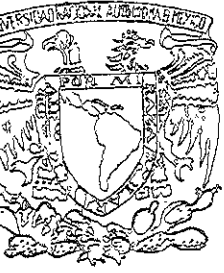


549

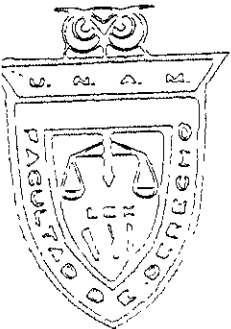


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

INEFICACIA JURIDICA Y SOCIAL DEL SALARIO MINIMO
VIGENTE EN LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES
BASICAS DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS

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



CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, D. F. 2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA MEMORIA DE MI MADRE·

CATALINA RODRIGUEZ RAMIREZ
QUIEN CON SUS CONSEJOS
SUPO INCULCARMÉ Y ALENTAR
MI INTERES POR EL ESTUDIO.

A MI PADRE·

CARLOS MARQUEZ MORENO
A QUIEN ADMIRO Y RESPECTO
POR SU INQUEBRANTABLE
LUCHA DE SUPERACIÓN
PERSONAL

A MIS HERMANOS

MARIO, ROSA, CARLOS, GUADALUPE,
EDGAR Y PAULA, QUIENES ESPERO
ALGUN DIA, LOGREN ALCANZAR SUS
METAS

AL ASESOR DE TESIS.

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.
EN RECONOCIMIENTO POR SU
DEDICACIÓN EN LA
ELABORACION DEL PRESENTE
TRABAJO

EN ESPECIAL A MI ESPOSA

ALEJANDRA

POR PERMITIRME GOZAR DE SU
HERMOSA PRESENCIA Y COMPARTIR
CONMIGO LA DICHA DE HABER
CULMINADO LA PRIMER DE NUESTRAS
METAS.

**INEFICACIA JURIDICA Y SOCIAL DEL SALARIO MINIMO VIGENTE EN
LA SATISFACCION DE LAS NECESIDADES BASICAS DE LOS
TRABAJADORES MEXICANOS**

INTRODUCCION.....	Pag. 1
-------------------	-----------

**CAPITULO I
EL DERECHO DEL TRABAJO
SINOPSIS HISTORICA**

1.1	Definición de Derecho del Trabajo.....	3
1.2	Antecedentes del Derecho del Trabajo.....	7
1.2.1	En Europa:.....	7
1.2.1.1	En la Antigüedad.....	7
1.2.1.2	En la Edad Media.....	12
1.2.1.3	En la Epoca Moderna.....	14
1.2.2	En México:.....	22
1.2.2.1	En la Colonia.....	23
1.2.2.2	La Constitución de 1857.....	29
1.2.2.3	Las Legislaciones Locales.....	30
1.2.2.4	La Constitución de 1917.....	32
1.2.2.5	Las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970.....	37
1.3	Sus fuentes de creación.....	40
1.4	Su ubicación dentro del Derecho.....	43
1.5	Características del Derecho del Trabajo.....	45

**CAPITULO II
LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

2.1	La relación individual de trabajo y sus connotaciones jurídicas.....	50
2.2	Los elementos esenciales en la relación de trabajo:.....	53
2.2.1	La subordinación. Concepto, Naturales y Características.	55
2.2.2	La estabilidad. Concepto y Características... ..	59
2.3	Los sujetos de la relación de trabajo:.....	62
2.3.1	Trabajador:..	63
2.3.2	Patrón:..	67
2.4	Concepto de trabajo y sus connotaciones jurídicas... ..	70
2.4.1	Los trabajos de planta, continuos, de temporada y los eventuales.	72
2.4.2	La duración de la jornada de trabajo.	75

CAPITULO III EL SALARIO

	Pag.
3.1 Concepto de salario.....	80
3.2 El artículo 123 apartado A y el salario.....	84
3.3 La Ley Federal del Trabajo y el salario.....	86
3.4 Algunos antecedentes legislativos del salario.....	89
3.5 Los principios que rigen al salario.....	93
3.6 La determinación del monto del salario.....	100
3.7 Naturaleza jurídica y características del salario.....	104
3.8 Clases de salario.....	108

CAPITULO IV LA INEFICACIA DEL SALARIO MINIMO COMO REMUNERADOR DEL TRABAJO

4.1 El salario mínimo general.....	112
4.2 El salario mínimo profesional.....	120
4.3 La protección del salario en general:.....	122
4.3.1 Irrenunciabilidad.....	124
4.3.2 Compensación ..	126
4.3.3 Descuentos	127
4.3.4 Multas.....	131
4.3.5 Inembargabilidad	132
4.3.6 Preferencia.....	134
4.3.7 Fallecimiento.....	135
4.4 La protección al salario mínimo general.....	137
4.5 Las zonas geográficas del salario mínimo.....	139
4.6 La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....	140
4.7 Problemática jurídica, social y económica de los salarios mínimos vigentes en el país. Su ineficacia como remuneradores del trabajo.	144
CONCLUSIONES	149
APENDICE	152
BIBLIOGRAFIA.....	154

salario mínimo que es menor de cuatro dólares (\$37.90 pesos diarios), mientras que los trabajadores de los otros países que los suscriben perciben en promedio ocho dólares por hora, observando que existe una enorme desproporción entre los salarios señalados.

Si bien es cierto, existe una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija o determina los salarios mínimos, así como el aumento a éstos, también lo es que su labor se ha visto influenciada por intereses ajenos y cuestiones de índole político, en el mayor de los casos. Así las cosas, el incremento a los salarios mínimos ha ocasionado desde hace algunos años una carrera con los productos y servicios básicos, con lo que el trabajador mexicano ha ido perdiendo el poder adquisitivo de su escaso salario mínimo, lo cual los ha hundido más en la pobreza.

Esta investigación tiene como finalidad demostrar la ineficacia jurídica y social del salario mínimo como remunerador del trabajador mexicano. Consta de cuatro capítulos donde partimos de lo general a lo particular.

El trabajo finaliza con algunas propuestas jurídicas, políticas y económicas que estimamos, sean de utilidad tanto para el Estado como para los patrones y trabajadores, para que éstos últimos puedan finalmente aspirar a un nivel de vida más justo y digno.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO SINOPSIS HISTORICA

1.1. DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para empezar éste trabajo de investigación documental estimamos necesario hacer referencia a los aspectos más generales del Derecho del Trabajo, comenzando por algunas definiciones de los doctrinarios y estudiosos de esta disciplina jurídica integrante del Derecho Social, y cuyo fundamento legal se localiza en el Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe llamar la atención del lector en el sentido de que una definición implica una tarea difícil y con limitaciones, ya que el objetivo a definir es en ocasiones algo muy complejo o cambiante, como es el caso del Derecho

Es por eso, que cualquier definición doctrinal debe ser tomada con cuidado y debe ser motivo de especial análisis.

A continuación, expondremos algunas definiciones relativas al Derecho del Trabajo

El maestro Eduardo García Maynez considera que dentro de las ramas de creciente aparición se encuentra el Derecho del Trabajo y, después procede a definirlo en estos términos

“El Derecho del Trabajo, llamado también Derecho Obrero o Legislación Industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones”.¹

La definición del maestro García Maynez tiene el mérito de considerar las diferentes denominaciones de la disciplina que nos ocupa: Derecho Obrero, Legislación Industrial o Derecho del Trabajo.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara manifiestan que el Derecho del Trabajo es el:

“Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”.²

Más adelante, los autores agregan que el Derecho del Trabajo es también denominado como: derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etc”.³

Alberto Briceño Ruíz apunta que el derecho del trabajo es:

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.⁴

¹ García Maynez, Edjardo Introducción al Estudio del Derecho 46^a edición, Porrúa, México, 1994, p. 152

² De Pina Rafael y De Pina Vara Rafael Diccionario de Derecho 21^a edición, Porrúa, México, 1995, p. 220

³ Cfr Ibidem p. 221

⁴ Briceño Ruíz, Alberto Derecho Individual del Trabajo Harla, México, 1985, p. 24

Consideramos que esta definición es más completa al señalar que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas cuya finalidad estriba en equilibrar los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la concesión de garantías básicas a favor de los trabajadores.

Mario de la Cueva estima que el Derecho del Trabajo es:

“...la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”⁵

Esta concepción se apega en mucho a lo dispuesto por el Artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo que señala literalmente:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”

Sin embargo, la misma definición de Mario de la Cueva resulta un poco difícil de comprender en relación a que la “justicia social” a la que se refiere implica toda una teoría muy profunda, y resulta imprescindible el analizarla para estar en posibilidad de comprender la idea del autor.

Ernesto Krotoschin señala que el Derecho del Trabajo:

“...está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esa relación”. Agregando el doctrinario que: “El Derecho del Trabajo está

⁵ Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 13ª edición, Porrúa, Mex.co. 1993, p. 83

constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.”⁶

Consideramos que esta definición no otorga elementos que permitan distinguir al Derecho del Trabajo de otras relaciones humanas que a pesar de ser reguladas por las normas jurídicas, no caen en la esfera del Derecho del Trabajo.

Por su parte, Guillermo Cabanellas establece que:

“ nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.⁷

Puede observarse que la idea del autor es demasiado general, al grado tal que llega a adolecer de los elementos básicos que diferencian al Derecho del Trabajo de otras disciplinas jurídicas; sin embargo, el autor hace referencia a una característica de toda relación de trabajo: “la subordinación”, por lo cual merece algún mérito

Después de analizar algunas definiciones de diferentes doctrinarios, nos corresponde como corolario el intentar elaborar una definición propia, con la temeridad y lo limitado que ello puede resultar. Así, el Derecho del Trabajo puede ser definido como: “el conjunto de normas jurídicas que integran una

⁶ Krotoschin, Ernesto Instituciones de Derecho del Trabajo Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 4

⁷ Cabanellas, Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1933, p. 150

parte del Derecho Social y cuya finalidad es regular los diferentes tipos de relaciones subordinadas entre los trabajadores y los patronos, pudiendo incluir en este último rubro al Estado, creando de este modo el justo equilibrio entre los factores que integran la producción”.

1.2. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo como disciplina jurídica es hoy en día toda una realidad, no obstante, de que su nacimiento no ha sido espontáneo ni casual, sino que es el resultado de concepciones, ideológicas diversas, revoluciones, e inclusive, sangre derramada.

En este apartado, nos referiremos al devenir histórico del Derecho del Trabajo en general, y en lo especial, haremos comentarios sobre la institución del salario, la cual ha recorrido ya un camino importante, y constituye la base del presente trabajo de investigación.

1.2.1. EN EUROPA.

1.2.1.1. EN LA ANTIGÜEDAD.

Acertadamente señala el gran pensador Bertrand Russell:

“...que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente –por lo menos en parte- en guerras de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores: los miembros originarios que eran los

únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo".⁸

Es así que los vencedores gozaban del derecho de disponer de los vencidos, implantando sus reglas; es por eso que estos últimos, al convertirse en esclavos tenían sólo obligaciones como la de trabajar, pero sin que pudieran percibir algo a cambio, es decir, no gozaban de salario.

En los tiempos de la Grecia Clásica, algunos de sus grandes pensadores como Aristóteles, opinaban que la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distintos del de los esclavos, dando a éstos el vigor necesario para los trabajos pesados y haciendo, al contrario "a aquéllos incapaces de curvar su erguida estatura ante esas rudas labores". Platón, por su parte, llegó a comparar la masa servil con el ganado, aunque un ganado difícil porque es humano.⁹

Es importante tener presente que el trabajo es una actividad inherente al hombre mismo, puesto que con ella el ser humano aprendió a sobrevivir y a disfrutar de la obtención de satisfactores a sus necesidades prioritarias o básicas, y después para otras menos importantes.

Muchos pueblos de la antigüedad le otorgaban valor al trabajo material o físico, entre ellos los egipcios y los babilonios. El Rey Ramses II, por ejemplo, señalaba ante quienes construían su tumba: "Todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo, en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos,

⁸ Russell, Bertrand Retratos de Memoria M. Aguilar Editor, Buenos Aires, 1962, p. 171

⁹ Cfr. Citado por Briceño Ruiz, Alberto Derecho Individual del Trabajo Harla, México, 1985, p. 50

pensando que trabajarais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre he hecho todo esto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mí con un corazón unánime.”¹⁰

Para los egipcios, Dios creador de todo, dio a los hombres el pan, así como el trabajo, para que vivieran de él. Sin embargo, el trabajador era sólo una herramienta en manos del príncipe, porque si este personaje deseaba abrir canales o levantar diques, el rey se dirigía a contratar a ingenieros, personajes importantes a quienes retribuía; porque, el grueso de la mano de obra provenía de los campesinos de los alrededores; igualmente, los niños tenían que penetrar a las galerías subterráneas hasta llegar a las rocas, recogiendo los fragmentos de mineral y llevándolos a la entrada.¹¹

De todos los trabajadores, los campesinos egipcios eran los más castigados, puesto que las tierras eran acaparadas por las mejores familias.

En Babilonia, durante la II Dinastía de Hur en el año 2100 a.c., los tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes.

Las leyes de Es Hunna y 1972 a. c. y el famoso Código de Hamurabi, de 1750 a.c., ya nos muestran un adelanto en materia de salario puesto que fijan cantidades, aunque en especie, para el pago de trabajo a los trabajadores libres, los labradores, pastores y esclavos. Se dice que, por ejemplo, los

¹⁰ S.-A. Historia General del Trabajo Prehistoria y Antigüedad Grjaibo S A , México-Barcelona, 1965, p 161

¹¹ Cfr Briceño Ruiz, Alberto *Op cit* p 51

honorarios de los médicos eran 10 ciclos para el hombre libre y de 2 para un esclavo; aunque también contemplaba sanciones para quienes no desempeñaran adecuadamente su labor; se procedía a cortar la mano del operador, si estropeaba el ojo del paciente.

