



879309

35
24



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
879309

**"CONTRADICCION LEGAL Y CONSTITUCIONAL EN LA
EMBARGABILIDAD DE SALARIOS DE LOS
TRABAJADORES"**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

Héctor Ignacio Pérez Muñoz

Asesor

Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Gto., Febrero de 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con respeto y cariño a mi querida
UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE

A todos mis maestros con
sincero agradecimiento Con afecto a mis
compañeros y amigos

*Con eterna gratitud a mi padre
Ing. Héctor Manuel Pérez Correa
y a mi abnegada y cariñosa madre
Sra. Lillian Muñoz de Pérez;
como modesto homenaje y reconocimiento
al conjunto de sus esfuerzos.*

I N D I C E

CAPITULO UNO

1.1	Antecedentes del Derecho Laboral en México	PAG. 1
1.2	Trabajador, su naturaleza jurídica y concepto	PAG. 9
1.3	Trabajador de confianza, antecedentes y concepto	PAG. 10
1.4	Concepto de patrón	PAG. 13
1.5	Concepto de Trabajo	PAG. 14
1.6	Salario, antecedentes, Definición Etimológica, Concepto.....	PAG. 15
1.7	El principio de igualdad y el derecho del trabajo.....	PAG. 19
1.8	Acciones del trabajador cuando su salario no corresponde al trabajo que desempeña	PAG. 20
1.9	Clases de salario	PAG. 21
1.9.1	Salario remunerador ..	PAG. 21
1.9.2	Salario Mixto, Movil	PAG. 24
1.9.3	Salario por unidad de tiempo	PAG. 24
1.9.4	Salario por unidad de obra	

.....	PAG. 25
1.9.5 Salario por Comisión..	PAG. 26
1.9.6 Salario a precio alzado	PAG. 27
1.9.7 Salario nominal y real....	PAG. 28

CAPITULO DOS

2.1 ¿ Como se integra el salario ?	PAG. 28
2.1.1 Pagos hechos en efectivo por cuota diaria	
.....	PAG. 29
2.1.2 Gratificaciones.....	PAG. 28
2.1.3 Habitación.....	PAG. 29
2.1.5 Primas.....	PAG. 30
2.1.6 Comisiones.....	PAG. 31
2.1.7 Prestaciones en especie.....	PAG. 32
2.1.8 Prestaciones en efectivo.....	PAG. 33
2.2 No quedan comprendidos en el salario las aportaciones de INFONAVIT, y pago de vacaciones	
.....	PAG. 33
2.3 Los Viáticos no forman parte del salario	
.....	PAG. 35
2.4 Viáticos y Gastos de representación, no forman parte del salario	PAG. 36

CAPITULO TRES

3.1	Antecedentes del salario mínimo	PAG. 37
3.2	Conceptos de salario mínimo	PAG. 39
3.3	Concepto de salario mínimo profesional	PAG. 40
3.4	Probanza del salario en juicio laboral	PAG. 41
3.5	Sanción al patrón, cuando no cumple con el pago del salario mínimo.	PAG. 42
3.6	Salario mínimo especial, trabajadores de Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares	PAG. 43

CAPITULO CUATRO

4.1	Comisión Nacional de salarios mínimos....	PAG. 45
4.2	Las comisiones consultivas, antecedentes, estructura	PAG. 47
4.3	Quienes pueden solicitar la revisión de los salarios mínimos profesionales	PAG. 48
4.4	Periodo de Vigencia de los salarios mínimos	PAG. 50

CAPITULO CINCO

5.1	Normas protectoras y privilegios del salario	PAG. 52
-----	---	---------

CAPITULO SEIS

6.1 Antecedentes de la embargabilidad del Salario	PAG. 75
6.2 Cancelación de deudas a los trabajadores	PAG. 77
6.3 Protección legal al salario.....	PAG 78
6.4 Protección constitucional al salario mínimo	PAG. 82
6.5 Que disposiciones legales en nuestro país permiten el embargo al salario de un trabajador	PAG. 83

CONCLUSIONES

Breve Historia Laboral	PAG. 86
Análisis a la protección Constitucional del salario	PAG. 88
Análisis a la protección legal del salario	PAG. 89
Comentario a los Códigos de procedimientos-civiles de los diferentes Estados de la república Mexicana respecto a la embargabilidad del salario	PAG. 91
Propuesta	PAG. 96

PROLOGO

Las Leyes Laborales de nuestro país se formaron como consecuencia lógica por la injusticia, malos tratos, y el excedente abuso que sufrían en general los trabajadores mexicanos, por la parte patronal que muchas veces la conformaban extranjeros, desencadenando la revolución que sufrió nuestro país en el año de 1910.

En la exposición de motivos del H. Congreso del año de 1931, se dislumbra la apremiante necesidad de proteger a los trabajadores de México de tantas injusticias que se estaban dando en ese tiempo otorgándoles a estos innumerables derechos, y facultades que podían ejercer en contra del patrón, esto como consecuencia de la ignorancia y atraso que sufrían los trabajadores en nuestro país.

La situación que viven nuestros trabajadores Mexicanos es muy diferente a la situación que tenían los trabajadores a principios de siglo, en la actualidad la mayoría de los obreros acuden a resolver sus problemas ante la imagen inmejorable de derechos laborales del sindicato, se ha reducido en gran medida el analfabetismo de los obreros y campesinos.

ante el gran desarrollo económico y cultural que ha tenido nuestro país en las ultimas décadas, notamos un gran cambio en nuestras leyes laborales, a pesar de ser una de las ramas mas jóvenes de nuestro país, muchos países las toman de ejemplo para concretizar sus leyes laborales, en ese sentido nuestra ley Federal del trabajo ha tomado como base de nuestro derecho el principio de igualdad de las partes, pero este principio se ve fraccionado al permitir el embargo a los excedentes del salario mínimo o cualquiera de sus formas que

integran a dicho salario, no podemos decir que en México nuestro salario mínimo esta protegido por las leyes mexicanas, por que son estas mismas quien quebrantan tal disposición constitucional, al dejar al arbitrio de una jurisprudencia bastante añejada y sin actualizar la mejor defensa que tiene nuestro salario mínimo.

INTRODUCCION

La presente tesis, tiene como finalidad principal divulgar los principios protectores del derecho laboral, que como ya sabemos es la base de una lucha inalcanzable entre patrón y trabajador, y esto únicamente nos lleva a fortalecer todavía más nuestro creciente y muy joven derecho laboral Mexicano, siempre respetando las obras laborales de conocidos maestros en este campo, y propiciando un poco la polémica que despertaba a principios de siglo y que sigue propiciando el tema del embargo del salario de los trabajadores; en nuestro muy particular punto de vista esta obra es solo una secuencia de innumerables ponencias acerca de este controvertido tema.

En la presente tesis, se tratarán los problemas con la mayor objetividad posible, tratando de ser realistas en el estudio de los fenómenos sociales en nuestro medio y sin adoptar postura alguna política, simplemente de abogado, de imparcialidad, de equilibrio.

Si aquellos para quienes he escrito desprende alguna enseñanza que pudiera serles útil o se interesan en las normas protectoras del derecho del trabajo, en forma tal que posteriormente que profundicen en esta rama del derecho, la presente tesis habrá cumplido su propósito.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

En subsecuentes párrafos explicare brevemente como nació nuestro derecho laboral mexicano, y su desarrollo hasta nuestros días, esto nos servirá para obtener un panorama más amplio de la Historia del derecho laboral, que luego individualizaremos sobre temas específicos que se trataran a lo largo de los capítulos siguientes:

Los primeros antecedentes que encontramos en el derecho laboral arrancan en la Época de la Colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha, ya que como un elemento de la relación laboral del trabajo encontramos la subordinación previo el consentimiento de las partes, o caso ¿ se puede hacer trabajar a una persona a la fuerza ?; también encontramos en esta época otros antecedentes laborales como las leyes de Indias, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes, hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección, en el trabajo, a las mujeres y a los niños, pero el espíritu en que se basan dichas leyes, son el cristianismo, y el humanitarismo de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a

nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos,

Después del movimiento Insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación del trabajo propiamente tal.

El liberalismo Europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del Estado, deja por si mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4º y 5º de la comentada Constitución, que obedece a las mismas tendencias.

En esa época nace a la Luz del Derecho el Código Civil, y los primeros contratos del trabajo se regían por dicho Código, y las leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas,

En los primeros años de este siglo se registran algunos movimientos que llaman la atención, como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Cananea, A pesar de que ya ha

transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con tendencia marcadamente extremista, se ha pretendido hacer, de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social, y por otro analizando el fenómeno social a la luz de las leyes, y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del Gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la ley, Cualquiera que haya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicios de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por más de un cuarto de siglo.

La Revolución de 1910 nació como un movimiento esencialmente político, Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz, se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero, El campesino si fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el sur, al grito de " tierra y libertad " el señor Madero aspiró hacer presidente de México y lo obtuvo, pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la

presidencia se iniciara cualquier estudio o alguna iniciativa sobre la legislación laboral.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales, En la Federación también se elaboran proyectos como el de Zubaran, de 1915 pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la Asamblea Constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123, los legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, alguno de ellos por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado, en nuestra patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

Conviene recalcar en este punto, que la Constitución Mexicana fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporo cuestiones del Derecho del trabajo, dentro de su texto, se expidió dos años después.

Las leyes sobre este apasionante tema en otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de constitucionales.

Doctrinariamente se había avanzado bastante para esa época, pues desde fines del siglo XIX ya los tratadistas de Francia o Inglaterra, así como en la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización, en busca de Fórmulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose.

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa, De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del trabajo, al ser titular del trabajador, debe de negar toda protección al empresario, Tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en la misma constitución y, posteriormente, en la ley Federal del Trabajo, preceptos que preconizan, garantías para el patrón, es bien en bien de funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a estos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido, en el logro de este equilibrio de intereses se ha desarrollado

principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del derecho, y los vaivenes de nuestra vida política han llevado a buscar interpretaciones de las leyes obreras por los tribunales del trabajo, y por el más alto tribunal del país. que en múltiples ocasiones han resultado contradictorias entre sí.

Los Hombres aún teniendo el caracter de juzgadores, no pueden superar sus limitaciones ni las pasiones que los arrollan en un momento dado, Solamente la serenidad que se obtiene al transcurrir el tiempo, permite a los hombre, en lo individual, como a los pueblos en lo colectivo, aquilatar debidamente los hechos, para proseguir en la búsqueda de la justicia y poder dar a cada quien lo que le corresponde.

