

876
261



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

ARTURO URIOSTEGUI PEREZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

NOVIEMBRE DE 1994



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.

AGRADECIMIENTOS:

Al Lic. Pedro A. Reyes Mireles
Por su asesoría y gran apoyo--
brindado en la elaboración del
presente trabajo.

A mis padres, por haberme brindado todo su apoyo incondicional para poder ver realizado y llevado a buen termino esta tesis.

I N D I C E

LA INTEGRACION DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL SALARIO	
1.- EPOCA COLONIAL	1
2.- EPOCA POSTCOLONIAL	21
CAPITULO II. CONCEPTOS GENERALES	
1.- TRABAJO	34
2.- TRABAJADOR	39
3.- PATRON	44
4.- RELACION DE TRABAJO	47
5.- NACIMIENTO DE LA RELACION LABORAL	48
6.- PARTES DE LA RELACION DE TRABAJO	51
7.- ELEMENTOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	52
CAPITULO III. EL SALARIO Y LAS PARTES QUE LO INTE GRAN	
1.- CONCEPTO DE SALARIO	60

	Pág.
2.- DIVERSOS TIPOS DE SALARIO	63
3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL SALARIO	71
4.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO	74
CAPITULO IV. EL PAGO	
1.- DE LAS LIQUIDACIONES	105
2.- DE INDEMNIZACIONES	109
3.- DE SALARIOS CAIDOS	121
CONCLUSIONES	131
BIBLIOGRAFIA	134

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

El presente estudio será en base al tema de la integración del salario, en donde se hará la exposición del mismo en forma sistemática, principalmente con los antecedentes del salario en la época Colonial; en donde se tocará lo relativo a la encomienda, sistema de repartimiento, una mención sobre los naborios; más adelante continuaremos con algunos aspectos sobre el México independiente.

También analizaremos algunos conceptos generales sobre la materia que nos ocupa tomando siempre como base fundamental nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo.

Además de lo anterior veremos lo relativo al salario y las partes que lo integran, principiando con lo relativo al concepto de salario, diversos tipos de salario hasta llegar a los elementos integrantes del salario, desde el punto de vista doctrinal, jurisprudencial y el particular.

Por último incluiremos un estudio sobre el pago de las liquidaciones, el pago de las indemnizaciones y el pago de los salarios caídos.

CAPITULO I

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL SALARIO

1.- Epoca Colonial.

En el presente capítulo hablaremos sobre el salario--- en la época colonial, en donde se analizarán diversos puntos como: la encomienda, el sistema de repartimiento, una mención sobre los naborios, sistema de peonaje, sobre el-- procedimiento para obtener trabajadores temporales, la le-- gislación indiana.

También veremos algunos puntos en lo que respecta al-- México independiente como: lo que concierne a la Constitu-- ción de 1857 sobre algunas intervenciones destacadas en el seno del congreso constituyente de 1856-1857 dando lugar-- a dicha constitución, se hará mención también sobre los -- últimos años del porfirismo; y finalmente se habrá de to-- car lo más importante de la constitución de 1917, todo lo-- anterior relacionado con el temario de esta tesis.

La Conquista española terminó con el orden económico-- y social establecido por los aztecas, la violencia militar se extendió a los dioses, su religión, la cultura, costum-- bres, modos de vida y marcó el destino de los indios.

Para los españoles, la Conquista generaba un doble dere-- cho: el de apropiarse de la tierra, con todos sus frutos,-- productos y riquezas y el de apoderarse de los indios que-- en ella se encontrasen. Por eso lo primero que hicieron--- fue repartir las tierras y los indios que las habitaban. Así na-- ció la encomienda: la institución que obligó a los indios-- a dar tributo en especie y trabajo personal forzoso a los--

conquistadores.

"Durante esta época Virreinal, la industria manufac---
 turera se estructura sobre bases artesanales en la que los
 componentes de los talleres se aglutinaban en gremios, los
 cuales a su vez se regían por ordenanzas específicas, las-
 cuales eran sancionadas por el Virrey. Mientras que su for
mación interna, los talleres observaban jerarquización de-
 indudable origen europeo; en los cuales la presencia de un
 maestro regula y dirige la producción que encomienda a ofi-
 ciales, talleres estos en los cuales se complementa la tra-
 dicional trilogía, con la presencia del explotado apren---
 diz, quien con su plusión orfebre y bajo un clima de explo-
 tación inicua vive la metamorfosis que al igual que al gu-
 sano lo convierte en mariposa, a él la dureza y la bicoca-
 lo transforman en artista". (1)

La corona española nunca tuvo recursos para emprender-
 la Conquista ni para compensar a los conquistadores y hubo
 pues de premiarlos a través de una merced real. Legalmen-
 te, la encomienda es una asignación oficial de comunidades--
 indígenas a un conquistador privilegiado. Respecto a la coro-
 na y la iglesia, el encomendero tiene obligaciones milita--
 res de derecho público y religiosas, debe asegurar la sumisión
 de los indígenas, regular su administración y convertirlos-
 al cristianismo.

La encomienda no es una propiedad sino un usufructo.---
 Los indios son libres, vasallos del rey pero no del encomen-
 dero. La encomienda no es enajenable, no puede ser vendida-
 o traspasada; desaparecido el encomendero, su posesión re-
 vierte a la corona. Desde el punto de vista jurídico la enco-

(1) MOZART RUSSOMANO, Victor, BERMUDEZ CISNEROS, Miguel,---
Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1990.P.28

mienda impone serios obstáculos a la consolidación de un sistema de propiedad privada.

Hernán Cortés es el prototipo del gran encomendero que, acuciado por la necesidad de obtener ingresos para adquirir las herramientas, la maquinaria, las semillas, las plantas, los animales y las manufacturas que deseaba importar de Europa, se desdobra en empresario. No hace de los tributos de sus pueblos una renta inmóvil o santuario; usa la enorme energía de sus 20 mil indios de encomienda para proporcionar alimentos, materias primas, herramientas y transporte humano a sus múltiples empresas y hacer producir los astilleros del pacífico, los lavaderos de Tehuantepec y Zacatula, las minas de Siltepec, las minas de plata de Taxco, los ingenios de azúcar de la Costa de Veracruz y del Valle de Cuernavaca, los cultivos de morera para la cría de gusanos de cera, los abrajes de Coyoacán, las huertas, las haciendas ganaderas y cerealeras... Pero para mantener en actividad estas empresas cautiva indios en las provincias que recorre, compra otros muchos como esclavos e importa los primeros negros africanos. Así, sumando y combinando los recursos de la encomienda con el uso en gran escala de la esclavitud indígena y negra, pudo animar el más vasto y ambicioso grupo de empresas comerciales ideado por un individuo. "Nadie como el Conquistador combinó tantos recursos, ambiciones, experiencias y cualidades para plantar en la Nueva España las semillas de la empresa comercial".-

(2)

La extracción y beneficio de la planta minera se convirtió en la actividad dominante de la economía colonial. Miles

(2) Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, No.6, mensual, marzo 1993, México, P.19

de indígenas fueron convertidos en esclavos y obligados-- a trabajar en las minas.

Para el año de 1530 se inicia el cambio de mentali-- dad entre los indígenas. Algunos, tal como le convenía al régimen colonial, preferían cubrir su tributo en oro y -- comerciar el maíz, las mantas de algodón y otros produc-- tos en los mercados urbanos y mineros. Lo más impactante-- es observar cómo se perdió el antiguo sentido indígena -- del trabajo. El acto de trabajar dejó de tener sentido--- ritual, religioso, una forma de comunión con las divini-- dades, para convertirse en una acción gratuita no para -- contribuir al sostenimiento de la colectividad y de ali-- mentar a los dioses protectores sino para beneficio de -- los encomenderos, fundaron así las primeras explotaciones agrícolas, ganaderas y mineras en gran escala.

"De 1521 a 1541, entre la Conquista, la destrucción-- del sistema económico y social y el rudo trabajo en gran-- jas y minas diezmaron la población indígena, pero el mon-- to del tributo no disminuyó sino al contrario se multipli-- có; pues además de trabajar y proporcionar alimentos para los encomenderos, las aldeas tuvieron que hacer lo mismo-- para los caciques y gobernadores, para los frailes y miem-- bros del Clero Secular, para todo español que pasara por-- sus tierras y para las nuevas y crecientes actividades -- que promovían autoridades y colonos". (3)

Al terminar la Conquista, la corona tenía ya la amar-- oa experiencia de la encomienda en las islas del Caribe.-- Sin embargo, como se ha señalado, el rey tenía que compen-- sar, dejándoles cobrar el tributo y permitiéndoles dispo--

(3) Ibidem. P.20

ner del trabajo forzado de los indios.

Los españoles que llegaron a la Nueva España no poseían capitales y eran pocos los campesinos y artesanos. Para financiar sus empresas hubieron de recurrir a la inversión del tributo y al trabajo indígena forzado. La corona, la iglesia y los encomenderos tenían acceso al tributo. La corona lo invirtió en ampliar su imperio dentro y fuera de la Nueva España; la iglesia, se dedicó a construir, conventos, orfanatos, hospitales, etc, y más tarde fundó empresas agrícolas, manufactureras, financieras y comerciales.

Al principio, la encomienda tendía a ser una relación personal entre el trabajador indígena y el encomendero. La corona luchó por suprimir esa relación personal. Apoyándose en las ideas de Fray Bartolomé de las Casas y otros, en 1542 expide las Leyes nuevas que prohibieron la esclavitud de los indios, despojaron a todas las autoridades civiles y religiosas de las encomiendas que hasta entonces disfrutaban, evitaron el establecimiento de nuevas y ordenaron que a la muerte de los particulares que tenían indios encomendados, éstos pasaran a ser tributarios del rey.

La relación personal entre indígenas y encomenderos poco a poco fué sustituida por la de indígena-virrey-encomendero y por último, los encomenderos dejaron de tener derecho al cobro directo del tributo.

Entre 1545 y 1547 una gran mortandad redujo la población indígena a la mitad lo que obligó a la corona a modificar su política tributaria y la organización de las aldeas de indios. Esta catástrofe demográfica, unida a los efectos de las leyes nuevas, provocó la primera crisis de

la colonia. Los alimentos escasearon, los tributos descendieron, los trabajadores indios se volvieron el factor--- más escaso y tuvo que recurrirse a la importación de es--- clavos africanos.

"Entre 1550 y 1560 fue uniformada la tasa del tribu-- to y lo más importante, el tributo que debía ser cubierto-- en especie y en trabajo se transformó en tributo en dine-- ro. Es muy importante señalar esto último porque esta ---- transformación vinculó a los indígenas con todas las ac--- tividades económicas de los españoles, lo que unido a la-- supresión del servicio personal gratuito, trajo consigo--- trabajar a cambio de un jornal, para pagar con éste el--- tributo fijado por la corona". (4)

Suprimidos los servicios personales, en 1550 se ini-- ció el sistema de reclutamiento de mano de obra mediante-- el cual los indios trabajasen por un jornal en las explo-- taciones españolas. Al no aceptar aquéllos salir de sus--- pueblos para ir a prestar sus servicios, tuvieron que ha-- cerlo por la fuerza. A partir de ese año, hasta 1630, ---- este método conocido como Coatequitl o repartimiento for-- zoso de trabajadores se generalizó y fue utilizado en las-- empresas agropecuarias y mineras, principalmente.

A fines del siglo XVI, el repartimiento era el órga-- no principal de suministro de la mano de obra indígena,--- surgiendo así nuevos problemas ya que cualquier parciali-- dad por parte de los repartidores podía repercutir en la-- buena marcha de la repartición indígena, tal vez por ese-- motivo la contratación directa de los trabajadores no de-- jó de existir al margen del repartimiento forzoso.

(4) Ibidem. P.P.20,21

En el sistema de repartimiento, el virrey era el --- facultado para decidir sobre las peticiones de trabaja -- dores indígenas, determinar el salario, así como nombrar a los jueces que debían ejecutar sus decisiones. El rey-- dispuso que a estos trabajadores se les tratase bien y -- se les pagara un jornal que entre 1575 y 1610 varió de -- medio real a un real y medio (1 peso = 8 reales).

La corona española, al suprimir el servicio perso--- nal que los indios prestaban a los encomenderos, liberó-- a la escasa mano de obra disponible y la dirigió a la --- promoción de la economía mercantil y de nuevos grupos de mineros y agricultores, lo que le favoreció al aumentar -- sus ingresos en forma de impuestos. Aunque la encomienda-- se prolongó en la Nueva España más allá del año 1550, --- especialmente en Yucatán, la gran transformación de la -- economía colonial ocurrida entre 1550 y 1560, marcó el -- fin de este sistema.

"En el sistema de repartimiento, son los funciona--- rios españoles quienes fijan los tiempos de trabajo com-- pulsivo, el salario, las condiciones de trabajo y el re - parto de los trabajadores sin la intervención de las au-- toridades indígenas. Esto, la exigencia del tributo y --- obvenciones religiosas (bautizos, casamientos, defuncio-- nes) en dinero, y la compulsión de trabajar para las em-- presas de los conquistadores, encadenó a los indios a la-- economía española". (5)

Tras prolongadas discusiones en las que participa--- ron teólogos, juristas, religiosos, monarcas, se aceptó-- que los indios vencidos y a merced del conquistador eran--

- - - - -

(5) Ibidem. P. 21

hombres semejantes a los demás, pero aun quedaba en duda el "grado de humanidad" que poseían, comparado con el de los europeos. Así, resultó idólatra, pagano, primitivo, salvaje y debía ser educado y salvado espiritualmente por sus dominadores. Los Frailes por su piadosa parte opinaron que los indios eran por naturaleza débiles, incapaces de defenderse por sí mismos y se convirtieron en sus padres y madres, sus letrados y procuradores, sus amparos y defensores, sus escudos y protectores. Al mismo tiempo, los encomenderos, mineros y funcionarios y hasta algunos religiosos, insistían en que el indio era, "por naturaleza" holgazán, flojo, dado al ocio y al vicio. En realidad esta campaña de presentar a los indios con esta imagen negativa, olvidando el testimonio de cronistas y de los mismos conquistadores sobre las actividades agrícolas, el comercio y las artes, el orden y laboriosidad de los indígenas, solo trataba de justificar el trabajo compulsivo que conlleva al repartimiento. Después de esta campaña de desprestigio cuya central fue convencer de que los indios "de su natural iniciación, son amigos del holgar", fue fácil hablar sobre "la necesidad de que sean compelidos y obligados a trabajar, porque de su voluntad no lo harán". Con estas bases ideológicas, en el año de 1556 el rey dispuso que si los "indios no quisieran trabajar (en las empresas españolas), que sepan que han de ser compelidos a ello, pagándoles por su trabajo y lo mismo se dará a entender a los demás indios holgazanes", ordenando que fueran detenidos y forzados a trabajar en forma permanente.

El retorno a Coatequitl de origen prehispánico salvó la gran crisis económica de la Nueva España. El repartimiento forzoso de los trabajadores impulsó la producción comercial; al mismo tiempo, la coerción sobre el trabajo en los pueblos indígenas incrementó la producción cuyos--

excedentes eran trasladados a la economía española.

Parejo al florecimiento de las empresas creció la mortandad indígena. Los pueblos indios, apoyados por los encomenderos luchan para que el repartimiento termine o se aminore, en cambio, los empresarios españoles tratan de que sea ampliado, usando toda clase de prácticas ilegales.

El repartimiento forzado de trabajadores tuvo en sus inicios el propósito de apoyar a la agricultura. Poco a poco otras actividades recurrieron a este apoyo, principalmente la minería y las obras públicas de la capital del Virreinato, tales como la catedral, acueductos, acequias, casas reales, calles y particularmente la obra del desagüe de la Cuenca de México para librarla de las inundaciones. Más de 10 mil indios de los pueblos cercanos participaron y miles de ellos perecieron en dichas obras lo que provocó una tremenda reducción de la mano de obra disponible. Ante esta falta de mano de obra, se recrudece la competencia entre los agricultores y mineros necesitados de ella para sus empresas y tratan de fijar a los trabajadores en sus propiedades, mediante anticipos en dinero, ropa y otras ofertas.

"En los inicios de la colonización se designaba con el nombre de naborios o laborios a los trabajadores indígenas que no quedaban incluidos entre los esclavos, ni entre los que forzosamente prestaban servicios obligatorios, tampoco en las encomiendas, ni estaban sujetos a repartimiento. Prestaban sus servicios en las fincas donde vivían, teniendo preferencia para ser ocupados en los trabajos de las mismas; y a cambio de algunas ventajas que obtenían por vivir en las fincas, tenían la obligación de desempeñar determinados trabajos. A partir de--

la segunda mitad del siglo XVI, los términos de indio naborio, laborio y gañan, se hacen sinónimo". (6)

Para los empresarios españoles, el trabajo de los naborios o gañanes resultaba más productivo que el de los indios sujetos a repartimiento periódico y más barato que comprar-- esclavos, pero la utilización de este tipo de trabajadores les creaba problemas con las comunidades, la corona y los encomenderos,

En las últimas décadas del mismo siglo aumenta considerablemente el número de asalariados libres.

Si hasta 1550, el trabajo esclavo de los indios, la explotación de los pueblos de indios y en menor escala el trabajo esclavo de los negros importados de Africa fue la base de las empresas agrícolas españolas, a partir de esta fecha el trabajo indígena se convirtió en el factor más escaso de la colonia y ello se debió a la prohibición de hacer esclavos indios (1542), la liberación de miles de ellos entre 1550 y -- 1560, la supresión de los servicios personales de la encomienda (1549) y la terrible mortandad indígena provocado por la gran epidemia de 1545-1547. Al mismo tiempo, el descubrimiento de minas de plata en el norte y sus exportaciones a España, el proceso de colonización general del territorio, el comercio entre las nuevas regiones agravaron la escasez de mano de obra, lo que fue conjurada con la creciente importación de esclavos negros, por la conversión de los antiguos esclavos indios en trabajadores permanentes en las haciendas, minas y obrages, -- los naborios o indios libres que voluntariamente trabajaron-- en forma permanente a cambio de un jornal y de medios de subsis

- - - - -
(6) Laboral, Práctica Jurídica-Administrativa, No. 7, mensual, abril 1993, México, P.9

tencia. Estos antiguos esclavos indios y sus descendientes, más los esclavos africanos constituyeron la planta básica de trabajadores permanentes en las nuevas actividades económicas "que cambiaron el destino de la Nueva España".

TRANSITO HACIA EL PEONAJE 1630-1750

Las nuevas actividades de los españoles ejercían una presión terrible sobre la fuerza de trabajo indígena que como se apuntó estaba muy mermada a causa de la mortandad.

El auge de las empresas, entre ellas no sólo las minas, sino también los ingenios y las haciendas agroganaderas, requería de trabajadores permanentes. El trabajo esclavo de los negros no resolvió el problema porque eran caros y escasos. Para fortuna de los propietarios españoles surgió una nueva población producto de la mezcla étnica y cultural de indios, negros y europeos. Esta nueva población nació en las minas, haciendas, obrajes y ciudades fundadas a lo largo del siglo XVI, y carente de bienes y de arraigo social, no deseaba otra cosa que alimentos, vivienda y algún vestido a cambio de su trabajo, que era lo único que poseía.