Algunos pensadores griegos como es el caso del Aristóteles rechazaban el trabajo por considerarlo como una actividad infamante, y decía que la felicidad sólo podía alcanzarse si los instrumentos pudiesen trabajar por sí solos como las estatuas de Dédalo. Otros más, le concedían al trabajo la dignidad de constituir el modo de esquivar la pobreza, entre ellos: Homero, Eurímaco y otros más quienes veían las ventajas que reportaba el trabajo.

En Roma se llegaron a establecer los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, unidos por la fraternidad religiosa y profesional; aunque, estos colegios atendían a las necesidades de guerra.

Para Roma, el trabajo era objeto de arrendamiento:

a) Locatio Conductio Operarum. Cuando una persona prestaba el servicio, el locator operarum, a otra, que adquiría el beneficio de la mano de obra, conductor operarum.

b) Locatio Conductio Operis. Cuando una persona entregaba la materia que debía laborarse a otra que estaba dispuesta a laborarla, al empresario de la obra. El dueño se llama locator operis y el empresario o trabajador conductor operis.

c) *Locatio Conductio Rei*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo”.¹²

Es importante señalar que para que existiese el “*locatio Conductio*”, o “arrendamiento de servicios”, debía cubrirse el “*merces*”, o pago previo, lo que da la pauta para referirnos al salario.

Por principio de cuentas, la voz “salario”, viene del latín “*salarium*”, y éste a su vez, del término “*sal*”, porque en la antigüedad era costumbre el efectuar el pago al trabajador mediante la entrega de una cantidad fija en especie o en *sal*.

Es de este modo que la gran mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, y así ha sido desde el principio. Aunque no se sabe a ciencia cierta el momento exacto en que nace el salario, sí podemos inferir que es en el instante en que la esclavitud se suaviza y el hombre trabajador comienza a recibir un pago o contraprestación por su esfuerzo físico desplegado, el cual era como dijimos, en los comienzos, cierta cantidad de *sal*; después, con el paso del tiempo, otros objetos que habrían de ser útiles para satisfacer las necesidades de los hombres trabajadores, incluyendo a los animales, los granos y semillas, frutas, piedras preciosas, metales, hasta que se descubre la moneda y el dinero como unidad de cambio. Después, el hombre recibía cierta cantidad de monedas (después billetes), mismas que le servían para adquirir los satisfactores necesarios para él y su familia.

Es totalmente cierto que el salario surge como una contraprestación del trabajo, y no como una percepción anterior a él, es decir, si una persona no

¹² *ibidem* p 52

desempeñaba ninguna actividad, no era productivo para su sociedad, y por tanto, no podría percibir salario alguno.

1.2.1.2. EN LA EDAD MEDIA.

Esta etapa se caracterizó por la integración de pequeños Estados Independientes; mientras que las luchas armadas o guerras buscan nuevos mercados, materias primas o metales preciosos.

El trabajo de los constructores, herreros, carpinteros, curtidores, sastres, y otros, resultan de gran importancia al igual que el de los comerciantes, los mercaderes y los dueños de metales preciosos.

El constante saqueo de las grandes ciudades aportó grandes riquezas a los monarcas, productores y comerciantes.

Durante esta etapa, surge el "mercantilismo", donde la finalidad era la acumulación de metales amonedaables, el cual necesariamente influyó en el desarrollo social y político de la época.

En la Edad Media se desarrollaron pocas actividades, aunque sí se aprecia una especialización técnica, propiciándose la creación de gremios, de corporaciones o guildas, las cuales estaban constituidas jerárquicamente a partir del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas), los oficiales y los aprendices, quienes realizaban el trabajo, sin gozar de algún derecho

La desaparición de los pequeños Estados amplió el ámbito de producción y de comercio, mientras que las corporaciones perdían valor. Esta situación convirtió a los maestros en detentadores de la riqueza; los oficiales

decidieron unirse a la naciente clase burguesa y el imperativo fue eliminar las viejas organizaciones que frenaban al desarrollo.

En 1776, el "Edicto de Turgot" intentó suprimir los gremios, y fue hasta 1789, cuando las ideas liberalistas consiguieron eliminar los gremios, mediante la supresión del decreto del 2 de marzo de ese año, y en el se ordenaba que: "todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos... y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".¹³

En materia de salarios, en la Edad Media, si bien es cierto, que el hombre ya podía aspirar al pago de cierta cantidad en dinero a cambio de sus desgastantes esfuerzos, también lo es que el salario es totalmente insuficiente en esta etapa, ya que los trabajadores no gozaban de la consideración necesaria que les permitiera obtener ingresos más decorosos y dignos. Así las cosas, los hombres apenas podían solventar sus necesidades más apremiantes, por ello, difícilmente podían aspirar a obtener un mejor nivel de vida

Dice el maestro Nestor de Buen que en la época entre 1700 y 1760, los obreros en su mayor parte, trabajaban a destajo, y que a cambio, se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, la cual se cubría a la semana o quincenalmente, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. En ocasiones, recibían el salario por conducto de algún intermediario, mientras que su contratación se hacía generalmente por un año. Posteriormente a la aparición de la Revolución Industrial, la situación de los trabajadores era francamente desastrosa, en parte, por la falta de moneda

¹³ *Ibidem* p 53

fraccionaria, y después, por la aparición del sistema de paga del salario con vales o fichas, lo que se convirtió en un sistema de satisfacción, por parte del patrón, normal de sus obligaciones salariales. Además, la necesidad que experimentaban las industrias de conseguir dinero, determinó el desarrollo del crédito, a corto y a largo plazo obligando a crear un sistema de pago diferido, por lo cual aumentaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, seis y a doce meses. ¹⁴

1.2.1.3. EN LA EPOCA MODERNA.

La etapa o época moderna está caracterizada por los grandes descubrimientos; por sus ideólogos que proclamaron los principios de igualdad y las corrientes económicas que lograron facilitar la ampliación de satisfactores y de los mercados.

En esta época, se desarrolló el individualismo, donde la persona era el centro de atención y la mayor preocupación del Estado. Se subrayaba la libertad del hombre para pensar, expresarse, trasladarse, así como la de decidir y de determinar. Esta libertad del hombre encontraba, sin embargo, su límite en el respeto a la libertad de los demás; ostentando todos el título de ciudadanos, y el logro de la felicidad, como en la Ciudad de Dios o en el Reino de Utopus, donde se dice que todos los hombre son iguales.

No obstante estos ideales, y las palabras de grandes pensadores como Rousseau, quien decía que "los hombres son por naturaleza libres e iguales", la verdad es que los ricos imponían sus condiciones y el pobre podía

¹⁴ Cfr. De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. 9ª Edición. Porrúa, México, 1994, p. 150

aceptarlas o rechazarlas, en el entendido de que tal rechazo equivalía a continuar en la indigencia.

Viene la suavización de la concepción divina del soberano. Se rompían vastos moldes económicos y sociales llegando una etapa de humanización.

Un resultado de la Revolución Francesa era la necesaria desaparición de cualquier corporación o asociación de trabajadores; por tanto, se condenaba la huelga, aunque es justo reconocer que los salarios de los trabajadores franceses empezaron a ser más dignos y proporcionales con la actividad que desarrollaban; esto en virtud de ser una de las causas o detonantes del movimiento social en Francia. Pero, desafortunadamente, con el correr de los tiempos, la situación salarial volvió a deteriorarse.

En el individualismo, los trabajadores no requerían de agrupaciones, no podían integrar una coalición que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria. Las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios, la libre competencia y el libre mercado.

Hasta mediados del siglo XIX los trabajadores eran obligados a contratarse para trabajar en condiciones inhumanas y por salarios realmente miserables.

En el año 1814, Inglaterra ordenó que se llevara a cabo una encuesta para conocer cuáles eran las condiciones de trabajo. Esa encuesta arrojó como resultados que la jornada era de quince a dieciséis horas, los salarios resultaban insuficientes para poder mantener a sus familias; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos en la medida en que el crédito se acrecentaba, reinaba la falta de

higiene en los centros de trabajo; no había asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; las mujeres y niños eran explotados bajo el pago de salarios muy bajos. Desafortunadamente, a pesar de esta encuesta, poco se pudo hacer para mejorar la situación de los trabajadores.¹⁵

Posteriormente, en el año de 1839 y hasta 1856, Francia y Alemania prohíben el trabajo a menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana; al igual que el trabajo nocturno. Se obligó a los patrones que permitiesen a los niños el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental, estableciéndose el domingo como día de descanso obligatorio. Francia promulgó una ley de protección a la infancia en 22 de marzo de 1841.

Los trabajadores comprendieron entonces que ellos eran el factor primordial de la producción, y que su trabajo no era una concesión de los patrones, sino que era una necesidad para mantener e incrementar la riqueza. Sin embargo, esta situación era mal vista por la clase burguesa.

En Inglaterra, los obreros, desplazados como consecuencia de la industrialización, destruyeron máquinas y quemaron fábricas. Así las cosas, la Ley de 1769 aplicaba sanciones muy severas a los trabajadores que destruyeran o asaltaran máquinas y edificios fabriles. Otra Ley, la de 1812 imponía inclusive, la pena de muerte a los destructores de las mismas, aunque en 1829, el Parlamento Inglés, habría de aceptar la asociación de trabajadores en Sindicatos o Uniones.

El 4 de febrero de 1839, se llevó a cabo en Londres la "Primera Convención Cartista", donde se discutieron los derechos de la clase trabajadora como el sufragio efectivo, la igualdad de los distritos electorales, elecciones anuales, voto secreto, indemnización a los miembros del Parlamento.

¹⁵ Cfr. *Ibidem* p. 60

Esta carta quedó desafortunadamente sin respuesta, por lo que fue necesario enviar una segunda, en 1842, donde se manifestaba que la pobreza era la principal causa de todos los crímenes, observándose con gran asombro e inquietud lo poco que se hacía por los obreros, los débiles y los ancianos. Se agregaba que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excedía del límite de las fuerzas humanas y que el salario era muy insuficiente.

Este movimiento obrero fue aplastado, y tuvieron que transcurrir muchos años para que se reconocieran los derechos de los trabajadores.

En Francia se llevó a cabo un inteligente movimiento obrero. Pensadores de esa época como Saint Simon y Proudhon quienes portaban la bandera del socialismo utópico, estaban confiados en convencer a la burguesía para que aceptase como necesidad y forma de subsistencia la transformación social.

En 1848 se produce un gran movimiento de la clase obrera. En su lucha reclamaban el reconocimiento del derecho al trabajo, la organización de éste y la creación de un Ministerio que tuviera el cuidado de regular adecuadamente las relaciones obrero patronales.

Así, se expidieron varios decretos para determinar la contratación directa, la supresión de intermediarios, la eliminación de agencias de colocación onerosas, la jornada de trabajo de diez horas en París y de once en las provincias, así como la supresión del pago del salario en especie y de las cooperativas patronales el reconocimiento del derecho de coalición y el establecimiento del sufragio universal.

Cabe decir que estos logros se fueron desgastando hasta perderse. Por ejemplo, el Código Penal Francés, castigaba la asociación profesional y

con prisión de tres días a tres años y con una multa de 16 a 3,000 francos toda persona que hubiese logrado o intentado una cesación concertada de trabajo, con el fin de alzar o bajar los salarios.¹⁶

Tanto el “Manifiesto del Partido Comunista”, como la “Encíclica *Rerum Novarum*”, son dos documentos que marcaron un nuevo rumbo en la actitud económica y que marcaron los pasos que habrían de poner fin a la lucha que amenazaba con derrumbar la estructura política de mediados del siglo XIX. Es por eso que la preocupación por el crecimiento de la industria y la nula atención a los problemas de los trabajadores, vino a facilitar la creación del socialismo y obligó a la Iglesia Católica a definir su posición ante la sociedad.

El Manifiesto del Partido Comunista fue publicado en 1848, con prefacios de Engels de 1872 a 1890, mientras que la encíclica “*Rerum Novarum*”, data del 15 de mayo de 1891.

Mucho se ha dicho que los grandes movimientos sociales, las luchas obreras, las legislaciones e inclusive, nuestro Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo tienen notables influencias de esos documentos.

La segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores a sus mínimos derechos y la actitud de los gobiernos que se negaban a aceptar esas demandas. En esta época se observa también un notable desarrollo de Inglaterra y la competencia de Francia, hechos que hicieron despertar la ambición de Alemania.

Por lo anterior, Bismarck, el “Canciller de Hierro” de Guillermo I, y reestructurador de la economía alemana, supo oponer al capitalismo liberal, el

¹⁶ Cfr *Ibidem* p 33

intervencionismo de Estado, que protegió la industria con la concurrencia de los productos extranjeros, e interviniendo para dirimir las controversias en el interior.

El propio Bismarck expidió en fecha 21 de junio de 1869 una reglamentación en materia de trabajo, en cuyo artículo 105 se determinan las condiciones que deben regir las relaciones entre patrones y trabajadores; también se alude al trabajo de las mujeres y de los menores, así como a la protección a la salud y a la vida de los trabajadores, y un mejor salario para los trabajadores alemanes.

En el mes de mayo de 1875, los comunistas unidos, los seguidores de Ferdinand Lasalle, y los socialistas utópicos, formularon el "Programa Gotha". En este ordenamiento se decía que el trabajo es la fuente de la riqueza y de la cultura, y que su producto le corresponde a la sociedad, es decir, a todos sus miembros, debiendo éstos participar en el trabajo con arreglo a la igualdad de derechos; la supresión de las leyes de excepción, principalmente las de prensa, reuniones y coalición; la prohibición del trabajo de los niños, así como el de las mujeres; protección de la vida y la salud de los trabajadores y, un control sanitario de los alojamientos obreros.¹⁷

Como parte de la legislación teutóna en beneficio de los trabajadores, el Emperador Guillermo I determinó en fecha 17 de noviembre de 1881, el establecimiento de algunas normas que dieron origen al Seguro Social. En el año 1883 se creó el Seguro de Enfermedades, en 1884 el de accidentes y en 1889 el de vejez e invalidez

¹ Cfr. *Ibidem* p. 73

En Ginebra, en el año de 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas, habiendo ratificado esta medida el Congreso Obrero de París de 1889.