Parece advertirse en los últimos años un intento de buscar con mayor sinceridad un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales. parece que se trata de reconocer los derechos de ambos factores para no aniquilar a ninguno de ellos. todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patrones entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresista, en un México Unido y que las autoridades, sin temor a los calificativos que pudieran aplicarles los elementos extremistas, piensen en México y solo en México, para impartir una verdadera justicia.

Hace algunas décadas todavía escuchábamos cómo se enconaba la lucha, pensando en sostener a toda costa, los derechos que se atribuían al trabajador o aquellos que sostenía el patrón, En esa contienda no se pensaba en un elemento de la mayor importancia y que siempre quedaba como víctima, cualquiera que fuera el triunfador, hoy a cobrado un valor imponderable ese tercer elemento a que nos venimos refiriendo, y lo mismo en México que en otras partes del mundo, se ha llevado a los primeros planos para destacarlo todavía con mucha mayor preocupación que a cualquiera de los contendientes. Este elemento es el público consumidor de bienes y servicios, El público que forma la inmensa mayoría de la sociedad en que vivimos, cuyo intereses debe tutelar el Estado, sobre los de las partes, sean estas trabajadores o patrones.

El derecho laboral moderno se divide en tres según el Lic. Euquerio Guerrero 1, aun siendo un todo en su conjunto, se divide en tres partes fundamentales para su estudio:

Derecho Individual

Derecho Colectivo

Derecho Procesal

1 EUQUERIO GUERREO MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA S.A. SEGUNDA EDICION, MÉXICO 1983

Derecho Individual del Trabajo.- considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos. pudiéramos decir que, aislando aun trabajador, teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro del trabajo, En la misma forma, tomaremos también a un patrón, como sujeto aislado, para considerar toda esta serie de fenómenos en relación con sus trabajadores.

El Derecho Colectivo.- Estudia los Fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan.

El Derecho Procesal.- por último, indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

1.2 TRABAJADOR, SU NATURALEZA JURIDICA, Y SU CONCEPTO

" Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado " este concepto se desprende de la exposición de motivos del artículo 8º, de la ley de 1970, en donde basta que se de uno de los principales elementos de la relación de trabajo que es " la subordinación " (1).

a diferencia de la antigua ley contractualista de 1931, que mencionaba lo siguiente en su artículo 3º " Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo," en donde era necesario estar sujeto a un contrato de trabajo ya sea individual o colectivo.

El artículo 8º de la ley vigente emplea la expresión persona física de lo que se desprende que no puede considerarse trabajador a una persona jurídica o moral según la terminología de esta ley, lo que implica, como observa atinadamente Mario de la Cueva la prohibición del trabajo de equipo, que viene a ser en realidad un subpatrón que explota

1 BELTRAN LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA QUINTA EDICIÓN EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO 1992 PAG. 48

a los trabajadores también es muy importante la supresión en el precepto actual del término " en virtud de un contrato de trabajo ", siendo suficiente para la calificación de trabajador la prestación de un " trabajo personal subordinado" ya que de este modo opera con plena legitimación la teoría de relación del trabajo que se manifiesta " cualquiera que sea el acto que le da origen "conforme al artículo 20 de la propia ley, es decir independientemente de que haya o no un

contrato formal de trabajo. Esto se refleja en la aplicación del régimen jurídico de la ley laboral a toda prestación de trabajo personal subordinado y retribuido, descartando simulaciones que pretendan darle a esta situación de hecho un carácter personal distinto, para eludir las responsabilidades laborales.

1.3 TRABAJADOR DE CONFIANZA, ANTECEDENTES, CONCEPTO.

La antigua ley de 1931, fue la primera en utilizar el termino empleado de confianza, consecuentemente la nueva ley adopta este mismo concepto y lo cambia por " Trabajador de confianza ", exponiendo los legisladores que no tenia mayor importancia el cambio de concepto, ya que empleado y

Beltran (2) De nueva cuenta la anterior ley de 1931, no contenía un concepto preciso de lo que es empleado de confianza, vagamente lo mencionaba en los artículos 48 y 136 fracción X, diciendo en el primero de ellos, que serían las personas encargadas de ejecutar trabajos personales del patrono dentro de la empresa.

La fracción X del artículo 126, igualaba a los trabajadores de confianza con las personas encargadas de desempeñar puestos de dirección, fiscalización, o vigilancia.

Esto trajo como consecuencia que en el Apéndice al semanario judicial e la Federación, aparece como ejecutoria, señalando que los trabajadores de confianza, son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en una de las obligaciones de éste".

Así que los legisladores ampliaron años después el concepto de trabajador de confianza diciendo que " Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la

(2) Lic. JUAN B. CLIMENT BELTRAN LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA QUINTA EDICIÓN EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO 1992 PAG. 48

empresa o establecimiento.

finalmente el artículo 9º nos define lo que es trabajador de confianza diciendo " la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto"

en relación al artículo 11 de la ley Federal del trabajo desprendiéndose de ambos preceptos dos elementos esenciales: el primero señala que esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador contra simulaciones, de tal manera si sus servicios no corresponden a este carácter, no deben ser considerados como de confianza aun cuando se les denomine como tales, el segundo se refiere al concepto de representante del patrón.

El artículo 9º distingue perfectamente dos clases de trabajadores de confianza, el primero de ellos el que tiene funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, cuando tengan carácter general, esto es, excluyéndose de esa categoría las funciones que abarcan aspectos parciales de la empresa; y las que se relacionan

con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Un ejemplo del primer trabajador de confianza que se menciona sería el trabajador que ocupa un puesto normalmente alto llamándonos algunas empresas gerentes, directores etc. y la segunda clase de trabajador de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que, frecuentemente, no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de las mismas, por ello, es injusto e incongruente considerar, en la misma regla de excepción, a estas dos clases de trabajadores de menores ingresos deben de tener una protección especial y distinta de los altos empleados.

1.4 CONCEPTO DE PATRÓN

La ley de 1970 en su artículo 10º, señala que " patrón es toda persona física o jurídica, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, " quedando de manifiesto que no es necesario un contrato laboral, para que exista tal relación jurídica, basta únicamente que se de la subordinación como elemento de existencia de dicha relación laboral.

1.5 CONCEPTO DE TRABAJO

El trabajo es toda actividad humana, independientemente 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/o intelectual aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto, opinión que compartimos con el Dr. Miguel Borrel Navarro (3)

El diccionario de la Real Academia Española, nos dice entre las múltiples acepciones que le da a ese vocablo que trabajo se usa en contraposición a capital y que " es esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio

Este precepto laboral no contiene alguna distinción o preferencia entre la actividad intelectual o material, en caso contrario se rompería uno de los principales objetivos

(3) DR. MIGUEL BORREL NAVARRO, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TERCERA EDICIÓN, EDITORIAL SISTA S.A DE C.V. PAG. 61

de la nueva ley laboral que es la " igualdad de las partes ".

1.6 SALARIO, ANTECEDENTES, DEFINICIÓN ETIMOLÓGICA, CONCEPTO.

Para comprender el origen de la palabra salario en seguida trataremos de explicarlo :

Salario proviene del latín y de la palabra Sal, " Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" esta definición la encontramos en la propia ley laboral en su artículo 82

Al salario debe considerársele como una contra prestación por un servicio; ya que es un derecho constitucional, que al prestar el trabajador sus servicios se hace acreedor al pago respectivo, y nunca antes de iniciar la relación laboral; a diferencia de varios autores en los que encontramos al Dr. Miguel Borrell Navarro (4), el cual considera al salario como un instrumento de justicia social.

Salario.- que es la contra prestación que recibe el trabajador por su trabajo, se considera por destacados doctrinistas laborales como instrumentos de distribución de

(4) ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
DR. MIGUEL MIGUEL BORRELL NAVARRO, TERCERA EDICIÓN, EDITORIAL SISTA S.A DE
C.V. PAG. 93

La riqueza y de justicia social, en lo que encontramos a los siguientes expositores como Carlos Max, Adam Smit, y otros distinguidos autores mexicanos como Mario de la Cueva (5) y el Dr. Miguel Borrell Navarro (6)

Este nuevo concepto de salario tiene diferentes alcances en estos aspectos fundamentales a) no se limita al salario contractual, estático, que puede inmovilizarse dentro de la estipulación formal, sino que atiende al salario real, dinámico, que emerge de la relación del trabajo; b) el salario se desdobra en dos dimensiones una el salario estricto como contra prestación de los servicios prestados, que se agota en el pago inmediato de la percepción asignada: la otra reflejada en la siguiente tesis de jurisprudencia entraña un concepto más amplio que comprende, además de esa prestación principal " todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador" (Apéndice al semanario judicial, Noviembre 1965.5ª parte, pag. 143) En dichas tesis, que quedaría, que quedaría actualizada si substituímos contrato de trabajo por relación de trabajo, se reflexiona el concepto de salario contenido en el artículo 82, para adoptar, como consecuencia del

(5) ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO DR. MIGUEL MIGUEL BORRELL NAVARRO, TERCERA EDICIÓN, EDITORIAL SISTA S.A DE C.V. PAG. 93

(6) EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO MARIO DE LA CUEVA PRIMER TOMO EDITORIAL PORRUA S.A. PAG. 263

propio precepto, su aceptación cabal: " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, incluyendo todas las prestaciones derivadas de la relación del trabajo."

La constitución de la República en su artículo 5 prescribe que: " nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución ", y la Ley laboral del trabajo en su artículo 3, dispone entre otras cosas, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Explicaremos más adelante, como se integra el salario y quien fija los salarios mínimos en nuestro país, pero lo que es un hecho es que con el salario mínimo no se puede tener un nivel económico decoroso, en la realidad ha quedado como otra buena intención de la Ley laboral a nuestros trabajadores.

La ley laboral se refiere al salario en cincuenta y siete artículos, entre los que resaltan, los que señalan que el salario puede ser fijo, variable, mixto, y cuyo importe en efectivo, debe pagarse en moneda de curso legal, en la práctica algunas veces no se da, ya que hay empresas en la frontera con el vecino país del Norte que pagan a sus

trabajadores en dólares, moneda que lógicamente prefieren los trabajadores.

1.7 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO

el valor Ético y jurídico de la idea y su influencia general en el derecho del trabajo, para concluir que los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben de extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, el precepto antes señalado lo encontramos en el artículo 123 fracción VII, que dice trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, el correlativo de la constitución de 1931, artículo 86 mencionaba, " Trabajo igual desempeñado en puesto, jornada, y condiciones de eficiencia también iguales " disposición que recogió el art. 86 de la actual Ley Federal del trabajo.