Tenemos entonces que a mediados del siglo XVI la mano de obra era de indios de encomienda y esclavos negros; y durante el siglo XVII estuvo integrada por indios naborios, mulatos y mestizos.

"Los empresarios lograron contar con trabajadores permanentes que eran nada menos que los hijos de sus antiguos trabajadores, muchos de ellos nacidos en el propio centro de trabajo y con una nueva mentalidad, pero además, era más barata esta mano de obra que la compra de esclavos ya que ---

con unos cuantos pesos "de adelanto" podían disponer de -- un trabajador, probarlo por algunos meses y retenerlo con más adelantos de dinero o ropa. Por otra parte, a estos -- trabajadores por carecer de recursos y de defensas sociales y jurídicas, el propietario podía presionarlos y forzarlos a todas las tareas". (7)

Los nuevos trabajadores, fruto de la amalgama étnica y social, no tenían otra alternativa para subsistir que -- alquilar su fuerza de trabajo por carecer de tierra, techo y protección para vivir. No podían refugiarse en los pueblos de indios por existir prohibición legal y además, por el natural rechazo de los habitantes de esas comunidades. -- Este rechazo trajo consigo una competencia entre ellos -- mismos que los obligó a reducir sus pretensiones salariales y a aceptar las condiciones laborales impuestas por -- los empresarios.

Los dueños de las haciendas o sus representantes asumieron, en muchos casos, una actitud patriarcal y para -- atraerse a esta nueva población trabajadora le ofrecían -- dinero, ropa y otras prestaciones como anticipo de su salario futuro. Es bien conocido que el éxito y vitalidad del sistema de peonaje se fundó en los bajos salarios y en el endeudamiento de los trabajadores.

Al ser suprimidos los repartimientos, los propietarios agrícolas no resultaron muy afectados porque para el año de 1630 ya tenían a su servicio a cierto número de gañanes o naborios avecindados en sus fincas. La ley parecía proteger al indio del repartimiento y al gañan para que libremente eligieran su trabajo, pero los gañanes que quisieron abandonar las fincas se encontraron con la resistencia

- - - - -
(7) Ibidem P.10

de los propietarios, quienes aseguraron que el gañan no podfa abandonar las haciendas porque eran deudores del patrón.

"A esta deuda originada por el pago de tributos se agregaron los préstamos para atender gastos de casamientos, bautizos, defunciones y fiestas religiosas. Más tarde apareció la "tienda de raya" en las que las compras a crédito de artículos de consumo necesario: maiz, frijol, ropa y hasta aperos de trabajo hacían crecer la deuda a tal grado que los trabajadores jamás podían saldarla". (8)

En 1785 se expidió el bando sobre el trabajo de los indios trabajadores de las haciendas, conocido como bando de gañfa. Su autor, el Virrey Matfas de Gálvez, insistió sobre la libertad de trabajo, pago de salarios justos y en dinero en efectivo.

PROCEDIMIENTO PARA OBTENER TRABAJADORES TEMPORALES.

Normalmente, los poblados de indios surtían de trabajadores a las unidades agrícolas, pero en las regiones norteañas y en las de nueva colonización en donde no existían estos asentamientos, los empresarios hubieron de recurrir métodos para obtener estos trabajadores adicionales, entre ellos, rentar parte de sus tierras a los campesinos de los alrededores con el compromiso para éstos de trabajar en la hacienda en labores temporales. Así nacieron los "arrimados, terrazgueros, medieros, o aparceros, o formas de arrendamiento de la tierra que pretendían dis-

- - - - -

(8) Idem.

frazar las relaciones de trabajo". Otro sistema consistía en el empleo de contratistas o enganchadores que visitaban los pueblos indígenas donde poniéndose de acuerdo con el cacique indio investido de la autoridad española pactaba con el empresario los términos de la relación de trabajo y formaba las cuadrillas de trabajadores. De los pueblos indígenas salía la mano de obra temporal, la calificada y permanente estaba a cargo de los peones residentes, cuyo número era muy reducido en comparación con los temporales.

ESPECIAL MENCION DE SALARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuestión muy controvertida en ésta de los salarios, la mayoría de los estudiosos consideran que las cifras monetarias que aparecen en los documentos coloniales nunca fueron efectivamente cubiertas sino que fueron valores nominales que formaban parte de una retribución general que recibía el trabajador. Entre 1550 y 1560 período del repartimiento el salario diario de los peones del campo varían de medio real a uno y medio reales y en 1650, se mantuvo entre uno y medio y 2 reales y medio ----- (8 reales = 1 peso). Recibían además, una ración semanal de maíz y en algunos casos otros alimentos y ropa. En el siglo XVII esta ración fue de un almud (4.625 litros) y en la segunda mitad del siglo XVIII de uno y medio almudes.

"Los peones acasillados nunca recibieron la totalidad de su salario en efectivo, sino parte en dinero y parte en especie (maíz, legumbres, ropa, etc) y de la parte que debían entregárseles en dinero, tampoco la recibían, sino que el empresario (patrón), abría una cuenta a cada trabajador en la que le abonaba los préstamos que éste le soli-

citaba". (9)

Es decir, no había pago diario o semanal del salario, sino creación de un crédito a cuenta del salario--- pactado. Como las raciones de maíz, frijol, etc, eran -- insuficientes y también para arraigar más a los trabajadores acasillados, el patrón les daba una parcela de --- tierra dentro de la hacienda para que sembraran y com--- pletaran su alimentación y a veces les permitía que sus--- escasos animales pastaran en los campos de la hacienda, - cortaran leña, utilizaran agua y algún otro recurso. En el mejor de los casos, una mínima parte del salario con--- venido les era entregado en efectivo.

Por lo que respecta a los trabajadores temporales-- si bien su contratación se establecía en términos mone-- tarios, en realidad se trataba de prestaciones de trabajo a cambio de arrendamiento de pequeñas parcelas, de per-- mitirles el acceso a los bosques y apenas les alcanzaría para cubrir el tributo, obvenciones religiosas, etc, al-- gunos autores, afirman que los trabajadores mineros sí-- percibían sus salarios en efectivo y que en general, dis frutaban de mejores condiciones laborales, aunque exis-- tía el sistema del endeudamiento.

Debe concluirse que si bien es cierto que en compa-- ración con el régimen de la encomienda y el repartimien-- to forzoso los trabajadores agrícolas mejoraron sus con-- diciones laborales, jurídicas y, políticamente los tra-- bajadores permanentes "fueron los hombres menos libres-- de la Colonia, aunque su estatuto legal decía que eran -- plenamente libres" en la realidad, atados por deudas, --

(9) Ibidem P.11

recluidos en chozas y barracas vigiladas, la fuga era la --
única posibilidad de abandonar el trabajo.

EL PERIODO 1750-1810

Para el año de 1750, los sistemas de trabajo en el--
campo más utilizado, en la región centro y sur del Virrei--
nato eran el peonaje o trabajo permanente en las hacien--
das, el trabajo temporal para labores de siembra y reco--
lección y otras tareas eventuales. Sin embargo en algunas
partes de la Nueva España sobrevivían antiguos sistemas--
de trabajo como la encomienda y el repartimiento forzado--
de trabajadores.

EL RECLUTAMIENTO EN EL SIGLO XVIII

En el norte de la Nueva España, para obtener trabaja--
dores los hacendados recurrieron al sistema de despojar a--
los pueblos de sus tierras, lo que obligó a los indios a --
trabajar en las fincas aunque en muchos casos los salarios
no les fueran cubiertos en efectivo, podían adquirir lo --
que necesitaban en la tienda de raya. De esta manera "Los--
hacendados contaban con mano de obra a muy bajo costo".

Ya sea por el procedimiento de atraerse a los indios--
hacia las haciendas, o por el capturar y esclavizar indios
nómadas, a fines del siglo XVIII en el norte de la Nueva--
España existía en las Fincas una planta de trabajadores --
que residían permanentemente en ellas y los pueblos de in--
dios les proporcionaban trabajadores temporales. Otro con--
tingente lo integraban los descendientes de los indios se--
dentarios del sur que fueron llevados a fundar pueblos de--
agricultores y a convertir a los nómadas en trabajadores.--
Estos trabajadores sembraban maíz, cultivaban huertas y --
temporalmente acudían a las haciendas a trabajar.

SALARIOS Y CONDICIONES DE VIDA.

El sistema del peonaje por endeudamiento tiene su origen en los bajos salarios y esta acumulación de la deuda del jornalero era favorable al propietario y por eso la fomentaba ya que así aseguraba, puede decirse que de por vida, la permanencia de los trabajadores en su finca. Entre 1550 y 1601, cuando se implementaron los repartimientos en el centro sur de la Nueva España, el salario que se fijó fue de 4 reales diarios más 112 reales por cada 6 leguas recorridas para ir y regresar a sus casas.

Del examen de los "libros de caja" que llevaron los hacendados anotando el nombre del trabajador, raciones entregadas, crédito, préstamos, terrenos para sus siembras, etc. se observa que no existe información sobre que se les hayan pagado salarios en efectivo, llegándose a la conclusión de que los gañanes dependieron para subsistir, más que del salario, de los préstamos en efectivo y del crédito en la tienda de raya.

En 1784, los gañanes solicitaron que sus salarios fueran nivelados con los de los trabajadores eventuales que percibían 8 pesos al mes o que les permitieran dejar las haciendas para contratarse como tales; al negarse a su petición, los hacendados les recordaron los beneficios de ser trabajadores permanentes, terrenos para levantar sus habitaciones, préstamo dominical de yuntas, crédito en la tienda de raya, préstamo en efectivo para pagar tributos, bautizos, bodas, entierros, etc. "prescripciones de las que no gozaban los trabajadores que tenían la libertad para contratarse".

"Con algunas excepciones, durante el siglo XVII se-

continuó esta práctica de no pagar salario en efectivo".
(10)

En toda la Nueva España y no obstante las disposiciones en contrario, los trabajadores fueron objeto de maltrato. Al finalizar el siglo XVIII, a las duras condiciones de vida en fincas, se sumaron otras circunstancias que agravaron la situación tanto de los trabajadores permanentes como de los temporales, entre ellas, el aumento de la población, el despojo de las tierras de los indígenas que los convirtió en asalariados, la aparición de los mestizos y grupos de las castas. Todo esto provocó una oferta de mano de obra y por tanto, estancamiento de salarios y mayor ventaja para los propietarios al imponer las condiciones de trabajo.

Para decirlo en palabras de Isabel González Sánchez, investigadora de estudios históricos del Instituto Nacional de Antropología e Historia: "todo, o casi todo, estaba en contra de los trabajadores rurales en las décadas del siglo XVIII y primeras del siglo XIX. Una sucesión de sequías, heladas y malas cosechas produjo continuas y devastadoras crisis agrícolas que vaciaron los productos del campo, encarecieron enormemente los precios y sembraron la muerte y la miseria en los pueblos. Junto con estas catástrofes se sucedieron varias epidemias que incrementaron las mortandades, la migración y la indefensión de los hombres del campo y de los trabajadores de las ciudades. Al mismo tiempo las ideas de la ilustración penetraron hondo en los hombres que dirigían la Colonia, tanto civiles como religiosos, cambiando las

- - - - -

(10) Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, No.8, mensual, mayo 1993, México, P.22

instituciones, las políticas y las buenas costumbres". --
(11)

Y en las ciudades las nuevas ideas cambiaron también los antiguos preceptos de caridad y asistencia a los pobres. A los mendigos y vagabundos, antes protegidos por la caridad y las instituciones asistenciales religiosas, les fueron negados estos servicios, obligándolos a emplearse forzosamente en los obrajes y nuevas empresas.

LA LEGISLACION INDIANA.

En la Nueva España, como en todo el mundo nuevo, los conquistadores trataron de implantar el derecho español, más bien el de Castilla que tenía uno propio, en tanto -- que en el reino de Aragón regían el Aragonés, Catalán, -- Valenciano y Mallorquín, como derechos particulares. Por su parte, en los pueblos indígenas sometidos, contaban -- también con instituciones jurídicas, que fueron abolidas. Por la diferencia de costumbres y de religión, los españoles hubieron de crear un nuevo derecho, diferente al indígena y al Castellano que chocaron, creando normas jurídicas que, conservando costumbres existentes, regularon la vida de la Colonia, así fue como se originó el derecho indiano o Leyes de Indias como generalmente se les conoce.

Este derecho indiano comprende las disposiciones dictadas por los monarcas desde la metrópoli española, o por las autoridades coloniales con aprobación del rey. Como -- apunta Fernando Cámara, es un derecho casuístico, se legisló para caso concreto que se presentó y con las reglas dadas para varios casos particulares se generalizó, aplicán-

dolas a los casos análogos.

"No existen en los cuatro tomos de que se compone--- la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad--- de derechos entre el indio y el amo, sino que son más ---- bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a--- una raza vencida que carecía de derechos políticos y que-- era cruelmente explotada". (12)

Las leyes de indios, tuvieron un profundo sentido---- religioso en virtud de que la preocupación oficial de la-- colonización era la conversión de los indios y la defen--- sa y propagación de la religión católica; las cuales muy-- poco o en nada fueron cumplidas.

A manera de resumen de lo más importante de la legis- lación de indias, mencionaremos las siguientes disposicio- nes fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de 8 hrs.
- c) Los descansos semanales, originalmente estableci-- dos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores, y--- en especial con respecto al pago en efectivo, al-- pago oportuno y al pago íntegro, considerándose--- también la obligación de hacerlo en presencia de-- persona que lo calificara, para evitar engaños y-- fraudes.
- f) La tendencia a fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta, visible en las--

 (12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Décima Segunda edición, Porrúa, S.A. México, 1990, P.39

leyes de Burgos.

- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios.
- j) El principio de las casas higiénicas
- k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Quizá o seguramente, para ser precisos, estas disposiciones no funcionaron en la realidad: sin embargo no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado por varios siglos, a lo que ahora en el siglo XX nos parece excelente.

"En realidad, las leyes de indias, perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico no sólo de hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, -- en sólo una reliquia histórica". (13)

2.- EPOCA POSTCOLONIAL.

EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.

Este sistema de peonaje-esclavitud existía en México--- al finalizar el período colonial e iniciarse el siglo XIX, - aunque no en la magnitud que a finales del mismo siglo adquirió.

Al estallar el movimiento de independencia los jornale-

 (13) DE BUEN L. Nestor, Derecho del Trabajo, T.I, Octava edición, Porrúa, S.A., México, 1991 P. 269-270

ros eran mano de obra esclavizada, unos, tomados por la fuerza, otros, comprados y otros más, como los peones,-- esclavos por deudas.

"El movimiento independentista encabezado por los -- criollos, adquiere apoyo masivo cuando Don Miguel Hidalgo y Costilla, el iniciador, publica el 6 de diciembre-- de 1810 un bando cuya primera declaración establece que-- todos los dueños de esclavos deberán darles la libertad". (14)

A la muerte de Hidalgo, la Junta Nacional Americana-- con Ignacio López Rayón lo suceden y ratifican que queda-- enteramente proscrita la esclavitud.

Por su parte, José María Morelos y Pavón, en sus sentimientos a la Nación proclama que la esclavitud se proscriba para siempre.

Republicanos y Realistas, Federalistas y Centralistas, diseñaron el nuevo estado Mexicano. Nuestro País no fue -- ajeno a la situación de los trabajadores en el resto del-- mundo. Francia nos envió los derechos del hombre y del -- ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante.

El proyecto de Constitución de 1842, prohibió todo --- privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier gé-- nero de industria y comercio, así como los monopolios re-- lativos al ejercicio de las profesiones.

El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de ---

- - - - -
(14) Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa No. 7, mensual, mayo 1993, México, p.24

1856, de Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de-- la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.

El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto. La-- justa retribución para la prestación de servicios y la-- imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la-- pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por -- causa de trabajo.

LA CONSTITUCION DE 1857.

"Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió-- la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el Presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 dediciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el día 17 - de febrero de 1856 para el efecto de formular un proyecto de Constitución". (15)

En esta Constitución no se consagró en realidad nin-- gún derecho social, sin embargo en las discusiones del -- proyecto se escucharon discursos de excepcional importancia. De ellos queremos destacar dos: el pronunciado por-- el diputado por Jalisco Ignacio Vallarta. El discurso del Nigromante es una encendida defensa de los derechos de -- los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta, pese a constituir una crítica al proyecto, por -- favorecer éste una intervención en la libertad de indus--

- - - - -
 (15) DE BUEN L, Nestor, Derecho del Trabajo, T.I, Octava edición, Porrúa, S.A., México, 1991. P.273

tria contiene, a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros.

"Dijo Ignacio Ramírez: el más grave de los cargos--- que hago a la Comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro - que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo-- instrumento se convierte en máquina y la informe piedra-- en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efígie soberana del trabajo". (16)

"He desvanecido las ilusiones a que la Comisión se-- ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo sé bien-- que, a pesar del engaño y de la opresión, muchas nacio-- nes han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nadando en sangre, ni el rico botín que cada-- año se dividen los Estados Unidos conquistado por pira-- tas y conservado por esclavos. No quieren, no, el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado-- entre todos los individuos. El instinto de la conserva-- ción personal, que mueve los labios del niño buscándole-- alimentos, y es el último despojo que entregamos a la --- muerte, he aquí la base del edificio social". (17)

"La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua Ciencia Política, porque ellos son--

(16) Idem.

(17) Ibidem. P.P.274, 275

la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; --- necesita una Constitución que le organice el progreso,---- que ponga el orden en el movimiento. ¿ A qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad-- absoluta? es una tumba preparada para un cuerpo que vive,-- señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio-- al que introduce una raza de caballos o inventa un arma-- mortífera; formemos una Constitución que se funde en el -- privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y -- para que el poder público no sea otra cosa más que la be-- neficiencia organizada". (18)

Lamentablemente el Congreso Constituyente de 1856-1857 ignoró las palabras pronunciadas por el Nigromante sobre-- la participación de los trabajadores en las utilidades de-- las empresas.

Ignacio Vallarta, tuvo también una intervención desta-- cada, estando en contra del proyecto del artículo 17 por-- extenso e impreciso diciendo así: "la libertad de ejercer-- cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea-- útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por-- la autoridad, ni por los particulares, a título de propie-- tarios. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo--- concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfec-- cionadores o introductores de alguna mejora".

Dentro de los principales puntos que vemos en su dis-- curso son los siguientes:

- a) Libertad al trabajo.

- b) Prohibición de la esclavitud
- c) La libertad de disponer tanto de su fuerza de tr
bajo como de su inteligencia.
- d) La Ley debe de estimular el trabajo
- e) Libertad de industria
- f) Prohibición de trabajo forzados, así como su san-
ción legal por incumplimiento.

Como resultado de las discusiones se aprobó por el--
Congreso el artículo 5o. de la Constitución, el cual más
tarde dio origen al artículo 123 de la Constitución de --
1917.

