidad fija y de tanto por ciento sobre los servicios realizados; con ello se pone más de manifiesto el carácter de contraprestación del trabajo que se presta, que el recargo en el servicio tiene.

La determinación de que si éste concepto forma parte del salario de los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, incluida en el artículo 346, constituye una cuestión debatida.

Realmente en nuestro país los salarios cantractuales de los trabajadores de la propina, como acertadamente los denomina el maestro Mario de la Cueva, son verdaderamente salarios de hambre y es precisamente la propina lo que determina que estos trabajadores puedan alcanzar niveles de ingreso no solo razonables sino, en muchas ocasiones, muy superiores a los de los demás trabajadores.

Para la determinación de los salarios, los traba-

jadores, los sindicatos y los patrones, toman en consideración las propinas que saben entregan los clientes al personal del establecimiento, lo que da por resultado que los salarios que aparecen en los contratos colectivos sean generalmente los mínimos o apenas superiores. De no considerarse a la propina como parte del salario, tendría que elevarse considerablemente su cuantía por las Juntas de Conciliación y Arbitraje para convertirlos en salarios remuneradores.

Ahora bien el artículo 82 de la Ley señala que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Pues bien, como la propina no la paga el patrón sino una tercera persona, no puede considerarse como salario, en términos de dicho artículo.

Sin embargo el artículo 84, que se refiere a la integración del salario, prevé que éste se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones en especie y "cualquier otra cantidad o percepción que se entregue al trabajador por su trabajo", como este precepto no ha

ble de que dicha cantidad la entregue el patrón, con base en esta disposición, cabe concluir que la propina forma parte del salario.

En realidad está expresada en la ley, artículo --
346:

"Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo - 347". (91)

Sustancialmente descansa en consideraciones económicas y sociales y en una realidad: la de que el salario base de los trabajadores de la propina no es remunerador y para serlo requiere que la propina se integre a él.

F.- Vivienda

No hay país de la tierra que haya resuelto el pro

(91) Ibidem, artículo 346.

blema de la escasez de habitación.

La mayoría tiene adontada una política para atacarlo. El estado reconoce la necesidad de su integración para resolver en algunos casos directamente, esa cuestión; en otros para dirigir y fomentar la iniciativa privada que persigue ese objetivo.

Las consecuencias de la falta de habitación son múltiples, ocasiona el aprovechamiento de todo lugar techado para su habitación, cualesquiera que sean sus condiciones de salubridad, higiene, ventilación, iluminación, etcétera; relaja los lazos de la familia, el desapego al hogar abate el decoro como resultado de la promiscuidad de los sexos.

Por múltiples procedimientos el Estado mexicano ha venido fomentando la construcción de casas destinadas a ser ocupadas por los trabajadores.

El Gobierno del Distrito Federal, el Gobierno Federal, la Dirección de Pensiones, el IMSS, han construido las

unidades conocidas con el nombre de multifamiliares para darlos en arrendamiento; se ha constituido el Instituto Nacional de la Vivienda que tiene como objetivo el estudio integral del problema habitacional del país.

La preocupación por parte de los sectores obrero y populares se revela en los esfuerzos, fallidos en su mayor parte, por resolver ese problema, que con el crecimiento inmoderado y absurdo de las rentas, se ha vuelto doloroso y apremiante.

Una política, con lineamientos bien definidos, pero una política cierta y practicable, es la formula para echar los cimientos de la solución del problema.

Las normas que rigen el problema de la vivienda son el artículo 123, fracción XII de la Constitución; los artículos 136 al 153 de la Ley Federal del Trabajo; y la ley del INFONAVIT.

Con la reforma Constitucional del artículo 123, fracción XII, del 9 de febrero de 1972, se crea una obliga-

ción hacía una Institución encargada de recibir y administrar las aportaciones y de otorgar los créditos o construir conjuntos habitacionales en beneficio de los trabajadores - (INFONAVIT). Anteriormente se estimulaba que era obligación nacional otorgar casas baratas en renta a sus trabajadores, así que con la reforma quedó mejor tutelado el derecho del trabajador a la vivienda.