El concepto de trabajo igual : La suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia firme en el Apéndice al semanario judicial de la Federación, México, 1965, quinta época, pag. 150, aclarando que las normas constitucionales y legales no pueden referirse, a la denominación de que se dé al puesto, sino que " Corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado ", en otra tesis

que forma también jurisprudencia (7) se fijo un concepto más preciso acerca de la igualdad del trabajo con el salario, a cuyo efecto mencionó " igualdad de condiciones, de calidad cantidad y jornada. " finalmente en una tercera tesis (misma obra pag. 151) el tribuna empleó los términos "reconocida igualdad de condiciones y eficacia ", En la primera tesis, la corte hace una perfecta aclaración, al decir que la constitución no se refiere con eso al decir que, el salario debe corresponder al puesto que se ocupa, aunque bien suena lógico pensar que entre más importante sea el puesto que el trabajador desempeña tiene derecho a recibir un mejor salario, pero esto se puede aprovechar por la parte patronal, al crear puestos de la misma jerarquía y pagarles a todos sus trabajadores el mismo sueldo, por este concepto la tesis jurisprudencial no se refiere al nombre del puesto que se ocupa por el trabajador, sino a la responsabilidad y capacidad que debe de tener el empleado.

1.8 ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR CUANDO SU SALARIO NO CORRESPONDE AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA

Debe de denunciar esta situación ante la correspondiente junta ya sea local o Federal, y hacer una relación sucinta de las actividades y por consiguiente de las

(7) APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN MÉXICO 1965, QUINTA ÉPOCA OBRA CITADA PAG. 110

responsabilidades que desempeña el trabajador, haciendo uso de " la acción de igualdad de salario por trabajo igual " con el fin de que la junta analice y haga una correcta interpretación de las actividades laborales.

ahora bien, si la junta resuelve en radicar la demanda del trabajador por la vía antes mencionada, el trabajador o su apoderado legal se enfrenta a una difícil situación, probar que realiza el trabajador las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, de calidad, eficiencia y jornada, que aquel trabajador de categoría superior con

con el que pretenda su nivelación, " ya que anexa la jurisprudencia la carga de la prueba en esta situación la tendrá siempre el trabajador aspirante a la nivelación ".

1.9 DIFERENTES CLASES DE SALARIO

SALARIO REMUNERADOR

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario debe ser remunerador, vocablo que ni la doctrina o los tratadistas laborales han podido ponerse de acuerdo sobre su alcance o significado jurídico.

Por remunerador debemos de entender de acuerdo con lo dispuesto por la ley del Trabajo, que es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos.

1.10 INTERPRETACIÓN DEL SALARIO REMUNERADOR

Los trabajadores al no prestar sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente sino por unas cuantas horas de ellas, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado (8).

De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, las juntas de conciliación y arbitraje tiene la facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sean a su juicio remunerador, y el hecho de que un trabajador demande señalando el importe de la misma, esto, no imposibilita a las juntas para fijar una mayor, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario

(8) JURISPRUDENCIA 1917 - 1988 APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN SEGUNDA PARTE SALAS Y TESIS COMUNES VOLÚMENES V - VI México 1989 Pag. 2771

voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideran remunerador.

¿ QUE DEBE DE HACER EL TRABAJADOR, CUANDO EL SALARIO NO ES REMUNERADOR ?

El salario debe de corresponder en gran parte a la misma intensidad y calidad del servicio que se esta prestando, y puede ser peticionada en los términos del artículo 57 de la Ley federal del Trabajo, solicitando dicha modificación al salario inferior.

Un trabajador individualmente considerado no puede deducir una acción para que la junta le fije un salario remunerador, cuando existe un contrato colectivo, pues su pretensión lleva implícita la modificación del contrato colectivo que de manera general asigna a cada categoría el salario correspondiente, por lo que una acción de tal naturaleza tiene carácter colectivo, y solo puede ser ejercitada por el sindicato, como parte contratante según lo corrobora la tesis de jurisprudencia número 29, visible en la pag. 43 quinta parte, del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. (9) El salario se puede establecer de diferentes maneras, siempre que estén de acuerdo Trabajador y Patrón. aunque la ley sólo establezca cuatro formas :

(9) JURIDPRUDENCIA 1917 - 1988 APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION SEGUNDA PARTE SALAS Y TESIS COMUNES VOLUMENES V - VI México 1989 Pag. 2771

SALARIO MIXTO

El percibido parte en dinero y parte en especie o derechos por el trabajador; como en el servicio domestico, donde es lo más frecuente que se reciba alimento y habitación, y en los porteros donde la casa gratis es obligatoria.

SALARIO MÓVIL

El que por ley o pacto esta sujeto a alteraciones paralelas al nivel de vida y régimen de producción de la empresa, Suele traducirse en cambios de acuerdo con el tanto por ciento en que se estiman modificados el mercado o los artículos de primera necesidad desde la entrega en vigor de los salarios primeros, En otro sentido cabe afirmar que todos los salarios son móviles, por los cambios que sufren en razón de las conquistas de los trabajadores, por ascenso en las empresas, antigüedad y causas varias.

POR UNIDAD DE TIEMPO

La principal forma del salario en el mundo capitalista es por unidad de tiempo, ya sea cobrando el trabajador por hora, como se acostumbra en los Estados Unidos, Inglaterra, y

Francia, o por día, semana, quincena, o hasta mensualmente como es típico de algunos Países Latinoamericanos.

Según el artículo 58 de la Ley laboral; Trabajo por unidad de tiempo es cuando el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo

POR UNIDAD DE OBRA

Salario por unidad de Obra es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador

En el segundo párrafo del Artículo 83 señala que cuando el salario se fija por unidad de Obra además de especificarse la naturaleza de está, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El trabajo por unidad de Obra ha creado diversas críticas, en las que encontramos a Adam Smith, en su máxima obra " La

riqueza de las Naciones " en que afirma que es agotador y perturba la salud, y otros exponentes como lo es Max, en donde explica que este sistema se presta a que el patrón cometa abusos explotando a los trabajadores.

sin embargo este sistema por unidad de Obra, permite al trabajador en una jornada de ocho horas saber si obtiene una cantidad de dinero equivalente al mínimo, o si el salario que percibe es remunerador en términos del artículo 85 de la Ley laboral.

POR COMISIÓN

Salario por comisión es aquel en el que la retribución, se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados en el mercado por el trabajador

La ley Laboral en su artículo 286 prescribe que salario por comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancías vendida o colocada, sobre el pago inicial o los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

haciendo la aclaración que no puede considerarse como una operación de venta, al " pedido tomado " ya que para ello se

requiere que se hayan cumplido los requisitos que marca el artículo 374 del Código de Comercio que reza :

" cuando el Objeto de las Compraventas sea mercancías que no hayan sido vistas por el comprador, ni pueden clasificarse por calidad determinada conocida en el comercio, el contrato no se tendrá por perfeccionado mientras el comprador no la examine y acepte "

PRECIO ALZADO

Salario a precio alzado es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone a ejecutar

Es una combinación entre el salario por unidad de tiempo y de unidad de Obra, del primero por que se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe de concluir aún determinado número de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo; porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.

SALARIO NOMINAL Y REAL

Otra clasificación del salario se encuentra en la realidad de la economía mexicana dividiéndolos en salario nominal y salario real. el primero consiste en lo que efectivamente recibe el trabajador, la cantidad que se estipula en el contrato ya sea individual o colectivo del trabajo, y el salario real es el verdadero poder adquisitivo del salario, o sea lo que se puede comprar con el salario del trabajador.

La situación por la que atraviesa la economía de nuestro país, ha dejado de manifiesto, que cada vez es menor el poder adquisitivo que tiene los asalariados.

2.1 ¿ COMO SE INTEGRA EL SALARIO ?

Al salario integrado también se le conoce como salario base, que es el salario constituido por todas las prestaciones y retribuciones del trabajador, y que sirve para fijar las indemnizaciones del trabajador en el momento que se pretenda despedir o separar voluntariamente de la fuente de trabajo.

El salario esta integrado por lo siguiente:

LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA

esto es, la percepción diaria y en moneda de curso legal, que recibe un trabajador por desempeñar su trabajo; en otras palabras cualquier cantidad en efectivo que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

GRATIFICACIONES

Definición que nos proporciona el Lic. Javier Guiza Alday (1) (Lat. Gratificatio, de Gratus: Grato) Recompensa pecuniaria por un servicio eventual o por una prestación extraordinaria, remuneración fija por el desempeño de

(1) Diccionario de Legislación y Jurisprudencia concordado, Francisco Javier Guiza Alday, Editorial Orlando Cárdenas S.A. de C.V. Primera Edición México 1995. Pag. 378

ciertos servicios o cargos, sin el carácter de sueldo y compatible de este, aún cuando sea del estado, paga extraordinaria.

como lo pueden ser las llamadas Propinas : por disposición expresa del artículo 346 del Código laboral, a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares, gasolineras, y otros análogos, se les considera la propina como parte del salario, sin que pueda el patrón reservarse ni tener participación alguna en ellas prescribiendo el artículo 347 que si no se señala en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumaciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base, para el pago de cualquier indemnización, formando parte esa percepción, del salario integrado al que se refiere el artículo 84, de la ley laboral.

HABITACIÓN

Si se pacta en el contrato colectivo o individual de trabajo, que el patrón se verá obligado a cubrir ya sea la renta o proporcionar habitación a dichos trabajadores, entonces esa renta o los medios para proporcionarles habitación a sus empleados, serán parte integral de su

salario y los trabajadores podrán hacer valida dicha disposición a la parte patronal, por medio de la autoridad laboral que corresponda.

PRIMAS

El concepto de prima que según el Lic. Guiza Alday dice (2) (LAT. PRIMA: Primera) premio otorgado por el gobierno para fomentar la exportación o la importación, sobre sueldo que se concede a los trabajadores a lograr una producción por encima de la señalada.

muchas empresas acostumbran como forma de incentivos a sus empleados, darles parte de las ganancias liquidas que obtienen por acrecentar en mayor proporción sus ventas.

COMISIONES

Las comisiones se dan, cuando por la venta de algún bien o servicio, se da una participación en especifico y determinada al trabajador, esto se obtiene del acuerdo al que se llega entre trabajador y patrón pactando un porcentaje o cantidad cierta, de manera tal que el

2 Diccionario de Legislación y Jurisprudencia concordado, Francisco Javier Guiza Alday, Editorial Orlando Cárdenas S.A de C.V. Primera Edición México 1995. Pag. 689

realizarse una venta del bien o servicio ya se sabe cuanto le corresponde al trabajador.

PRESTACIONES EN ESPECIE

El Dr. Mario de la Cueva (3) define a las prestaciones en especie de la siguiente manera: El que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

La mayoría de las empresas del ramo industrial acostumbran darles a sus trabajadores bales de despensa y hacerlos efectivos en un determinado centro comercial, ó hacerles bales de descuento a sus empleados en los bienes o servicios que ofrece la misma empresa en que trabajan.