LOS ULTIMOS AÑOS DEL PORFIRISMO

De la época porfirista se ha dicho mucho, pero quizá--
aún no se ha dicho lo suficiente... o se ha dicho de más.
Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de
la economía y, particularmente de las comunicaciones y --
olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depre-
daciones cometidas en Yucatán y en Sonora, por señalar --
sólo algunas.

Por lo que hace al capital extranjero, Díaz hacía to-
da clase de concesiones en su favor, que eran correspondi-
das generosamente en su interés personal. Estas asociacio-
nes con extranjeros formadas por Díaz hicieron internacio-
nal a su gobierno en cuanto a los apoyos que sostiene su--
sistema. La seguridad de la intervención extranjera en su-
favor fue un factor determinante que impidieron al pueblo-
mexicano hacer uso de las armas, para derrocar a su guber-
nante que se impuso por medio de las armas.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de
nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros--

mineros de Cananea declararon una huelga para obtener --- mejores salarios y suprimir los privilegios que la empre-- sa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que - el gobernador de Sonora, Isabal aplastó el movimiento --- con ayuda de las tropas de Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas-- en la industria textil: los empresarios de Puebla impu--- sieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad-- y la dignidad de los hombres; los trabajadores se decla--- raron en huelga, pero los empresarios poblanos conven---- cieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general, acudieron entonces los obreros al --- Presidente de la República, General Díaz, para que arbi--- trara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportuni--- dad, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caí-- da era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar --- una ruta nueva y preparar una legislación de trabajo que - se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de -- la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triun-- fo a los empresarios; la única dádiva que lograron los - obreros consistió en la prohibición del trabajo de los --- menores de siete años.

LA CONSTITUCION DE 1917

La gran aventura Constitucional de Querétaro fue ini-- ciada por el Primer Jefe con el ánimo de reformar la Cons-- titución de 1857, sin que existiera, realmente, la inten-- ción de hacer una nueva.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promul-- gó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de refor-- mas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar--

a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el -- Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada ---- 60000 habitantes o fracción que excediera de 20000, con base en el censo de 1910. Los Estados y Territorios que no alcanzaron el mínimo, podían, de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo.

Las elecciones no fueron ni podían ser muy democráticas ni muy representativas. En muchos estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales--- fueron designados directamente. En otros, fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre--- los jefes militares Constitucionalistas del Estado y sus secretarios y estados mayores... Así se integró el constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas 3 venían del movimiento sindical.

En el Congreso imperaron 2 corrientes: La progresista o avanzada, también llamada ala jacobina, apoyada --- por Alvaro Obregón en su carácter de Secretario de Guerra y la conservadora la cual representa al grupo de --- Carranza.

Ya para el 10. de diciembre Venustiano Carranza presentó ante el congreso el proyecto de reformas con un -- gran discurso de por medio.

Venustiano Carranza en el congreso recordó y confirmó en conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

Ahora bien con relación al problema social Carranza-

señaló que mediante la reforma de la fracción XX del --- artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograrían -- implantar después varias cuestiones importantes en favor de la clase obrera como son:

- a) La limitación del número de horas de trabajo.
- b) Seguros para los casos de enfermedad y vejez

Dicho proyecto de reformas en poco o nada venía a--- aportar a favor de los trabajadores, salvo una adición-- al artículo 50, que establecía que "el contrato de traba--- jo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un--- período que no exceda de un año y no podrá extenderse--- en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

Una reacción enérgica del ala Jacobina muy a pesar-- de Venustiano Carranza hicieron posible que se diera lu-- nar a un documento que no obstante expresar una ideolo-- gía distancialmente burguesa, ha sido modelo de legisla-- ción social avanzada.

"En la Vigésimo Tercera Sesión Ordinaria celebrada-- la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presiden-- cia del Diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discu-- ción del artículo 50. del Proyecto. El secretario dió -- lectura al dictamen de la comisión en el que se introdu-- cian modificaciones". (19)

Dicho dictamen sometido a discusión marcó la pauta-- para el más importante debate en la historia de nuestro--

derecho laboral.

En lo que respecta a la discusión llevada a cabo del artículo 5o. abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre, cuya única oposición sería fue la del primer orador Fernando Lizardi, quien criticó el último párrafo de dicho artículo, el cual principia de la siguiente manera: "la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas, a lo cual dijo: "le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo". (20)

La crítica anterior de Fernando Lizardi la fundaba en el sentido de que el artículo 4o. garantizaba la libertad de trabajo y en cambio este garantizaba lo contrario; es decir, el derecho de no trabajar; por lo que señaló que lo natural era que dichas limitaciones a la libertad de trabajar quedaran comprendidas en el artículo 4o y no en el 5o.

"En algún momento el diputado obrero Von Llersen llegó a decir que si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y --- 30-30 ibuenoi". (21)

Al hacer uso de la palabra el diputado Veracruzano propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, a lo cual hizo ver que tal vez los -- jurisconsultos, los tratadistas veían ridícula esta proposición, ya que para ellos como iban a incluir la jornada máxima de trabajo en la Constitución, ya que, todo esto más bien pertenece a la reglamentación de las leyes; a lo cual--

(20) Ibidem, P.315

(21) Idem.

dijo que estas teorías no servían ya que se corría el riesgo de que tan sólo se dejaran consignados los principios generales y ya no su reglamentación; a lo cual dijo que los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas.

Con respecto a la jornada máxima de 8 horas, hizo ver que el propósito de ello es garantizar la libertad de los individuos ya que hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación; así de esa manera se les debe dejar libre a ellos para que trabajen ampliamente y en la forma que ellos lo conciben; ahora bien los impugnadores de esta proposición lo único que quieren es explotar a los trabajadores en los talleres, fábricas etc., con jornadas inhumanas, sin darles tiempo para descansar, ni para atender las necesidades más urgentes de su familia, de allí que en lugar que nuestra raza se vigorice se va degradando.

Agregó que la Constitución se pretendía hacer como telegrama y que era preferible sacrificar una estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad.

Después de hablar otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Hector Victoria; se pronunció en contra del dictamen, pidiendo crear unas nuevas bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo; comprendiendo las siguientes propuestas:

- a) Jornada Máxima
- b) Salario Mínimo
- c) Descanso Semanario.
- d) Higienización de talleres, fábricas, minas.
- e) Convenios industriales
- f) Creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

- g) Prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños etc.

El diputado obrero por Yucatán, Hector Victoria, fincó las bases de lo que después llegó a ser el artículo --- 123 Constitucional.

Froylán C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5o. todas las cuestiones obreras y se-dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de - la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo--- que así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magna-- los inmortales derechos del hombre, así la revolución me-- xicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que-- es la primera en consignar en una Constitución los sagra-- dos derechos de los obreros.

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un-- título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concep-- ción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Ro-- vaix, Lugo y de los Ríos formaron la comisión redactora -- del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fué --- elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resul-- tó el proyecto final que fué turnado a la comisión del Con-- greso encargada de presentarlo a la asamblea. La comisión-- no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de -- enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad-- de 165 votos de los diputados presentes.

CAPITULO II

C A P I T U L O II

CONCEPTOS GENERALES.

Como parte de nuestro estudio y análisis del presente capítulo haremos alusión primero al concepto de trabajo,-- desde el punto de vista doctrinal y por supuesto su concepto legal en base a lo establecido en nuestra Ley Federal-- del Trabajo.

Asimismo tocaremos el concepto del trabajador desde-- el punto de vista del artículo octavo de la Ley de la Materia y del cual analizaremos los elementos que del mismo se desprenden, después se verá lo correspondiente al concepto de patrón, relación de trabajo, nacimiento de la relación-- laboral, partes de la relación de trabajo y por último veremos los elementos esenciales y de validez del contrato individual del trabajo.

1.- TRABAJO:

El trabajo es toda actividad humana, independiente--- mente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social--- y económica, la que para algunos puede ser material y lo- intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.

"El trabajo, afirma Ludovico Barassi, parece a prime-- ra vista un concepto obvio y de evidencia intuitiva. Sin-- embargo, será prudente desconfiar de la aparente eviden-- cia del concepto que es necesario aclarar si se quiere --- determinar lo que es el trabajador y la relación laboral.- (22)

Al trabajo puede conceptualizarse según el punto de--- vista de un análisis, el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la ----- relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un -- criterio puramente económico y de explotación.

Para el Diccionario Enciclopédico Mundial, trabajo es, según la doctrina clásica, junto con la naturaleza y el -- capital, uno de los factores de la producción.

Podemos razonablemente pensar que en el trabajo se com binan en diversas proporciones el esfuerzo ffsico y las -- facultades intelectuales, y según el predominio de estos, - se puede clasificar en manual, y de invención y de direc--

- - - - -
(22) BARASSI, Ludovico citado por BRICEÑO RUIZ, Alberto, -- Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, P.7

ción, superando en este sentido la arcaica e inexacta división en productivos e improductivos.

Como sabemos para Marx y sus seguidores, el trabajo-- es la única fuente del valor.

Es factor importante en la creación de la riqueza la-- división del trabajo.

En la antigüedad el trabajo manual era considerado -- una actividad vil y relegada a los esclavos.

"La idea y el concepto de trabajo, varía de acuerdo-- con los distintos regímenes económicos de cada país, pero-- coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el -- trabajo subordinado, en la intención de someter al trabaja-- dor y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón". (23)

Cuando se ha elegido con acierto la carrera, el ofi-- cio o actividad a desarrollar en la vida, de conformidad-- con nuestros gustos, inclinaciones y preferencias, el tra-- bajo se realiza con agrado y hasta con entusiasmo y espí-- ritu creador.

Pero por otra parte, también debe realizarse con inte-- rés y no como una pena, porque representa o constituye la-- fuente de subsistencia del trabajador y su familia además, a través del mismo, es que se logra la creatividad y la -- superación personal y se alcanzan mejores niveles de vida-- en lo espiritual y lo material.

- - - - -
(23) Idem.

Nuestra ley laboral define al trabajo en su artículo-3o, afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la-- dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe pres-- tarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel econó-- mico decoroso para el trabajador y su familia. Bella académica de-- claración.

En la declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se expresa que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no-- debe ser considerado como mercancía o artículo de comer-- cio.

Nuestra Carta Magna, se refiere al trabajo, sin defi-- nirlo, al destacar en la parte inicial del artículo 123,-- que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y social-- mente útil".

Una característica fundamental desde la óptica del De-- recho Laboral vigente, es que debe ser personal, siendo--- recogido y aceptado este requisito por la universalidad--- de la doctrina, tanto mexicana como extranjera. Es lógico-- que cuando se presta el servicio bajo una dirección o contrato-- de trabajo, se exija que sea personal el trabajo que pres-- te la persona contratada, la que precisamente fue seleccio-- nada, por las capacidades y habilidades que acreditó poseer, y además porque si el trabajo fuera a prestarse por una --- tercera persona, estaríamos en presencia de una figura ju-- rídica distinta a la de trabajador, como es la de intermediario,--- que también contempla nuestro ordenamiento laboral.

Debemos tener presente que el trabajo que regula nues-- tra legislación laboral no es cualquier trabajo, sino sólo-- el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de---

otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración. Por lo tanto también son características fundamentales del trabajo, para la Ley de la materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración.

El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la legislación del trabajo se refiere, no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando porque lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para su salud y su vida, y además con esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia.

El trabajo en nuestra opinión debe estructurarse dentro de los parámetros de la "justicia social", entendida esta como se concibió en el tratado de Versalles de 28 de julio de 1919, cuando afirmó que la paz universal no podría fundarse sino sobre la base de la justicia social.

Consideramos que el Derecho del Trabajo, sin olvidarse de la justicia como término tradicional y genético, cada día se adentrará más en lo que es y significa la "justicia social".

El fin de la "justicia social" es la armonización equitativa entre el trabajador y el patrón, vinculados en aras del bien común de la sociedad y en una paz verdaderamente estable y duradera, por el marco de seguridad, proporcionalidad y armonía que representa.

Resulta evidente que la actual Ley Federal del Trabajo, atendiendo a las nuevas realidades socio-económicas imperantes en México, las grandes deudas internas y externas, la crisis incesante, la inflación, los grandes núcleos de labo-

rantes que se encuentran olvidados por la codificación la boral actual, así como las sorprendentes innovaciones tecnológicas modernas, que inciden significativamente en el ámbito del trabajo, debe con urgencia ser revisada, actualizada y ampliado el universo de su aplicación.

El trabajo de los hombres es lo más importante en cualquier país. El trabajo humano es la más valiosa riqueza superior a cualquier otra, especialmente cuando se realiza técnica, organizada y eficientemente.

"Cuando Marcuse afirma que en el trabajo la persona queda sometida a la ley de la "cosa", debe concluirse necesariamente que esta enajenación se objetiviza en factores que cubren necesidades que permiten el desarrollo más comodo de la existencia" (24)

No importan cuán grandes y valiosas sean las riquezas naturales de una nación, sus minerales, campos y mares, sino existe el esfuerzo creador del trabajo de sus hijos. Cualquier país rico por sus riquezas naturales, será pobre y no logrará un estandar de progreso y bienestar para los pueblos sino cuenta con el trabajo de sus hombres y mujeres los ejemplos que acreditan lo expuesto son multiples y definitivos. Por sólo citar algunos: Hong Kong, Bélgica, Singapur, son pobres en recursos naturales, sin embargo son ricos, gracias al trabajo humano. En cambio el Congo, e incluso México, guardando sus naturales diferencias con sus valiosos e indiscutibles recursos naturales, son países pobres, que no han podido salir del subdesarrollo, ni siquiera han logrado producir, no obstante sus riquezas naturales, para darle de comer a sus habitantes y tienen que importar en cantidades consi-

derables, granos y alimentos. Esos países han fallado por el TRABAJO, no han logrado tener la debida organización-- y motivación en el TRABAJO.

Estas son realidades que obligan a una reflexión seria y a las propuestas esenciales que demanda el país,--- las que, sin duda, deberán tener por objetivo y meta: el trabajo humano. El trabajo del campo, el trabajo urbano, el trabajo en la ciencia y la tecnología, en una palabra-- en el TRABAJO.

"Parece cierta la sentencia que condena al hombre a ganar el sustento con el sudor de su frente; en esta verdad convergen todas las filosofías y tendencias ideológicas, por abiertamente contradictorias que sean. El artículo 12 de la Constitución de la U.R.S.S., reproduce la sentencia bíblica: "el que no trabaja no come". La enciclica-Rerum Novarum de León XIII, afirma que el trabajo proporciona al hombre un medio noble para sostener la vida".---- (25)

2.- TRABAJADOR.

"A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obreros, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor --- acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador" (26)

Nos dice el artículo 80. de la Ley Federal del Tra---

(25) BRICEÑO RUIZ, op. cit. P.9

(26) DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Cuarta edición, Porrúa, S.A, México, 1992, P.90

bajo que trabajador es la persona física que presta a --- otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

Con acierto nuestra ley actual precisa conceptos al-- señalar que el trabajador debe ser una persona física y -- quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desa-- rrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando--- agregó que para los efectos del precepto, se entiende por-- trabajo toda actividad humana, intelectual y material, in-- dependientemente del grado de preparación técnica requeri-- do para cada profesión u oficio.

Por lo que ve al sexo de la persona física la Consti-- tución Política, según última reforma de 1974, dispone en-- su artículo 4o. que el varón y la mujer son iguales ante-- la Ley.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador --- sea una persona física, lo que excluye desde luego a las - personas morales de allí se desprende de inmediato que un-- sindicato no puede ser sujeto de un contrato individual de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sin-- dicato es una persona moral.

"Como persona física, trabajador, debemos entender-- en cuanto al sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, de-- bemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y de-- rechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el-- atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto--- en el artículo 4 Constitucional que establece que el va--- rón y la mujer son iguales ante la ley, en concordancia -- con lo cual, el Código Civil vigente establece que los --- cónyuges tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar-- cualquier actividad, excepto las que dañen la moral so---

cial o familiar". (27)

Del mismo texto de la ley se toman los siguientes-- elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

a).-El trabajador siempre será una persona física.

Esto significa que tan solo podrán intervenir en to da relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las-- personas físicas y nunca las personas jurídicas o morales.

b).- Esa persona física ha de prestar un servicio a-- otra persona física o moral.

El trabajador ha de prestar su servicio a otra perso na física o moral.

c).- El servicio ha de ser en forma personal.

Lo anterior significa que como condición indispensa-- ble para poder atribuir la calidad de trabajador a un de-- terminado individuo, es necesario que el servicio sea de-- sempeñado por él mismo, es decir, en forma personal y no-- por conducto de otra persona, ya que se puede estar ante-- la figura del intermediario.

También existe el carácter del servicio, si atendemos a la idea central de que la relación de trabajo se crea-- "cualquiera que sea el acto que le de origen" (artículo 20

- - - - -
(27) BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurispru-- dencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edi-- ción, Sista, S.A de C.V, México, 1992 P.66

de la Ley Federal del Trabajo}, como son los siguientes--
casos:

- 1) Cuando se realiza la contratación de algún servicio a una persona para determinado trabajo y por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez contrata a otras personas en base a esa misma cantidad para que colaboren con -- ella en la realización del trabajo pactado.
- 2) Cuando se realiza la contratación de un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo-- con el jefe, incluyéndose en el mismo la remuneración de todos los integrantes.
- 3) Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando a un conjunto-- de colaboradores o asesores (V.gr: Despacho de médicos o de abogados).

Este elemento o características de subordinación,-- es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia -- del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordina-- ción, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el -- servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.- Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que --- ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos -- una consulta legal, por la cual le pagamos un importe -- en efectivo previamente convenido; existe la prestación- de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del- Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del ele-
mento indispensable de SUBORDINACION.

La Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.

En cuanto a la carga de la prueba de la relación de trabajo, esta corre a cargo de la empresa o patrón

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10 de la ley, que determina:

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos.

d) El servicio ha de ser de manera subordinada.

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón -- "a cuya autoridad estarán subordinados" los trabajadores -- "en todo lo concerniente al trabajo". Así lo establece el artículo 134, fracción III:

Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Indica Nestor de Buen, que un quinto elemento esencial en la relación de trabajo es la retribución o remunera-

ración que por su trabajo percibe quien lo presta.

La opinión del citado autor encuentra su fundamento-- en la misma ley, que en el artículo 20, en los dos prime-- ros párrafos, dispone:

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

3.- PATRON.

A la persona que recibe los servicios del trabajador-- también se le conoce con diversas denominaciones, encontrán-- dose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador,-- patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de em-- pleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la --- doctrina y en la legislación nacionales.

De los anteriores términos se han elegido los de pa--- trón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han-- venido usando, sino también porque son los conceptos que -- presentan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el ar-- tículo 10, primer párrafo en la forma siguiente:

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

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que en ésta se conc-- ceptuaba el patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "patrón es toda persona fi--

sica o jurídica (este término es más apropiado que el actual moral) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 que indican:

Artículo 21 se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26 la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de funcionar como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Se objeta a la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan sólo es su natural consecuencia.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- 1) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- 2) Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir-- un servicio en la relación de subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ---- ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como la persona física o jurídico-colectiva que recibe de otra, los ser--- vicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en -- forma subordinada.