Esta es una norma de orden público. lo que significa que la renuncia del trabajador a cualquier convenio -- que en alguna forma libre total o parcialmente a la empresa del cumplimiento de la obligación, no producirá ningún efecto legal.

Es de observancia en toda la República, las empresas afectadas deben efectuar aportaciones con las que se -- formará el Fondo Nacional de la Vivienda.

Las aportaciones son para constituir depósitos en favor de cada uno de los trabajadores, lo que da nacimiento a un derecho de crédito personal, equivalente a la cantidad periódica que corresponde al cinco por ciento del salario -

que percibe la empresa.

También estas aportaciones son para establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a los trabajadores crédito barato y suficiente, destinado a la adquisición, ampliación, o reparación de las habitaciones, -- así como para el pago de pasivos por ese mismo concepto.

El INFONAVIT, de conformidad con el artículo 6^o de su ley constitutiva, se rige por el principio de tripartismo; gobierno, trabajo y capital. Los organos principales son cuatro:

- La Asamblea General.
- El Consejo de Administración.
- La Comisión de Vigilancia.
- Director General.

El Instituto, para efectuar el cobro de sus aportaciones, tiene categoría de autoridad fiscal, para esto está facultado para determinar, en caso de incumplimiento, el im porte de las aportaciones patronales y las bases para su li

quidación y cobro, éste se hará por la Oficina Federal de Hacienda que corresponda, con sujeción a las normas del Código Fiscal de la Federación.

La intención del legislador ha ido más allá de la voluntad propia del patrón a otorgar casas en arrendamiento o comodato a sus trabajadores, pues señala el artículo 150- que aunque el empresario otorgue casas en comodato o en arrendamiento a sus trabajadores, no queda exento de cumplir con las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.

Cuando no se cumplan las disposiciones que señala la ley para que se lleve cabo las aportaciones al Fondo, ó bien cualquier otra disposición, las partes, ya sean patrón o trabajador, deberán acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

G.- Otros conceptos que lo integran.

Así pues, además de las prestaciones que ya hemos visto, acompañan al salario, algunas otras más que no se han llegado a considerar como integrantes del salario, dada

la naturaleza especial de cada una de ellas, pero que sin embargo vienen a enriquecer de alguna manera la recepción monetaria o económica del trabajador.

A continuación veremos algunas de estas prestaciones que las contempla la propia ley de nuestro país.

- Prima de antigüedad contenida en el artículo 162 de la Ley, que corresponderá a los trabajadores y que consiste en abonar cada año en una cuenta especial, el importe de doce días de salario. La suma acumulada se entrega al trabajador al separarse del servicio, independientemente de las causas de la separación; pero es necesario haber cumplido quince años de labor en caso de que se separen voluntariamente. En el caso de muerte de un trabajador, la prima de antigüedad se pagará a sus beneficiarios, contado desde que inició sus servicios y aunque la muerte ocurra inmediatamente después de que entró en vigor la Ley, pues este derecho no queda indicado dentro de los que consignó el artículo 5º transitorio.

-Comisiones o primas, contenidas en los artículos 286 a 288; consistentes en la ganancia que perciben los

trabajadores dedicados a la venta de productos y que de estas ventas recibe una parte, ya sea que la mercancía ya haya sido cobrada o apenas haya sido entregada.

La Ley protege en este sentido ampliamente al trabajador, pues señala también que aunque la venta se cancele posteriormente del otorgamiento de la comisión, el patrón no puede exigir que el trabajador regrese la comisión derivada de esa venta.

- Gratificaciones: La finalidad de las gratificaciones radica en estimular y recompensar el trabajo individual o en equino, con esto se busca intensificar la fidelidad del trabajador a la empresa; otras veces constituye un medio de evasión fiscal y en otras ocasiones se da como instrumento de política económica de la empresa.

CONCLUSIONES

De la presente exposición se pueden resumir los siguientes puntos que contienen lo esencial de cada una de las ideas expresadas.