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

3 Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México 1993, Décima Tercera Edición, Tomo I, pag. 298

PRESTACIONES EN EFECTIVO

Los trabajadores podrán tener derecho de solicitar un préstamo, si así lo estipula el contrato laboral ya sea individual o colectivo; por ejemplo, para uso de Construcción-habitación, o adquirir algún bien mueble etc. gozando de un interés muy bajo, y pagándolo con su trabajo, siempre y cuando se respeten los requisitos que señala el artículo 110 de la Ley laboral. El Dr. Mario de la Cueva (4) nos ofrece el siguiente concepto, Prestaciones en efectivo consiste en una suma determinada, de moneda de curso legal.

Además se considera también, como parte integral del salario las percepciones por cualquier otro concepto, bales de gasolina, renta de vehículo, alimentos, en fin todo lo que contribuye a la integración del salario de los trabajadores.

2.2 NO QUEDAN COMPRENDIDOS EN EL SALARIO LAS APORTACIONES DE PAGO DE INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES

De acuerdo al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo del año de 1970, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones,

4 MARIO DE LA CUEVA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1993, DECIMA TERCERA EDICION, TOMO Y. PAG. 298

habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, 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 de cuantificarse 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 las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es mas de lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación del 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 higiénicas para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos (5)

2.3 LOS VIÁTICOS NO FORMAN PARTE DEL SALARIO

Es cierto que la ley Federal del trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no solo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier 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 su residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contra prestación, 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 residencia.(6)

2.4 VIÁTICOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN NO FORMAN PARTE DEL SALARIO

Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados, sino una derogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha pagado las erogaciones respectivas (7).

7 JURISPRUDENCIA 1917-1988 APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN SEGUNDA PARTE SALA Y TESIS COMUNES VOLUMEN V Y VI MÉXICO 1989 PAG. 2767, 2768

3.1 ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO

Países como Australia y Nueva Zelanda, fueron los pioneros en legislar al Salario mínimo en la edad contemporánea, esto sirve como fundamento al general Salvador Alvarado, en el Estado de Yucatán, exaltando esa idea, en la Creación del Derecho Mexicano del Trabajo en el apartado: La Declaración de Derechos Sociales de 1917, acuñada la idea en las fracciones VI y IX. del artículo 123.

En la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 99 decía:

" Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario."

Es importante resaltar que la comisión de salarios mínimos creada en 1932, para vigilar su funcionamiento. dictó varias resoluciones en las que manifestó " que el salario mínimo a que se refiere el artículo 99 de la ley del

trabajo no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe de tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia"

Fue entonces en el año de 1961 cuando el Presidente López mateos lanzó una iniciativa aprobada en el año de 1962, en donde mencionaba la necesidad de crear salarios mínimos profesionales y salarios mínimos del campo, además los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrara en la misma forma prevista por las comisiones regionales.

La reforma de la fracción VI del artículo 123 Apartado " A " corresponde a las reformas publicadas en el diario oficial del 23 de Diciembre de 1986, en virtud del cual se simplifica el procedimiento para fijar los salarios mínimos, asumiendo esta función completamente la Comisión Nacional de Salarios mínimos, y quedando suprimidas las 67 comisiones Regionales que existían.

En cuanto a los salarios mínimos generales, se sustituye el concepto de " Zonas económicas " anterior, aplicándose el

de " áreas Geográficas ". y además se elimina la diferencia entre el salario mínimo general de los trabajadores urbanos y el de los trabajadores del campo, por lo que ambos se regirán por el mismo salario mínimo.

3.2 CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO

El concepto de salario mínimo que nos ofrece la Ley Laboral del Trabajo es el siguiente " Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. " esta definición la podemos encontrar en el artículo 90 de la ley en comento.

Agrega la ley que el Salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

actualmente existen dos clases de salarios mínimos generales, referidos a todos los trabajadores no calificados, los que pueden comprender una o varias áreas geográficas, o entidades federativas y los salarios profesionales.

La principal diferencia la encontramos; en que los salarios mínimos generales son la base, mientras que los salarios mínimos profesionales se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su destreza de salario mínimo. por lo que las normas de constitución y de ley se aplican por igual a las dos formas.

3.3 CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

Salario mínimo profesional es aquel cuya cuantía es superior a la del mínimo general, y que esta referido a trabajos, u oficios específicos, cuya realización requiere de alguna preparación. estudio o experiencia determinada, podemos encontrar su fundamento legal en la fracción VI del artículo 123 constitucional.

En los que comprende, a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios, o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos profesionales, según la resolución de la comisión Nacional de salarios mínimos, comprenden 86 profesiones, oficios o trabajos especiales, un ejemplo de

las profesiones supeditadas al salario mínimo profesional se encuentran las de albañil, carpintero, cocinero de restaurante, fonda y hoteles, ayudante de contador, costurero en talleres o fabricas, chofer, ebanista, electricista, enfermero hojalatero, joyero y mecanógrafo, peinador, pintor, plomero, soldador, carnicero, y tapicero

Yo considero que al establecer el salario mínimo profesional se tiende a estimular el interés y la superación del trabajador por lograr mayor destreza, capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo, arte, oficio o profesión, anteriormente se prestaba a la explotación del trabajador al pagarle únicamente el salario general, por una actividad que no podía realizar cualquier persona, ya que se necesitaba un conocimiento o practica especial en el trabajo requerido..

3.4 LA PROBANZA DE LA CUANTÍA DEL SALARIO EN UN JUICIO LABORAL

En cualquier controversia laboral, la probanza de la cuantía del salario y de su pago, según la suprema Corte de Justicia de la Nación, corresponde al patrón, pues considera ese alto organismo judicial, que este es quien tiene los elementos probatorios, necesarios para ello, como

recibos, nominas, listas de raya, y demás documentos y constancias que tiene la obligación de conservar.

3.5 SANCIÓN AL PATRÓN QUE NO CUMPLE CON EL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO.

las sanciones a que se hace acreedor el patrón que no cumple con el pago del salario mínimo, se encuentran perfectamente señaladas tanto en la ley Federal del Trabajo como en el Código penal, y por tanto, podrán ser estas sanciones de naturaleza laboral o de naturaleza penal.

Por lo tanto el trabajador que no se le pague la cantidad que dice la ley, es tenor de dos acciones tanto de índole laboral como penal,

a) Laboral : consistente en la rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón, pago de las indemnizaciones y demás prestaciones a que tiene derecho de acuerdo a la ley de la materia, y los contratos individual o colectivos de trabajo.

b) Penal : que podrá presentar ante la agencia del ministerios público del lugar del domicilio de la empresa,

penalmente se encuentra protegido por los artículos 386, 387 fracción XVII del Código penal para el D.F., tipificándose el delito de fraude.

Considero criticable que la vigente ley federal del trabajo expresamente establece las sanciones a que se hacen acreedores los patronos que no pagan el salario mínimo general (artículos 1003, y 1004 L.F.T.) refiriéndose dicha ley al salario mínimo general, y se olvida de proteger en igual forma al salario mínimo profesional, el cuál es de imperativa importancia proteger, ya que en la practica es más común que a un trabajador se le cubra el mínimo, que pagarle a una persona que tenga conocimiento o practica en alguna labor especializada, el salario mínimo profesional.

3.6 SALARIO MÍNIMO ESPECIAL, TRABAJADORES DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

Cuando la junta considera que la cuantificación de la condena se hace con base en el salario mínimo general vigente en la zona y en la época del conflicto, tal consideración es errónea si se trata de trabajadores de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares que en su demanda laboral omiten precisar el monto del salario que

vinieron percibiendo, ya que, el salario mínimo aplicable no es el salario mínimo general, sino el salario mínimo especial establecido en el reglamento de trabajo relativo a dichas instituciones (1).

1 JURISPRUDENCIA 1917- 1988 APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN SEGUNDA PARTE SALAS Y TESIS COMUNES Volúmenes V - VI México 1989 Pag. 2769

4.1 .- COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Esta importante institución tiene su fundamento en el inciso VI del apartado A del artículo 123 Constitucional el cuál decía en su último párrafo " Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales ". en las reformas de 1988, son suprimidas las comisiones regionales y son creadas las comisiones consultivas, las cuales estarán a cargo del presidente de la comisión nacional, el cuál establecerá las bases para su organización y funcionamiento.

La Comisión nacional de salarios mínimos, tiene la importante labor de establecer los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional, recordando que antes de la reforma del 21 Enero de 1988 existían Zonas económicas, las cuales a partir de dicha reforma fueron sustituidas por zonas geográficas, y suprimiendo los salarios de los trabajadores del campo.

Los salarios mínimos deben realizarse cada año, y una vez fijados pueden modificarse si se presentara alguna crisis económica en nuestro país,

La Comisión nacional de salarios mínimos esta integrada por :

a) un presidente que es nombrado por el Presidente de la República,

b) un consejo de representantes de los trabajadores.- que esta integrado por un presidente que es el mismo de la Comisión Nacional, dos asesores nombrados por el secretario del trabajo, los cuales tienen funciones únicamente de informadores y los representantes de los trabajadores sindicalizados los cuales no podrán exceder de quince, ni ser inferiores a cinco,

c) Representantes de los patrones.- Los cuales tendrán igual número que los trabajadores sindicalizados, además las funciones de ambos representantes duraran cuatro años y deberán estar totalmente integrados a más tardar el primero de julio de cada año. en caso contrario que los diferentes sindicatos tanto de trabajadores como de patrones, no designen a sus representantes en el termino señalado por la ley, lo hará la secretaria del Trabajo.

d) y por una Dirección Técnica, que se integra por un director y los asesores técnicos que serán nombrados por la secretaria del trabajo. teniendo un número igual que los representantes de los trabajadores y patrones, además gozarán de un salario pagado por dicha secretaria con cargo al presupuesto de egresos de la nación.

4.2 .- LAS COMISIONES CONSULTIVAS, ANTECEDENTES, ESTRUCTURA

Las comisiones regionales después de la reforma de 1988, son suprimidas y se eran las comisiones de consultivas las cuales estan formadas por un presidente, con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. que no podrán ser nunca mayor de cinco ni menor que tres, con un secretario técnico y especialista que se crea conveniente.

Las obligaciones de estas comisiones consultivas, es practicar todas las investigaciones que se estime necesarias para cumplir sus objetivos, solicitar informes y opiniones de las organizaciones obrero patronales, y emitir los informes y recomendaciones que considere pertinentes.