La principal objeción que se hace al anterior concep-- to es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo-- material y el intelectual, lo cual se considera erroneo,-- pues toda actividad lleva siempre de manera implícita en-- mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

"La palabra patrón deriva del latín Pater onus, que--- quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación pro-- tectora con respecto a otros: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integran-- tes de la comunidad, los patricios con relación a los ple-- beyos, etc". (28)

"La raíz etimológica parte de un noble supuesto de --- protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó,- hasta llegar a considerar al patrón como explotador de --- servicios". (29)

(28) BRICEÑO RUIZ, Op. cit, P. 154

(29) Idem.

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que -- contrata al trabajador para que le preste servicios. El-- cual como ya se ha dicho ha recibido diversas denominaciones.

4.- RELACION DE TRABAJO.

Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo.

A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo.

"La relación de trabajo es una situación jurídica--- objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que-- sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y - contratos-ley y de sus normas supletorias" (30)

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que-- sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (Artículo 20).

(30) DE LA CUEVA, op. cit.P.187

La relación de trabajo tiene tres elementos esenciales: que el trabajador preste sus servicios personalmente; que lo haga en forma subordinada, es decir, bajo las órdenes del patrón o de sus representantes; y que los servicios sean remunerados. De éstos se considera a la subordinación como el más importante, como el elemento que puede distinguir a la relación laboral de otras prestaciones personales de servicios.

5.- NACIMIENTO DE LA RELACION LABORAL.

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral hemos visto que los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores.

Se pretende, por los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, ya que el patrón ha consentido la prestación de servicios siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley, "cualquiera que sea el acto que le dé origen". Una de esas formas, la más común, es el contrato.

Para que se de el nacimiento de la relación de trabajo, basta con que se de la prestación del servicio; es decir puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir porque exista un contrato de trabajo quiere decir que--

exista una relación laboral. Puede existir contrato y --- nunca darse la relación de trabajo.

Basta con la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, la cual al presentarse, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo.

Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que-- el acto que origine la relación de trabajo sea un contrato. El maestro sostiene que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación de trabajo; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y el mismo no podrá ser el-- rector de la vida de la relación porque dicha función se encuentra supeditada a un estatuto, la ley y los contra-- tos colectivos.

El derecho del trabajo protege al trabajo mismo y no a los acuerdos de voluntades, trata de asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una --- existencia decorosa y no trata de regular un intercambio de prestaciones. Como casi siempre suele suceder se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

Como señala de la Cueva, para que se de la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en realidad en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, no se toma en cuenta la voluntad del patrono; en este caso-- los sindicatos podrán ocupar las plazas vacantes de la -- negociación aún contra la voluntad del patrono en casos-- específicos. Es una ficción jurídica en la que supuestamente el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a un trabajador desde el momento de firmar el contrato---

colectivo con dicha cláusula de ingreso.

Cualquier contrato ya celebrado y que contenga disposiciones por debajo de la ley será nulo; en estos casos la relación de trabajo subsiste; la ley establece derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Como el anterior supuesto en el que se constituye la relación de trabajo, también es aquel en el que este tiene su origen en una situación de hecho, es decir que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón el cual no puede desligarse de la obligación de tener que pagar por el servicio, en virtud de que se han creado derechos y obligaciones entre ambas partes de dicha relación.

"La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado". (31)

Ahora bien toda relación de trabajo lleva implícita la presunción juristantum de que exista el contrato y la carga de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

Si el patrón niega lisa y llanamente la relación de trabajo con el actor u actores en un juicio, opera la reversión de la carga de la prueba.

(31) BORREL NAVARRO, op,cit.P.145

El artículo quinto de nuestra Carta Magna consagra como garantía individual, la libertad del trabajo siempre y cuando sea lícito, dicho concepto de licitud o ilicitud no se refiere a la energía humana de trabajo, sino más bien a la actividad que se realice, de ahí que lo ilícito será todo aquello contrario a las leyes y a las buenas costumbres.

"La relación de trabajo existe para la ley laboral, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos".(32)

Lo anterior como se puede observar coincide con lo que sustentan los partidarios de la llamada doctrina de la incorporación.

6.- LAS PARTES DE LA RELACION DEL TRABAJO.

Resaltan en esta institución fundamental del Derecho del Trabajo, a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

1.- La prestación de un trabajo personal. Elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que ésta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

2.- Que se preste mediante el pago de un salario.

3.- Que el trabajo personal que se preste sea subor-

dinado. Este elemento o característica de subordinación,-- es sin duda el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado.

La Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista relación la boral se necesita que el patrón acepte y contrate a una -- persona para que le preste servicio, pero si éstos le son-- desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe relación laboral.

Si no existe este elemento de subordinación no hay relación-- laboral.

7.- ELEMENTOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Menciona Euquerio Guerrero: "podríamos referirnos a las definiciones que la doctrina ha dado respecto del contrato-- individual de trabajo, pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley, ya que éste, por lo demás, responde a las-- exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de dos expresiones". (33)

"Reproducimos, pues, el contenido del segundo párrafo-- del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: con trato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o -- denominación, es aquél por virtud del cual una persona ---

(33) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima séptima edición, Porrúa, S.A., México, 1990, P.32

se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado--
mediante el pago de un salario". (34)

En sus orígenes, por algunos defensores de la teoría---
civilista trató de asimilarse el contrato individual de tra-
bajo al contrato de arrendamiento, lo que no se logró por--
que en el arrendamiento se da el disfrute o uso de una cosa
que no se acaba o destruye con el citado uso o disfrute y--
que se devuelve al término señalado, lo que no se da en el
contrato individual de trabajo.

Otros como Carneluti, sostuvieron que se equiparaba al-
contrato de compra-venta de energía eléctrica cuyo objeto--
no es la compra de la fuente de la energía eléctrica sino--
la energía misma. Tesis que fue desvirtuada porque ello ---
significaría considerar que la energía humana es una cosa -
lo que degradaría el trabajo humano.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su--
forma o denominación, es aquel por virtud del cual una per-
sona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subor--
dinado, mediante el pago de un salario, (artículo 20, según
do párrafo).

La esencia del contractualismo en el derecho del tra---
bajo radica en la afirmación de que el vínculo que se esta-
blece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente
originado por un acuerdo de voluntades aunque ese vínculo--
en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supues-
to.

Si se da la obligación de prestar un trabajo personal--

- - - - -

(34) Idem.

subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le de a aquélla, existe un -- contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

A. ELEMENTOS ESENCIALES

I) CONSENTIMIENTO'

Podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

Cuando el patrón sea una persona jurídico o moral, bastará que algún representante de la empresa (art.11) otorgue su consentimiento para que se dé el nacimiento del contrato de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas del caso.

El consentimiento puede ser expreso o tácito, el cual es la manifestación exterior con que se demuestra la aprobación del contrato. En el primer caso se da cuando se otorga por escrito, en donde constan las condiciones por escrito, - es decir mediante un contrato individual, cuando no exista contrato colectivo aplicable. (artículo 24) o verbalmente, - y el segundo se da cuando se ejecutan hechos que demuestran la aceptación de la prestación del trabajo.

Nosotros consideramos que no obstante la citada disposición legal aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y -- derechos que generalmente escapan de la hechura de los con-

tratos colectivos de trabajo.

A pesar que de conformidad con el artículo 2o de la ley el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación de trabajo, en realidad no es más que consecuencia de la prestación de servicios.

II) OBJETO POSIBLE.

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser:

1o En la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada por el trabajador.

2o En la obligación de pagar el salario al trabajador por el patrón.

En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

Al omitirse señalar el importe del salario, el patrón tendría la obligación de pagar al trabajador el mínimo general o profesional.

Todas estas medidas tienen el objeto de que el patrón no pueda desentenderse de las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

B. PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

I) CAPACIDAD.

En este caso queda prohibido el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años siempre y cuando no hallan terminado la-

educación obligatoria.

En realidad como vemos la constitución y la ley no--- plantean un problema de incapacidad sino que en realidad-- lo que se busca con esta medida es la de proteger a la niñez.

En forma muy acertada la ley permite que los menores-trabajadores puedan percibir el pago de sus salarios y --- además el poder ejercitar las acciones que les correspondan. (artículo 23)

Así mismo los menores trabajadores pueden comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna y en caso de no estar asesorados la Junta de Conciliación y Arbitraje-- lo hará por medio de la Procuraduría de la Defensa del Tra**ba**jo (artículo 691).

El salario se pagará directamente al trabajador y el-- pago hecho en contravención a ese mandato no libera de responsabilidad al patrón. (artículo 100)

Cabe señalar a manera de resumen que para la Constitución y la Ley son menores en el país, los mayores de 14 --- años y menores de 16 años, y para el desarrollo del traba-- jo en el extranjero, los mayores de 14 años y menores de 18 años.

II) AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.

El único vicio del consentimiento que contempla la ley es el dolo de conformidad con el artículo 47 de la ley que dice: engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato -- que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados fa**l**sos o referencias en los que se atribuyan al trabajador ca-

pacidad, aptitudes o facultades de que carezca (artículo--47, fracción I)

III) LICITUD EN EL OBJETO.

Las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las mencionadas prevenciones de la Ley Federal del Trabajo, son nulas de pleno derecho y seentienden sustituidas por las disposiciones de la misma.

IV) LA FORMA.

Esta tiene su fundamento en los artículos 24, 25 y 28 de la ley, sin embargo la falta de este requisito de ninguna manera invalida la relación laboral.

El patrón tiene en el orden procesal la carga de la prueba, respecto de las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador, (artículo 784)

Consideramos importante señalar las diferencias entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo: consiste en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato.

Además, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que en el Contrato Individual de Trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá-

de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

La "relación de trabajo" existe para la Ley Laboral, -- desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

De acuerdo con nuestra legislación del trabajo, el hecho de que no existe contrato escrito en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la Ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

CAPITULO III

C A P I T U L O I I I
EL SALARIO Y LAS PARTES QUE LO INTEGRAN

Habremos de ver en este Capítulo en primer lugar como lo hemos propuesto en el presente estudio lo relativo al -- concepto de salario, después los diversos tipos de salario, principios que rigen el salario, y por último los elementos integrantes del salario desde el punto de vista doctrinal, -jurisprudencial y el particular.

1.- CONCEPTO DE SALARIO.

Entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patrones destaca, como de primordial importancia, la de pagar una retribución a los trabajadores (artículo 132--fracción II de la Ley).

La doctrina y el derecho positivo han denominado esta retribución de las más variadas formas: salario, sueldo, --jornal, remuneración, etc.

"Guillermo Cabanellas, en su compendio de Derecho Laboral, nos va aclarando estas denominaciones. La voz salario--proviene del latín salarius, a su vez derivado de sal, por--que era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una--cantidad fija de sal". (35)

"Mario de la Cueva define el salario como la retribu---ción que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin--de que pueda conducir una existencia que corresponda a la --dignidad de la persona humana, o bien una retribución que---asegure al trabajador y a su familia, una existencia decoro--sa". (36)

El legislador de 1970, al definir el concepto de sala--rio expresa, en el artículo 82 de la Ley que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Son tres notas, de acuerdo con este precepto, que ca--racterizan el salario: una retribución, que debe pagar el --patrón al trabajador y que se le paga por su trabajo. En ---

- - - - -
(35) BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo,--Harla, México, 1985.

(36) DE LA CUEVA, Mario, Op. cit, P. 297

cambio, en el artículo 346, por extraño y paradójico que--- parezca se dispone: "las propinas", aún cuando no son pa--- gadas por el patrón sino por una tercera persona, son par--- te del salario de los trabajadores.

Tomando como punto de partida la definición legal, ana--- lizando, articuladamente con los demás preceptos, el signifi--- cado y alcance de cada una de las tres notas característi--- cas que lo componen a) retribución; b) que debe pagar el pa--- trón al trabajador; y c) por su trabajo.

a) El salario es una retribución: la palabra retribu--- ción, dentro del contexto de la fórmula que la ley utiliza--- para definir el salario, indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo.

El objeto constitutivo de la retribución, conforme al--- realista artículo 84 de la Ley, es en efectivo y en especie.

La retribución en efectivo es una cantidad determinada de--- monedas de curso legal que se le paga al trabajador por su--- trabajo. La retribución en especie se compone de otros bie--- nes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al tra--- bajador en razón de su trabajo.

Dado los graves abusos que se cometieron al pagar el--- salario únicamente en especie, nuestra Ley Federal del Tra--- bajo teniendo presente esas nefastas experiencias y evitar--- caer nuevamente en el truck-system o en la tienda de raya,--- en el artículo 101, prescribe "el salario en efectivo debe--- rá pagarse precisamente en moneda de curso legal". En la --exposición de motivos de la ley, al referirse a este precep--- to, se explica"... la parte del salario que debe pagarse en efectivo, que es la parte principal, no podrá pagarse nunca en mercancía...; las prestaciones en especie, como alimen--

tos, vestidos, etc, debe ser de tal naturaleza que no violen la prohibición que se acaba de mencionar".

En atención a lo anterior y en armonía con el artículo 4o. apartado 2 del convenio número 95 de la O.I.T.,---- aprobado por el Senado de la República, se dispuso en el artículo 102 de la Ley: las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador, y de su familia razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Las especies más frecuentes con que se retribuye el trabajo son alojamiento, alimentación, habitación, etc.

b).- El salario debe pagarlo el patrón: al salario, -- conforme a la letra del artículo 82, es siempre una retribución que debe pagar el patrón al trabajador.

c).- El salario debe pagarlo el patrón al trabajador -- por su trabajo: la Ley Federal del Trabajo de 1931 artículos 84 y 86 definía al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su labor ordinaria. Con el fin de subrayar y vigorizar que la relación laboral es un vínculo personal comunitario y no de -- cambio patrimonial, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprimió: el salario es a cambio de la labor ordinaria-- para definirlo "como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82).

Desde el punto de vista de la economía política, "La-- aparición del salario está estrechamente vinculada a la -- existencia de la producción mercantil. Únicamente cuando -- la fuerza de trabajo es comprada y vendida como una mercan

cia cualquiera, puede aparecer el salario" (37)

En los modos de producción precapitalistas, aparece el salario en aquéllas áreas de la economía, producción artesana fundamentalmente, caracterizada por la producción mercantil.

Para Ricardo Malthus y los clásicos, si los salarios aumentaban por encima del nivel de subsistencia, este incremento provocaría un exceso de trabajo que daría lugar a una caída del salario hasta ese nivel.

Para Marx, lo que el asalariado vende no es su trabajo, puesto que cuando se contrata no lo ha realizado todavía, sino su fuerza de trabajo.

2.- DIVERSOS TIPOS DE SALARIO.

"El artículo 83 señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie e incluso se habla de salario integral y extraordinario". (38)

I.- POR UNIDAD DE TIEMPO.

"Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios". (39)

(37) Diccionario Enciclopédico Salvat, T.18, Barcelona, 1976, Salvat Editores P. 225.

(38) DAVALOS, José, op. cit. P. 205

(39) Idem.

Es fórmula común que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta. Esto hace suponer una valoración previa, tanto de las aptitudes como de la capacitación del trabajador.

Sin embargo, los tabuladores que forman parte de las contrataciones colectivas, establecen el pago, independientemente de la calidad. De otra forma, una persona con el mismo puesto, ganaría más, con base en su experiencia o en sus conocimientos, lo que no puede suceder entre nosotros.

La garantía que la ley consigna, cuando el salario se fija por semana, por quincena, por decena o por mes, es triba en disponer que nunca será inferior al salario mínimo, conforme el artículo 90 de la Ley.

La fijación del salario por horas de trabajo, es operante en algunos servicios: locutores, traductores, peritos, maestros especializados, catedráticos, etc. La base del salario mínimo resulta demasiado simple: basta con dividir el salario mínimo entre ocho horas, para determinar la cantidad correspondiente a cada unidad de tiempo. Sin embargo, esta fijación es arbitraria y carece de fundamento legal, ya que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Recuérdese que el artículo 59 fija los máximos legales de duración de la jornada y el artículo 90, el pago mínimo de salario que puede recibirse en una jornada, según el maestro Alberto Briceño Ruiz, y agrega que resultaría erróneo interpretar que el artículo 90 se refiere a una jornada de 8 horas, ya que el lapso de la jornada se fijará de acuerdo con las necesidades de la empresa y es, en primera instancia,

el patrón quien marca la conveniencia de su duración. --- Cuando el trabajador labora dos horas diarias, o cuatro-- horas, si lo hace cada tercer día, eso constituye su jornada diaria; cualquier otra interpretación es absurda y-- atentatoria, según el citado maestro.

II.- POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO.

Aquí la forma en que se determina el salario no es--- por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número o cantidad de ellas.

La retribución que se deba de hacer, será tal que para una jornada de 8 horas, tendrá que alcanzar el monto-- del salario mínimo cuando menos.

Asimismo el salario por unidad de obra deberá ser --- bastante para alcanzar a cubrir la percepción del séptimo día.

El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores con-- tra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

A esta forma de pago se le critica, aduciendo que si lo que se busca es el resultado, la producción tiende a ser defectuosas, ya que el trabajador no repara en la calidad del producto, sino en la cantidad.

Para remediar esto, algunas empresas han creado un -- sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado, y además una gratificación-- o bonificación por el número de piezas o unidades que ha-- ya hecho por encima de un tope establecido en ese tiempo,

con la cual la calidad y la cantidad no se ven reñidas.

En cuanto a su naturaleza, se ha estimado que el salario a destajo origina un trabajo no subordinado, sin tener para ello en cuenta el hecho de que la modalidad remuneratoria no modifica ni los derechos ni las obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la prestación laboral, lo que ocurre es que la retribución que recibe el trabajador se somete al resultado obtenido. Se introduce un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción; a cargo entonces del trabajador.

Como ventaja del sistema se citan: a) el menor costo de la fabricación; b) el aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador; c) el mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más; d) la menor vigilancia empresarial que requiera; e) los mayores beneficios que para ambas partes produce; f) la fijación más exacta de los costos de producción.

Frente a ellos se puntualizan estos inconvenientes:-- a) provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su codicia salarial; b) producen en realidad una disminución del salario, por la mayor competencia que origina; c) tiende a prolongar la jornada laboral e incluso a violar los máximos permitidos como horas extraordinarias; d) contribuye al desempleo obrero; e) tiende a producir estímulos de menor calidad, sacrificando ésta ante la cantidad.

La fijación del salario por obra deberá considerar la preparación entre remuneración y tiempo, a fin de que el trabajador perciba, por el servicio efectivo correspondiente a la jornada máxima legal, el salario mínimo establecido por la ley o el salario básico estipulado con los

convenios normativos. En la fijación de la tarifa a destajo hay una valoración del tiempo. Sólo que esa valoración se aplica a la ejecución de una obra determinada y se abona teniendo en cuenta el rendimiento.