1.- El ámbito de aplicación de la Seguridad Social no está limitado a un grupo social determinado, sino que protege a la sociedad en general, tiene como anhelo vital, el de proteger necesidades insatisfechas de la sociedad en todos los órdenes. En México nació del Derecho del Trabajo, pero ha ido mucho más allá, con conceptos e Instituciones más progresistas; sin embargo, las bases jurídicas las encontramos en el artículo 123 Constitucional.

2.- En cuanto al sentido de reivindicaciones sociales de la clase trabajadora al que pertenece el salario mínimo surge al coincidir la expansión del maquinismo y utilización masiva del trabajo y la utilización masiva del trabajador para la industria con la crisis del liberalismo.

3.- El salario mínimo legal en México, y los derechos protegidos por la Constitución en beneficio de la cla-

se trabajadora, los encontramos encuadrados dentro de una -
concepción filosófica-jurídica y de derecho político en la-
cual el Estado interviene en la vida económica y social del
país para garantizar, institucionalmente, esos derechos fun-
damentales.

4. Se ha expresado respecto a los antecedentes --
del salario que en épocas remotas "salarium" designaba la
paga al soldado romano para que comprara sal y que Plinio -
el Mayor utilizaba la palabra salarium como significado de
salario, sueldo o pago del soldado y que en el Código de --
Hamurabi ya se establecía un salario mínimo para los artesa-
nos, albañiles, tejedores y picapedreros.

5. Con respecto a los antecedentes de los salarios
mínimos, se expresa que estos constituyen una de las institu-
ciones surgidas en las reivindicaciones sociales que arran-
can del siglo anterior al presente y tienen relaciones ideo-
lógicas en los antecedentes de la Revolución Francesa.

Y por cuanto hace a las bases históricas del sala-
rio mínimo en México se toca la legislación Colonial, las -

leyes emitidas en 1512 por la Junta de Notables de la Corte Española, y las Leyes nuevas emitidas por Carlos V en 1542- y los reglamentos y leyes emitidos por nuestra Constitu-- ción en 1824 y 1857, y finalmente la creación del artículo- 123 Constitucional emitido por la Asamblea Constituyente de Querétaro, que en sus fracciones VI, VII y IX se ocupa de - los salarios mínimos.

6. El salario es el pago que hace una persona (pa- trón), a otra (trabajador), por la prestación de un servi- cio; debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo fijado por la Ley. Asimismo, debe ser determinado o determinable; - ha de ser recíproco, el salario ha de cubrirse continuamen- te; por último, ha de ser suficiente para que asegure al -- trabajador y a su familia una existencia decorosa.

7.- Uno de los principios básicos de la Seguridad Social es la Universalidad; la paz, la libertad, la justi- cia económica y social, el disfrute de satisfactores para - la vida, han sido los más caros anhelos del hombre de todos los espacios y de todos los tiempos.

8.- La Seguridad Social, rama importante del Derecho Social puede considerarse como el instrumento jurídico y económico que ha establecido el Estado para abatir las necesidades y proteger así como tutelar al individuo o como elemento integrante de una colectividad, garantizándole el inalienable derecho humano a la salud y a la asistencia, - proporcionándole los servicios sociales para su bienestar individual y colectivo y para su desarrollo como der humano.

9.- En nuestro país la seguridad social, es una de las grandes conquistas de la Revolución Mexicana, los regímenes emanados de nuestro movimiento social conscientes - de la prioridad que tiene la seguridad social en los programás del desarrollo nacional, favorecen su incremento sin escatimar esfuerzos.

10.- La Seguridad Social ocupa un lugar prominente en la Constitución Polftica Mexicana, las Instituciones encargadas de proporcionar la seguridad social, constante-mente deben redoblar esfuerzos y ampliar sus actividades pa-ra proporcionar servicios a nuevos núcleos de población.

11.- La encomienda como forma de trabajo en la época colonial se instituyó como un servicio personal del encomendado para satisfacer por medio de su trabajo las necesidades que hubiere menester el encomendero para su sustento, concepción contraria a la idea originaria de Fernando el Católico expuesta en las Leyes de Indias.