Al término del siglo XIX, los trabajadores ya habían sufrido bastante, aunque sus esfuerzos no fueron estériles. Dice al respecto el autor Maurice Duverger:

“los conservadores europeos más inteligentes comprendieron que la historia había dado un paso adelante y que sería imposible un retorno a los anciens regimes aristocráticos. Pero no por ello se hicieron realmente partidarios del orden liberal. Aceptaron de él la libre empresa y el capitalismo, que creaban los nuevos privilegios hereditarios del dinero, pero continuaron desconfiando del sufragio universal, de la política y del gobierno parlamentario, que implicaban el peligro de dar el poder a las masas populares y de conducir al socialismo. Permanecieron aferrados a la idea de que los hombres son siempre desiguales, de que unos están hechos para mandar y otros para obedecer y de que es necesario que exista una autoridad fuerte en manos de los primeros para mantener la civilización . ”. ¹⁸

El panorama que prevaleció después de la Primera Guerra Mundial fue el de justicia social, de sufragio universal, de intervencionismo del Estado, de garantía de los derechos básicos de todo trabajador.

La Constitución de Weimar de 1919 determinó la creación de un derecho unitario del trabajo. Reconocía la obligación de todo alemán para emplear su fuerza intelectual y material en la forma en que lo exija el bienestar social. Permitía la libertad de coalición para la defensa y el mejoramiento de las

condiciones de trabajo. Establece los seguros necesarios para la conservación de la salud, la protección de la maternidad, prevención contra vejez, invalidez y accidentes, así como desempleo. Igualmente, reconocía que los obreros y los empleados tienen igual derecho a colaborar con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones de trabajo.

Posteriormente, vino la integración de los sindicatos de trabajadores, la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y empleados. Finalmente, los derechos de los trabajadores fueron reconocidos internacionalmente al crearse la Organización Internacional del Trabajo con sede en Ginebra.

De este importantísimo organismo internacional cabe resaltar los siguientes antecedentes: en 1901, se crea en Bruselas una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con sede en Basilea. Esta Asociación llevó a cabo varias conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios, en 1906 se celebraron dos convenios internacionales en materia de trabajo: uno versaba sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y, el segundo, sobre el empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillos. La actividad de esta Asociación se vió interrumpida por la Primera Guerra Mundial de 1914 a 1918 ¹⁹

Después de este suceso, trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, lucharon por la existencia de un Organismo Internacional de Trabajo, que estuviera a la par del Congreso de la Paz que habría de celebrarse.

¹⁹ Davalos, José. *Derecho del Trabajo*: 9ª Edición, Porrúa, México, 1998, p. 45

Los obreros franceses propusieron que el futuro tratado de paz, contuviera dos cláusulas especiales sobre legislación de trabajo. Esta iniciativa fue aceptada por un congreso de representantes de los sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos la cual se llevó a cabo en Leeds, Inglaterra en el año de 1916, que en esencia contenía, lo que con los años sería la Organización Internacional del Trabajo.

Así, se redactó el texto que fue incorporado al Tratado de Versalles, el cual regulaba entre otras cuestiones los instrumentos constitutivos tanto de la Liga de las Naciones, como la Organización Internacional del Trabajo. "Dentro de los puntos del Tratado citado puede resaltarse el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se desprende de su época y país" (artículo 3º).²⁰

Con el surgimiento de la actual Organización de las Naciones Unidas, la O.I.T. volvió a la vida internacional, y hoy en día, es uno de los organismos generales más importantes en el concierto de las naciones, el cual vela por la situación en general de los trabajadores del mundo; así como por que gocen de salarios más remuneradores que les faciliten una vida digna y justa.

1.2.2. EN MEXICO.

Nuestro Derecho del Trabajo ha contribuido enormemente a mejorar las condiciones de los trabajadores en el mundo, sin embargo, el camino que ha recorrido nuestra disciplina a lo largo de su joven vida, no ha sido fácil. Es

²⁰ De Buen L, Nestor *Op Cit* p 205

el producto de largos y sangrientos procesos históricos donde la clase trabajadora del siglo pasado y la de principios de éste llegó a un punto álgido en cuanto a su explotación.

La Revolución de 1910 fue el medio por el cual, tanto obreros como campesinos, lograron mejorar su situación no sólo económico, sino social y cultural. El objetivo de este movimiento armado fue lograr la tan anhelada "justicia social", la cual se vería reflejada finalmente en la Constitución Política de 1917, en sus artículos 27 y 123.

Sin embargo, la historia del Derecho Mexicano del Trabajo se remonta hasta la época de la Colonia, donde podemos encontrar datos legislativos interesantes.

A continuación nos referimos a la historia de nuestro Derecho del Trabajo, de manera breve y partiendo desde la citada época o periodo colonial hasta llegar a las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970

1.2.2.1. EN LA COLONIA.

En esta época hay que recordar que España impuso entre muchas otras cosas sus normas, sin embargo, en territorio americano se crearon otras cuya finalidad era la protección de los nativos del continente. Tal es el caso de las famosas "Leyes de Indias". En ellas es posible encontrar disposiciones de interés para el Derecho del Trabajo, por ejemplo, la seguridad a los nativos trabajadores de la percepción de un salario mínimo y, en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, el cual tendría que hacerse en presencia de alguna persona que lo calificara, evitando así engaños y fraudes. Así, los caciques debían pagar a los indios su trabajo, delante de los

llamados “doctrineros”, y el pago tenía que ser íntegro, sin engaño o fraude. En 1593, Felipe II ordenó que se pagara a los indios chasquis y correos, en propia mano y sin dilación. Igual debía acontecer con el pago a los indios en las minas los sábados en la tarde. La Ley del 26 de mayo de 1609 de Felipe III señalaba la obligación de pagar en efectivo a los trabajadores, declarando perdido el pago del salario en especie: vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo el español que lo contraviniera en una multa. Mediante disposición de enero de 1576, del Virrey Enríquez se ordenó que se pagará a los indios macehuales con un real de plata diariamente, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas a los indios ocupados en los ingenios, en lugar del cacao que se les otorgaba como salario.²¹ Además contaban con su jornada de trabajo, se prohibían las tiendas de raya.

A pesar de que la voluntad de los Reyes Católicos al pugnar por la creación de estas leyes era mejorar la situación de los nativos de la Nueva España, la realidad marcaba la existencia de una gran desigualdad entre aquéllos y los conquistadores españoles. Esto se refleja en el hecho de que las Leyes de Indias no se cumplían por parte de los españoles.

A este respecto dice el maestro Trueba Urbina que:

“...si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del

²¹ Cfr. De Buen L., Nestor. *Op. Cit.* p. 293

cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario".²²

Bellas palabras del maestro Trueba Urbina que son ejemplificativas de la terrible situación que vivieron nuestros antepasados en la época de la Colonia, donde a pesar de contar con derechos plasmados en papel, no eran acatados por la clase poderosa.

Señala el maestro Dávalos que una parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, un sistema corporativo de la organización del trabajo durante la Colonia.²³ Después agrega que los gremios dieron pauta al nacimiento de una pequeña burguesía industrial, representada por los maestros y los artesanos, quienes monopolizaron la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros inclusive. El mismo autor nos expone las palabras del investigador alemán Alexander Von Humboldt quien describe impresionantemente la situación de los trabajadores durante la Colonia:

"Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores; hombres libres, indios y hombre de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel, las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos

²² Trueba Urbina, Alberto *Op. Cit.* p. 76

²³ Cb. Dávalos Morales, José *Op. Cit.* p. 53 y 54

son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”.

Los gremios que existieron en la Colonia eran regulados por la ordenanzas, instituciones que controlaban las actividades de los hombres en general.

Finalmente, hay que apuntar que los gremios desaparecieron por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, la cual autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades de la Nueva España, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Debemos destacar que antes del inicio de la Revolución de independencia en México en 1810, tanto la pequeña como la mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un verdadero cambio que les asegurase la creación de la propiedad privada.

La Revolución de Independencia, puso de manifiesto con claridad las ideas más avanzadas sobre las necesarias instituciones políticas, sociales y jurídicas de México

Un avance importante de este movimiento es que Don Miguel Hidalgo y Costilla abolió la esclavitud, en la Ciudad de Valladolid, el 19 de octubre de 1810, por virtud de un bando que cumplimentó el intendente de esa ciudad, con José María Anzorena. Este hecho es trascendente puesto que no podríamos hablar de derechos de los trabajadores en esta época, si no tenían derechos básicos como personas

Morelos continuó el movimiento iniciado por Hidalgo, transformándolo y encauzándolo hacia la libertad de México de la Corona Española. De la misma manera, supo sentar las bases para estructurar el nuevo país con 23 puntos para su constitución, haciendo énfasis en la justicia social, y la necesidad de mejores salarios para los trabajadores.

Desafortunadamente, la época postindependiente no observó ningún cambio favorable en la situación de los trabajadores, los cuales tuvieron que seguir igual que antes pero además resistieron los resultados de la crisis política, social y económica del movimiento de independencia. Bajo este esquema puede afirmarse categóricamente que no existía un derecho de la clase trabajadora; que las consideraciones de explotación permanecieron al igual que los sueldos raquíticos que percibían a cambio de jornadas extenuantes de trabajo de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio para los hombres; mientras que para la mujer y los niños era de un real.

Posteriormente, viene la etapa de la Constitución de 1824. Podemos decir que este valioso documento es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas que enfrentaba México en su vida independiente. No hay que olvidar que es precisamente en ese año cuando se consuma nuestra libertad, aunque España haría nuevos intentos por reconquistarnos, mismos que habrían de fracasar.

En esta etapa, dos posturas muy encontradas trataban de influir sobre el problema de la industrialización de México; por una parte, la tesis de Don Lucas Alemán, que pugnaba la creación de una infraestructura fabril, con la participación del Estado, y por otro, la tesis de José María Luis Mora, que se pronunciaba por la libre concurrencia en la iniciativa privada y en el interés individual.

En materia de trabajo, no se mejoraron las condiciones de quienes vivían de su esfuerzo, más bien empeoraron. La Constitución de 1824 no tocó este problema social. Desde un año antes, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que se les pagaban a los trabajadores en el mismo periodo; mientras que las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Los obreros estaban obligados a comprar artículos y alimentos de primera necesidad en las tiendas de raya establecidas, al doble o triple de su valor lo que constituía un grave detrimento a su salario el cual era menor cada día.²⁴

En este sentido, debemos resaltar que en el año de 1854, el salario de nuestros obreros era de tres reales diarios, sin que la jornada hubiere disminuido en más de una hora. Además, en 31 años el salario solo aumentó seis centavos.²⁵

Así encontramos que la clase trabajadora llevaba una penosa vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Bajo este marco, el 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el "Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana", cuya finalidad era mejorar la situación de los trabajadores aunque sus resultados fueran inferiores a los de las citadas "Leyes de Indias".

Es digno destacar que a pesar de la precaria situación que vivían los trabajadores mexicanos, estos se habían enterado ya de los movimientos de sus homólogos en Francia, Inglaterra y Alemania en la oscuridad de las fábricas, mientras que la Iglesia católica difundía los principios sociales de esos movimientos mundiales.

²⁴ Cfr *Ibidem* p 56

²⁵ Cfr De Buen L., Nestor *Op Cit* p 209

1.2.2.2. LA CONSTITUCION DE 1857.

En fecha 5 de febrero de 1857 se juró la Constitución por el Congreso y el Presidente Ignacio Comonfort. Esta Ley tenía un marcado corte liberal que le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores que pudieran regular las difíciles condiciones en la prestación de los servicios.

Se ha criticado mucho que esta Constitución establece con mucha tibieza algunas garantías a favor de los trabajadores que no fueron una innovación puesto que ya habían sido tuteladas en proyectos y disposiciones anteriores. Así tenemos que el artículo 4º faculta al individuo a “abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos”. El artículo 5º, por su parte, modificado en 1873 y en 1898, prevé que: “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

Bajo este panorama netamente liberal, el constituyente Ignacio Ramírez pugnaba porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, y que recibieran un salario más digno. Contrariamente, Ignacio L. Vallarta señalaba que al proteger al trabajador se dañaba la industria naciente en aquellas épocas. Tiempo más tarde, México entraría e un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador. Esie personaje elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, buscando proteger a los campesinos y los obreros sobre todo en lo referente al salario. Asimismo, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no se podía obligar a los trabajadores a presiar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. En fecha 1 de noviembre de 1865 se expidió una

“Ley del Trabajo del Imperio”, consignando la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con sólo dos horas intermedias de descanso; descanso semanal; pago de salarios en efectivo. Estas buenas intenciones de Maximiliano quedaron sin efecto ante el efímero periodo de su gobierno.²⁶

1.2.2.3. LAS LEGISLACIONES LOCALES.

El legislativo del Estado de México, a proposición del entonces gobernador Don José Vicente Villada, dictó una Ley en fecha abril 30 de 1904, estableciendo la obligación de prestar atención médica y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por algún riesgo de trabajo.

Es a partir de esta Ley que muchas de las entidades federativas del país comenzaron a legislar en materia de trabajo, entre esas disposiciones tenemos las siguientes:

a) La Ley sobre trabajo del Estado de Nuevo León, del 9 de noviembre de 1906, la cual definía el riesgo de trabajo como aquel percance que les ocurría a los empleados y operarios en el desempeño de su labor; fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente el importe de hasta dos años de salario.

b) El 2 de septiembre de 1914, Don Manuel M. Dieguez, en Jalisco, consignaba en la legislación de esa entidad, el descanso obligatorio del domingo, con excepción de los servicios públicos, alimenos, boticas, etc. Esta Ley fija como días de descanso obligatorio el 5 de febrero, el 5 de mayo, el 16

²⁶ Cfr. Dávalos Morales, José *Op Cit* p 57 y 58

de septiembre, el 22 de febrero, el 18 de julio, el 28 de enero, el 11 de noviembre y el 18 de diciembre. Se determina un periodo vacacional de 8 días al año y que la jornada de trabajo vaya de las ocho a las diecinueve horas.