4.3 .- QUIENES PUEDEN SOLICITAR LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES

Según la fracción I y II del artículo 570 podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos y profesionales

1.- Por iniciativa del secretario del trabajo y previsión social, quien formulará al presidente de la comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o

Comentario.- La realidad en nuestro país es que el secretario del Trabajo y Previsión Social, no solicitará por sus propios medios o creencias la fijación del salario mínimo, ya que tendrá que solicitar la opinión del Presidente de la República, y acatar desde luego su punto de vista, Presentando la exposición de motivos que señala la ley ante el presidente de la comisión Nacional de salarios mínimos

2.- Por solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patronos previo cumplimiento de los siguientes requisitos.

a) La solicitud deberá presentarse a la secretaria del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento

de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El secretario del trabajo y previsión social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al presidente de la Comisión Nacional de salarios mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Comentario .- Como lo señala la segunda fracción del artículo 570, en sus incisos a, b y c tendrá que presentarse la solicitud de revisión de salarios mínimos ante la secretaria de trabajo y previsión social, y una vez recibida la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, pero que sucedería si el secretario del trabajo y previsión social, no está de acuerdo con dicha solicitud, deciden no enviarla al presidente de la Comisión Nacional de salarios mínimos, nos encontraríamos en un

conflicto legal, ya que no existe algún recurso por el cuál las partes puedan inconformarse, quedando solamente presiones de tipo político.

Para la revisión de los salarios mínimos, los patrones y trabajadores deberán presentar antes del día último de Noviembre a la comisión Técnica, los informes, antecedentes, y estudios que estime convenientes justificando la revisión solicitada y también dentro de ese término deberá la comisión técnica presentar al consejo de representantes un informe de los estudios que hubiere realizado así como el presentado por los dos sectores de la producción.

El consejo de representantes deberá dar solución y fijar los salarios mínimos generales y profesionales, junto con su fundamento, a más tardar el día último del mes de Diciembre los cuales se publicarán en el Diario oficial de la Federación, lo anterior con fundamento en el artículo 571 fracciones I, II, III, IV, V

4.4 PERIODO DE VIGENCIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La ley laboral de 1931 fue la primera en establecer un periodo cierto para revisar los montos de los salarios mínimos generales y profesionales siendo de cada dos

años, dando como base las reformas 1962, precisando el artículo 428-D señalando " que los salarios mínimos se fijaran cada dos años " disposición que se traslado al artículo 570 de la nueva ley laboral, el proceso inflacionario de 1973, decidió al congreso de la unión a expedir el 4 de Septiembre un decreto que autorizó a la comisión nacional de los salarios mínimos para determinar los aumentos convenientes a los salarios mínimos a fin de restituirles el poder adquisitivo, como el proceso inflacionario fue muy largo, el mismo congreso expidió un segundo decreto en el que reformo el artículo 570 de la ley laboral y dispuso que los salarios mínimos se fijen anualmente, una medida paralela se adoptó para los contratos colectivos y los contratos ley, la revisión de unos y otros podrá hacerse anualmente y no solo al concluir su vigencia, reformándolo y quedando de la siguiente manera " Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de Enero del año siguiente, y anexando a diferencia de las anteriores leyes laborales que podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen "

5.1 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: El primero se define diciendo que son los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral;

En su sentido estricto, se limita a la parte primera de la proposición anterior: la percepción efectiva del salario, cualquiera que este sea.

Existen diferentes formas de proteger el salario de un trabajador, las cuales señala la Ley Federal del Trabajo; entre las cuales podemos mencionar los siguientes preceptos, como el artículo 98 de dicha ley, refiriéndose al derecho que tiene el trabajador para disponer libremente de su salario e invertirlo en lo que este crea lo más conveniente.

Comentario: De esta forma desprendemos la consecuencia de que su violación produce la inexistencia de su pago.

Así como pagar directamente al trabajador, y sólo en los casos que este se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que

designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos, lo anterior tiene fundamento en el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

Comentario: Es común que en nuestras leyes mexicanas, se de cierta oposición entre una rama como la civil y el área laboral, estas citas toman formas por lo siguiente, en el derecho civil una persona es libre de escoger a uno o varios mandatarios jurídicos, precepto que se ve restringido en la ley Federal del Trabajo, que crea el derecho de ser el trabajador quien personalmente cobre su salario, y sólo cuando este se vea imposibilitado para cobrar podrá designar a otra persona mediante carta poder con los requisitos que señala la misma ley laboral.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior, primero del artículo 100 de la ley Laboral, no libera de responsabilidad al patrono, disposición que surgen dos consecuencias primera que no es suficiente que se le diga al patrón que el trabajador esta imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, sino que es necesario que se le compruebe; esto podría ser en el supuesto que el trabajador estuviera enfermo mediante recetas medicas, radiografías, etc. y si no existiera tal comprobación el patrón tendrá la obligación de restituir el salario directamente al trabajador

su salario, esto tiene relación con el artículo 847 de la Ley laboral en la cuál ordena que " siempre en ejecución de un Laudo, deberá de entregarse una suma de dinero o una cosa directamente al trabajador ", así como también el artículo 483 de la ley en comento, señala " Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador, existiendo una importante excepción en el caso del incapacitado mental, resultando por consiguiente la contravención a dichos preceptos legales la inexistencia del pago, en conclusión que da por demás claro el espíritu del legislador que se le pague directamente el salario al trabajador.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo dispone, en forma terminante, que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda; al hacer una correcta interpretación de la invocada disposición permite establecer que la prohibición no comprende al cheque cuando quien lo recibe está conforme con esa forma de pago, y además no resiente perjuicio alguno por haber residido el

titulo de crédito oportunamente para su cobro inmediato, pues en la actualidad el cheque, por sus propias ventajas, es un instrumento de pago de uso generalizado.

El Convenio número 95 de la OIT, ratificado por México, en su artículo 3, inciso 2, establece " La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un Banco o por Giro Postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en efecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

También cabe mencionar que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, así lo reza el artículo 102 de la Ley Laboral.

Anteriormente se usaban las llamadas " Tiendas de Raya " para explotar al trabajador y obligarlo a que siempre estuviera sujeto a las ordenes del patrón, todo esto se terminó con la declaración de derechos sociales de 1931, ya que al legislar sobre esta materia nace una nueva institución como lo son las

tiendas de consumo para los trabajadores, las cuales se encuentran compuestas por la intervención de los patronos, y trabajadores del sindicato, y así poder diferentes artículos para el consumo de los mismos trabajadores pero a precios reducidos, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 123 fracciones X, y XVII, que dice que " es nula la condición que entrañe obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados ".

anexando a lo anterior, que el poder ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicios por parte de los trabajadores.

La disposiciones del artículo 103 de la Ley Laboral, se resumen en los siguientes puntos, a) La institución tiene por objeto la venta de ropa, comestible y artículos para el hogar, a precio reducido;

b) La organización del almacén o tienda puede únicamente llevarse al cabo previo convenio entre los trabajadores y los patronos.

c) La organización es bipartita, por lo que en el convenio debe de determinarse " La participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del economato ".

d) La fracción primera ratifica el principio de la libre disposición del salario, que se expreso diciendo que " la adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción de los trabajadores "

e) En relación con los precios de venta deben de fijarse por convenio entre trabajadores y patronos, nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en defectos de estos a los corrientes en el mercado, Las modificaciones en los precios deben ajustarse a los principios que rigen su fijación.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, (artículo 104 de la Ley Laboral)

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna (artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo)

Comentario: En la fracción VIII, del artículo 123 prohíbe también la compensación entre las deudas del trabajador y el patrono que involucren el salario mínimo, la ley de 1931 no resuelve el problema dejando varias lagunas acerca de salarios superiores al mínimo, en la Ley Federal del Trabajo se resuelven las dudas en el artículo 105 que dice " el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, " Esto lo debemos de interpretar de la siguiente manera " Si el trabajador contrae alguna deuda con el patrono, deberá éste pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que señala la ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los salarios.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley (artículo 106 de la Ley Federal del trabajo)

En el artículo 107 de la ley citada señala, está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto

Comentario: De la lectura de los debates entre los diputados que indudablemente venían del pueblo se desprenden las reformas tan elocuentes y que rompen totalmente con las costumbres inclusive internacionales que se daban en 1931, claro está por consecuencia de los constantes abusos que tenía el patrón hacia los salarios de sus trabajadores, la multa impuesta libremente por el patrono, es una institución repugnante, por que es expresión de servidumbre y viola el principio de legalidad que dice nadie puede hacerse justicia por si mismo, de lo anterior se desprende la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, según la cual " es nula la estipulación que permita retener el salario en concepto de multa ", así como también relacionado con lo anterior en el inciso " F " del artículo 123, constitucional que menciona " es nula la estipulación que permita retener el salario en concepto de multa " el artículo 107 quiso dar mayor énfasis al decir cualquiera que sea la causa o el concepto de la multa ", pero lo cierto es que ni siquiera era necesario la reproducción del artículo constitucional.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. (artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo)

Comentario: Los trabajadores Mexicanos antiguamente eran citados para el pago de su salario en una tienda de raya, en una cantina etc. la cuál era propiedad del patrón, de esta manera los sometían a hacer un pago con el salario que acaban de recibir, situación que se previno en la Constitución de 1917 en la fracción XVII del artículo 123, la cuál dice " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: inciso d) Las que señalan un lugar de recreo, fonda o café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

Efectos que produce la inobservancia del anterior precepto legal a

a) Los trabajadores pueden exigir que el pago se efectúe en el lugar que prestan su trabajo

b) Si no obstante, el patrono lo efectúa en un lugar que no corresponda, pensamos que, en principio el pago es inexistente, por que se ha violado una norma de orden público, creemos no obstante, que el patrono, podría demostrar que no hubo consumo del salario y alegar entonces que no hubo daño, no justificándose un nuevo pago.

El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre trabajadores y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

Comentario: Tratándose de deudas contraídas por el patrón, por concepto de anticipos de salarios, en términos de lo que disponen los artículos 123 fracción XXIV del apartado A y 110 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo solamente es exigible al trabajador en la vía laboral, el equivalente a un mes de salario, por así convenirlo expresamente los artículos invocados.

Descuentos autorizados, cuando el patrón pretende ante la impugnación que en contrario se le hace, que le asiste el derecho de hacer o estar haciendo descuentos en los salarios de alguno o algunos de sus trabajadores, debe probar, en

primer lugar que la deuda existe y es de las precisadas por la ley; y en segundo lugar que median el consentimiento de los trabajadores para que se les hagan los descuentos y en tercer lugar que los descuentos se hacen o harán de acuerdo con el porcentaje señalado por el referido precepto legal en lo que el salario exceda al mínimo establecido.

2.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151, que no podrá exceder del quince por ciento de su salario.