12.- En las Leyes de Indias, encontramos un antecedente acerca del salario en su aspecto de que debe ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debería de ser el de permitir al Indio vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se le diesen buenos tratos.

13.- Gracias a la influencia ejercida por Fray Bartolomé de las Casas, por cédula de Valladolid de 1549, los servicios personales como parte de las encomiendas se suprimieron, reduciéndose solamente al cobro de rentas o tributos en especie o en dinero. Esta misma cédula establecía que cuando se ocupara a los Indios en las minas se les debería pagar a destajo y no a jornal, agregando que el pago que se les diera debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades.

Encontramos en esta cédula, aunque no bien especificado el antecedente más remoto en México de una disposición sobre el salario mínimo.

14.- Existen clases de salario, estas son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo. Puede pagarse de diversas formas, lo más común es que el salario se pague en dinero, sin embargo, hay ocasiones en que éste puede ser pagado en especie; pero nunca ha de ser superior la cantidad pagada en especie que la que se paga en dinero.

El salario puede pagarse también por tiempo o por obra determinada. En el primer caso, se contrata al trabajador y se le ha de pagar por jornada, en el segundo caso, la remuneración será la que corresponda a la obra u obras efectuadas.

15.- Como es de todos conocidos han existido reformas por lo más, importantes que se han realizado hasta el momento en nuestra ley Federal, sin embargo, pese a todas ellas, el salario mínimo no ha podido tener el poder ad

quisitivo deseado, lo cual no es más que una resultante lógica de la situación económica nacional en que vivimos.

16.- Para determinar el salario es necesario tomar en consideración los siguientes factores: lo que el trabajador necesita para su subsistencia; la demanda de mano de obra y la oferta de trabajo; la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo y de que éste le deje un beneficio al empresario; la renta de la tierra, disminuye el monto del salario si éste crece; y, la cuantía del fondo de salarios.

Por otro lado, la devaluación de la moneda, es un factor que influye para frenar el alza de los salarios.

17.- El hecho de que si la propina forma parte o no del salario es una cuestión muy debatida, pues hay quienes sostienen que no la paga el patrón, sino el cliente y que para que se considere salario, debe pagarlo el patrón. - Pues bien, estos argumentos son válidos, pero hay que recordar que la ley estipula que el salario se integra por "cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabaja

dor por su trabajo" y como no especifica que sea el patrón el que lo haga cabe concluir que la propina sí forma parte del salario.

18.- El salario no sólo se compone de la entrega de la cuota diaria al trabajador, sino, además, de diversas prestaciones que enriquezcan su peculio. Así que se considerará como integrante del salario toda aquella percepción que sea monetaria o en especie que le traiga una ventaja económica al trabajador, y que sea como resultado de su labor ordinaria o extraordinaria. Este es un hecho universalmente aceptado, ya que encontramos disposiciones a este respecto en diversas legislaciones extranjeras.

19.- Existe un salario mínimo general garantizado, no puede existir contrato alguno que fije una remuneración por debajo de la señalada por éste. La intención del legislador es asegurar por medio de este salario lo que consagra el texto Constitucional en su parte correspondiente y que es precisamente el de proveer los elementos necesarios para satisfacer las necesidades normales del trabajador como jefe de familia.

20.- Sin embargo, todo eso queda en buenas intenciones, pues realmente el salario mínimo no es suficiente para satisfacer todas las necesidades del trabajador; por tal motivo el gobierno federal se ha dado a la tarea de ayudar a la precaria economía de los trabajadores, mediante la creación de diversos organismos (INFONAVIT, FONACOT, ---- CONASUPO, METRO, Ruta-100, Comisión Nacional del Libro de Texto Gratuito, etcétera), encargados de proporcionar al asalariado algunos satisfactores.