Este mismo Estado, expide el 17 de octubre del mismo año la llamada "Ley de Manuel Aguirre Berlanga" que entre otras cosas, establece una jornada máxima de nueve horas; fija un salario mínimo general de \$1.25; y de \$2.00 para los mineros, y de sesenta centavos para los campesinos.

c) Veracruz expide el 4 de octubre de 1914 la "Ley de Cándido Aguilar", la cual consigna una jornada, salario y descanso, similares a la "Ley de Aguirre Berlanga". Se establecen escuelas de instrucción elemental a cargo de los patrones, cuando no exista alguna en un área no mayor de dos kilómetros, asimismo, crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la Ley.

El 6 de octubre de 1915, se expide en Veracruz la "Ley de Agustín Millán", que reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos

d) La Secretaría de Gobernación, elaboró el proyecto de "Ley sobre el Contrato de Trabajo", mejor conocida como "Ley Zubirán", la cual señala la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas, y de seis horas para los menores de edad. Se prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

e) En Yucatán se expide el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A estos tribunales de trabajo se encomendó lograr el equilibrio entre los factores de la producción; adquiriendo gran auge los convenios industriales, con el propósito de regular las relaciones obrero-patronales. Reconoce la

huelga como un derecho e instrumento de los trabajadores, en casos extremos.²⁷

Todos estos antecedentes legislativos locales son un gran antecedente, y ya vislumbraban lo que pocos años más tarde sería el Derecho del Trabajo en México.

Cabe señalar que la situación que prevalecía en el Distrito Federal respecto a los derechos laborales era la misma o peor aún, en los demás Estados de la República. Los obreros y campesinos eran brutalmente explotados a cambio de sueldos ridículos que con trabajos les permitían sobrevivir y mantener a sus familias. Esta situación tan deplorable tenía su contra sentido, el acaudamiento de grandes capitales y riquezas por parte de la clase burguesa o dueña de los medios de producción, la cual fue muy favorecida en los periodos de gobierno del General Porfirio Díaz

Los descontentos de los oprimidos estaban llegando a sus límites y pronto habrían de explotar culminando en el movimiento más importante después de la Conquista en México, la Revolución de 1910, que ayudaría a los desprotegidos a mejorar sus niveles de vida dándoles un trato como verdaderos seres humanos.

1.2.2.4. LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución Política de 1857 no logró mejorar las condiciones de vida de las clases débiles, al contrario, ellas fueron haciéndose cada vez más pobres ante las riquezas enormes de la burguesía mexicana que detentaba los medios de producción. Obreros y campesinos del país eran brutalmente

²⁷ Cfr. Briceño Ruiz, Alberto. *Op. Cit.* p p 32, 83 y 84

explotados y, a cambio, seguían recibiendo salarios miserables que con trabajos les permitían subsistir.

Esta situación fue generando un enorme descontento y resentimiento de los explotados hacia la burguesía y un Estado que se mostraba indiferente ante esta situación. Dice el maestro Mario de la Cueva:

“La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personal, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía a una servidumbre de miseria peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podían mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones.”²⁸

Este clima de injusticia haría que nuestro pueblo despertara nuevamente y se preparara para lo que sería la Primera Revolución Social del Siglo XX. Nuestra Revolución que inició formalmente en 1910 tenía también como finalidad el acabar con la dictadura de Porfirio Díaz que había sido cómplice de la explotación de los trabajadores y los campesinos, apoyando en todo momento a la burguesía del País.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el famoso “Plan de San Luis”, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de la no

²⁸ Cueva, Mario de la. *Op. Cit.* p. 43

reelección, haciendo especial énfasis en el problema agrario. Desafortunadamente, los gobiernos que siguieron a Díaz, De la Barra y Madero mismo, defraudaron los grandes anhelos y las esperanzas de los campesinos y dieron un motivo a la rebelión del caudillo del sur Emiliano Zapata, quien retomó los ideales de Morelos, con la Bandera de la Revolución y su lema famoso: "Tierra y Libertad". En los años 1911 a 1913 se sucedieron los referidos gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. El pueblo mexicano se levantó en defensa de su Ley fundamental, del sistema federal de competencias y de la legitimidad de sus gobernantes. Así, el 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador Victoriano Huerta e invitaron a las demás entidades federativas a que lucharan por sus derechos.

El Plan de Guadalupe acertadamente condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; dentro de dicho Plan el ejército del pueblo se autodenominó constitucionalista. Del citado Plan nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera "Declaración de Derechos Sociales de la historia y nuestro Derecho mexicano del trabajo."²⁹

Nuestra Constitución Política, promulgada el 5 de febrero de 1917 es una de las más adelantadas de su época y la primera de naturaleza social. Es indudablemente, la base del llamado Derecho Social, y de sus variadas disciplinas integrantes de las que sobresalen el Derecho Agrario y nuestro Derecho Laboral, artículos 27 y 123 respectivamente.

²⁹ Cfr. *Ibidem* p. 44.

Debe tenerse presente que la redacción del artículo 123 causó gran polémica en su momento pues por primera vez, se tutelaban con sumo cuidado y profundamente los derechos de los trabajadores mexicanos, por eso, no faltó quien manifestó que era un precepto proteccionista de la clase trabajadora. Se cuenta que después de un largo debate, José Natividad Macías, Pastor Rovaix, Lugo y de los Ríos formaron una comisión redactora del proyecto de un nuevo título sobre el trabajo, el cual fue elaborado tomando en consideración el proyecto de Macías. Después de varias discusiones de los diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y finalmente el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad el artículo 123 con 163 votos de los diputados presentes.

El artículo 123 Constitucional ha sido objeto de más de 37 reformas, y entre las más importantes se encuentra la del 5 de diciembre de 1960, que incorpora el apartado "B", a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. Otra reforma, la del 21 de noviembre de 1962, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como el de los menores de 16 años, después de las diez de la noche. Esta reforma también determina los salarios mínimos que dividen en generales o profesionales

Durante el Gobierno del Presidente Luis Echeverría Álvarez, el artículo en comento fue modificado en tres ocasiones por Decretos publicados el 14 de febrero de 1972, el 31 de diciembre de 1974 y el 6 de febrero de 1975, a efecto de hacer efectiva la prestación de una habitación para los trabajadores, adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos moderno y para ampliar el ámbito jurisdiccional a los tribunales federales del trabajo.

Al reformarse las fracciones II, VI, XI, XV, XXV y XXIX, por Decreto del Congreso de la Unión del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario

Oficial de la Federación, el 31 del mismo mes y año, las mujeres finalmente lograron una plena igualdad de derechos laborales, con relación a los varones.

En el año de 1977, se aprobó la reforma a las fracciones XII y XIII del Apartado "A", para elevar a rango Constitucional la capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Las reformas que ha sufrido el artículo 123 Constitucional lo han convertido en un instrumento de reivindicación de los derechos de los trabajadores del país no es nada halagadora. Su situación económica es muy difícil, por eso, hay opiniones que manifiestan que hoy en día, se dan las mismas condiciones y características que se dieron en 1910.

Pese a todo, el artículo 123 de la Constitución se perfila como el protector de los derechos de los trabajadores del país en el nuevo milenio, donde esperamos que las condiciones de nuestros trabajadores sean mejores que en la actualidad.

En materia de salario de los trabajadores, el artículo 123 en su apartado A, fracción VI dispone que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, y que, los primeros deberán ser suficientes para poder satisfacer las necesidades normales de una familia, en el orden material, cultural y social, además deberán fomentar la educación de los hijos.

La fracción VI contiene otro principio de justicia social al decir: "a trabajo igual, corresponde salario igual"

El salario mínimo está protegido de embargo, compensaciones o descuentos (fracción VIII); y deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido que se haga con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo sustitutivo de la moneda.

1.2.2.5. LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y DE 1970.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso y desgastador proceso de elaboración y estuvo precedida por importantes proyectos.

El entonces Presidente Don Plutarco Elías Calles terminaba su periodo el 31 de noviembre de 1928; y al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado de manera interina el Licenciado Emilio Portes Gil. Antes de esa fecha, el gobierno federal ya tenía planteada una reforma a los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución Política, necesario para expedir la Ley en materia de trabajo.

Antes de que se enviara el proyecto de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, la cual se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le mosiró para su estudio un "Proyecto de Código Federal del Trabajo". Este documento, que fue publicado por la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), con las observaciones pertinentes de los empresarios, constituye el primer antecedente concreto en la elaboración de lo que sería la Ley de 1931.³⁰

³⁰ Cfr. *Ibidem*: p. 54.

En fecha 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional planteada.

De forma inmediata, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un “Proyecto de Código Federal del Trabajo”, el cual fue elaborado por los juristas: Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inárritu. Esta propuesta encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en la fracción obrera, en virtud de que establecía el principio de sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque establecía el arbitraje obligatorio en las huelgas, llamándole “arbitraje semiobligatorio”.³¹

Sólo dos años después, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, donde tuvo una destacada intervención el Licenciado Eduardo Suárez, al cual se le llamó “Ley” y ya no Código. Fue remitido al Congreso General donde fue ampliamente discutido; y después de un importante número de modificaciones, fue por fin aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Pasemos a la Ley Federal de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 continúa aún vigente, y tiene como antecedentes dos anteproyectos; uno de 1962, resultado de la labor que durante más de dos años realizó la Comisión designada por el Presidente Adolfo López Mateos, que estuvo integrada por grandes personalidades y conocedores de la materia laboral de aquella época como el ilustre maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Don Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII

³¹ C.F. *Idem*

y XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviese acorde con la elevación a 14 años como edad mínima para la admisión a un trabajo, etc. ³²

En el mes de noviembre de 1962 se aprobaron las reformas constitucionales citadas, sin embargo, el anteproyecto de Ley "quedó en el escritorio del Presidente de la República". ³³

El segundo anteproyecto fue terminado en 1968, después de un trabajo iniciado por una nueva Comisión, designada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, por las mismas personalidades del primero más la participación de otro catedrático de nuestra máxima casa de estudios, el Lic. Alfonso López Aparicio.

A propuesta del Ejecutivo Federal, el anteproyecto fue distribuido en todos los sectores interesados para su estudio.

Después de emitir los diferentes sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Presidente Díaz Ordaz presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de lo que sería la nueva "Ley Federal del Trabajo". Se realizó una segunda discusión con la participación de representantes de los trabajadores y los patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un intercambio de impresiones a la Comisión redactora. Ahí se observó que el proyecto no sufriría ninguna modificación en sus contenidos. Finalmente, se publicó dicha "Ley Federal del Trabajo", en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo de ese año

³² Cfr. *Idem.*

³³ Davalos Morales, José *Op cit* p 73

Cabe decir que la Ley de 1970 retomó mucho de su antecesora ley de 1931, más los diversos compromisos que México había adquirido con la Organización Internacional del Trabajo. La idea que privaba era la existencia de un conglomerado de normas sociales que garantizaran la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Por ello, se ha dicho que es una Ley eminentemente proteccionista de ellos. Es también importante manifestar que en la Ley citada se incluyó la parte adjetiva del Derecho del Trabajo, es decir, normas referentes a los procedimientos en materia de trabajo y a su substanciación.

1.3. SUS FUENTES DE CREACION.

La palabra “fuente” se utiliza en sentido metafórico en el Derecho para explicar la forma o manera en que las normas jurídicas nacen o se crean.

Tradicionalmente, la doctrina clasifica a las fuentes del Derecho en tres grupos: fuentes reales o materiales, fuentes históricas y fuentes formales, sin embargo y para efectos del Derecho Laboral, el maestro Mario de la Cueva habla de las fuentes materiales o sustanciales (es decir, las reales) y las fuentes formales. Esta clasificación obedece al genio del notable jurista francés Bonnacase. Para ellos, las fuentes materiales o sustanciales son: “los distintos elementos o datos, sociológicos económicos, históricos, culturales e ideales, y otros que pueda entregar la vida humana y social, que determinan la sustancia de las normas jurídicas”³⁴ Agrega después que son los elementos o datos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas del derecho positivo. Dice que las fuentes formales son “las formas o maneras de ser que deben adoptar los

³⁴ Cueva, Mario de la Op cit p 123

mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo”, o más simple: “son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho”.³⁵ Se advierte que el autor concibe a las fuentes históricas dentro de las materiales o sustanciales, las cuales nos sirven para entender las causas o factores generadores de las normas del Derecho del Trabajo. En cuanto a las formales, éstas tienen especial importancia puesto que nos explican la forma o manera en que se crean las normas laborales.

En este orden de ideas, las fuentes formales del Derecho del Trabajo se ubican dentro del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente:

“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Resumiendo las fuentes formales contempladas por el artículo anterior tenemos a:

a) La Ley y la Legislación, la Constitución de 1917, los tratados celebrados por México de acuerdo a los artículos 76 fracción I, 89 fracción X y 133 de la Constitución y al artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo;

b) la analogía, que sí está permitida en beneficio del trabajador.

c) los principios generales derivados de los anteriores ordenamientos;

d) los principios generales del derecho;

e) los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional;

f) la jurisprudencia;

g) la costumbre; y,

h) la equidad.

El maestro José Dávalos señala con toda razón que hay otras fuentes del Derecho Laboral que escapan del artículo 17 de la Ley y son:

- I) El Contrato Colectivo de Trabajo;
- II) El Contrato-Ley;
- III) El Reglamento Interior de Trabajo;
- IV) El Laudo Constitutivo Colectivo.³⁶

A este tipo de fuentes, el maestro Dávalos las denomina “fuentes especiales”, y que el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 citado de la Ley Federal del Trabajo. Posiblemente su omisión se deba como lo explicó en su momento la Comisión redactora de la Ley, a que se trata de “Fuentes Formales Subconstitucionales”, cuya misión consiste en superar los beneficios de los trabajadores contenidos en la propia Ley, y que se extienden a todas las relaciones de trabajo presentes y futuras en una empresa o en una determinada rama de la industria.