Comentario: Cuando los trabajadores arrienden las habitaciones que les proporciona la misma fuente de trabajo, la empresa o establecimiento no podrá descontar más del quince por ciento del salario de sus obreros y cuando solo perciba el trabajador el salario mínimo, no podrá exceder del 10% (art. 110 fracción II en relación con el artículo 97 fracción II de la ley), teniendo las obligaciones que señala el artículo 151 de la Ley Laboral, que entre otras cosas menciona: Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes.

3.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos

adquiridos por este concepto, Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de Viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto Nacional para la vivienda, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional, de que se trate, Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

Comentario: Señala la Ley Laboral en su artículo 136, que las empresas agrícolas, industriales mineras, o de cualquier otra clase de trabajo, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. así que para dar cumplimiento al precepto legal invocado, los patrones de las mencionadas empresas estarán obligados a proporcionar el 5% de los salarios de los trabajadores a su servicio al Fondo Nacional de la Vivienda, y los obreros aportarán el 1% de su salario por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional, de que se trate, Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

4.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

Comentario: Respecto al pago de cuotas de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, los descuentos no podrán ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

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

Comentario: Es importante resaltar la segunda parte del anterior precepto, el cuál señala " decretado por autoridad competente " así que estaremos basados en el supuesto que se tendrá que abrir un juicio civil, en el que se demande el pago o el cumplimiento de una pensión alimenticia a las personas que tengan el derecho de ser dependientes económicos del trabajador demandado, como lo pueden ser la esposa, hijos, ascendientes, etc. o por la vía penal interponer una querrela por el delito de Incumplimiento de las obligaciones de asistencia familiar, y una vez que se haya obtenido la sentencia condenando al trabajador al pago de dicha pensión

alimenticia a las personas que ya se mencionaron, sólo así se podrá hacer válida y efectiva la retención legal del salario al trabajador.

6.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Comentario: Al integrarse debidamente un sindicato con los veinte trabajadores en servicio activo ó tres patrones por lo menos que señala la ley, y registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, se deben de cubrir perfectamente los requisitos que señala el artículo 365 de la Ley Laboral entre los cuales podemos mencionar " Copia Autorizada de los estatutos ", en donde se prevé las cuotas.

Las cuotas son indispensables para la vida y la lucha de un sindicato, que pudieran retenerse sobre los salarios mayores, es decir, las cantidades que excedan del salario mínimo, la disposición quedó ratificada en el artículo 132 fracción XXII, de la nueva ley, las normas legales disponen que los descuentos están permitidos exclusivamente para las cuotas sindicales ordinarias que previstas en los estatutos, En la publicación de la Confederación de trabajadores de México,

1968, se propuso la supresión de la palabra Ordinaria, que califica a cuotas, pero no aceptó la Comisión la propuesta por que las llamadas cuotas extraordinarias han sido una fuente permanente de abusos, para la legitimidad de los descuentos sindicales no se requiere una conformidad especial del trabajador: la Ley considera que el ingreso a la asociación implica que el trabajador acepta las obligaciones que les impone los estatutos, Cualquiera objeción que tenga puede hacerla valer en las Asambleas sindicales.

7.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis, de Ley Laboral, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Comentario: El descuento a que se refiere la fracción VII del artículo 110 destinados a cubrir los pagos a Fonacot no deben de exceder del 20% del salario ni del 10% del salario mínimo.

Aunque bien es cierto el art. 77 de la comentada ley, señala no se pagará impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos, y describe los diferentes supuestos en que no se causa el impuesto sobre la renta, como lo son Las

prestaciones distintas del salario que reciben los trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando excedan de los mínimos señalados para la legislación laboral. por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

II.- las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivo,

III.- Las jubilaciones, pensiones, y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

IV.- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios, y del funeral que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo,

V.- Así como las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas,

VI.- Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

VII.- La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la vivienda de los trabajadores o en los demás institutos de seguridad social, en términos de ley, así como las casas de habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título II o, en su caso, de este título...

VIII.- Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas, cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del título II o, en su caso, de este título...

encontramos su correlativo en el artículo 77 de la ley del Impuesto Sobre la renta en sus fracciones, II, III, IV, V, VI, VII, VIII,

IX.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones;

X.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiros indemnización y otros pagos, hasta el equivalente a noventa el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio, los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados, toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo, por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título;

XI.- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a treinta días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, pagando por el excedente el impuesto en los términos de este título.

Comentario: Tratándose de las gratificaciones de los trabajadores comprendidos en el apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se pagarán el impuesto cuando se otorguen en forma general.

Comentario: Anteriormente la secretaria de Hacienda hacia efectivo el derecho de cobrar el impuesto sobre la renta, al ganar el trabajador un peso más del salario mínimo general establecido, cobrando el impuesto sobre la totalidad del salario del trabajador y no sobre el excedente de dicho salario, no fue hasta la reforma fiscal publicada en el diario Oficial de 29 de Diciembre de 1978, en la que la secretaria de Hacienda modifica su política, lo que significa que los patrones obligados a efectuar retenciones sobre los salarios, las calcularán " deduciendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente..." así se encontraba en el artículo 49 de la ley del impuesto sobre la renta el cuál se derogo posteriormente en el año de 1988, dando un total retroceso inconstitucional, ya que apartir de 1989 los trabajadores que sean contribuyentes del impuesto sobre la renta, se les cobrará el gravamen sobre la totalidad de sus percepciones, sólo permitiendo que acrediten o descuenten el 10% del salario mínimo general del área geográfica respectiva.

DERECHO DEL PATRÓN PARA HACER DEDUCCIONES AL SALARIO, POR ERRORES DE SUS TRABAJADORES

El derecho del patrón para hacer deducciones en los salarios de sus trabajadores por errores que estos cometan, prescribe en un mes, contados a partir de la fecha en que se comprueban plenamente tales errores, de conformidad con lo establecido por el artículo 329 fracción V de la anterior ley Federal del trabajo, y no de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de los que se atribuyan al trabajador, sin que importe que las deducciones correspondientes las realice materialmente después del citado plazo de 30 días.

El artículo 111 de la citada ley, menciona las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones no generan intereses,

El artículo 113 anexado al 114 mencionan los salarios de los trabajadores devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes a cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. y el segundo dispone Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, la junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.

Comentario: Los artículos 2989 del Código Civil, dispone " Los trabajadores no necesitan entrar en concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y, en cumplimiento de la resolución que se dicte se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquiera otros." y 113 de la Ley Federal del Trabajo, disponen que los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra o sucesión, para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, que deducirán su reclamación ante la autoridad del trabajo que corresponda y que, en cumplimiento de las reclamaciones que se dicte, se enajenaran los créditos de que se trata, sean pagados a cuales quiera otros; disposiciones de las que se deduce que la existencia de un concurso, quiebra o sucesión, no tiene influencia alguna en el ejercicio de las acciones de los obreros y que éstos, como si no existiere el concurso, pueden intentar su acción de tal manera que el privilegio que se concede, no se limita ya a los casos de quiebra o concurso, solución a la que se llega además por la circunstancia de que el artículo 2989 del Código Civil, está incluido en el capítulo en que se establece, precisamente, la preferencia en que corresponde a los diferentes créditos, de

modo que al darse preferencia en ese capítulo, a los créditos de trabajo, sobre todos los demás se viene a fijar un privilegio general; puesto que; por una parte, no lo restringe a determinados bienes, y por otra, tampoco excluye a bienes que están afectados a un crédito que goce de un privilegio especial. (sem. Jud. de la Fed. Tomo LIII. pag 1622 Celaya Elias, Amparo No. 1174 de 1937. sec 2a.)

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

Comentario : el artículo 774 de la Ley Laboral reza " En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la junta hará la solicitud al procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley." Cuando para continuar el trámite del juicio sea necesaria promoción del trabajador y este no lo haya efectuado tendrá un término de gracia de tres meses para hacerlo, teniendo la obligación el presidente de la junta de requerir a la persona encargada de patrocinarlo en el juicio ya sea el procurador del trabajo o su abogado particular ó el mismo trabajador según sea el caso. dicho presidente de la junta apercibirá de las

consecuencias legales en caso de no presentar la mencionada promoción.

y por último el artículo 116 de la Ley Laboral, prohíbe de terminantemente los expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego y azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de 4 kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Una disposición más de la ley, el artículo 116 que procede de la legislación de 1931, prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación, en los centros de trabajo; pero la violación del mandato da origen a un problema administrativo y a la responsabilidad de la autoridad que autorizó el funcionamiento, para los efectos de esta ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

consecuencias legales en caso de no presentar la mencionada promoción.

y por último el artículo 116 de la Ley Laboral, prohíbe de terminantemente los expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego y azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de 4 kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Una disposición más de la ley, el artículo 116 que procede de la legislación de 1931, prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación, en los centros de trabajo; pero la violación del mandato da origen a un problema administrativo y a la responsabilidad de la autoridad que autorizó el funcionamiento, para los efectos de esta ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

6.1 ANTECEDENTES DE LA EMBARGABILIDAD DEL SALARIO.

En otros países desarrollados, el embargo al salario de un trabajador es permitido en diferentes proporciones, la fracción VIII del artículo 123 constitucional, decreto la inembargabilidad del salario mínimo, surgió entonces la pregunta sobre el excedente del salario mínimo, en su Art. 123 el proyecto de Portes Gil, aceptó la posibilidad de los embargos al salario hasta un veinte por ciento, excluyendo claro está el salario mínimo, disposición que fue precisada en el proyecto de la Secretaria de la Industria, cuyo artículo 102 permitía el embargo al salario hasta de un treinta por ciento del excedente del salario mínimo, fue entonces que se creó el artículo 95 de la Ley de 1931, en el que consigno la inembargabilidad absoluta de los salarios.

Algunos juristas importantes en esa época hicieron varias sugerencias que se pueden encontrar en la exposición de motivos de 1931.

a) Una primera consideración, de carácter general consistió en que la inembargabilidad absoluta de los salarios, cerraba a los trabajadores toda posibilidad de crédito, por lo que no podrían adquirir muchos de los útiles para el hogar.

b) La segunda réplica nacía, en los hogares y pedía se autorizaran los embargos por pensiones alimenticias,

c) Otra importante oposición era los embargos por reparación del daño por el delito de homicidio, y contribuir al sostenimiento de los hijos de la víctima.