A N E X O

SALARIO MINIMO GENERAL PROMEDIO DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*

1964 - 1990

Período	Pesos	Variación respecto al período anterior %
1964 - 1965	17.8	
1966 - 1967	20.90	17.5
1968 - 1969	24.15	17.6
1970 - 1971	27.93	15.7
1972 - 1973	33.23	19.0
1973 (1)	39.20	18.0
1974 (2)	45.03	14.9
1974 - 1975 (3)	55.24	22.7
1976 (4)	67.26	21.8
1976 (5)	82.74	23.0
1977	91.20	10.2
1978	103.49	13.5
1979	119.78	15.7
1980	140.69	17.5

Periodos	Pesos	Variación respecto al período anterior
1981	183.05	30.1
1982 (6)	244.83	33.8
1982 (7)	318.28	30.0
1983 (8)	398.09	25.1
1983 (9)	459.01	15.3
1984 (10)	598.66	30.4
1984 (11)	719.02	20.1
1985 (12)	938.81	30.6
1985 (13)	1 107.64	18.0
1986 (14)	1 474.50	33.1
1986 (15)	1 844.60	25.1
1986 (16)	2 243.77	21.6
1987 (17)	2 760.83	23.0
1987 (18)	3 314.79	20.1
1987 (19)	4 080.08	23.1
1987 (20)	5 101.95	25.0
1987 (21)	5 867.24	15.0
1988 (22)	7 040.69	20.0

Periodos	Pesos	Variación respecto al período anterior %
1988 (23)	7 252.92	3.0
1989 (24)	7 833.66	8.0
1989 (25)	8 306.03	6.0
1989 (26)	9 138.89	10.0
1990 (27)	9 138.89	0.0

N O T A S :

* Ponderado con la población asalariada.

(1) Del 17 de septiembre al 31 de diciembre de 1973

(2) Del 1º de enero al 7 de octubre de 1974

(3) Del 8 de octubre de 1974 al 31 de diciembre de 1975

(4) Del 1º de enero al 30 de septiembre de 1976

(5) Del 1º de octubre al 31 de diciembre de 1976

(6) Del 1º de enero al 31 de octubre de 1982

(7) Del 1º de noviembre al 31 de diciembre de 1982

(8) Del 1º de enero al 31 de junio de 1983

(9) Del 14 de junio al 31 de diciembre de 1983

- (10) Del 1º de enero al 10 de junio de 1984
- (11) Del 11 de junio al 31 de diciembre de 1984
- (12) Del 1º de enero al 3 de junio de 1985
- (13) Del 4 de junio al 31 de diciembre de 1985
- (14) Del 1º de enero al 31 de mayo de 1986 (comprende el aumento del 32% y la reclasificación de zonas)
- (15) Del 1º de junio al 21 de octubre de 1986
- (16) Del 22 de octubre al 31 de diciembre de 1986
- (17) Del 1º de enero al 31 de marzo de 1987
- (18) Del 1º de abril al 30 de junio de 1987
- (19) Del 1º de julio al 30 de septiembre de 1987
- (20) Del 1º de octubre al 15 de diciembre de 1987
- (21) Del 16 al 31 de diciembre de 1987
- (22) Del 1º de enero al 29 de febrero de 1988
- (23) Del 1º de marzo al 31 de diciembre de 1988
- (24) Del 1º de enero al 30 de junio de 1989
- (25) Del 1º de julio al 3 de diciembre de 1989
- (26) Del 4 al 31 de diciembre de 1989
- (27) A partir del 1º de enero de 1990.

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

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Edit. Porrúa, S.A., 9a. edición, México, 1975.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Parte General, - Volumen II, Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.

CORDINI, Miguel A., Derecho de la Seguridad Social, Edit. Eudeba, Buenos Aires, 1966.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, - S.A., México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México. 1983.

DE FERRARI, Francisco, Los Principios de la Seguridad Social
2da. edición, Edit. de Palma, Buenos Aires, 1972.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo -
Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 1972.

GARCIA CRUZ, Miguel, La Seguridad Social, México, 1951

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edit. --
Porrúa, S A., México, 1981.

JARACH, Dino, Problemas Económicos Financieros de la Seguri
dad Social.