Una dificultad grave se plantea con este género de retribución para alcanzar al menos el salario mínimo.

En la modalidad de destajo mixto o destajo con garantía, se le asegura al trabajador una retribución normal, siempre que él asegure, a su vez un mínimo de rendimiento compensador.

El artículo 83 permite que el salario se fije por unidad de obra; en este caso, además de especificarse su naturaleza, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para efectuar la obra y el tiempo por el que los pondría a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. En esta disposición se atiende más a los útiles de trabajo; se protege del interés del patrón, lejos de fijar las bases para la determinación del salario.

El artículo 85, en su segundo párrafo, fija la base: la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Esto equivale a establecer que si el pago en cada semana, aún cuando el número de piezas elaboradas por el trabajador no alcance, por su pago individual, el monto del salario mínimo, el patrón deberá pagar el salario mínimo diario, multiplicado por el número de días que se laboró.

Si el trabajador no cumple con el número de piezas-- que de común acuerdo haya establecido, sin justificación alguna el patrón podrá rescindir el trabajo, pero en ningún caso dejará de pagar el salario. Estas ideas deben -- complementarse con las disposiciones relativas al trabajo a domicilio. El artículo 323 reproduce la disposición ya-- señalada del artículo 85.

Los trabajadores que perciban salario por unidad de-- obra conforme al artículo 327, tienen derecho al pago del día de descanso obligatorio y a gozar de vacaciones anuales pagadas, calculando su monto conforme a las bases del artículo 89.

Para el caso de indemnización y de vacaciones, el segundo párrafo del artículo 89, menciona que cuando el salario se paga por unidad de obra y, en general cuando la retribución es variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 30-- días efectivamente laborados. Si en ese lapso hubiese habido un aumento de salario, se tomará como base el precio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

III.- POR COMISION.

"Las comisiones pueden fijarse mediante un porcenta-- je sobre el precio final de venta o mediante una tarifa -- por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85". (40)

El maestro de la Cueva escribe que la comisión es -- una forma de salario que consiste en que el trabajador -- debe recibir un porcentaje sobre cada una de las operacio

nes que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

Desde luego que el monto de la comisión no podrá ser inferior al salario mínimo.

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

La disminución reiterada del volumen de operaciones faculta al patrón a rescindir la relación laboral, sin que implique disminución al salario mínimo.

Guillermo Cabanellas enseña que, en cuanto a clases hay comisiones proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento, y comisiones progresivas, en que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebasa ciertos topes. Aunque raro, ciertas empresas disminuyen los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volúmenes de magnitud. Existen también comisiones permanentes, que subsisten igual a través del tiempo; y comisiones periódicas que se incrementan o restringen según las épocas y modalidades de la actualidad. En otro grupo, se oponen las comisiones actuales a las futuras: las primeras se reciben de una sola vez y por mes, de no registrar lapsos menores; mientras que las otras suelen corresponder a operaciones de tracto sucesivo como los seguros, en que el comisionista o agente mantiene su cuota mientras subsiste el contrato entre el empresario y el cliente.

Nuestra Ley acepta la variabilidad en el salario (artículo 89) en su parte general, lo que permite establecer la posibilidad del mismo. En forma específica, al hablar del trabajo de autotransportes, señala que el salario

(artículo 257) se fijará por día, por viaje, por boletos-- vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consis-- tirá en una cantidad fija, o en una PRIMA sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado o en dos o más de estas modalidades. Sin que en ningún caso pue-- da ser inferior al salario mínimo. Cuando se fije por via-- je, los trabajadores tienen derecho a un aumento propor-- cional en caso de prolongación o retardo.

Para los agentes de comercio y otros semejantes, el-- salario a comisión (artículo 286) puede comprender una--- prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada,-- sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, dos--- o las tres de dichas formas.

El derecho a recibir estas primas nace (artículo 287) si se fija prima única, en el momento en que se perfeccio-- ne la operación que sirva de base; si se fijan primas so-- bre pagos periódicos, en el momento en que se hagan.

IV. A PRECIO ALZADO.

El trabajador pone su actividad y se le pagará confor-- me a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85.

V. DE CUALQUIER MANERA.

La Ley es prolija en otras formas para determinar el-- salario: salario por viaje en los buques (artículo 196); -- salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por cir-- cuito o por kilómetros recorridos, en el trabajo del auto-- transporte (artículo 257); salario por una o varias actua-- ciones, de los actores y músicos (artículo 306).

VI. EN EFECTIVO Y EN ESPECIE.

El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone en otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. Tenemos como ejemplo el salario de los trabajadores domésticos que comprende prestaciones en efectivo -- y en especie (vivienda, alimentos, etc.) otro ejemplo es el de los trabajadores al servicio del I.M.S.S., los cuales quincenalmente reciben una despensa como parte de su salario independientemente del que percibe en efectivo por su trabajo.

VII.- EL SALARIO INTEGRAL.

Este concepto encuentra su fundamento en el artículo 84 que señala: 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.

El salario integral, de acuerdo con el artículo 89, se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementaran mediante un convenio.

3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL SALARIO.

- a) Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- b) Que debe ser suficiente.
- c) Que debe ser determinado o determinable.

- d) Que debe cubrirse periódicamente.
 - e) Que debe pagarse en moneda de curso legal.
 - f) Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.
- a) Equivalente al mínimo, cuando menos.

Esto es que ningún trabajador debe recibir un salario inferior al mínimo general o especial, cuando se labore la jornada legal máxima, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la ley sólo se refiere al salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

- b) Que debe ser suficiente.

Debe ser tal que asegure al trabajador y a su familia, la vida, la salud y un nivel económico decoroso (artículo 30 de la ley).

En realidad no podemos decir que se cumpla con dicho principio que postula la dignidad al enfrentarnos con salarios que no permiten ni siquiera la satisfacción de las necesidades más elementales de la vida moderna.

- c) Que debe ser determinado o determinable.

En el presente caso el trabajador debe de saber el monto de su salario de conformidad con los artículos 25, VI 82 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, el cual puede ser preciso (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra, a destajo, por comisión, etc.). El patrón en todos los casos deberá de sentar las bases sobre las cuales se determinara.

Cuando patrón y trabajador omiten fijar el salario-- que devengaba este último, para los efectos de cuantifi-- car la condena, debe estarse al salario mínimo vigente -- del área geográfica de que se trate.

d) Debe cubrirse periódicamente.

La Ley señala que a los obreros y a los demás traba-- jadores el pago de su salario debe hacerse semanalmente -- y cada quince días respectivamente (artículo 5, VII y 88). En forma excepcional el salario puede pagarse mensualmente, cuando se trata de trabajo a comisión (art. 286)

Aunque existen trabajos en los que el pago puede ha-- cerse diariamente, por ejemplo el trabajo a destajo.

e) Debe pagarse en moneda de curso legal.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, dispo-- ne que: el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en - mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo repre-- sentativo con que se pretenda substituir la moneda.

f) El salario en especie debe ser proporcional y apro-- piado al que se pague en efectivo.

Toda prestación en especie que se otorgue al trabaja-- dor deberan de ser apropiadas para su uso personal y de -- su familia pero también deberá de ser proporcionado al --- monto del salario que se pague en efectivo (art. 102)

El salario mínimo no puede pagarse en especie ni com-- pensarse en forma alguna, pero si no es el mínimo, sí ---- puede pagarse una parte proporcional en especie y la otra-

en efectivo, también puede ser compensado, siempre que sobrepase el mínimo tanto general como profesional.

El salario debe pagarse en días laborales y si hay--- varios establecimientos, en donde convengan de común acuerdo las partes, es decir, patrón y trabajadores, durante--- las horas laborales o inmediatamente después de concluidos.

4.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO.

Señala Euquerio Guerrero, que: "una cuestión muy importante es la de definir que elementos integran el salario ya que son usuales, además de la cuota fija o salario-base, cierta suma de dinero o servicios o bienes valubles en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o -- fin de año u otras semejantes, pagos por tiempo extraor--- dinario laborado, gastos de viaje viáticos, casa habita -- ción, combustible, etc. El artículo 84 de la Ley actual -- establece que el salario diario se integra con los pagos-- hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, per-- cepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones--- en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (41)

"La ley anterior se refería a las prestaciones entregadas a cambio de la labor ordinaria. Ya en la ley actual-- sostiene Euquerio Guerrero que lo que está definiendo el-- artículo 84 es el salario normal, el que corresponde a la-- jornada de trabajo que establecen las fracciones I y II -- del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el ar-- tículo 60, de la Ley Federal del Trabajo. La fracción XI - del mismo apartado "A" del citado artículo 123 está regulan--

- - - - -
(41) GUERRERO, Euquerio, Op. cit., p. 167

do un pago con salario doble por horas de trabajo excedentes de la jornada e inclusive les fija un límite, llegando la Ley actual a fijar una verdadera sanción económica para el patrón que permite un trabajo en tiempo extra fuera de los límites señalados" (42)

Transcribimos a continuación la siguiente Tesis sustentada por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que aparece a fojas 44 del informe de labores rendido por el Presidente de dicha Sala al finalizar el año de 1973:

HORAS EXTRAS, LAS CANTIDADES PERCIBIDAS POR CONCEPTO DE, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO. Conforme a los artículos 82, 94 y 95 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte, las horas extras que autoriza el apartado A fracción XI del artículo 123 constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por horas extras no forma parte del salario, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que

el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos. Amparo directo 4571/72. Guillermo Obele Espinoza. 26 de abril de 1973. 4 votos. Ponente: Euquerio, Guerrero López. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1973. Segunda parte Cuarta Sala P.44.

Transcribimos a continuación la siguiente tesis jurisprudencial número 270 que excluye como elementos integrantes del salario los pagos de vacaciones y las aportaciones al INFONAVIT.

SALARIO, INTEGRACION DEL, APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES, NO QUEDAN COMPRENDIDOS.- De acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues por lo que se refiere a vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiéni-

cas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos".

Amparo directo 5252/78.- Cesáreo Montemayor Treviño.- 15 de agosto de 1979. Unanimidad de votos.- Ponente: Juan -- Moises Calleja García.

Amparo directo 505/79. Jesús Gómez Martínez y otros.- 3 -- de Octubre de 1979. Unanimidad de votos.- Ponente: Juan--- Moises Calleja García.

Amparo directo 4820/78.- Roberto Lizcano Flores.- 10 de--- octubre de 1979. 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 536/79.- Pascual Bernal García. 15 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Moises Calleja García.

Amparo directo 688/79.- Ascensión Arreaga Godina.- 15 de-- octubre de 1979. Unanimidadde votos. Ponente: Juan Moises- Calleja García.

ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO CONFORME ROBERTO MUÑOZ-- RAMON.

Este autor señala: "para determinar los elementos que integran el salario debemos distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo".- (43)

(43) MUÑOZ RAMON, ROBERTO, Derecho del trabajo, T.II, Porrúa, S.A. México, 1983. P. 154.

"las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario; así lo dispone el artículo 84, que a la letra dice: "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". (44)

Para Roberto Muñoz Ramón forman parte integrante del salario todas las prestaciones que la ley establece a favor de los trabajadores, con independencia de las que contractualmente pudieran convenir, así que forman parte integrante del salario, además de la cuota diaria, destajosa comisión: a) los 15 días de salario por aguinaldo (artículo 87), b) el 25% de la prima vacacional (artículo -- 80), y c) el 25% de prima de los trabajadores que presten sus servicios el domingo. (artículo 71).

Pero además, de las anteriores prestaciones mencionadas forman parte integrante del salario las que entregue contractualmente el patrón a sus trabajadores por su trabajo como: renta de casa, habitación, automóvil, fondo de ahorro, pago de cuotas de clubes deportivos, despensas, primas, gratificaciones, bonos, compensaciones, ahorro, comisiones, comida, prestaciones en especie, etc.

Así para este autor no forman parte integrante del salario, las aportaciones de las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda del 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, ya que tienen la naturaleza de gastos de previsión social, conforme a lo dispuesto por los

- - - - -

(44) Idem.

artículos 136 y 141 de la Ley Federal del Trabajo.

El pago del tiempo extra no forma parte del salario-- por no estar contenido en los conceptos integrantes a que se refiere el artículo 84; así se reconoce en el artícu-- lo 124, que dispone que para efectos de la participación-- de utilidades no se consideran como parte del salario --- "las prestaciones a que se refiere el artículo 84 ni las-- sumas que percibía el trabajador por concepto de trabajo-- extraordinario . Si el tiempo extra estuviera dentro de - las prestaciones integrantes del salario a que se refiere el artículo 84, no era necesario que se especificara, ade más de éstas prestaciones, tampoco forma parte del sala-- rio el pago del tiempo extra. La Suprema Corte de Justi-- cia también sostiene, fundándose en un criterio dudoso, - que el pago del tiempo extra no es salario. En la ejecu-- toria dictada el 26 de abril de 1973, en el A.D. 4571/72, la Corte resuelve... La remuneración por horas extras no-- forma parte del salario, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que -- son la fuente del propio salario y de que el concepto y -- tratamiento constitucional de sus retribuciones son tam-- bien distintos.

La participación en las utilidades, por disposición-- del artículo 129 de la Ley, no forman parte del salario.

No forman parte del salario los elementos que se le-- entregan al trabajador para el desempeño de su trabajo y-- no por su trabajo, como por ejemplo: los viáticos canti-- dades que se le entregan al trabajador para transporte, -- hospedaje y alimentos para poder desarrollar su trabajo y-- los gastos de representación no forman parte del salario.- El anterior criterio lo sostiene la Suprema Corte de Jus-- ticia de la Nación en jurisprudencia firme que al respec--

to dice: "Para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas no son entregadas como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tienen que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.

Es oportuno señalar que si el trabajador recibe una cantidad fija y periódica por viáticos o por gastos de representación sin probar la erogación por esos conceptos, estimamos que dicha cantidad debe considerarse como salario.

La habitación proporcionada a una persona, por ejemplo: a un portero, para el desempeño de su trabajo, no forma parte del salario. En la Tesis Jurisprudencial No. 789, del apéndice de 1917-1975, se sostiene: "no puede estimarse como salario el uso de habitación concedida a una persona, para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo.

El automóvil facilitado a un trabajador que presta sus servicios en la calle, por ejemplo: un cobrador, tampoco forma parte del salario porque se le entrega para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo; salvo que se le permita utilizarlo fuera de las horas extras de trabajo y en los días de descanso, pues entonces sí forma parte del salario por convertirse en una prestación a su favor. Para el cálculo de esta prestación deberá descon-

tarse el tiempo que el trabajador utiliza el automóvil--- para proporcionar sus servicios a la empresa.

En relación con el salario Baltazar Cavazos Flores -- sostiene que la mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución que da un patrón por -- el servicio personal que le presta un trabajador.

El artículo 82 de la Ley laboral vigente en México--- previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y el mismo se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, -- gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comi-- siones prestaciones en especie y cualquier otra cantidad- o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Asímismo menciona que en México quedan exceptuadas -- del salario únicamente la participación de utilidades y-- las aportaciones que el patrón hizo al INFONAVIT.

Los uniformes de trabajo y los automóviles que se proporcionan a los trabajadores, deben entregarse expresamen- te como herramientas de trabajo, para que no integren el- salario ya que en caso contrario sí lo integrarían.

1.- "VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION. NO FORMAN-- PARTE DEL SALARIO.- Los viáticos y gastos de representa-- ción no forman parte del salario, de tal manera que el -- trabajador solamente puede exigir su pago mediante la de-- mostración de que ha efectuado las erogaciones respecti-- vas".

Amparo directo 8472/66.- José Galeazzi Mora.- 17de -- enero de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Ca-- ñedo Alderete.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 112, P.

320. Séptima época, Vol. 1 al 6, Laboral 1, Ediciones Mayo.

2.- "SALARIO. EL AUTOMOVIL, LOS VIATICOS Y LOS GASTOS DE REPRESENTACION NO FORMAN PARTE DEL.- Es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84, dispone que dentro del salario quedan comprendidos no solo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo; empero, para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es indispensable, que se entregue a cambio del trabajo, lo que no ocurre con el automóvil, viáticos y gastos de representación, pues lo que al empleado se le entregaba por los conceptos anotados, se le proporcionaban sólo para que, con mayor eficacia, pudiera desempeñar sus labores fuera de oficina o inclusive de su residencia habitual no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino fundamentalmente, para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tuvo que hacer por verse en la necesidad de realizar labores fuera del local de la empresa".

Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, P. -- 736, Octava época, enero-junio, 1989, Tribunales Colegiados.

Amparo directo 1343/88.- Armando Vértiz Guerrero. 30- de marzo de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor-Caja Villaseñor.- Secretario: José Luis Flores González.

3.- "SALARIO, EL AUTOMOVIL NO FORMA PARTE DEL.- Es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84-- dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las -- gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisio

nal, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad -- que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo, - lo que no ocurre con el automóvil, pues el que la empresa se lo proporcionara, es con la finalidad de que con -- mayor eficacia pueda desempeñar sus labores fuera de su -- oficina, inclusive para facilitarle la transportación --- a su fuente de trabajo, pero no como una contraprestación al servicio desempeñado".

Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, P. 493, Octava época, julio-diciembre, -- 1989, Tribunales Colegiados.

Amparo directo 279/89.- Sergio René Rocha Reyes y Roberto Refugio Mora Armenta.- 20 de septiembre de 1989. -- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

4.- "PROPINAS, TRABAJADORES CUYO SALARIO SE INTEGRA CON SU DETERMINACION. CARGA PROBATORIA.- Para que las Juntas de --- Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores -- que presten sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los --- propios trabajadores acrediten la determinación de las --- propinas de conformidad con lo que establece el artículo -- 347 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que se con --- vino un porcentaje sobre las consumiciones, o que se fi -- jó el aumento que deba hacerse al salario, lo que se ex -- plica atendiendo a la naturaleza de las propinas, por --- cuanto que no las cubre el patrón sino que provienen de --- la clientela del establecimiento".

Primer Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del -- Primer Circuito, P. 585, Octava época, enero-junio, 1989,-

Tribunales Colegiados.

Amparo directo 381/89.- Marcela Alejandra Reynoso --- O'Farril.- 16 de marzo de 1989.- Unanimidad de votos. Ponentes: Roberto Gómez Arguello.-Secretario: Gilberto León Hernández.

5.- "SALARIO. INTEGRACION DEL. APORTACION AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES, NO QUEDAN COMPRENDIDOS.- De acuerdo-- con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo,-- por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habita-- ción, primas, comisiones, prestaciones en especie y cual-- quiera otra cantidad, o prestación que se entregue al tra-- bajador por su trabajo; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo-- 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo in-- tegrar y obteniendo el promedio diario sin que puedan --- considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFONAVIT; pues lo que se refiere - a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el sa-- lario diario, ya que no es más que lo que recibe el tra-- bajador por el pago de los días dejados de laborar, pre-- cisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a - resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito-- barato y suficiente para adquirir en propiedad habitacio-- nes cómodas e higiénicas, para la construcción, repara--- ción y mejora de sus casas y para el pago de pasivos ad-- quiridos por esos conceptos".

Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito P. -- 737, Octava época, enero-junio 1989, Tribunales Colegiados.

Amparo directo 1343/88.- Armando Vértiz Guerrero.--- 30 de marzo de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Ceja Villaseñor.- Secretario: José Luis Flores González.

6.- "INFONAVIT, LAS APORTACIONES AL. NO QUEDAN COMPRENDIDAS EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.- De acuerdo con el --- artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, --- prestaciones en especie y en cualquier otra cantidad o -- prestación que se entregue al trabajador por su trabajo;- sin que puedan considerarse como salario las aportaciones que se hacen al INFONAVIT, pues éstas son cantidades distintas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener créditos baratos y suficientes, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejoras de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito Tesis,- PP. 525-526, Octava época, abril, 1992, Pleno, Salas, Colegiados.

Revisión Fiscal 33/91.- Comisión Federal de Electricidad 3 de diciembre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

7.- "SALARIO. INTEGRACION DEL, PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES.- Si bien es cierto que el artículo 84 de la Ley-- Federal del Trabajo establece que el salario se integra-- con los pagos hechos en efectivo al trabajador, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación por su trabajo; sin embargo, también -- lo es que no pueden considerarse para efectos del pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del -- citado ordenamiento, las cantidades que percibe el trabajador por concepto de vacaciones, por lo que las mismas no -- incrementan de modo alguno el salario diario, pues corresponden a los días que deja de laborar para disfrutar de su período vacacional; y en lo referente a las aportaciones al INFONAVIT, éstas son cantidades que cubre el patrón para -- destinarlas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen al salario para efectos de su integración, ya que su destino es -- crear sistemas de financiamiento que les permita obtener--- crédito barato suficiente para adquirir habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejoras de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por -- estos conceptos".

Amparo directo 304/88.- Salomón Romero España.- 23 de febrero de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, 627, Octava época, abril 1992, Pleno, Salas, Colegiados.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 528/91.- Graciela Pérez López.- 16 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvi

llo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

8.- "SALARIO, INTEGRACION DEL, EN RELACION A VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.- De las percepciones enumeradas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo como integrantes del salario, no se incluye la relativa al pago de vacaciones, ya que las cantidades que se otorgan por ese concepto se refieren al propio salario que se entrega al trabajador por los días que deja de laborar para disfrutar de los días de descanso; sin embargo, la prima vacacional es un concepto que sí complementa aquél, en razón de que es un ingreso porcentual extraordinario que se concede con motivo del trabajo y en relación a los salarios correspondientes a vacaciones".

Amparo directo 4978/87.- María Eugenia Gutiérrez Figueroa 21 de septiembre de 1988.- Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Hector Landa Razo.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, P. 510, Octava época, julio-diciembre, 1988.

9.- "SALARIO.- LAS BONIFICACIONES FORMAN PARTE DEL SALARIO INTEGRADO.- De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, por lo que si el actor acredita que además de percibir el salario ordinario también recibía ciertas cantidades como bonificación que le otorgaban como incentivo por los avances de la obra, esas bonificaciones forman parte de su salario".

Amparo directo 8253/88.- Sergio Cortés Vielma.- 17 ---

de agosto de 1988.- Unanfmidad de votos.- Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía.- Secretario: Salvador Arriaga García.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo -- del Primer Circuito, Octava época, P. 510, julio-diciembre, 1988.

10.- "HORAS EXTRAS, PAGO DE, QUE NO FORMA PARTE DEL SALARIO.- La circunstancia de que a un trabajador se le paguen en algunas ocasiones y no en forma fija y permanente, diversas cantidades, según las horas laboradas, por concepto de tiempo extraordinario, no justifica la pretensión de que tales sumas pasan a formar parte de su salario diario, dado que el salario, conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Las horas extras que autoriza el apartado A, fracción XI, del artículo 123 Constitucional, obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, en virtud de que éstas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del salario propiamente dicho y de que el concepto y tratamiento constitucional de-

sus retribuciones son también distintos".

Amparo directo 4571/72.- Guillermo Obele Espinoza.-
26 de abril de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente:--
Euquerio Guerrero López.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sa--
la, Séptima época, Volúmenes 49-54, laboral IX, Tesis --
1325. P. 101.

11.- "AGUINALDO, PAGO DEL, CONFORME AL SALARIO ORDINARIO
Y NO INTEGRADO.- A pesar de que en autos está demostrado
que a un trabajador en años anteriores se le estuvo cu--
briendo aguinaldo con base en su salario integrado, ello
no significa que la empresa respectiva se encuentre obli--
gada a seguir pagándole en esos términos, sino debe ser--
de acuerdo con lo ordinariamente percibido por día, sal--
vo que lo contrario se encuentre pactado en el contrato--
colectivo".

Amparo directo 9721/86.- Felipe Jiménez Delgadillo--
13 de octubre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente:--
Roberto Gómez Arguello.- Secretario: Ricardo Larios Ce--
rrillo.

Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo---
del Primer Circuito P. 76, Octava época, julio-diciembre,
1988, Tribunales Colegiados.

12.- "SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.-De--
acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo--
de 1970, el salario se integra con los pigos 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. Ahora bien, si el aguinaldo ---

es una percepción creada por la Ley y susceptible de ser argumentada en los contratos, es evidente que el pago --- de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional".

Séptima época Quinta Parte:

Vols. 145-150, Pág. 55. A.D. 7085/80. Victor Rodríguez Cano. 5 votos.

Vols. 145-150, Pág. 55 A.D. 5039/80, Miguel Orozco de Santiago. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 49. A.D.4443/81, Ferrocarril --- del Pacífico, S.A. DE C.V. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 49 A.D. 331/82. Ferrocarril del Pacífico, S.A. DE C.V. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, Pág. 39 A.D. 4685/81 Ferrocarril del Pacífico, S.A. DE C.V. Unanimidad de 4 votos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia 1917-1988, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, Vol.-- III, P-a la-V, P. 2766, Mayo ediciones, Libro 4.

13.-"SEGURO SOCIAL, LAS DESPENSAS FORMAN PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL.- De acuerdo con lo dispuesto en la cláusula 142 bis del contrato colectivo de trabajo relativo, el Instituto Mexicano del Seguro Social está obligado a entregar quincenalmente una despensa a sus trabajado-

res, y la circunstancia de que esa despesa deba entregarse en forma regular y periódica, pone de manifiesto que dicha prestación forma parte del salario, sin que tenga relevancia el hecho de que en el contrato se haga mención de los salarios y de las despesas en capítulos distintos".

Sexta época, Quinta Parte:

Vol. IV, Pág. 44. A.D. 85/60. Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanímidad de 4 votos.

Vol. LXII, Pág. 22, A.D. 8988/61.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 05 votos.

Vol. LXV, Pág. 29. A.D. 8268/61.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanímidad de 4 votos

Vol. LXVII, Pág. 28. A.D. 1814/62. Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanímidad de 4 votos.

Vol. LXXI, Pág. 18. A.D. 5162/62. Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 votos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia 1917-1988, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, Vol. III, P-a la-V, Mayo ediciones, Libro 4, P. 258.

14.- "SALARIO, LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL.- Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor, pero para que una prestación pueda-

considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre-- con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tiene que desempeñar -- sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, -- pues tales sumas son entregadas no como una contra pres-- tación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse-- en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su resi-- dencia".

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Quinta época:

Tomo LXXII, Pág. 1033. A.D. 371/54. Manuel Toledano-Hernández .- 5 votos

Sexta época:

Vol. LXXXVI, Pág. 42. D. D. 924/64. Manuel Vega Ló-- pez de Llergo. Unanímidad de 4 votos.

Séptima época, Quinta Parte:

Vols. 1, Pág. 77. A.D. 8472/66. José Galeazzi Mora.- Unanímidad de 4 votos.

Vols. 109-114, Pág. 69. A.D. 4527/77. Banco Nacional de Crédito Ejidal, .S.A DE C.V., hoy Banco Nacional de Cre dito Rural, S.A., 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 61. A.D. 4382/79. Alberto García Granados.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia

cia 1917-1988, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, Vol. III, p-a la-V. Mayo ediciones, Libro 4 PP. 2768-2769.

15.- "PORTEROS. SU DERECHO A UNA HABITACION, NO FORMA PARTE DEL SALARIO.- No puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona, para el desempleo de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo".

Quinta época:

Tomo XXXVIII, Pág. 780. R. 13295/32. León Antonio.--
5 votos.

Tomo XXXIX, Pág. 2293. R. 1679/33 Luna José L. 5 votos.

Tomo XXXIX, Pág. 2318. R. 2934/33 Gaona Alberto y --
Coag. 5 votos.

Tomo XLII, Pág. 1471. R. 2322/34 Villaseñor Felicitas. 5 votos.

Tomo XLVI, Pág. 3996. R. 6351/33 Domínguez Demetrio y Coag. Unanfmidad de 4 votos.

Esta tesis apareció publicada, con el número 176, en el apendice 1917-1985, Quinta Parte, Pág. 158.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia 1917-1988, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, Volumen III, P-a la-V, Mayo ediciones, Libro 4. P. 2176.

16.- "HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. SU PAGO NO SE COM-

PRENDE DENTRO DEL CONCEPTO SALARIO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, y el 86 de la misma Ley preceptúa: para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y la calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad. Si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario, el artículo 86 de la misma ley aclara el contenido de aquél, pues si bien es cierto que este último se refiere de modo directo a la equidad que debe tenerse en cuenta para remunerar igual trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, sin considerar diferencias de edad, sexo o nacionalidad no lo es menos que, aclaratoriamente, determina, también, que el salario que define el artículo 84 comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria. El tiempo de trabajo que emplee el trabajador excediéndose de la jornada normal debe, sin duda, serle retribuido; pero la retribución, así se le llame salario en sentido lato, tiene su origen circunstancias y en razones distintas de las que son fuente de salario propiamente dicho, por lo que el concepto y el tratamiento constitucional de dicha retribución son también distintos. Las horas extras que autoriza la fracción XI, apartado A, del artículo 123 de la

Constitución obedecen a circunstancias extraordinarias y la labor dentro de ellas realizada constituye un trabajo extraordinario, según expresiones del precepto, por lo -- que el mismo les asigna también una retribución extraor-- dinaria; todo es extraordinario cuando se trata de esa -- clase de trabajo, es decir, en anormal; lo es especialmen te la retribución, cuya cuantificación en un ciento por -- ciento más de lo fijado para las horas normales se impo-- ne constitucionalmente a la voluntad de las partes. En -- consecuencia, la remuneración por horas extras no corres-- ponde al concepto de salario en sentido estricto, único -- que reconoce la Ley y que debe ser siempre ordinario, ra-- zón por la cual la del trabajo no llega a emplear la ex-- presión de salario extraordinario".

Séptima época, tercera parte:

Vol. 11, Pág. 65. R.F. 33/69 Halliburton de México, S.A. Mayoría de 4 votos.

Vol. 11, Pág. 65. R.F. 20/69 Salicilatos de México, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 12, Pag. 41. R.F. 18/69 Anderson Clayton And-- Co, S.A. 5 votos.

Vol.13, Pág. 87. R.F. 31/69 Pasteurizadora Modelo-- S.A. Mayoría de 4 votos.

Vol. 55, Pág. 32. A.D. 5593/72 Constructora Indé,-- S.A 5.votos.

Esta tesis apareció publicada, con el número 257,-- en el apéndice 1917-1985; tercera parte, Pág. 440

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurispruden-

cia 1917-1988, Segunda parte, Salas y Tesis Comunes, Volumen II de la o-a la -0, Mayo ediciones, Libro 3, P.1515.

CRITERIO PERSONAL SOBRE LA INTEGRACION DEL SALARIO.

EL AGUINALDO EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

Nosotros consideramos que el aguinaldo forma parte--- integrante del salario ya que es una percepción creada por la Ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, -- por lo tanto es evidente que el pago de esta prestación--- forma parte de las percepciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Todo lo anterior coincide con el criterio sustentado-- por la doctrina y la jurisprudencia de la Suprema Corte -- de Justicia de la Nación.

LAS DESPENSAS EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

Como lo indica el artículo 84 de la Ley de la Materia:- "que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera -- otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador -- por su trabajo"; así entonces, estas tienen encuadramiento- legal dentro del precepto mencionado dentro del rubro de -- prestaciones en especie.

Estas forman parte integrante del salario, criterio mismo-- sustentado en jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

LA HABITACION EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

Al respecto consideramos que la habitación dada a un---

trabajador para el desempeño de su trabajo no forma parte integrante del salario, ya que es un requisito para que pueda realizarlo, en el caso de los porteros; pero en los demás casos sí forma parte del salario o con motivo de su trabajo: el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (art. 84)

LAS HORAS EXTRAS EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

A nuestro juicio consideramos que las horas extras sí forman parte integrante del salario ya que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo dice: que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; como podemos observar del citado artículo sí forma parte del salario las horas extras ya que esta prestación en efectivo es a cambio de su trabajo y de ninguna manera se especifica o se hace distinción de si se trata de un trabajo ordinario o extraordinario.

EL INFONAVIT EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

De conformidad con el artículo 84 de la Ley de la Materia dichas aportaciones que son del 5% sobre los salarios de los trabajadores, a su servicio al Fondo Nacional de la Vivienda de ninguna manera incrementan el salario para efectos de su integración ya que su objeto es crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago-

de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Además de que dichas aportaciones al Fondo Nacional-- de la Vivienda son gastos de previsión social de las em-- presas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores; todo lo anterior de conformidad con los artículos 136, 137 y 141 de la Ley Federal del Trabajo por lo que estamos de acuerdo con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el mismo sentido.

PRIMA DOMINICAL Y PRIMA VACACIONAL EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

De conformidad con el artículo 84 de la Ley de la materia, contempla dicha prestación en efectivo a favor del trabajador por su trabajo en la parte que muy claramente se refiere a primas.

Podemos ver además que la misma ley contempla que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% - sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones: (art.80) por lo que podemos ver los trabajadores disfrutan de sus vacaciones obteniendo un ingreso extraordinario.

La prima dominical es una prestación más, otorgada-- por la Ley a favor del trabajador por su trabajo, contemplado en su artículo 84 dentro del rubro de primas, la --- cual será un 25% sobre el salario de los días ordinarios-- de trabajo (art.71)

LAS PROPINAS EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

Consideramos que la propina sí forma parte del sala--

rio integrado de conformidad con el artículo 346 encuadrándose dicha hipótesis en lo que señala el artículo 84 de la Ley al hablar de...gratificaciones y cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al "trabajador por su trabajo" y por lo tanto estamos de acuerdo en que la propina otorgada espontáneamente por el cliente forma parte del salario como lo afirma el 346 las cuales sólo abarcarán para el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Criterio que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene con respecto a la propina como parte integrante del salario.

LAS UTILIDADES EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

Nosotros consideramos que las utilidades dentro del estricto derecho del trabajo constituyen también una prestación que integra el salario de conformidad con el artículo 84 de la Ley de la Materia, aun cuando el artículo 129 de la propia Ley excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para efectos de indemnización que deban pagarse a los trabajadores. Y forma parte del salario, porque constituye un ingreso para el trabajador.

PAGO DE VACACIONES EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

A nuestro juicio las vacaciones no vienen a integrar al salario, ya que las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador no vienen a incrementar de modo alguno el salario diario por la sencilla razón de que el trabajador no recibe más por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones, criterio mismo sustentado en tesis por algunos tribunales colegiados.

VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION EN LA INTEGRACION DEL SALARIO.

Existen tesis de la Suprema Corte de Justicia de la-

Nación, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito señalando o sustentando el criterio de que los viáticos y gastos de representación no forman parte integrante del salario, sin embargo conforme a nuestro criterio consideramos que se encuadran dichas prestaciones dentro del --- artículo 84 de la Ley que dice: el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, --- prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o pres tación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Dichos viáticos y gastos de representación a nuestro juicio si integran el salario ya que dichos supuestos tienen encuadramiento legal en el artículo citado en la parte que se refiere a las prestaciones que se entreguen al-- trabajador por su trabajo.

Además de que dichos viáticos y gastos de representación son parte integrante del salario por ser a cambio-- de su trabajo, de lo contrario no le serían dados al tra-- bajador.

Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia hay--- criterios uniformes y en otros no tanto con respecto a los elementos integrantes del salario.

De conformidad con el artículo 84 el salario se in--- tegra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, - gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisi^o nes, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o-- prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La exposición de motivos sostiene que esta norma in-- corpora la tesis de jurisprudencia definida No. 151 del -- apéndice 1917-65 de la Suprema Corte de Justicia de la Na-- ción desde 1934 y que claramente se refiere a todas las -- ventajas económicas establecidas en favor del obrero.

De la lectura del artículo 84 se desprende muy clara-- mente que lo que el legislador quiso decir es que el sala-- rio está constituido por las ventajas económicas en espe-- cie y en efectivo que se den al trabajador por y con moti-- vo de su trabajo ordinario y extraordinario.

Por lo anterior es lógico suponer que cualquier pres-- tación en efectivo o en especie que se dé al trabajador--- va a derivar de su trabajo y con motivo del mismo.

El salario se integra por dos aspectos: prestaciones-- en efectivo y prestaciones en especie.

Por prestación en efectivo, se entiende la cantidad-- en moneda de curso legal que el trabajador recibe tales -- como la cuota diaria, gratificación, percepciones y comi-- siones.

La ley deja abierta la posibilidad de nuevas percep-- ciones en efectivo, al decir... y cualquier otra cantidad--

que se entregue al trabajador por su trabajo.

Las prestaciones en especie se integran por los bienes o servicios que el trabajador reciba; tales como la --habitación, la despensa, o servicios como el de la luz.

Abundando más a lo anterior podemos afirmar que a diferencia del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que establecía que el salario se integraba sólo por -- las prestaciones que el trabajador recibía a cambio de su labor ordinaria, la Ley Federal del Trabajo vigente en relación con el artículo 84, se refiere a todas las prestaciones que se reciban por el trabajador por y con motivo-- de su trabajo, sin distinguir si es ordinario o extraordinario.

Por lo anterior forma parte integrante del salario,-- independientemente de las que se pudieran convenir con---tractualmente; las prestaciones en efectivo, el aguinaldo, despensas, prima dominical, prima vacacional, propinas, -- la participación de las utilidades, viáticos y gastos de--representación, despensas, horas extraordinarias, y demás--prestaciones en especie.

De todas las partes integrantes del salario ya hemos--expuesto nuestro criterio en páginas anteriores; sin em---bargo dada la importancia económica de las horas extras -- como parte integrante del salario, creemos que este aparta--do merece una mayor meditación y análisis sereno pero sobre todo justo siempre apegado a la verdad y al derecho, y ---no tratar de desvirtuar su sentido real y legal, y de esa--forma crear y provocar una nueva orientación legal con ---respecto al criterio equivocado sustentado por la -----S.C.J.N. y tribunales colegiados de circuito.