Con excepción de la segunda, no fueron fáciles las decisiones: hubo importantes defensas al primer punto, ya que es importante la vigencia de un crédito a un trabajador que no tiene más con que garantizar que su sueldo, finalmente tuvo temor la comisión de que se disfrazaran créditos usurarios con el ropaje de ventas de mercancías, y en la tercera proposición se resolvió que el trabajador que ingresa en la cárcel no percibe salarios, y que el seguro social, cubre un sistema de pensiones para los hijos de los trabajadores, en este orden de ideas, la Comisión conservo las normas de 1931, con la sola excepción del embargo para pensiones alimenticias; a fin de garantizar la efectividad de la prohibición, dijo en el párrafo final del art. 112 " que los patronos no están obligados a cumplir ninguna otro orden judicial o administrativa de embargo."

6.2 CANCELACIÓN DE DEUDAS A LOS TRABAJADORES

Hay varias maneras de excluir en responsabilidad al trabajador de una obligación tanto civil como mercantil, anteriormente en México antes de la Revolución de 1910, los trabajadores adquirían deudas con el patrón por medio de las tiendas de raya, tiendas, cantinas etc. en las cuales se veían los trabajadores obligados hacer el consumo para el patrón, practicándose una de los más grandes abusos feudales ya que el trabajador pagaba con el producto de su esfuerzo las deudas imaginarias a su patrono, pasando de generación en generación, y lejos de extinguirla la mencionada deuda la acrecentaban.

Estos fueron los fundamentos que fueron tomados en cuenta los constituyentes de Querétaro, al crear la fracción XXIV del artículo 123, que prohibió la transmisión de las deudas, así como el artículo 13 transitorio de la Nuestra Carta Magna, que declaró " Extinguidas de pleno derecho las deudas contraídas con los patronos, sus familiares o intermediarios ". con lo antes expuesto podemos concluir que " Que si un trabajador adquiere una deuda con el patrón y el obrero muere, el empresario no puede cobrar a sus herederos dicha deuda; protegiendo de esta manera la constitución la economía de la familia del trabajador.

6.3 PROTECCIÓN LEGAL AL SALARIO

El salario es el patrimonio material que permitirá al trabajador vivir con su familia, esto por consiguiente nos permite suponer que los trabajadores tienen el derecho de proteger sus salarios frente a los comerciantes, y agiotistas, en la Asamblea se constituyó la protección del salario contra los acreedores del trabajador, por que la finalidad suprema del derecho del trabajo, no son únicamente la defensa del trabajador frente al empresario, sino el aseguramiento efectivo de una vida decorosa en el presente.

La principal protección al embargo del salario por deudas de carácter mercantil, la encontramos en el artículo 112 de la Ley Laboral el cual dice el salario de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V, (como lo son pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes, y nietos, decretado por la autoridad competente). y dejando la opción de que los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Como ya se menciona anteriormente, el salario es inembargable haciendo la excepción de " pensión alimenticia " este nuevo concepto sin precedentes en la historia del derecho laboral en México, ha motivado la intervención de la suprema corte, que al interpretar tal disposición, ha establecido una excepción que es del todo justificable, refiriéndose a la obligación de suministrar alimentos que tiene el trabajador, como jefe de familia, pues sería absurdo que so pretexto de respetar literalmente el texto de la ley, el trabajador se desentiende de su deber fundamental de alimentar a sus hijos y a su cónyuge, esto equivaldría a desnaturalizar el fin del salario, desde 1935 la corte sostuvo en la Ejecutoria Ferrocarriles Nacionales de México, Tesis semejantes ha seguido sosteniendo el Alto tribunal hasta formar jurisprudencia pag. 1768 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1955 (1)

En las reformas hechas a la Ley Laboral de 1962, se incluyó el artículo 100 - D según el cuál los salarios mínimos no podrán ser objetos de compensación, descuento, reducción o embargo, salvo el caso de pensión alimenticia decretadas por la autoridad competente en favor de su esposa e hijos, ascendientes y nietos.

1 CITADAS POR EL DR. MARIO DE LA CUEVA EN SU OBRA DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, pág, 619.

Es fácil considerar que si el legislador permite expresamente el descuento del salario mínimo cuando se trata de pensiones alimenticias, como las señaladas, con mayor razón debe sostenerse la procedencia de ese descuento tratándose de salarios que sean superiores al mínimo, Otra excepción como lo comenta el Lic. Euquerio Guerrero 2, es la obligación que tenemos todos lo habitantes del país de contribuir, en la medida de nuestras posibilidades, al sostenimiento de los gastos públicos, o sea la obligación de pagar impuestos según lo dispuesto por el artículo 31 constitucional, de lo contrario sería muy injusto que un trabajador sólo por tener esa condición, estuviera exento del pago correspondiente al fisco, y que el estado por conducto de la secretaria de Hacienda y Crédito Público se viera esta impedida de ejercitar la acción económica-coactiva para embargar, en caso de renuncia, parte de los salarios por deudas fiscales del obrero. de ahí derivo que el artículo 77 de la Ley Orgánica de la Federación del día 30 de Diciembre de 1932, estableciera que el embargo puede practicarse, como excepción a lo que dispone la Ley Federal del trabajo, con las siguientes limitaciones: en ningún caso excedería de la cuarta parte del sueldo y siempre debería quedar libre de embargo, cuando menos, la cantidad que fija la ley como salario mínimo, Esta ley quedó abrogada en la ley de 16 de Noviembre de 1959 y en está inexplicablemente,

(2) EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, S.A, SEGUNDA EDICION, MEXICO 1963, PAG, 89

ya no figura el dispositivo que se había mencionado en el artículo 77 de la anterior ley.

Sin embargo de acuerdo con la ley del impuesto sobre la renta, y su reglamento, los patrones están obligados a retener el impuesto que corresponda a sus trabajadores y hacer el entrega a las oficinas fiscales, Trato el Código de procedimientos civiles para el D.F. de establecer otra excepción al estipular, en su artículo 544, que no quedan exceptuados de embargo los salarios cuando se trate de deudas por responsabilidad proveniente de delito, fue entonces que la suprema corte emitió la siguiente jurisprudencia:

La ley federal del trabajo de 1931, de observancia general en toda la república y reglamentaria del artículo 123 constitucional, dispone en su artículo 95 que el salario es in embargable, judicial o administrativamente, y no está sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 91. Dicha ley federal, por ser reglamentaria de un precepto constitucional, debe ser aplicada por los jueces de todos los estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales, y por lo mismo, el artículo 544 fracción XIII, del Código de procedimientos civiles para el

D.F., que es la ley local, no puede servir de apoyo a la orden para que se embarguen salarios, cuando se trate de responsabilidades proveniente de delito, por que dicho precepto es contrario a la ley Federal del Trabajo, Semanario Judicial de la Federación, Apéndice al, Pag. 1769 año de 1955.

6.4 PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL AL SALARIO MÍNIMO

La constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción VIII, señala " **El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento**". exceptuando el artículo 97 de la ley laboral que dice :

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

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

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

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores

destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional, de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario, y

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

6.5 ¿ QUE DISPOSICIONES LEGALES EN NUESTRO PAÍS PERMITEN EL EMBARGO AL SALARIO DE UN TRABAJADOR ?

Como ya lo mencionamos en el punto anterior la Constitución abre la posibilidad de embargar la cantidad excedente del

salario mínimo, oponiéndose al anterior precepto legal la Ley Laboral del trabajo la cuál de una manera imperativa restringe cualquier posibilidad al señalar que queda prohibido embargar cualquier cantidad que exceda del mínimo,

Haciendo referencia a las diferentes disposiciones en nuestro país acerca de la embargabilidad del salario, encontramos en el artículo 1395 del Código de Comercio que reza " En el embargo de bienes seguirá este orden:

I.- Las mercancías

II.- Los créditos de fácil y pronto cobro a satisfacción del acreedor

III.- Los demás muebles del deudor

IV.- Los inmuebles

V.- las demás acciones y derechos que tenga el demandado

El anterior precepto legal señala que las demás acciones y derechos que tenga el demandado, así que en este inciso V del artículo 1395, cabría la posibilidad de embargar el sueldo de un trabajador ya que es un derecho que tiene el trabajador de percibir un salario, según lo determina la propia constitución y la vigente ley laboral.

NOTA: aunque bien es cierto que el código de comercio contempla atinadamente las demás acciones y derechos que

tenga el deudor, tenemos que observar que dicho código de comercio se autorizó por decreto del 4 de junio de 1887, siendo presidente constitucional Porfirio Díaz, y en ese tiempo no existían derechos de los trabajadores, fue hasta 1931 que es aprobada la primera ley laboral.

Artículo 436 del Código de procedimientos Civiles para el D.F. señala el siguiente orden que debe de guardarse para los secuestros;

- I.- Bienes consignados como garantía de la obligación que se reclame
- II.- Dinero
- III.- Créditos realizables en el acto
- IV.- Alhajas
- V.- Frutos y rentas de toda especie
- VI.- Bienes muebles no comprendidos en las fracciones anteriores
- VII.- Bienes raíces
- VIII.- Sueldos o pensiones
- IX.- Derechos y
- X.- Créditos no realizables en el acto

En la ley laboral de 1931, prohibió la embargabilidad absoluta de los salarios, pero quedaron rezagados a esta

reforma varios códigos de procedimientos civiles de nuestro país.

Sin embargo apegándonos al contenido jurídico de la fracción VIII del artículo 436 del Código de procedimientos civiles para el D.F. es permitido el embargo a los sueldos o las pensiones, entendiéndose por sueldo, hasta cierto punto como un sinónimo de salario, ya que la palabra " salario " proviene de la raíz salarium mientras que la palabra " sueldo " procede de la dicción saldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

Cómo la mayoría de nuestros códigos de procedimientos civiles fueron inspirados en su gran mayoría por el Código de procedimientos civiles para el D.F.; cometieron todos el mismo error de no reformar dicha fracción VIII permitiéndose el embargo al salario de un trabajador por deudas inclusive mercantiles, en nuestra opinión deberían de decir dichos códigos en la mencionada fracción " Sueldos y pensiones exclusivamente por concepto de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente ",

CONCLUSIONES

BREVE HISTORIA LABORAL .- Haciendo referencia a la historia del derecho laboral en México, queremos aclarar que la situación que vivieron los obreros y campesinos mexicanos a principios de siglo es muy diferente a la realidad que vive nuestro país, ya que anteriormente nuestros trabajadores mexicanos eran presa de la ignorancia y de la injusticia que se vivía por parte de los " patrones " sinónimo de riqueza y exagerado poder, no existiendo en absoluto el derecho de los trabajadores, dando por consecuencia la tenaz lucha entre campesinos y gobierno que se libró en el año de 1910, pero en la actualidad las cosas han evolucionado la mayoría de nuestros trabajadores mexicanos se ven protegidos gracias a la figura del sindicato, ejerciendo de cierta manera dominio sobre la empresa en cuestión, esto sin mencionar los múltiples derechos

que tiene un trabajador en nuestro país, los cuales están contenidos en la Constitución, y en la propia ley Federal del trabajo, así como los diferentes reglamentos y convenios a que están sometidos patrón y trabajador.