Se señala que más que ser fuentes supletorias, son verdaderas normas que incluso llegan a situarse por encima de la Ley para alcanzar la finalidad inmediata del Derecho del Trabajo, beneficiar jurídicamente a los trabajadores, equilibrando sus relaciones con los patrones.

1.4. SU UBICACION DENTRO DEL DERECHO.

Los romanos clasificaban al derecho en dos grandes en dos grandes ramas: público y privado, aún tiene mucha validez. Para ellos, el Derecho público regulaba lo relativo a la cosa romana; hoy en día, el Derecho Público es entendido como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el Estado, como todo un ente supremo y los gobernados, estableciéndose una relación de supra a subordinación y también, entre los propios órganos del Estado, dándose una relación de coordinación.

Decían los romanos que el "privatum jus" era el derecho que regulaba las relaciones ente particulares, lo cual permanece hasta hoy en día, sin embargo, cabe resaltar que el Estado puede actuar como un entre privado, como una persona moral en este caso, y efectuar algún acto jurídico con otro u otros particulares, bajo una relación de coordinación.

La doctrina ha colocado dentro del Derecho Público a estas disciplinas: Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Fiscal, Derecho Penal, Derecho Económico, Derecho Internacional Público, entre otros. Así como en el Derecho Privado: Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho Internacional Privado.

Esta clasificación que nos ha llegado desde la Roma antigua, ha sufrido una transformación. Podemos asegurar que los romanos no imaginaron la posibilidad de existencia de una tercera rama del Derecho llamada "Derecho Social".

Hoy esta tercera rama es toda una realidad. El Derecho Social surge a partir de nuestra Revolución en 1910, y se integra de disciplinas que anteriormente habían pertenecido al Derecho Público: el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo, básicamente con fundamento en los artículos 27 y 123 de la Constitución Política Mexicana.

El Derecho Social es aquel conjunto normativo cuyo objetivo es reivindicar y tutelar los derechos y las condiciones de vida de las clases sociales más desprotegidas: obrero y campesinos.

El artículo 123 Constitucional es la fuente de donde nace el Derecho del Trabajo en México. De ese artículo surge el respeto al trabajo y al trabajador, la afirmación de la dignidad de la persona del último, la defensa y la superación de la clase económicamente débil, la proletaria, y la necesaria apertura a las posibilidades de una vida que resulte digna y decorosa de los trabajadores mexicanos dentro de un sistema jurídico y social donde ya no existía la explotación del hombre trabajador ³⁷

Por lo anterior, las normas del Derecho del Trabajo son eminentemente de naturaleza social, debiendo ubicarse nuestra disciplina en el Derecho Social. Este criterio se va reforzando por el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público ...”

1.5. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Dada la naturaleza especial del Derecho del Trabajo mexicano, eminentemente social, nacido de la Constitución de 1917, la disciplina comentada posee características propias y que la diferencian de otras ramas jurídicas.

Señala Mario de la Cueva lo siguiente:

“...la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos”.³⁸

La mayoría de los autores coinciden en que los caracteres más distintivos del Derecho del Trabajo son estos:

I. Es un derecho protector de la clase trabajadora.- El ordenamiento laboral tiene por encomienda el apoyar y proteger a la clase trabajadora la más desprotegida históricamente, lo cual se desprende de la lectura del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe

³⁸ Cueva, Mario de la. *Op. Cit.* p 38

efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Los trabajadores, débiles en su condición económica, social y cultural, se agruparon para cobrar fuerza como tal, imponiendo sus derechos en la Constitución de 1917.

A pesar de las protestas de la clase empresarial o patronal, e inclusive del exterior, nuestro Derecho del Trabajo nació como un conjunto normativo netamente protector de la clase trabajadora, ya que solo de esta manera se puede garantizar el equilibrio entre las fuerzas productivas

Nuestro Derecho del Trabajo se perfila hacia el nuevo milenio como un derecho proteccionista, pero tiene que transformarse para salvaguardar las nuevas necesidades de la clase obrera

II. Es un derecho en constante expansión.- El Derecho del Trabajo se encuentra en constante crecimiento, es decir, que aún no ha alcanzado su total desarrollo, por ello va ampliando sus horizontes y su ámbito de aplicación. Por ejemplo, nuestra disciplina hoy tutela actividades como los “trabajos especiales”, “el trabajo de los deportistas profesionales”, y otros más, y es que como lo dijimos, las necesidades de los trabajadores mexicanos se ha ido ampliando, sobre todo en la actualidad cuando está plenamente vigente el

Tratado de Libre Comercio, del cual se tienen muchas expectativas en materia de trabajo.

“...hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo... la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora...”³⁹

III. El Derecho del Trabajo encierra un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Esta es quizá la característica más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia nacional, ya que se refería a que el Derecho del Trabajo existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas a través de la contratación individual y colectiva. De ello se deriva la máxima: “arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada”.

Se les ha denominado “sociales”, porque se destinan a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como partes integrantes de aquella.

El maestro José Dávalos señala como ejemplo de lo anterior, la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y los artículos 5º, 59 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan cada uno

³⁹ *Ibidem* p. 92

Artículo 123, Apartado A:

Fracción XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: .. h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Artículo 5º (Ley Federal del Trabajo):

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

"Artículo 56º. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley"

"Artículo 69º. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

IV - Es un derecho irrenunciable. El Derecho del Trabajo, a diferencia de otras disciplinas contiene normas que no son susceptibles de renuncia, ya

que se trata de un número mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores.

V.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. Básicamente, el Derecho del trabajo tiene por función el reivindicar los derechos que los trabajadores habían perdido años atrás teniendo que sufrir muchos años de explotación.

Autores como Nestor de Buen Lozano hablan del carácter socialista del Derecho del Trabajo:

“Es extremadamente interesante hallar el sentido socialista del artículo 123, puesto de manifiesto en la cuidadosa investigación de Trueba Urbina. Lamentablemente, nuestro derecho del trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicadora, se ha confirmado como un derecho burgués”.⁴⁰

Estas palabras nos ponen de manifiesto que el Derecho del Trabajo es efectivamente un instrumento que tiende a mejorar la realidad de los trabajadores mexicanos mediante normas que protegen su esfuerzo y que necesariamente redundan en una mejoría sostenida de sus vidas y las de sus familias.

⁴⁰ De Buen Lozano, Nestor *Op cit* p 65

CAPITULO II

LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.1. LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SUS CONNOTACIONES JURIDICAS.

Un Presupuesto indispensable para la relación de trabajo es indudablemente el salario, la relación individual de trabajo y otros elementos esenciales, así como los sujetos de la misma: trabajador, trabajo, patrón y salario, es por ello que a continuación nos abocáremos a ese importante apartado.

Las relaciones jurídicas que a diario se establecen con los más variados caracteres, obligan a celebrar diversos instrumentos jurídicos, llámese convenios o contratos en los cuales una de las partes formula o establece las condiciones, mientras que la otra sólo se limita a expresar su voluntad, en forma tácita o expresa, lo que en Derecho Civil constituye un contrato de adhesión, ya que no existe la posibilidad de renegociar, ni de modificar lo establecido. No obstante, el Estado sabedor de lo que históricamente han sido las relaciones obrero-patronales, debe marcar los lineamientos a los que se han de ajustar las dos partes contratantes, sobre todo en aquellos casos donde el interés social o el público puedan resultar afectados.

Por consiguiente, las normas jurídicas que tutelaban el respeto irrestricto al consentimiento y a la libre manifestación de la voluntad, han tenido que transformarse, ya que en la actualidad no puede adoptarse más una actitud pasiva frente a la más evidente desigualdad entre los trabajadores y los

patrones; por ello, es necesario restringir las posibilidades y el poderío del patrón y garantizar los derechos del obrero.

Toda relación laboral se da bajo la existencia de un contrato de trabajo, el cual puede ser individual o colectivo, de lo que deducimos que existen también relaciones individuales y relaciones colectivas de trabajo. En la primera de ellas, sólo participan: el patrón y un trabajador, esto significa que existe una relación singular o particular, mientras que en el segundo caso, puede existir pluralidad de trabajadores agrupados en uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de ellos (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

La relación de trabajo tal y como se señala en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, constituye un elemento esencial al establecer que:

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

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

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

Es pertinente decir que en referencia a la naturaleza jurídica de la relación entre el trabajador y el patrón, se han originado varias teorías; entre ellas la contractualista y la relacionista. La primera se creó en la tradición civilista, ya que los códigos de esa naturaleza habían reglamentado durante

mucño tiempo el contrato de trabajo, donde imperaban los principios de igualdad de las partes y de la autonomía de la voluntad; sin embargo, a partir de la Constitución de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió notablemente hacia un instrumento evolucionado el cual conservó su denominación aunque ya no imperaban en él los principios civilistas, sino que por encima de la voluntad de las partes se colocan las normas protectoras de los trabajadores, por lo que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Apuntan los Juristas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su Ley Federal del Trabajo comentada que la teoría relacionista fue expuesta por el alemán Wolfgang Sieberl en 1935 época del apogeo del nacional-socialismo teutón. Esta teoría estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de los servicios y el pago del salario respectivo. Sin embargo, esta teoría no contó con el apoyo de los tratadistas y ha sido motivo de muchas críticas.

Por otra parte, manifiestan los doctrinarios que otro punto que no ha quedado definido es el relativo a qué surge primero, la relación o el contrato de trabajo, por lo cual citan a Cabanellas, quien en la misma obra señala: "que se vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina". La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

Consideramos que estas determinaciones obedecen más a un orden o necesidad didáctica que a un requerimiento práctico

En cuanto a la relación individual entre patrón y trabajador, ésta es, según el autor Alberto Briceño Ruiz:⁴¹

a) Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.

b) Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.

c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.

d) Se supone la existencia de una subordinación del trabajador al patrón”.

Estas características planteadas por el autor están perfectamente contenidas en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y que se resume en la “prestación de un trabajo personal subordinado a una persona (patrón), mediante el pago de un salario”.

2.2. LOS ELEMENTOS ESENCIALES EN LA RELACION DE TRABAJO.

Es muy cierto que en todos los campos del conocimiento humano se presentan ciertas instituciones que resultan esenciales en cada área o disciplina

⁴¹ Briceño Ruiz, Alberto, Op. Cit. pp. 104 y 105.

En el derecho pasa exactamente lo mismo, ya que como ciencia, no podría permanecer ajeno a este fenómeno. En la ciencia jurídica también hay términos fundamentales, como los de: norma jurídica, hecho y acto jurídico, fuentes, interpretación y ámbitos de validez, etc., los cuales son comunes a todas las ramas del derecho, es decir, son conceptos generales del derecho, porque sin excepción se presentan en todas y cada una de las ramas que integran a la ciencia jurídica.

Ahora bien, como lo señala el maestro Dávalos existen conceptos generales en el derecho, que son constantes en todas las ramas, hay otros llamados particulares que son imprescindibles para cada rama jurídica, y sólo en una se van a encontrar (aunque hay excepciones). Así las cosas, el derecho civil, por ejemplo, maneja cosas como los bienes, las personas, los derechos reales y los de crédito u obligaciones; al derecho mercantil le interesa el acto de comercio, la empresa mercantil, los títulos de crédito; al derecho penal, el tipo penal, el delito, las penas, las medidas de seguridad, etc., al derecho administrativo le interesa la estructura del órgano ejecutivo, así como su funcionamiento, el patrimonio, las obras y los servicios públicos; lo mismo sucede con el derecho constitucional, el derecho procesal y todas las ramas restantes.⁴²

Es por demás obvio que el Derecho del Trabajo posee también elementos que resultan esenciales y que por ende, se presentan en toda relación de trabajo, y de la misma manera, existen elementos en dicha relación.

A continuación, haremos mención de los elementos esenciales en la relación de trabajo primeramente, para después abordar lo relativo a los sujetos de la misma

⁴² Cit Dávalos, Jose *Op cit* p 89

El autor Alberto Briceño Ruíz clasifica a los elementos esenciales de la relación de trabajo en: subordinación y estabilidad.⁴³

2.2.1. LA SUBORDINACION, CONCEPTO, NATURALEZA Y CARACTERISTICAS.

Los elementos esenciales de la relación de trabajo: subordinación y estabilidad en el empleo, guardan estrecha relación con el salario. El primero de ellos, la subordinación implica que el trabajador tiene la obligación de ceñirse a las decisiones, mandamientos u órdenes dadas por el patrón, y a cambio de ello, el trabajador recibirá como contraprestación, un salario cierto y determinado.

A continuación, abordaremos el significado e importancia de la subordinación dentro de la relación individual de trabajo.

La subordinación es uno de esos conceptos que poseen gran variedad de aplicaciones e interpretaciones. Incluso en la misma vida social nos encontramos frecuentemente con que la actividad resulta subordinada a algunas personas, a normas de conducta o a situaciones naturales de lugar o de tiempo. Simplemente, el ser humano está subordinado al reloj, vive toda su vida pendiente de su tiempo

El término subordinación esta íntimamente relacionado con el deber, el cumplimiento de ciertos lineamientos o partes que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada.⁴⁴ Significa también, una facultad, es decir, la posibilidad de exigencia, de

⁴³ Cfr. Briceño Ruíz, Alberto *Op cit* p 122 a 130

⁴⁴ *Idem*;

conminar a un cumplimiento. Es muy cierto y atinado el señalar que en el mundo, tanto el real como el ideal, la naturaleza al igual que el individuo, al establecer sus diversas relaciones, lo realiza sobre alguna de las siguientes bases: la coordinación, que supone un principio o idea de igualdad; la supraordenación, que da la idea de una relación de superior a inferior; o la subordinación, que establece la relación viceversa, es decir de un inferior a un superior.