POBLETE TRONCOSO, Moises, El Derecho del Trabajo y La Seguri
dad Social en Chile, Edit. Jurídica, Santiago de
Chile, 1949.

RUIZ MASSIEU, Mario, Temas de Derecho Agrario Mexicano, Uni
versidad Nacional Autónoma de México, México, 1981

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volumen I, México, 1967.

S.S., Huebner, El Seguro de Vida, Edit. Mapfre, S.A., Madrid, 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. -- Porrúa, S.A., México, 1977.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Reproducción Facsimilar del Texto Original, Edición del Partido Revolucionario Institucional, Comité Ejecutivo Nacional, México, 1981.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Reproducción Facsimilar del Texto Reformado, Edición del Partido Revolucionario Institucional, Comité Ejecutivo Nacional, México, 1981.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit.
Porrúa, S.A., México, 1990.

Ley del Seguro Social, Colección Porrúa, 45a. edición, Edit.
Porrúa, S.A., México, 1989.

Ley del Seguro Social comentada por Javier Moreno Padilla,-
17a. edición, Edit. Trillas, S.A., México, 1990.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alber-
to, 53a. edición, Edit. Porrúa, S.A., México, --
1986.

Ley Federal del Trabajo, Editada por la Secretaría del Tra-
bajo y Previsión Social, México, 1990,.

D I C C I O N A R I O S

ARISTOS, Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Edit.
Ramón Sopena, S.A., Barcelona, 1978,

BOYOT Y SERRAT, Ramón, Diccionario Laboral, Edit. Reús, S.A.
Madrid, 1969.

CABANELLAS, Guillermo y otros, Diccionario Enciclopédico de
Derecho Usual, Edit. Heliasta, S. de R.L., 14a. -
edición, Tomo VI. Buenos Aires. 1979.

Diccionario Enciclopédico Lexis/22 Vox. Edit. Círculos de -
Lectores, S.A., Volumen XIX, Barcelona, 1978.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, Edit. Bibliográfica,
Buenos Aires, 1968.

ESPASA-CALPE, Diccionario Manual, Buenos Aires, 1945.

FERNANDEZ, G. Luis, Enciclopedia Universal, Diccionario de -
la Lengua Española, Edit. Fernández Editores, S.A.
México. 1979.

PALOMAR, Miguel Juan, Diccionario para Juristas, Edit. Mayo S. de R.L., México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Edit. Botas, México, 1975.

D O C U M E N T O S

FLORES ALVAREZ, Marcos, Actos del Primer Congreso Iberoamericano de Seguridad Social.

Los Fines del Derecho, Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1981.

PEREZ BOTIJA, Eugenio, El Salario Mínimo Profesional en la Legislación Mexicana, Ciclo de Conferencia Organizadas por el Seminario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mayo-1965.

SANCHEZ ANAYA, Federico, El Salario Mínimo Profesional en -
la Legislación Mexicana, Ciclo de Conferencias --
Organizadas por el Seminario de Derecho del Traba-
jo y la Seguridad Social, de la Facultad de Dere-
cho, de la Universidad Nacional Autónoma de Méxi-
co, México, Mayo, 1965.

Semanario Judicial de la Federación. apendice al,

SIERRA LOPEZ, Miguel A., Boletín de Información Jurídica, -
Instituto Mexicano del Seguro Social, Septiembre-
Octubre, No. 15, Inseguridad Seguridad Jurídica y
Seguridad Social, México, 1985.

CENTROS DE CONSULTA BIBLIOGRAFICA

Seminario de Derecho del Trabajo Y Seguridad Social
Facultad de Derecho U.N.A.M.

Biblioteca General
Facultad de Derecho U.N.A.M.

Biblioteca Central de Ciudad Universitaria

U.N. A. M.

Biblioteca de México

Plaza de la Ciudadela no. 6, México, D.F.

Biblioteca del Centro Iberoamericano de Estudios de Seguridad Social.

Calle San Ramón s/n, esquina Av. San Jerónimo, México, D.F.,