En este mismo sentido, los legisladores de 1931, trataron de proteger el salario mínimo del trabajador, por considerarlo según Mario de la Cueva ¹ " la fuente de una vida humana para el trabajador y su familia " pero en su intento han desprotegido otros aspectos dentro del mismo concepto del salario, ya que el concepto de salario mínimo nace

en el año de 1931 en la Declaración de derechos sociales " y no fue hasta 1962 que nacieron a la luz del derecho los conceptos de salarios mínimos profesionales y generales, además chocan con estas teorías disposiciones civiles; de acuerdo a estos nuevos

¹ Mario de la Cueva El nuevo derecho Mexicano del trabajo Editorial porrua S.A. Décima Tercera Edición TOMO I México 1993 pag. 320

conceptos se formo una laguna en los códigos de procedimientos civiles y en el artículo 123 fracción VIII de la Constitución, ya que quedaron rezagada a las reformas que ha sufrido la ley federal trabajo.

ANÁLISIS A LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL AL SALARIO

La constitución en su artículo 123 fracción VIII, es muy claro, y menciona " **El salario mínimo** quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento " entonces como lo explicamos anteriormente una cosa es " salario " que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y otra muy diferente " " **salario mínimo** " el cuál es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. "

así que debemos de entender según el principio general del derecho que dice " todo lo que no esta prohibido por la ley, esta permitido " por consecuencia se debería de embargar el excedente del salario mínimo, por deudas de caracter mercantil o cualquier otro concepto distinto de pensiones alimenticias.

Además tenemos que agregar que bastaba haber mencionado en la fracción VIII del artículo 123 " El salario de un trabajador quedara exceptuado de embargo compensación o descuento excepto por el artículo 110 de la ley laboral " ya que de todos modos si se puede embargar el salario de un trabajador independientemente que sea el mínimo o el general por conceptos de pensión alimenticia, o descuentos por pagos de rentas sin exceder del 10% del salario mínimo, pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores... etc. y de esta manera evitaría la confusión que se da " si se puede embargar el excedente del salario mínimo por conceptos diferentes que señala el artículo 110 de la ley laboral. "

ANÁLISIS A LA PROTECCIÓN LEGAL AL SALARIO

El artículo 112 de la Ley Federal del trabajo el cual dice el salario de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V. como mencionamos anteriormente, **la ley federal del trabajo no permite el embargo al salario por ningún concepto que no sea claro esta por pensión alimenticia**, entendiéndose como salario integrado, o sea la reunión del salario mínimo o salario general, con las partes que integran a dicho salario como lo pueden ser gratificaciones, primas, prestaciones en especie, prestaciones en efectivo, comisiones etc.

COMENTARIO A LOS CÓDIGOS DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DE LOS DIFERENTES ESTADOS, RESPECTO A LA EMBARGABILIDAD DEL SALARIO.

El código de procedimientos civiles para el Distrito Federal en su artículo 436, permite expresamente el embargo al salario de un trabajador ya que dice la mencionada fracción el embargo de bienes seguirá este orden y en la fracción VIII señala " sueldos o pensiones " como ya se explico en el capitulo que antecede, sueldo hasta cierto punto es un sinónimo de salario, así que por consecuencia permite el código de Procedimientos civiles para el D. F el embargo al salario de un trabajador por deudas de caracter mercantil.

el código de procedimientos civiles para el Estado de Guanajuato, en su fracción VIII del artículo 478, también permite el embargo al salario de los trabajadores, ya que reza de la siguiente manera

sueldos o pensiones, En conclusión legalmente si se puede embargar el salario a los trabajadores por otros conceptos además de pensión alimenticia decretada por autoridad competente.

Así podemos mencionar diversos códigos de procedimientos civiles de diferentes Estados, que permiten el embargo a los salarios de los trabajadores, por diversos conceptos, por ejemplo embargos al salario por deudas de caracter mercantil.

A las diferentes disposiciones que permiten el embargo al salario de los trabajadores, por cualquier clase de deudas inclusive mercantiles.

CONCLUIMOS: Que no podemos tomar en cuenta dichos códigos de procedimientos civiles de los diferentes Estados, ya que como todos los códigos mencionados estan inspirados por el código de

procedimientos civiles para el D.F. y este nunca se reformo en la fracción VIII del artículo 436, todos los códigos ya citados cometen el mismo error, en permitir el embargo al salario de los trabajadores por deudas de caracter mercantil o cualquier otro concepto.

Además surge una jurisprudencia que resuelve el problema, diciendo La ley federal del trabajo de 1931, de observancia general en toda la república y reglamentaria del artículo 123 constitucional, dispone en su artículo 95 que el salario es inembargable, judicial o administrativamente, y no esta sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 91. Dicha ley federal, por ser reglamentaria de un precepto constitucional, debe ser aplicada por los jueces de todos los estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales.

Por lo anterior manifestado llegamos al siguiente análisis: el artículo 112 de La ley Federal del trabajo **no permite el embargo al salario** del trabajador por otro concepto que no sea pensión alimenticia, Los Códigos de procedimientos Civiles incluyendo el Código de procedimientos civiles para el D.F. **permiten el embargo a los sueldos y a las pensiones**, pero tales preceptos legales no pueden servir de apoyo para poder embargar el salario de un trabajador, por ser anteriores a la ley laboral de 1931 que fue la primera en nuestro país y a pesar de la contradicción que se da entre leyes de diferente materia, prevalece la Ley Federal del trabajo según el criterio que emitido en jurisprudencia por la suprema corte de justicia.

Por consecuencia lógica existe la contradicción entre la fracción VIII del artículo 123 constitucional y el artículo 112 de su propia ley reglamentaria, al permitir la constitución el embargo al excedente del salario mínimo y la ley laboral al restringirlo por el

solo concepto de pensión alimenticia, por todo lo manifestado la suprema corte de justicia trató de resolver el problema al emitir jurisprudencia y decir "

Inembargabilidad del salario (2)", La ley Federal del trabajo de 1931 de observancia general en toda la república y reglamentaria del art. 123 constitucional dispone en su artículo 95 que el salario es inembargable judicial o administrativamente y no esta sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos del artículo 91 de dicha ley Federal, por ser reglamentaria de un artículo constitucional. debe ser aplicada por los jueces de todos los Estados a pesar de las disposiciones locales en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales.

En nuestro particular punto de vista encontramos un error en el fundamento de las excepciones de la embargabilidad del salario, ya que como lo menciona la jurisprudencia citada,

2 APENDICE DE JURISPRUDENCIA 1917, ■ 1985 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION QUINTA PARTE CUARTA SALA PAG. 139

señala excepto el artículo 91 de la ley laboral, pero si se esta hablando del salario en su totalidad ya integrado por sus diferentes conceptos, tendríamos que fundamentar tal excepción en el artículo 110 de la ley en comento.

PROPUESTA

Tal confusión se hubiera evitado al señalar en el artículo 123 fracción VIII, " **Queda exceptuado de embargo, compensación o descuento el salario de un trabajador** " Exceptuando el artículo 110 de la ley laboral.

ya que está por demás la excepción que se hace en la fracción VIII del artículo 123 constitucional (exceptuando el artículo 97 de la ley laboral) ya que siendo salario mínimo o salario general de todos

modos si se puede embargar el salario de un trabajador por pensiones alimenticias, si el espíritu del legislador es proteger el salario mínimo de los acreedores del trabajador, con la anterior sugerencia o modificación a la fracción VIII del artículo 123 que por demás protegido no sólo el salario mínimo de los lo son primas, prestaciones en especie, prestaciones en efectivo, gratificaciones etc. todo lo que se conoce por salario integrado.

BIBLIOGRAFIA

Baillón Valdovinos Rosalío, Las mil y una preguntas y respuestas sobre derecho Laboral, Editorial Jus Semper, primera Edición, México 1980.

Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial, Editorial SISTA S.A de C.V., Tercera Edición, México 1992

Couture Eduardo J, Estudios de Derecho Procesal Civil , Tomo Dos, Depalma, Segunda Edición, Buenos Aires 1978

de la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo Uno, Editorial Porrúa S.A. de C.V., Décima Tercera Edición, México 1993

de la Cueva Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Dos, Editorial Porrúa S.A. de C.V. Séptima Edición, México 1993

de Lorenzana Francisco Antonio, Historia de la nueva España, escrita por su propio conquistador aumentada por Francisco Antonio de Lorenzana. Editorial Miguel Ángel Porrúa S.A. Décima Sexta Edición, México 1980

Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. de C.V., Segunda Edición, México 1963

Palacio Luna Manuel R. El Derecho Económico en México, Editorial Porrúa S.A de C.V, Quinta Edición, México 1993

Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, Tomo Uno, Editorial Porrúa S.A de C.V Décimo Sexta Edición, México 1973

Soto Pérez Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Esfinge, Decimo Septima Edición, México 1988.

Treviño García Ricardo, Editorial Font S.A, Tomo II, Cuarta Edición, Guadalajara 1982.

CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO Editorial Porrúa S.A de C.V. Cuarta Edición, México 1992.

CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE TAMAULIPAS, Editorial Porrúa S.A de C.V. Tercera Edición, México 1983

CODIGO DE COMERCIO Editorial Porrúa S.A, 59 Edición, México 1993.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO Editorial Porrúa S.A de C.V, Sexta Edición, México 1992

CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Editorial Pac,S.A de C.V. Edición Emitida en Junio de 1993, México 1993

Guiza Alday Francisco Javier, CODIGO PENAL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, Primera Edición, Celaya Gto. 1992

Climent Beltran Juan B., LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Editorial Esfinge S.A de C.V. Quinta Edición México 1992

Lechuga Santillan Efrain, COMPENDIO DE LEYES FISCALES Y SUS REGLAMENTOS, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, Primera Edición, México 1995

de Pina Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, Tomo dos, Editorial Porrúa S.A de C.V, Tercera Edición, México 1973

Escriche Joaquin, Diccionario razonado de la legislación Civil, penal, comercial y forense, o sea, resumen de las leyes, usos, prácticas, y costumbres, como asimismo las doctrinas de los jurisconsultos, dispuesto por orden alfabético de materias, con la explicación de los términos del derecho. Tomo Tres Editorial Dupont, Paris 1831

**Gulza Alday Francisco Javier, DICCIONARIO DE LEGISLACION Y
JURISPRUDENCIA CONCORDADO Editorial Orlando Cardenas Editor
S.A de C.V, Primera Edición, México 1996**