El hombre en sociedad ha tenido que crear un orden que, al ser normativo de la conducta, de aplicación general, ineludible e imperiosa, se llama Orden Jurídico, y de tal modo, todos estamos obligados, compelidos, sometidos o subordinados a acatar tales normas.

Sin embargo, cuando la subordinación es absoluta desaparece automáticamente la personalidad del hombre, pues se llega a lesionar su dignidad, se impide el desenvolvimiento y el desarrollo en la esfera de la propia capacidad, aptitudes y anhelos. Así, sólo la subordinación que se refiere al orden jurídico, permite el respeto a la dignidad de todo ser humano.

Hay que recordar que precisamente la subordinación absoluta ha sido históricamente uno de los males que ha aquejado a los obreros y campesinos en México y en el mundo. Esto nos mueve a pensar en que el término que nos ocupa tiene dos ámbitos distintos entre sí: uno negativo y el otro positivo. El negativo se refiere al sometimiento ciego, desmedido, sin razonamientos o condiciones; el que no busca a una persona sino a su utilidad. El servicio que en antaño prestaban los esclavos o siervos tienen esta característica. El ámbito positivo busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las diversas normas jurídicas, esto es, al estado de derecho que debe privar en todo tiempo y lugar, como condición sin la cual las actividades que se realicen resultarían inútiles.

Esta significación ha alcanzado a partir de la Revolución de 1910 su verdadera y exacta dimensión actual, totalmente dignificadora del ser humano. Gracias al orden jurídico es que se ha limitado el poder de los patrones, elevando por consiguiente, la calidad de los trabajadores, impidiendo que éstos últimos sean objeto de presiones o condiciones injustas, que en otros tiempos tuvieron que admitir. La moderna y correcta subordinación implica que el patrón está condicionado en su comportamiento, y el trabajador está protegido en el desarrollo de su valiosa actividad. Aún más este último sabe que gozará de un salario remunerador a cambio de su esfuerzo.

Los lineamientos que el patrón fija para la prestación de los servicios laborales, no pueden contrariar las normas del trabajo, contenidas tanto en el artículo 123 Constitucional como en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del primero. Los patrones deben encauzar el quehacer de los trabajadores para lograr el objeto de la empresa: la producción. Dice el autor argentino Costa Ferrari lo siguiente

“En la ejecución de los contratos de trabajo, la subordinación aparece como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses, mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la Ley, de dirigir, ordenar y controlar”.⁴⁵

Debe tenerse en cuenta que como resultado del liberalismo, “los trabajadores, en la euforia de las conquistas revolucionarias, se dieron cuenta, demasiado tarde que la liberalidad absoluta en el campo económico, sin normas que regularan la subordinación dentro del campo laboral, los sometía

⁴⁵ Ferrari, Costa. El concepto de Subordinación. Editorial Sudamericana. Buenos Aires, 1967, p. 50

incondicionalmente a merced de la clase económicamente más poderosa. Llega entonces el momento en que el Estado se da cuenta que no puede dejar esta regulación al libre juego de las partes interesadas y se encontró frente a la terrible alternativa de intervenir o desaparecer como superestructura jurídica de la forma económica que aseguraba. Al fracasar el libre juego de las voluntades, en la economía, el orden público exigía del Estado una disciplina general. En el contrato individual era dónde más se realizaba el abuso de la fuerza patronal, y fue ahí por lógica consecuencia donde comenzó el Estado su intervención, fijando normas coactivas para las condiciones mínimas de trabajo que debían ser respetadas en los contratos individuales de trabajo. Estas medidas intervencionistas dieron origen a la subordinación jurídica, comenzando entonces la legislación del trabajo, cuya importancia fue aumentando con la evolución económica de los países llegando a imponer sus principios en sus propias constituciones...”⁴⁶

Hay que recordar que en el siglo XIX y buena parte del XX, el derecho civil regía todas las formas de prestación de trabajo, así que el elemento “subordinación” sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios (deslindando la materia laboral de la civil). Es por eso que el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente hace hincapié en que relación de trabajo es la “prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, y que “contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Resalta aquí el hecho de que el trabajador percibirá como contraprestación por su actividad realizada, un salario o remuneración.

De esta manera, el elemento subordinación se convierte en esencial o “*sine qua non*” en toda relación de trabajo. No obstante, conviene remarcar

“Ibidem” p. 50

que la subordinación, no implica un poder absoluto del patrón, lesivo a la dignidad del trabajador. Tampoco implica el derecho de fiscalizar la actividad del trabajador. La subordinación, por el contrario, permite una mayor armonía, una fundamentación al derecho del trabajador.

Finalmente, cabe agregar que la subordinación es un elemento que le permite al trabajador realizar de una mejor manera su actividad, al ceñirse exactamente a las directrices u órdenes que le da el patrón, pues éste se convierte en una especie de director o guía de la actividad desplegada por el trabajador, quien no tiene más que acatar las instrucciones de aquél y llevarlas a cabo, sabedor de que recibirá un salario digno y remunerador. Es indudable también, que el concepto de la subordinación en materia de trabajo ha evolucionado, suavizándose mucho, hasta llegar a ser lo arriba expuesto, un elemento imprescindible en toda relación de trabajo.

2.2.2. LA ESTABILIDAD. CONCEPTO Y CARACTERISTICAS.

El segundo elemento esencial de la relación de trabajo es la estabilidad. También está íntimamente ligado al salario, puesto que si el trabajador no tiene esa seguridad que le brinda saber que no será removido fácilmente de su fuente de trabajo, no podría desempeñar sus labores de manera correcta. La falta de estabilidad en el empleo incide necesariamente en el salario puesto que el trabajador tendrá que prever una posible pérdida de la fuente de trabajo, teniendo que disminuir sus gastos, ahorrando en la medida de lo posible, situación que lo coloca en un estado de zozobra e incertidumbre.

A continuación, analizaremos el concepto y el contenido de la estabilidad como elemento de relación individual de trabajo

El término “estabilidad” significa dinamismo, equilibrio o movimiento uniforme, es decir, armonía.

Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, resulta necesario colocar los principios emanados de la Ley en el fiel de la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón, sin descuidar a la empresa al conceder al trabajador ventajas desmedidas. Señala el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo que: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

El trabajador busca incesantemente la estabilidad en su quehacer diario, para conservar su posición de equilibrio, lo que se traduce en la permanencia en su empleo, y necesariamente en otro tipo de seguridad. La de contar semanal o quincenalmente con un salario que le permita satisfacer las necesidades básicas tanto de él como de su familia. Caso contrario, la falta de estabilidad en el empleo repercute necesariamente en el patrimonio del trabajador, quien sabe que puede perder el empleo en cualquier momento, por ello, tendrá que reducir gastos que no son prioritarios, causando con tal medida un detrimento a la familia. Por esto, la estabilidad en el empleo está en relación directa con la seguridad del salario.

La estabilidad es un derecho incorporado al patrimonio económico del trabajador y plasmado en la Ley, por eso, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece quince causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y sólo en ellas el trabajador puede perder su empleo. De esta manera, la Ley condiciona el despido de los trabajadores a la existencia de alguna de las causas del artículo 47.

En un sentido propio, la estabilidad debe ser entendida como el derecho del trabajador a conservar su trabajo o puesto durante su vida laboral,

hasta el momento de su jubilación o pensión, no pudiendo ser declarado cesante antes sino por las causas taxativamente contempladas por el artículo 47 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

No está por demás el decir que el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, contempla otras posibilidades de extinción de la relación de trabajo, como el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o el vencimiento del término, la incapacidad física, mental o inhabilidad del trabajador y las llamadas causas colectivas.

Cuando el patrón, sin causa justificada, rescinde el contrato de trabajo, queda automáticamente expuesto a las sanciones que la Ley determina, como está establecido en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución en su fracción XXII:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..."

De acuerdo a esta fracción, la estabilidad de que goza el trabajador implica que el patrón está impedido para despedir al trabajador sin causa justificada, a esto se le conoce como estabilidad absoluta. Puede sin embargo, en la práctica, el patrón despedir al trabajador debiendo indemnizarlo, esta es la estabilidad relativa. Dispone el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (que está en relación con el artículo 123, apartado "A" de la Constitución):

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

El trabajador puede optar por ser reinstalado en su empleo o por la indemnización de tres meses de salario más prestaciones devengadas. Definitivamente que la estabilidad en el empleo constituye un elemento importante en la relación de trabajo y un seguridad para la clase trabajadora.

2.3. LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Así como hemos hablado de la importancia de los elementos esenciales en toda relación de trabajo: subordinación y estabilidad, explicando detalladamente cada uno de ellos, es pertinente ahora entrar al análisis de los sujetos de la relación laboral, actores sin los cuales no sería posible pensar siquiera en la misma.

En todas las relaciones laborales, ya sean éstas individuales o colectivas, los sujetos que protagonizan tales relaciones son dos: los trabajadores y los patrones, aunque, es conveniente señalar que esta relación se complementa con dos elementos materiales imprescindibles: el trabajo (como actividad o conjunto de ellas) y el salario, contraprestación que recibe el trabajador del patrón, por su actividad desplegada.

A continuación, entraremos al estudio de estos sujetos de toda relación laboral, tocando también, el concepto “trabajo”, motor de la relación que nos ocupa, convirtiéndose en una trilogía ineludible en todo trabajo de derecho laboral

2.3.1. TRABAJADOR.

Históricamente, el trabajador ha sido aquella persona que realiza una labor u obra determinada mediante un esfuerzo físico mental, en algunos casos ambos.

Se dice por eso que el trabajador es quien deja en su trabajo parte de sí, de su vida, de su tiempo, a cambio de una remuneración o salario que muchas veces no ha resultado satisfactor de sus necesidades prioritarias, pero que la verdad es que sigue siendo la única fuente de subsistencia para el trabajador y su familia, es decir, tanto esta como aquí, depende cien por ciento del salario que percibe el primero; además, el salario es un derecho ya devengado al haber desplegado su esfuerzo físico o mental.

De acuerdo con la Ley Federal del trabajo en su artículo 8º primer párrafo, trabajador es: “. . la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Esta definición considera al trabajador como una persona que realiza una actividad que puede ser física o mental, siendo igualmente validas. En este sentido, es difícil establecer un campo de distinción entre un trabajador intelectual y uno material, inclusive puede afirmarse que ambos van de la mano, por ejemplo, el peón albañil requiere de su mente o intelecto para colocar la plomada; el yesero requiere de su mente para utilizar adecuadamente la cuchara, y el pintor, para que la pared no muestre los trazos de la brocha. Por otro lado, el escritor tiene que realizar un esfuerzo físico al escribir, el político para gobernar, etc. Tal vez la única distinción válida sea la de seres humanos aptos y otros ineptos para realizar un trabajo

La definición del artículo 8º citado posee los siguiente elementos:

- a) Sujeto obligado: una persona física (que presta sus servicios a otro);
- b) Objeto de la obligación: la prestación de servicios;
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada;
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral. ⁴⁷

De los anteriores elementos se puede resaltar que sólo la persona física, considerada individualmente, puede ser trabajador. De esta manera, se establece entre quien recibe el beneficio y quien lo realiza, la multicitada relación de trabajo.

Cabe acotar que a lo largo de la historia, al trabajador se le ha denominado de muchas formas: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros, siendo el concepto más aceptado tanto en la doctrina como en la legislación el de trabajador.

El servicio que prestan los trabajadores debe ser en forma personal, y no por conducto de otra persona, como sería el intermediario. Reiteramos que el servicio ha de ser de manera subordinada, es decir, el trabajo debe ser realizado bajo la supervisión del patrón, como lo señala el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III:

¹ Briccio Ruiz, Alberto *Op cit* o 138

“Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.”

La inobservancia de esta obligación hace merecedor al trabajador a una sanción de acuerdo con la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

No está por demás subrayar que el trabajador presta sus servicios al patrón a cambio del pago de un salario justo.

No obstante que el concepto de trabajador es genérico y no admite alguna distinción o diferencia; lo cierto es que la Ley Federal del Trabajo contempla una categoría especial de trabajadores, denominados: “de confianza”.

Mucho se ha dicho que por el principio de igualdad entre los trabajadores es que se cambió la antigua expresión de empleado de confianza por la de trabajador de confianza a fin de borrar dos supuestas categorías de trabajadores.

Los doctrinarios coinciden en afirmar que es perfectamente justificada la inclusión de estos trabajadores, en razón de la especial naturaleza de sus funciones:

A pesar de que la Ley Federal del Trabajo no proporciona una idea muy concisa, en sus numerales 9º y 11º encontramos algunos elementos importantes:

“Artículo 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

Así encontramos que la categoría de los trabajadores de confianza está dada por la especial naturaleza de las funciones que realiza, las cuales pueden ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización o algún trabajo especial, artículos 181 y 182 al 186 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Este artículo reafirma la característica esencial de los trabajadores de confianza, la realización de funciones de dirección y administración.

Desafortunadamente, por razón de la naturaleza misma de las funciones que realizan los trabajadores de confianza, estos no gozan de estabilidad en el empleo, lo cual los coloca en una situación muy diferente a los demás trabajadores.

2.3.2. PATRON.

Un elemento también importante dentro de la relación de trabajo es indudablemente el patrón. Considerando por el pensamiento socialista como la clase social explotadora por naturaleza de los trabajadores; el patrón es el detentador de los medios de producción y quien en efecto, se enriquece del esfuerzo de aquellos que trabajan para él.

Visto desde otro punto de análisis, el patrón es aquella persona que decide invertir su dinero en una empresa o fábrica, y crear fuentes de trabajo.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Después agrega el mismo numeral: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos".

De esta definición obtenemos que "patrón" puede ser una persona física o bien moral, la cual usa los servicios de una o varias personas más, es decir, trabajadores, y a los cuales les paga un salario a cambio de las actividades por estos realizadas.