El criterio sustentado por la Suprema Corte de Jus---

ticia de la Nación en relación a las horas extras, es que éstas no forman parte integrante del salario; apoyándose en que la integración del salario, a que hace referencia el artículo 84 es a cambio de una labor ordinaria; por lo que conforme al apartado "A", fracción XI del artículo -- 123 constitucional las horas extras obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal; por lo que la remuneración por tal concepto no forma parte de la integración del salario.

Para nosotros el anterior criterio es por más dudoso, erróneo y por lo tanto inconstitucional; la razón de ello es muy sencilla, ya que lo que define el artículo 84 en la Ley Federal del Trabajo vigente, a diferencia de la -- Ley de 1931 en su artículo 86; es que el salario se integra con las prestaciones tanto en efectivo como en especie, por y con motivo de su trabajo. Como se puede observar de la simple lectura, este artículo se refiere a todas las prestaciones que se reciban por el trabajador --- por y con motivo de su trabajo sin distinguir si es ordinario o extraordinario.

CAPITULO IV

C A P I T U L O I V

EL PAGO

Como parte final del presente estudio, en el Capítulo IV, se tocará lo relativo al pago de las liquidaciones, en el cual se analizará su concepto y la importancia de su utilización por parte del patrón para con su trabajador; para después ver lo relativo al tema de las indemnizaciones lo cual constituye una parte muy importante del presente estudio y como se verá más adelante es por más un tema que despierta un interés inmediato por la misma importancia que reviste; y por último veremos lo relativo a los salarios caídos.

C A P I T U L O I V

EL PAGO.

I.- DE LAS LIQUIDACIONES:

"La palabra liquidar viene del latín liquidarse, que significa hacer líquida una cosa sólida o gaseosa; así como también quiere decir hacer el ajuste normal de una cuenta; saldar, pagar enteramente una cuenta. También significa poner término a una cosa o a un estado de cosas; desistir de un negocio o de un empeño; hacer ajuste final de cuentas".- (45)

En el foro laboral, la liquidación se equipara al finiquito. Finiquito es una palabra compuesta de las palabras fin y quito, liquidación significa acción y efecto de liquidar o liquidarse.

Finiquito es una voz que proviene del latín finire y que significa acabar o extinguir algo como puede ser una deuda; es el remate de las cuentas, el recibo liberatorio o la certificación que una persona da al administrador de sus bienes, según Cabanellas también significa la decisión última de un pleito o asunto judicial. En el antiguo Derecho Aragonés al finiquito se le ha llamado absolución encontrándose de ese modo formalmente regulado en algunos fueros de la añeja legislación española.

"Según el diccionario del derecho civil del maestro---

- - - - -
(45) Diccionario enciclopédico Salvat, T.14, Salvat editores. S.A., España, 1976. P. 226

Eduardo Pallares, página 290 considera al finiquito como-- el remate de cuentas y la constancia que una persona da a otra que aprueba en su totalidad las que le han rendido y que también significó como quitación o carta de pago, por virtud de la cual quedaba disuelto todo mérito real y que lo mismo se debe entender en el caso de los particulares-- quienes otorgando su finiquito o carta de pago, se dan por satisfechos en cualquier instancia por el ofrecimiento que proponga la contraparte en juicio pendiente". (46)

"En el diccionario razonado de legislación y jurisprudencia, edición 1885, página 691, de Escriche el concepto de finiquito lo limita al remate de cuentas y a su consecuencia que la certificación liberatoria extendida por --- aquella persona en cuyo favor se rinda, efectuada por el administrador de bienes ajenos y cuyo titular se da por -- satisfecho de las prestaciones". (47)

En la práctica a la liquidación se le considera como sinnónimo de finiquito y normalmente el patrón recurre a este procedimiento cuando por alguna causa no le conviene que determinado trabajador continúe a su servicio. Procura obtener del trabajador, la aceptación de su finiquito, seguido de la renuncia a su trabajo, del propio obrero de que se trate.

Con este procedimiento ambas partes evitan someterse a un juicio que en muchas ocasiones resulta demasiado complicado y de una enorme dilación no solo de meses sino de años con las consecuencias jurídicas inherentes al caso,-- el trabajador puede, después de una larga lucha, al final-

- - - - -

(46) Enciclopedia jurídica omeba, Tomo XII, P.289 Buenos Aires 1977. Driskill S.A.

(47) Idem.

obtener laudo firme en su contra; en caso de obtener laudo condenatorio podría, quizás, no poder ejecutarlo por la inexistencia de la fuente de trabajo de que se trate, como es frecuente en la realidad. En caso de que continuara existiendo esa fuente de trabajo, el patrón demandado, podría quedar en la total insolvencia tratándose de una condena económica elevada en contra de una modesta fuente de trabajo. Estos extremos son perjudiciales y por eso es inteligente que el patrón utilice este magnífico instrumento jurídico de la liquidación por medio de la persuasión y entendimiento con su trabajador, mediando la renuncia de por medio para dar por terminada la relación de trabajo.

Desde el momento en que el trabajador firma su renuncia y el finiquito correspondiente, concluye la relación laboral entre ambas partes.

Y si bien es cierto que ni el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ni en la vigente Ley Federal del Trabajo, se contempla la figura conocida como la renuncia del trabajador a su trabajo, también es cierto que constituye una garantía principalmente para el patrón, ya que con ese documento tendrá una sólida defensa de sus intereses en caso de que con posterioridad el trabajador renunciante promueva un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, argumentando despido injustificado y en cuya demanda reclame o la reinstalación en su trabajo o el pago de la indemnización Constitucional por ese supuesto despido injustificado, así como el pago de otras prestaciones accesorias. Este instrumento jurídico es una institución que debe ser utilizada con inteligencia y buena fe por ambas partes, por ser lo más conveniente a sus intereses. Una vez que el trabajador ha presentado su renuncia, se le deben pagar las prestaciones a que tenga derecho, las que constituyen propiamente la liquidación--

o finiquito. En la actualidad es más frecuente encontrar en el foro laboral con la utilización de la palabra liquidación en lugar de finiquito el que para muchos tratadistas ha entrado en desuso. Esta liquidación o finiquito seguido de la renuncia, en materia laboral, es un instrumento que libera de obligaciones al patrón, una vez firmado por el trabajador; en el entendido de que en ese finiquito se precisarán las prestaciones que se cubren como son: vacaciones, prima vacacional, parte proporcional del aguinaldo, horas extraordinarias y cualquier otra prestación en efectivo o en especie otorgadas a los trabajadores en los contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo, y que integren el salario del trabajador. Para seguridad del patrón, la liquidación debe ser ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para su aprobación correspondiente, como lo establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que preceptúa que "todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Como puede observarse, la propia Ley Federal del Trabajo en lugar de la palabra finiquito, utiliza la palabra liquidación, lo cual confirma la tendencia actual, en ese sentido; y por otra parte, lo antes expuesto encuentra apoyo en la Jurisprudencia definida visible en el apéndice 1917-1985, Quinta Parte, página 220, que establece: "RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo moti-

ven y de los derechos comprendidos en él; de manera que-- si en un finiquito liberatorio no se especifican circuns-- tanciadamente los conceptos y no se determina el período-- ni las prestaciones a que los mismos corresponde, es ob-- vio que no se cumplieron los requisitos a que se refiere-- el artículo 33 invocado.

Para el pago de las prestaciones que integran el fi-- niquito o liquidación de que se trate, por renuncia vo-- luntaria del trabajador, debe ser con base en el salario-- integrado con todas las prestaciones a que se contrae el-- artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- DE INDEMNIZACIONES.

Con respecto al tema, el maestro José Dávalos comen-- ta: "Si permitimos que la neblina del olvido cubra las -- conquistas de los trabajadores, el día en que se disipe-- sólo encontraremos vestigios de lo que fueron sus dere -- chos". (48)

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 89 --- preceptúa: como regla general que para determinar el mon-- to de las indemnizaciones que deban pagarse a los traba-- jadores se tomará como base el salario correspondiente--- al día en que nazca el derecho a la indemnización, inclu-- yendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de --- las prestaciones mencionadas en el artículo 84". (sala--- rio integrado: cuota diaria en efectivo, comisiones, pres-- taciones en especie, etc., y cualquier otra cantidad o pres-- tación que se entregue al trabajador por su trabajo).

Ahora bien un punto que no puede escapar a nuestra ---

- - - - -

(48) DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, S.A., México 1992. P. 71

realidad es el hecho innegable de que nuestra moneda día con día se está devaluando y como consecuencia lógica la pérdida del poder adquisitivo lo cual coloca a las indemnizaciones en la más absoluta condición de insuficiencia. A lo empobrecido de nuestra moneda, hay que agregar el problema que representa para el trabajador el encontrar un nuevo trabajo en virtud del desempleo.

"El cómputo de las indemnizaciones, tomando como referencia el salario correspondiente al día en que nace el derecho a su pago., es decir, cuando se genera la causa, propicia que con el transcurrir del tiempo se entreguen al trabajador sumas de dinero ya devaluado, verdaderas migajas que pierden su sentido indemnizatorio. Sobre todo si sabemos que la justicia del trabajo generalmente no es pronta ni está libre de obstáculos, contra lo dispuesto en la Constitución". (49)

Muchas veces los patrones provocan dolosamente la prolongación de los juicios, sabiendo que el trabajador no podrá resistir mucho tiempo la espera del laudo, pues la capacidad de ahorro hoy en día casi no existe; en esas condiciones los empresarios presionan para formar un convenio favorable a sus intereses. (50)

En lo que respecta en nuestra Ley Federal del Trabajo en el título de los riesgos de trabajo, se establece como excepción a la ya citada regla general del artículo 89, contenida en el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo: "para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, se tomará como base el salario diario-

(49) Ibidem 72.

(50) DAVALOS, José, Op. cit. P. 72

que percibía el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa".

"Con espíritu de justicia, si en verdad se desea evitar que se conviertan en humo las indemnizaciones que recibían el trabajador o sus beneficiados, debe reformarse la Ley en el sentido de que para el pago de las indemnizaciones se tomará como base el salario que corresponda al puesto del trabajador, el día en que se cumpla el laudo, ya voluntariamente, ya a través del procedimiento de ejecución. Esto es, que las indemnizaciones se calculen tomando en cuenta a todos y cada uno de los aumentos salariales que se den en el puesto de que se trate, hasta en tanto se efectúe el pago de la indemnización". (51)

Teóricamente se estima la posibilidad de que en regímenes que adoptan un sistema de estabilidad económica absoluta, al ocurrir el despido de algún trabajador, se nulifica ese despido y la patronal debe reintegrar al trabajador para que continúe sus servicios que venía desempeñando hasta el momento de su separación de su trabajo. Los países con sistemas distintos consideran viable la indemnización, para resarcir de los daños económicos que sufre el trabajador con tal despido.

Benítez de Lugo y Raymundo L. en la obra Extinción del Contrato de Trabajo, páginas 215 y 216, Madrid, 1945-- sostiene que por respeto al libre albedrío humano se acepta la ruptura del vínculo laboral, pero habría de estimarse lógico el criterio que sancionase políticamente de tal-

(51) Ibidem. 73.

ruptura, al culpable, sin perjuicio de la reparación económica que, a título de la indemnización de daños y perjuicios, debe el culpable a la parte ajena a la transgresión.

Son variados los sistemas adoptados en relación con el tema de la indemnización por despido injustificado; pero hasta ahora, la generalidad doctrinaria se basa en la permanencia del trabajador en su fuente de trabajo.

Sin embargo, la reparación económica que el patrón paga al obrero por el despido injustificado, más que una sanción al empresario es una especie de freno o contrapeso que se le establece al patrón por las consecuencias tan radicales del acto del despido, pues con tal cesantía sobreviene la desocupación y la dificultad que generalmente se le presenta al trabajador para encontrar empleo y por otra parte todos los derechos que el trabajador tenía adquiridos, concluyen. No importa el tiempo o antigüedad que tenga el trabajador al servicio de su patrón que puede ser incluso 10, 20 ó 30 años o más. Toda una vida se viene abajo con esa medida extrema de separarlo de su empleo; pierde todos los derechos que tenía adquiridos al perder el empleo, quedando a merced de lo que resuelvan las autoridades competentes si es que decide hacer uso de los derechos que sobre el particular le confiere la fracción XXII del apartado A) del artículo 123 Constitucional, y la Ley Federal del Trabajo en vigor, toda vez que la primera de las normas constitucionales invocadas preceptúa que "el patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario". La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el-

pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de tolerancia de él.

Por su parte, la norma secundaria invocada, Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47 señala las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y son las siguientes:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador:

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados de la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o admi-

nistrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobeder el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para--

evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas o las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Y el artículo 51 del mismo código laboral en consulta a su vez preceptúa las causas de rescisión de la relación de trabajo de las que puede hacer uso el trabajador, llegado el momento, sin responsabilidad para él; causales que son las siguientes:

I.- Engañarlo el patrón en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere-

la fracción anterior, si son de tal manera graves que -- hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o -- porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o -- descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

IX.- Las análogas o las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias -- semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En el caso de ser despedido de su trabajo el trabajador podrá solicitar a su elección, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en su trabajo o -- que se le indemnice, así como el pago de las demás prestaciones accesorias o que son consecuencia de cualquiera de esas dos acciones principales que llegara a ejercitar.

Arriba hemos señalado las consecuencias tan drásticas que sobrevienen al trabajador como consecuencia de su despido en el trabajo que venía desempeñando, independientemente de la antigüedad que tuviere el trabajador dentro

de la fuente de trabajo respectiva.

Lo anterior es de ese modo, porque si bien es cierto que el artículo 161 de la misma Ley Laboral establece que "cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que le corresponda respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causal legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior. Algunos tratadistas, como Carlos de Buen Unna consideran que este artículo "establece una especie de inmunidad parcial para los trabajadores que han cumplido 20 años de antigüedad al igual que la fracción IV del artículo 47 se habla de causales que hacen imposible continuar con la relación de trabajo, término que debe interpretarse no en forma literal sino como una situación insoportable".

Nosotros no consideramos la redacción del citado artículo como una inmunidad ni parcial ni total; por el contrario, vemos la posibilidad real de que el patrón se deshaga de algún viejo trabajador que ya no le rinda como lo podría hacer un joven obrero, rescindiéndole el contrato de trabajo con base a ese artículo 161, en relación con el numeral 47 que venimos invocando.

Por otra parte, la invocada fracción XXII del apartado A) del artículo 123 Constitucional preceptúa que la Ley determinará los casos en que el patrono quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la correspondiente indemnización.

Esa ley a que se refiere esa norma Constitucional--- es precisamente la Ley Federal del Trabajo que se viene -- citando, y ésta en su artículo 947 establece que si el --- patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV.- Además, condenará al pago de los salarios ven-- cidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que-- paquen las indemnizaciones, así como el pago de la prima-- de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A) de la Constitu-- ción.

Como puede observarse, del último párrafo de la frac-- ción IV del invocado numeral, los casos en que el patrón - se pueda negar a reinstalar a un trabajador son los pre--- vistos en el artículo 49, y a que se refiere precisamente la fracción XXII del apartado A) del artículo 123 Constitu-- cional. Esos casos de excepción, son:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obli-- gación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de -- las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en

Los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una--
antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y---
Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que--
desempeña o por las características de sus labores, es---
tá en contacto directo y permanente con él y la Junta ---
estima, tomando en consideración las circunstancias del--
caso, que no es posible el desarrollo normal de la rela--
ción de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trata de trabajadores eventuales.

Ahora bien, el salario que se debe pagar por con ---
cepto de indemnización en vista de un despido injustifi--
cado, es el que establece el apartado A) del artículo ---
123 Constitucional y la vigente Ley Federal del Trabajo.

La fracción XXII del apartado A) del invocado ar ---
tículo 123 Constitucional preceptúa que el patrono que --
despida a un obrero sin causa justificada o por haber---
ingresado a una asociación o sindicato o por haber toma--
do parte en una huelga lícita estará obligado, a elección
del trabajador, a cumplir con el contrato o indemnizarlo---
con el importe de 3 meses de salarios. Igualmente tendrá--
la obligación de indemnizar al trabajador con el importe--
de 3 meses de salarios cuando se retire del servicio por
falta de probidad del patrono o por recibir de él malos--
tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge,
padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de--

esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares del patrón con el sentimiento o tolerancia de él.

Por su parte el artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo preceptúa que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o se le indemnice con el importe de 3 meses de salario y si el patrono no justifica la causa de ese despido, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha de la cumplimentación del laudo que se dicte a su favor; así como al pago de las prestaciones a que se contraen los siguientes artículos 49, 50 y 51 del mismo ordenamiento legal invocado y las demás prestaciones que procedieran de acuerdo con las invocadas normas legales.

De acuerdo con el artículo 47, fracción XV de la vigente Ley Reglamentaria del apartado A) del artículo 123 Constitucional, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión del contrato de trabajo y este aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador entregándolo directamente a él y en caso de negarse a recibirlo, debe hacerse ese aviso por conducto de la Junta para que ésta haga la notificación en el domicilio del trabajador. A falta de ese aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Esta es la sanción prevista por el legislador, en contra del patrón en caso de incumplimiento de ese mandato y trae como consecuencia, en un juicio determinado, laudo condenatorio en contra del patrón a reinstalar al trabajador y al pago de salarios vencidos o al pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones accesorias, según la acción --

que faya ejercitado el trabajador, a su elección, del cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de la indemnización Constitucional.

Y esto es así, que al patrono se le condene al cumplimiento de esas prestaciones por falta del aviso de referencia porque tal inobservancia de esa norma prevista -- por el invocado artículo 47 de la Ley de la materia, constituye el resarcimiento del daño ocasionado por la ruptura arbitraria, de la relación laboral. Esta indemnización, -- representa el pago de daños que sufre la parte que se ve privada de su trabajo por voluntad de la otra; de ahí que si se le reinstala al trabajador, en su trabajo, el pago de los salarios vencidos es la cantidad igual a la que el obrero habría ganado durante el tiempo que se tuvo separado de ese empleo; y si en lugar de reinstalarlo se le indemniza, por haber sido esa la acción ejercitada por el actor, la indemnización consistirá en el pago de salarios de 3 meses, 12 días por año, salarios caídos y cualquier otra prestación accesorio, según disposiciones legales invocadas, artículos 47 fracción XV, 48, 49, 50 y 152 de la Ley Laboral en consulta, en relación con la Fracción XXII del apartado A) del artículo 123 Constitucional.

3.- SALARIOS CAIDOS:

"Si los trabajadores entregan en su trabajo todo -- cuanto tienen, deben recibir a cambio, al menos, todo lo que necesitan para vivir con dignidad ellos y su familia".
(52)

El salario constituye y es un elemento esencial en-

la relación de trabajo, como también puede afirmarse que-- el trabajo es el único patrimonio de un trabajador y que-- el salario que percibe por su fuerza de trabajo es lo único que debe servir para que el trabajador y su familia vivan en condiciones de una vida digna.