Hay dos puntos que resultan necesarios en toda relación patrón-trabajador. El primero de ellos es la subordinación del segundo al primero, esto es, que el trabajador tiene que esperar y acatar las órdenes o indicaciones del patrón para llevarlas a cabo. El patrón dicta las directrices o pautas que el trabajador debe seguir al pie de la letra. El trabajador se vuelve así, dependiente de alguna forma del patrón, ya que no puede llevar a cabo ninguna actividad que este último no le indique.

El segundo elemento o punto de nexo entre ambos es el salario. Todo trabajador presta sus servicios subordinados a uno o varios patrones a cambio del pago de un salario cierto y determinado y que, previamente se ha fijado por las dos partes.

El maestro José Dávalos acertadamente menciona que al patrón (o persona que recibe los servicios del trabajador) también se le conoce con diversas denominaciones, entre las cuales están las de: empleador, patrono, empresario.⁴⁸ De estas denominaciones, parece que las de patrón y empresario son las más usadas y las que presentan menos problemas técnicos.

No está por demás señalar que la actual definición del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 difiere de la de 1931 que señalaba: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". La redacción actual no hace referencia al contrato de trabajo, aunque ello no afecta a la relación laboral, porque señalan los artículos 21 y 26 de nuestra Ley actual que:

⁴⁸ Cfr. Dávalos, José. *Op. cit.* p. 97

“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe”.

A pesar de que no existiera contrato escrito, los trabajadores están protegidos por la ley, por lo cual, en toda relación entre un trabajador y un patrón se presumió existente la relación laboral. Además la falta de un contrato escrito donde consten las condiciones de trabajo es imputable al patrón, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley:

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

Puntualizando, de la definición contenida en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo destacan los siguientes elementos:

a) Patrón es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores;

b) Se infiere que el patrón es quien dicta las órdenes, instrucciones o directrices al trabajador, el cual deberá llevarlas a la práctica;

c) En el caso de que el trabajador emplee para sus actividades, a otros trabajadores, el patrón lo será también de estos últimos;

d) El patrón queda obligado al pago de un salario previamente determinado al trabajador

2.4. CONCEPTO DE TRABAJO Y SUS CONNOTACIONES JURIDICAS.

La idea y las connotaciones del vocablo “trabajo” varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada Estado, sin embargo, en una significación más o menos general, esta voz se identifica con el esfuerzo que despliega una persona, esto es, que todo trabajo implica la realización de un esfuerzo ya sea físico o mental, y en muchos casos de ambos.

Para muchos, el trabajo viene a ser la traba o el destino del hombre; se dice inclusive que es la felicidad del mismo. Lo cierto es que todos nacemos para dedicarnos al trabajo, llegando a ser éste la única forma de subsistencia, pues a través de él, recibimos un salario o sueldo.

Señalan los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara que trabajo es la:

“Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado”.⁴⁹

La anterior opinión doctrinal es cierta y válida aunque, carece de un elemento muy importante en toda relación laboral, el salario o pago, que es la contraprestación que recibe una persona por realizar la actividad física o mental.

⁴⁹ Pina Rafael de y Rafael de Pina Vara *Op. cit.* p. 167

La Ley Federal del Trabajo expresa que:

“Artículo 8º (segundo párrafo). Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Como se puede observar, esta definición doctrinal tampoco alude al elemento “salario” o “contraprestación”, cuya importancia ha sido señalada y que constituye el punto esencial de esta investigación. Por lo demás la definición legal resulta bastante ejemplificativa, clara y precisa.

Cabe decir que básicamente, los seres humanos somos los que tenemos la capacidad de realizar un trabajo, aunque algunos animales lo hacen para poder recibir su alimento. Sobre esto, decía el autor Proudhom que:

“La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón.”⁵⁰

El trabajo es asimismo, una actividad que repercute necesariamente en el orden económico, pues procura los medios adecuados para la satisfacción de las necesidades de las personas. Esio significa que una persona trabaja para realizar alguna actividad de provecho y digna, pero también, para poder mantenerse o, dicho de otro modo, para satisfacer sus necesidades y deseos, así como los de su familia mediante una justa retribución, llamada comúnmente salario.

⁵⁰ Cfr. Citado por Briceño Ruiz, Alberto. *Op. cit.* p. 8

Por lo anterior, podemos puntualizar que el trabajo es una actividad dignificante para el ser humano, razón por la cual resulta un objeto de tutela de las normas del Derecho del Trabajo.

2.4.1. LOS TRABAJOS DE PLANTA, CONTINUOS, DE TEMPORADA Y LOS EVENTUALES.

Nos explica el maestro Mario de la Cueva que cuando se expidió la Ley de 1931 no se tenía una experiencia suficiente en materia de regulación del trabajo.⁵¹

Las disposiciones de esa Ley trataron de cubrir todos los ángulos de las relaciones de trabajo. Por ejemplo, los artículos 26 fracción III y el 28, mencionaron los llamados trabajos temporales o accidentales que no excedieran de sesenta días, y que dispusieron que no resultaba necesaria la forma escrita. Tanto la doctrina como la legislación empezaron a denominarles "trabajos eventuales", una clase de trabajos que se oponían a los trabajos de planta. Con el paso del tiempo, se observó que existía también una tercera especie de actividades laborales, el trabajo de planta.

Con ayuda de los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los contratos colectivos, la doctrina pudo distinguir a:

a) Los trabajos de planta, que son todos aquellos cuyo conjunto representa la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, y a cuya falta sería imposible su funcionamiento. Estos trabajos son muy importantes para la obtención de los productos o servicios;

⁵¹ Cfr. Cueva, Mario de la. *Op. cit.* p. 225

b) La doctrina concluyó que los trabajos de planta son permanentes, esto significa que constituyen la vida de la empresa y si faltaran, esto provocaría la paralización o quiebra de la empresa;

c) Por consiguiente, los trabajos eventuales son aquellos que carecen de las características apuntadas;

d) Por su parte, los trabajadores de temporada provocaron gran polémica, ya que algunas actividades laborales como la zafra en los ingenios azucareros, etc, sólo se efectúan en determinados meses del año, lo que llevó a los empresarios a la concepción de los trabajos temporales, es decir, eventuales.

El movimiento obrero se opuso a tal clasificación, y finalmente lograron distinguir a los trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales.

La comisión redactora de la Ley vigente encontró que la doctrina se pronunció por la división de los trabajos en: trabajos de planta y eventuales; los primeros, a su vez en trabajos de planta continuos, también llamados trabajos de planta permanentes y en trabajos de planta de temporada.⁵²

El término "trabajo de planta" fue recogido y plasmado en el artículo 158 de la Ley, como base o sustento para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre ellos ninguna distinción, por ello, el artículo invocado rige para los trabajos continuos y para los de temporada. Este artículo ratifica el principio de igualdad entre todos los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores de temporada tienen también derecho a la estabilidad en el

⁵² Cfr *ibidem* p 226

empleo, a una antigüedad en relación con los demás trabajadores de temporada, aunque, sus derechos laborales se reducirían en proporción al trabajo prestado.

La Ley vigente trajo consigo un cambio fundamental en materia de trabajadores eventuales, pues estos, pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, y por ello, únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando así lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; por ello, en el escrito de condiciones de trabajo se tendrá que precisar la causa de la eventualidad del trabajo, pues de lo contrario, el trabajo se considerará por tiempo indeterminado.

Generalmente se considera que el trabajador eventual es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, lo cual resulta válido, sin embargo, bien puede agregarse que son aquellos que llevan a cabo actividades de índole ocasional, que no constituyen una necesidad permanente de la empresa.

Nuestra Ley habla de los trabajadores eventuales en los artículos 49 fracción V, 127 fracción VII y 156. El primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo; el segundo de su posible derecho a compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el último, al derecho a ser readmitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo.

2.4.2. LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la Ley define a la jornada de trabajo en esos términos:

“Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Esta definición vino a romper con la concepción contractualista de la Ley de 1931 que estimaba que la jornada de trabajo era la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas. Esto daba pauta a abusos del patrón. En la actualidad, el trabajador se presenta a su trabajo y aunque el patrón no le ordene que realice ninguna actividad, es decir, permanece inactivo, se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo pues finalmente y de conformidad con lo señalado por el artículo 58 “supra” de la Ley, se encuentra materialmente a disposición del patrón para prestar su trabajo.⁵³

A lo largo del tiempo, los patrones han buscado afanosamente obtener mayores producciones a cambio de remuneraciones muy inferiores, razón por la cual los trabajadores se han pronunciado por reducir la jornada de trabajo

Esta necesidad está en relación directa con diversos factores o aspectos como los psicológicos, médicos, económicos y sociales, más que con motivos personales vanos de los propios trabajadores.

Una jornada prolongada acarrea problemas de salud física y mental en el trabajador, lo va minando, cansando y ello puede repercutir en algún

⁵³ Cfr. Davalos Morales, Jose *Op cit* p 184

accidente que atenté contra su propia vida o la de los demás. Además, la mente del trabajador se va desgastando y esto puede ocasionar disturbios emocionales en su conducta lo que a la postre repercutirá en un decrecimiento de la productividad.

La jornada larga de trabajo se convierte en testigo de la poca productividad de los trabajadores por las razones antes citadas, situación que representa una pérdida o baja económica en la empresa al no encontrarse los trabajadores en plenitud de facultades.

Desde el punto de vista social, debe de tenerse presente que la jornada larga de trabajo ocasiona también la segregación del trabajador de su familia y de su medio social, causándole daños físicos y emocionales y detrimento de su obra.

Por estas razones, la limitación de la jornada de trabajo no puede ser general, sino que debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, etc. Existen trabajos donde el esfuerzo físico es muy grande, mientras que hay otros más donde el esfuerzo es menor, por ello no será conveniente en esta última reducir la jornada de trabajo.

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo señalan una jornada máxima de 8 horas, en general para toda relación laboral, la cual puede ser incrementada en situaciones previstas en la Ley, como las jornadas llamadas extraordinarias. Con arreglo a lo señalado en los artículos 123 fracción XXVII, inciso a, del apartado "A", y el 5 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, queda estrictamente prohibidas las jornadas inhumanas. Por consiguiente, la jornada de 8 horas es considerada como humanitaria, y la más general, aunque como ya manifestamos la jornada está en relación del trabajo a desempeñar,

debiendo tenerse presente circunstancias como la peligrosidad que pueda implicar para la salud del trabajador, así como su esfuerzo físico o mental.

El maestro José Dávalos hace la siguiente clasificación de las jornadas de trabajo de acuerdo a las disposiciones legales:

I. Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20:00 horas, con duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61 de la Ley).

II. Jornada nocturna. Comprende de las 20:00 a las 6:00 horas, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61).

III. Jornada mixta. Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61) ..."⁵⁴

Asimismo, este autor menciona la jornada reducida que se aplica al trabajo de menores de 16 años (artículos 177 y 221); la jornada especial, acordada por los trabajadores y el patrón (artículo 59); la jornada indeterminada, aplicable a los trabajadores domésticos (artículo 333); la jornada extraordinaria que no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana (artículo 66).

A manera de corolario sobre el presente capítulo podemos concluir que la relación individual de trabajo tiene una connotación muy amplia e importante para el Derecho del Trabajo, pues ésta da pauta al nacimiento de un

⁵⁴ *Ibidem*: p 165

cúmulo de derechos y deberes para las dos partes de la relación: patrón y trabajador personas que la doctrina llama "sujetos de la relación laboral". Más aún, si entendemos a la relación laboral como un acto jurídico, donde se manifiestan las voluntades tanto del patrón como del trabajador para obligarse a determinadas prestaciones, es claro, que ello actualizará consecuencias jurídicas, que se traducen como lo dijimos en derechos y obligaciones para los sujetos laborales. Una de esas consecuencias jurídicas, quizá lo más importante desde el punto de vista del Derecho del Trabajo es el salario, una prestación, retribución, una meta o simplemente, la única forma en que el trabajador puede sufragar las necesidades más prioritarias propias y de su familia. El salario ha sido y seguirá siendo objeto de muchos análisis, teorías y polémicas, pero, lo que no puede negarse es su finalidad y beneficio para el trabajador. En mucho, el que presta sus servicios personales a otro piensa en el salario al hacerlo, siendo factible entonces que la actividad que realiza no sea de su total agrado, pero sus necesidades lo mueven hacia ella.

Anteriormente nos hemos referido a los elementos esenciales de la relación laboral, como son la subordinación y la estabilidad, así como de los sujetos de la misma: el trabajador y el patrón, sin embargo, consideramos que el salario viene a constituirse como un elemento "sine qua non" de toda relación de trabajo, al definirse como un derecho ya devengado por parte del trabajador y en un deber de ser cubierto por parte del patrón, de conformidad como se haya estipulado: mensual, quincenal o semanalmente

La importancia e imprescindibilidad del salario están manifiestas en nuestra Constitución vigente y en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 de la Ley antes citada, al señalar que todo trabajador deberá recibir un salario o pago en virtud de su esfuerzo físico y/o mental. Además se señala que el salario es irrenunciable por parte del trabajador

Es un hecho que nuestras leyes, al menos desde el punto de vista jurídico, son muy cuidadosas del salario y situación social, económica y cultural del trabajador.

1. El salario mínimo mensual
2. El salario mínimo por hora

CAPITULO III

EL SALARIO

3.1. CONCEPTO DE SALARIO.

El término "salario", que hoy es conocido por todos tiene una interesante etimología. Deriva de la voz latina "salarium", y a su vez, éste de "sal", ese mineral que consumimos en nuestros alimentos y que en la antigüedad era muy valioso. ⁵⁵

En tiempos pasados, los trabajadores recibían como pago por sus servicios prestados una determinada cantidad de sal. Esta práctica fue creando paulatinamente el vocablo "salario", como la contraprestación que debían recibir por su trabajo.

Comúnmente se utilizan como sinónimos al vocablo "salario": sueldo, mensualidad (si es que se paga cada mes), emolumento, estipendio, entre otros.