"No obstante el establecimiento legal de salarios -- mínimos, generales y profesionales, de diversas normas --- protectoras, la pérdida del poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores, ha ocasionado que estos privilegios-- no pasen de ser bellos poemas escritos en las Leyes de --- Trabajo". (53)

Hay quienes conciben al salario como una simple contraprestación por los servicios prestados. A los que piensan de esta manera no les preocupa que el salario alcance los mínimos requeridos para condiciones de vida digna y humana. De tal modo que lo que el constituyente de Querétaro plasmó en nuestra Carta Magna, en el artículo 123, apartado A), Fracción VI segundo párrafo queda en el olvido como un bello poema irrealizable por los remolinos de crisis -- económica que agobian a la sociedad, mermando con ello el poder adquisitivo de los trabajadores y viéndose cada día más lejos el momento en que este sueño se cumpla y los --- trabajadores se ven redimidos por tanta injusticia social.

Hoy como hace más de siete décadas, continúa vigente la frase lapidaria de Don Heriberto Jara: "la miseria es - la peor de las tiranías". (54)

La jurisprudencia de la H. Cuarta Sala de la H. Su--

(53) Ibidem P.63

(54) DAVALOS, op. cit. P.64

prema Corte de Justicia de la Nación visible con el número 277 y publicada en la página 250 del Apéndice 1917-1985,-- Quinta parte, en relación con el tema, ha definido lo siguiente: "SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, dichos aumentos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse con base en el salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, ya que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que operó desde el momento mismo del despido. Para los fines de este estudio consideramos importante señalar los amparos de que se trata, que integran la citada jurisprudencia, y el año en que fueron promovidos; estos amparos son los siguientes: Séptima Epoca, Quinta Parte: VOLS 109-114, página 71. A.D. 4706/77 Joaquín Rivera Rodríguez y otros 5 votos. VOLS. 127-132, página 70 A.D. 878/79. José Luis Torres Amador. 5 votos. VOLS. 157-162, página 50 A.D. 2207/81. Jorge Antonio Muñoz Palafox Unanimidad de 4 votos. VOLS. 157-162, página 50 A.D. 4627/78. Francisco García Mercado. Unaními-

dad de 4 votos. VOLS 157-162, página 50 A,D, 5783/81. J.--
Guadalupe Olvera y Otros. 5 votos.

De acuerdo con la anterior jurisprudencia, cuando-- el trabajador ejercita como acción principal la correspondiente a la reinstalación en su trabajo, no entraña problema alguno toda vez que todos los incrementos salariales correspondientes al puesto ocupado por el actor laboral, hasta antes del despido, deben tomarse en cuenta para el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta la fecha en que se reinstale pues la relación laboral-- habrá de continuar en los mismos términos y condiciones -- pactados entre las partes, tal y como lo venía haciendo o desempeñando hasta el último día de labores esto es, como si la relación laboral no hubiera tenido ninguna interrupción como la ocurrida con motivo de un despido. De acuerdo con la jurisprudencia trasnscrita, este aspecto de la misma es totalmente claro y coincidimos con ella. Pero tratándose del pago de los salarios vencidos en un juicio determinado donde el trabajador ejercita como acción principal -- no la de reinstalación en su trabajo, sino la del pago de indemnización constitucional por despido injustificado, -- este apartado de la jurisprudencia, sí amerita nuestro análisis más detenido.

En efecto, consideramos que ninguna jurisprudencia-- puede estar por encima de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ninguna de ellas debe vulnerar-- el mandato expreso del Código Fundamental del País y de -- ahí el porqué de los siguientes lineamientos: la Fracción-- VI del apartado A) del artículo 123 Constitucional establece las bases generales de los salarios mínimos, al disponer que estos deberán ser disfrutados por los trabajadores; y que esos salarios mínimos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, desde el --

punto de vista material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. El inciso b) de la Fracción XXVII del mismo apartado A) del artículo 123- en consulta no solamente prohíbe sino que considera nulo todo aquello que establezca la fijación de un salario que no sea remunerador y esto trae como consecuencia que la Constitución del país prohíba terminantemente que un trabajador perciba un salario inferior al mínimo.

Por otra parte, la Ley Reglamentaria del Apartado-- A) del invocado artículo 123, al normar lo relativo a los salarios, es consecuente con las bases constitucionales-- citadas. Veamos: su artículo 85 establece el principio general de que el salario debe ser remunerador y jamás inferior al fijado como mínimo. El artículo 90 a su vez establece que el salario mínimo es la cantidad menor que -- debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios-- prestados en una jornada de trabajo; el artículo 99 de la misma Ley laboral a su vez ordena que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, así como el derecho a -- percibir los salarios devengados. El artículo 485 de la-- Ley Federal del Trabajo preceptúa que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Ahora bien, todos estos numerales de la Ley laboral armonizan plenamente con las disposiciones invocadas del Apartado A) del artículo 123 Constitucional y si bien es cierto que el último de los artículos invocados se encuentra ubicado dentro del capítulo de riesgos de trabajo, -- también es cierto que esa norma legal establece coherencia, con las demás disposiciones legales al disponer que el pago de indemnizaciones no podrá ser con un salario inferior al mínimo..

Es evidente e innegable que cuando la Ley hace alu-

sión a los salarios vencidos se refiere a conceptos de salarios. Al hablar del pago de salarios vencidos está haciendo alusión precisamente al concepto de salario y por consecuencia dichos salarios para el pago de los mismos-- que hayan caído o vencido en un juicio determinado, no -- pueden ser inferiores jamás al salario mínimo vigente en el lugar donde se encuentre radicado el juicio de que se trata; pues solo de ese modo habrá de ajustarse a los lineamientos de las normas legales anteriormente indicadas. El pago de los salarios vencidos, en consecuencia, jamás--deberán ser con un salario inferior al mínimo, independientemente de que el trabajador haya ejercitado como --- acción principal la de su reinstalación en su trabajo en la misma forma y términos en que lo venía haciendo hasta el día de su separación o la de indemnización Constitucional por el despido injustificado de que fue objeto.

Esto es así porque cualquier jurisprudencia encuentra sus límites en el mandato constitucional citado que - prohíbe el pago de salarios inferiores al mínimo, pues de lo contrario habría transgresión a la Carta Fundamental - del país. Así entiendo el sentido y alcance de la ante---rior y de cualquier otra jurisprudencia. Considero que -- esa jurisprudencia es aplicable en todos los casos siempre y cuando el salario que devengaba el trabajador hasta la fecha en que fue despedido de su trabajo, no sea in---ferior al salario mínimo general vigente en la fecha en---que se haga el pago de esos salarios vencidos pues de lo contrario, se estaría transgrediendo el mandato Constitucional de referencia.

Por otra parte, hay que tomar en consideración que---contrariamente a lo que establece el artículo 17 Constitucional de que la justicia debe ser pronta y expedita, --- en la práctica se contempla abundancia de juicios labora-

les que se prolongan en tal forma que el salario que estaba recibiendo el trabajador en la fecha del despido, con mucho es rebasado por el salario mínimo. Tomando en consideración la pérdida del valor adquisitivo del salario ---- sería inconstitucional y hasta inhumano, pagar salarios -- vencidos con base en un salario totalmente por abajo del - salario mínimo en la fecha en que se hace el pago de esa-- prestación, ya que infinidad de juicios son resueltos después de varios años, cuando ya el salario que percibía el trabajador en la fecha de su despido es completamente irri-- sorio.

En consecuencia, si el salario devengado por el trabajador, hasta la fecha en que fue despedido de su trabajo, es inferior al salario mínimo en la fecha del pago de los salarios vencidos, debe pagarse con base en dichos salarios mínimos vigentes, más favorable al trabajador, y tomando en cuenta la fecha a partir de la cual dicho salario mínimo rebasó al salario realmente percibido por el trabajador en el momento del despido, tomando en cuenta los diversos incrementos al salario para que sean tomados en con sideración en la liquidación de salarios vencidos que deben pagarse para no vulnerar la disposición Constitucional que prohíbe que se pague al trabajador un salario inferior al mínimo.

Convento que cuando los referidos incrementos a los salarios mínimos, estos sigan siendo inferiores al que -- percibía el trabajador en el momento del despido, el pago de esos salarios vencidos se haga con base en el salario-- que percibía el trabajador en la fecha de haber sido separado de su empleo, pero cuando por virtud de los citados-- incrementos el salario mínimo este rebasa el salario que - percibía el trabajador hasta el último día de labores, -- entonces deben tomarse en cuenta dichos incrementos a par-

tir de la fecha del rebase del salario que percibía el actor. En otras palabras, si en la fecha en que se haga la liquidación de los salarios vencidos, el salario que percibía el actor resulta inferior al mínimo vigente en el lugar donde se suscitó el conflicto el pago de esos salarios vencidos deben hacerse con base en el salario que devengaba hasta el momento en que haya sido rebasado por el salario mínimo; y a partir de la fecha en que este haya sido rebasado, deben tomarse en cuenta los incrementos posteriores hasta la fecha en que se haga el pago correspondiente de esos salarios vencidos, al trabajador. Aplicar, erróneamente sin limitación alguna como hasta la fecha, por los Tribunales del Trabajo, la jurisprudencia citada es contrario al mandato Constitucional que se viene invocando y a los intereses legítimos del trabajador sobre todo, en aquellos casos de que sin culpa alguna del actor en determinado juicio laboral, ésta se prolonga durante mucho tiempo para que los salarios vencidos se conviertan en algo insignificante y por ende nugatorio al derecho del trabajador a percibir su salario íntegro correspondiente al lapso de duración del laudo, pues a nadie escapa el hecho notorio de la crisis económica que sufre el país, indefinidamente, desde hace muchos años mermando con ello en forma drástica el poder adquisitivo de la moneda, de tal manera que el desgaste de las percepciones que tenía un trabajador en el momento del despido injustificado, se traduce en la imposibilidad de satisfacer los requisitos que la Ley señala para el salario remunerador que todo trabajador debe gozar; y no hay que olvidar que los amparos intergrantes de la jurisprudencia citada corresponden a los años comprendidos de 1977 a 1981, época en que las condiciones económicas del País no eran tan angustiosas como con posterioridad. No debemos olvidar los principios constitucionales que rigen las relaciones de trabajo en cuanto a los salarios que tienen por objeto que el trabajador y su fa-

milia gocen de un mínimo de bienestar material y cultural percibiendo un salario que le permita esos fines; pero si después de 2, 5 ó 10 años de lucha en los Tribunales obtiene laudo favorable y al pretender ejecutarlo, los salarios vencidos deban ser con base en la fecha en que ocurrió el despido injustificado, claramente se ve que ese fin constitucional no lo alcanzaría el trabajador, por virtud de ese decremento del valor adquisitivo del dinero, el que en parte se compensaría tomando en cuenta los incrementos salariales durante el lapso de duración del juicio. No hay que cerrar los ojos ante la realidad y esta nos enseña --- que en muchas ocasiones los patrones a través de maniobras dilatorias en los conflictos laborales planteados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje proporcionan dilación indefinida en la tramitación de los juicios. Esto trae como consecuencia la disminución real del valor adquisitivo del dinero que se paga al trabajador después de una larga lucha en los Tribunales burlando de ese modo no solamente el mandato constitucional de que la justicia debe de ser -- pronta y expedita, sino también el que el salario que se -- pague al trabajador debe ser remunerador de acuerdo con -- todo lo analizado. Nuestro criterio es el de que cuando --- se demanda como acción principal el cumplimiento del contrato de trabajo y el pago de salarios vencidos, al obtener laudo favorable, las relaciones laborales entre él y el patrón deben continuar en la misma forma y términos --- en que vino desarrollando su trabajo hasta el último día -- de labores como si jamás hubiera existido interrupción de esa relación de trabajo. Cuando el trabajador opta por demandar como acción principal de indemnización constitucional y obtiene laudo favorable, para el pago de los salarios vencidos debe ser el mismo tratamiento que se debe dar para el pago de los salarios vencidos, como en el caso de que se ejercita como acción principal la de la reinstalación. Es decir si se ejercita como acción principal la de reinstalación o la de indemnización constitucional el --

pago de los salarios vencidos en uno y otro caso jamás podrá ser inferior al mínimo vigente en el lugar donde se en cuenta radicado el juicio tomando en cuenta todos los incrementos salariales habidos a partir de la fecha en que -- haya sido rebasado el salario real que percibía el trabajador en la fecha en que fue despedido; sin que valga el --- argumento de que al aceptar el trabajador, en el caso de - demandar el pago de indemnización constitucional, la ruptura de la relación laboral, está operó en el momento mismo del despido, porque no existe disposición que así lo -- sancione ni en el Apartado A) del artículo 123 Constitu--- cional ni el artículo de la vigente Ley Federal del Trabajo; y esto es así porque si el legislador laboral no hizo esa distinción, no tiene porqué el juzgador hacer distinción alguna; y a mayor abundamiento, no debe perderse de - vista que de acuerdo con las bases legales anteriormente - analizadas, el pago del salario al trabajador no debe ser inferior al salario mínimo toda vez, además, aun cuando la relación laboral ya esté extinguida, siguen generándose -- salarios en favor del trabajador y el inciso b) de la Frac ción XXVII del artículo 123 Constitucional contiene el man dato que establece el principio de que no podrá fijarse un salario no remunerador, o sea, inferior al salario mínimo.

Por lo de que, de acuerdo con todo lo analizado, con sideramos que el artículo 89 de la Ley de la materia es -- incostitucional y por lo mismo debe ser derogado.

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

1o. El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo es in constitucional por ser notoriamente contrario a lo establecido en la fracción VI y XXVII, b) del apartado A) del artículo 123 constitucional, pues en tanto que en la citada norma secundaria se ordena que el pago de las indemnizaciones a los trabajadores será con base al salario devengado el día en que nazca el derecho a la indemnización, en las disposiciones constitucionales invocadas se preceptúa que el trabajador ganará cuando menos el salario mínimo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia; y que serán condiciones nulas -- aquellas que fijan un salario que no sea remunerador.

2o. Proponemos, en consecuencia la derogación de ese artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo y en su caso la redacción de otro acorde con el invocado mandato constitucional.

3o. El salario del trabajador debe integrarse con todas las prestaciones que obtenga de ingresos en su correspondiente trabajo, por y con motivo del mismo.

4o. Los salarios caídos durante la tramitación de un juicio laboral hasta la cumplimentación de un laudo que se dicte a favor de un trabajador deben ser pagados con un salario no menor al mínimo vigente durante todo el tiempo de duración del citado juicio, incluyendo todos los incrementos que sobrevengan.

5o. Es del dominio público, el cual comparto, de que en las últimas décadas, nuestra moneda ha perdido valor adquisitivo a grandes velocidades, y por otra parte los toques sala

riales habidos en los últimos sexenios y el alza de los--- precios ha provocado un alarmante desequilibrio entre los factores de la producción. Y si a lo anterior se agrega la interpretación de que las indemnizaciones deban hacerse--- con base en el salario que devengó el trabajador hasta el último día de labores, nos conduciría a un peligroso estallamiento social: los pagos de indemnizaciones deben hacer se incluyendo los incrementos habidos en un juicio, independientemente de que se ejercite como acción principal en él, la de reinstalación en su trabajo o la de indemniza--- ción constitucional.

6o. En nuestro concepto, el artículo 89 de la ley de la materia, al disponer de las indemnizaciones que deban--- pagarse a los trabajadores será con base en el salario correspondiente al día en que nazca ese derecho, sólo es --- aplicable a la fecha en que el trabajador sea despedido de su trabajo debiéndosele indemnizar con el salario devengado hasta el último día de labores; pero si con posterioridad se hace ese pago, deben incluirse los aumentos sala--- riales habidos, tratándose sobre todo de salarios caídos.

7o. En la Ley Federal del Trabajo existe diversidad de definiciones o conceptos, consideramos que debe unificarse la definición o concepto de salarios para evitar confusiones, en bien de los factores de producción.

8o. Proponemos como definición el siguiente ensayo: salario es la prestación recibida por el trabajador en su--- fuente de trabajo, por sus servicios prestados y con motivo de los mismos.

9o. Las liquidaciones acompañadas de renuncia al trabajo, han sido utilizadas en muy poco margen por las empresas y trabajadores. Creemos recomendable hacer uso de ese instrumento legal si no en todo en la mayoría de los casos --

para evitar juicios desgastantes que resultan muy perjudiciales a los intereses del patrón o del trabajador o de ambos, en la mayoría de los casos.

10o. Para los fines en que está destinado el salario mínimo resulta inoperante en virtud de las fuertes devaluaciones que ha sufrido nuestra moneda, por lo que estos deben--realmente obtener incrementos por parte de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y evitar los topes salariales.

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

- 1.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Despido, Rescisión y Cese, Jus Semper, MEXICO, 1991.
- 2.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Las 1000 y Una Preguntas y Respuestas Sobre Derecho Laboral, Jus Semper, MEXICO,- 1992.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Los Contratos Especiales de Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, MEXICO, 1992.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo,- Universidad Nacional Autónoma de México, MEXICO, 1990.
- 5.- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctica y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sista, S.A. de C.V., MEXICO, 1992.
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, MEXICO, 1985.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, MEXICO, 1992.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Labo

- ral. Cuarta edición, Trillas, MEXICO, 1985.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, Segunda reimpresión, Trillas, MEXICO, 1992.
- 10.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Cuarta edición, Porrúa, S.A., MEXICO, 1992.
- 11.- DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, S.A., MEXICO, 1992.
- 12.- DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, T. I, Octava edición, Porrúa, S.A., MEXICO, 1991.
- 13.- DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, T. II, Novena edición, Porrúa S.A., MEXICO, 1992.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., Décima segunda edición, Porrúa, S.A., MEXICO, 1990.
- 15.- GOMES, GOTTSCHALK, BERMUDEZ, Curso de Derecho del Trabajo, T. I., Séptima edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, MEXICO, 1979.
- 16.- GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, -- Décima séptima edición, Porrúa, S.A., MEXICO, 1990.

- 17.- MOZART RUSSOMANO, Victor; BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, -
Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, MEXICO, 1990.
- 18.- MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa S.A., MEXICO, 1983.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición, Porrúa, S.A., MEXICO, 1975.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, - -
Sexta edición, Porrúa, S.A., MEXICO, 1981.
- 21.- VALENCIA, B.J., Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editor, MEXICO, 1979.

LEYES CONSULTADAS

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
ed. 9a. Editorial Porrúa, México. 1993.

- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trueba Urbina-Alberto y Tureba Barrera Jorge. ed. 64a. Editorial Porrúa, México, 1992.

OTRAS FUENTES

10. Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, No.6, mensual, marzo 1993, México.
20. Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, No.7, mensual, abril 1993, México.
30. Laboral, Práctica Jurídico-Administrativa, No.8, mensual, mayo 1993, México.
40. Diccionario Enciclopédico Salvat, T. 14, Salvat Editores, S.A. España, 1976.
50. Enciclopedia Jurídica Omeba, T.XXVI, Driskill S.A. -- Argentina, 1990.