En el Capítulo anterior, quedó explicado que toda relación laboral consta de dos partes: el patrón y el trabajador, los cuales se encuentran unidos por un nexo de subordinación del segundo al primero. El patrón recibe la fuerza física o mental de trabajo de aquellos que le están subordinados, mientras que

⁵⁵ Cfr. Cavazos Flores, Baltasar "Hacia un Nuevo Derecho Laboral" Segunda Edición Editorial Cullas, México 1994 p. 87

este esfuerzo es la riqueza con la que cuentan los trabajadores. Sobre esto expresa el autor Mozart Víctor Rossomano

“El valor del trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente, a la ley de la oferta y de la demanda. El trabajador no es producto, más –al contrario- es factor esencial de toda producción. Por consecuencia, su valor debe ser reglado por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción (tierra o capital), esto es, por la productividad de esos instrumentos”.⁵⁶

El salario es el punto de referencia del trabajo, es asimismo, el fin directo o indirecto que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo de trabajo y que pone a disposición del patrón.

Algunas opiniones doctrinales dignas de resaltar aquí, son las siguientes:

Roberto Muñoz Ramón dice:

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

La doctrina y el derecho positivo han denominado esta retribución de las más variadas formas: salario, sueldo, jornal, remuneración, etc.”⁵⁷

⁵⁶ Cfr. Mozart Víctor Cuado por Cavazos Flores, Baltazar. Op. cit. p. 201

⁵⁷ Muñoz Ramon, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porua, Mexico, 1983, p. 148

El maestro Mario de la Cueva señala lo siguiente:

“... la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia, una existencia decorosa.”⁵⁸

Alberto Briceño Ruiz dice del salario:

“El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. No debe confundirse al salario con el objeto de la relación de trabajo. El trabajador presta sus servicios no por el pago de un salario, sino por la seguridad que obtiene.”⁵⁹

Guillermo Cabanellas alude a la etimología ya citada de la voz “salario”, y después establece su propio concepto

“La voz salario proviene del latín ‘salarium’, a su vez derivado de ‘sal’, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal. Aún cuando habitualmente se utiliza la voz ‘salario’ para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también con invariable frecuencia otros varios términos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagos, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, correaje, gajes, percance, provecho, merced y mayoralía.”⁶⁰

⁵⁸ Cueva, Mario de la *Op cit* p 297

⁵⁹ Briceño Ruiz, Alberto *Op cit* p 350

⁶⁰ Cabanellas, Guillermo *Op cit* p 570

El autor italiano Ludovico Barasi dice:

“el salario es la contra prestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso”.⁶¹

El citado autor Guillermo Cabanellas también expresa que:

“... en la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo.”⁶²

El jurista alemán Ihering entiende por salario en sentido amplio, no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero.⁶³

El autor José Dávalos señala lo siguiente:

“Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”⁶⁴

Todas las opiniones anteriores coinciden en señalar que el salario es una contraprestación que recibe el trabajador por el esfuerzo físico y mental que ha desplegado. El salario es también la manera o forma en que el trabajador y su familia pueden sobrevivir y llevar una vida que resulte digna. El salario es el principal satisfactor de las necesidades del trabajador y su familia.

⁶¹ Barasi, Ludovico “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo III Editorial Alfa Buenos Aires, 1953 p 14

⁶² Cabanellas, Guillermo *Op cit* p 571

⁶³ Cfr Ihering citado por BRICEÑO RUIZ, Alberto *Op cit* p 355

⁶⁴ Dávalos, José *Op cit* p 201

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 82 contiene la siguiente definición del salario:

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

De acuerdo con esta idea, comprobamos que efectivamente el salario es una retribución que recibe el trabajador por haber realizado una o varias actividades, y cuya obligación de pagarlo le corresponde al patrón.

3.2. EL ARTICULO 123 APARTADO “A” Y EL SALARIO.

El bajo salario que percibieron nuestros trabajadores, aunado a las inhumanas condiciones en que estos realizaban sus funciones, fue una causa suficiente y detonante del movimiento armado de 1910.

Por esta razón, el Constituyente de 1917 decidió hacer algo al respecto, creando mejores condiciones de trabajo y plasmando el derecho de toda persona que trabaja a recibir un salario que fuera digno y suficiente para sobrevivir y mantener a su familia. El resultado fue el artículo 123 Constitucional, el cual está dividido en dos grandes apartados, el “A” que regula las relaciones del trabajo en general y el “B”, que se encarga de las relaciones de trabajo entre el Estado como patrón y sus trabajadores.

El artículo 123 en su apartado “A” contiene postulados muy valiosos en materia del salario.

El primer párrafo del numeral señala el derecho que tiene toda persona a tener un trabajo digno y socialmente útil, esto se relaciona con lo dispuesto por el artículo 5º Constitucional que dispone la garantía de libertad de trabajo de las personas siendo lícita la actividad a desempeñar.

La fracción VI del mismo numeral se refiere al salario y expresa que:

“VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones”.

Se desprende de esta fracción que el salario mínimo representa una garantía para los trabajadores. Ninguno de ellos podrá percibir un salario que resulte inferior al mínimo. Otra característica importante es que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia, en todos sus órdenes. Sobre este punto volveremos en el Capítulo Cuarto de este trabajo.

La fracción VI del artículo 123 Apartado "A" expresa que deberá existir proporcionalidad entre el trabajo realizado por una persona y el salario que reciba, siendo esto una garantía para todos los individuos, sin importar su sexo o nacionalidad.

La fracción VIII del mismo artículo nos habla de que el salario mínimo quedará exceptuado de cualquier embargo, compensación o de descuento alguno, tratando así de proteger el ingreso básico de las familias mexicanas.

Como podemos observar, el salario constituye uno de los principales derechos e instrumentos con que cuentan los trabajadores mexicanos para reivindicar su situación frente a los que detentan los medios de producción. Por esta razón, nuestros Constituyentes de 1916-1917 decidieron ser lo más profundos y contundentes posible en esta materia, estableciendo las bases para que los trabajadores puedan acceder a un mejor nivel de vida para ellos y sus familias.

3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL SALARIO.

Las normas del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que se dan entre los trabajadores y los patrones. Este equilibrio incluye por supuesto al salario, garantizando así el exacto cumplimiento de los postulados que la Constitución Política expresa en su bello artículo 123 apartado "A"

Por otra parte, el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo sostiene que:

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

.....

.....

V. Un salario inferior a mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

..

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.”

En estas fracciones del artículo antes mencionado impera el espíritu de protección al salario del trabajador al prescribir que queda prohibido toda estipulación que contravenga lo señalado en las mismas.

Por su parte, el artículo 20 de la Ley hace referencia también al salario al señalar que la relación de trabajo, es la prestación de un trabajo

personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y que, contrato individual de trabajo, es aquel instrumento por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De acuerdo al artículo 25 el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener entre otros requisitos: la forma y el monto del salario (fracción VI) y el día y el lugar del pago del salario (fracción VII).

La nulidad de la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, así como de las indemnizaciones y otras prestaciones derivadas por su trabajo, se encuentran contempladas en el artículo 33 de Ley.

El título tercero, Capítulo V de la Ley se refiere al salario en términos más específicos, por ejemplo, determina la manera de fijarlo y su integración.

El Capítulo VI del mismo título hace referencia específica al salario mínimo, es decir, la cantidad menor que un trabajador puede percibir por su esfuerzo. El salario mínimo debe resultar remunerador, esto es, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para poder promover la educación obligatoria de los hijos, de acuerdo con el artículo 90 de la Ley

El mismo Capítulo señala los tipos de salarios mínimos. generales para una o varias áreas geográficas, o profesionales, para una determinada rama de la actividad económica (artículo 91).

El artículo 94 de la Ley dispone que los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional que se integrará por los representantes de los patrones, del gobierno y también, de los trabajadores. Este punto será

abordado con mayor profundidad en el Capítulo IV de este trabajo de investigación.

Finalmente, el Capítulo VII hace alusión a las normas protectoras y a los privilegios del salario, dentro de las cuales podemos resaltar el derecho que tienen los trabajadores para disponer libremente de sus salarios (artículo 98); el derecho a percibir un salario y que tal derecho es irrenunciable (artículo 99); el salario se pagará directamente al trabajador, y sólo en aquellos casos en que éste se encuentre imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos (artículo 100); el salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, por lo que queda prohibido hacerlo a través de mercancías, vales, fichas, etc. (artículo 101); el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna (artículo 106).

3.4. ALGUNOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL SALARIO.

Al hacer un análisis retrospectivo del camino que ha seguido el Derecho del Trabajo en el mundo en lo general y, en México, en lo particular, nos hemos referido ya a algunos de los antecedentes más trascendentes de la figura del salario, hasta llegar a nuestros días.

Resulta redundante aunque necesario el señalar que el salario es como lo manifiesta el maestro Mario de la Cueva: "... el único patrimonio del trabajador", corrigiendo después "... porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al

penetrar en la empresa”.⁶⁵ Efectivamente, coincidimos con el maestro en que el salario se convierte en el elemento que además de asegurar la salud y la vida, le garantiza al ser humano un acceso a un nivel de vida precisamente más humano y digno

Es también indiscutible que la regulación jurídica del salario con esta concepción justa y racional, anterior a la Constitución Política de 1917, fue muy escasa, toda vez que el trabajador era explotado brutalmente y recibía un salario miserable e indigno. Es justo decir que nuestra Carta Magna de 1857 incorpora una “Declaración de los derechos del hombre”, casi olvidada y que ha sido considerada como una de las más bellas de toda la historia de los derechos humanos. De este importante documento podemos citar el párrafo inicial de su artículo quinto que a la letra dice. “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Este precepto vino a incorporar la obligación, a la vez que un derecho, de toda persona que empleare a otra, debiendo retribuirle sus servicios. Se da así la comunión de cuatro conceptos íntimamente relacionados entre sí: trabajador – patrón y trabajador – salario.

Nuestra Constitución de 1917 recogió atinadamente esta concepción individualista en su artículo 123, incorporando además lo relativo al “salario remunerador” como una característica del mismo.

Por otra parte, la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1931 propuso un nuevo concepto del salario y determinó sus elementos constitutivos

⁶⁵ Cueva, Mario de la. *Op. cit.* P. 293

“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Sin embargo, los representantes de la clase empresarial y después la CONCAMIN arremetieron contra el concepto. Así las cosas, en el memorándum de fecha 31 de marzo de 1969, los gremios patronales señalaron que el concepto aludido debía dividirse en dos partes: la primera de ellas, el concepto verdadero del salario en los siguientes términos: “la retribución que el patrón debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario”; mientras que la segunda se refería a las prestaciones complementarias “Además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario, las gratificaciones..”. Posteriormente señalaron que esas percepciones complementarias se tomarían en consideración para determinar el pago de las indemnizaciones, basándose en la fracción X del artículo 123 consitucional que se refiere a que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no permitiéndose que se haga en mercancía, vales o fichas

La comisión hizo llegar a la Cámara de Diputados un memorándum de respuesta donde argumentó lo absurdo de tales manifestaciones y fundamentos por parte de la clase empresarial, haciendo especial énfasis en que la citada fracción X invocada del artículo 123 constitucional no tenía ninguna relación con el problema, ya que ese apartado no se refiere al salario sino a la prohibición del “truck-system”, y de la tienda de raya, métodos de explotación de los patrones.⁶⁶

⁶⁶ *Ibidem* p 294

El proyecto de Código Federal del Trabajo que presentó la Secretaría de Gobernación en 1928 contenía en su artículo 88, el siguiente concepto del salario: "Se entiende por salario, para los efectos de este código, la retribución pecuniaria que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados". En este proyecto no se hacía referencia a las prestaciones en especie.

El llamado Proyecto Portes Gil , esgrimió el siguiente concepto: "la retribución pecuniaria que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo". Este proyecto causó malestar a los trabajadores, ya que no hacía mención de las prestaciones en especie, por lo cual fue rechazado y la Secretaría de la Industria formuló un concepto más novedoso: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo".⁶⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 82, fijó definitivamente el concepto de salario, que consideramos el más amplio posible, al señalar que:

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

Esta Ley, vino a complementar y aclarar muchas inquietudes derivadas del texto del artículo 123 constitucional, por ejemplo, la fijación del salario (artículo 83); la integración del salario (artículo 84); un punto largamente discutido: que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado por la propia Ley, es decir, establece el salario mínimo, del cual hace mención el citado artículo 123 de la Constitución en sus fracciones VI y VIII (artículo 85),

⁶⁷ *Ibidem*: p 295

los plazos para el pago del salario (artículo 88); el sistema para determinar el monto de las indemnizaciones (artículo 89); y de manera especial, en el Capítulo VI de la Ley, ocho artículos destinados a reglamentar aún más el tema de los salarios mínimos: conceptualizándolos, dando sus características y sus divisiones.

Por lo anterior, podemos decir que la vida jurídica del salario en nuestro país seguirá experimentando cambios importantes en los siguientes años, más aún si tomamos en cuenta que la firma y ratificación de Tratados Internacionales entre México y otros países (E.E.U.U y Canadá, con la Unión Europea, con Israel por mencionar algunos) y en virtud a fenómenos como la globalización, nuestro país generará más y mejores empleos, y sobre todo, más remunerados, cumpliéndose así lo señalado por la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente.

3.5. LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN AL SALARIO.

Las normas de trabajo son de utilidad pública; esto significa que la renuncia de ellas quedará sin efecto alguno. Así lo establece la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional

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

Esta fracción tiende a evitar el abuso por parte de los patrones, quienes aprovechándose de la ignorancia, la miseria, la necesidad de conservar el trabajo, de sus trabajadores, constanamente tendía a violar lo dispuesto en la ley. Por esta razón, la Ley Federal del Trabajo vigente tutela

una serie de principios protectores del salario, que se encuentran en el capítulo VII del Título Tercero de ese cuerpo jurídico.

Estos principios se dirigen hacia una protección adecuada del trabajador, logrando que éste pueda a través de su salario, elevar su nivel de vida, defendiendo al primero de manera adecuada y digna.

Dentro de estos principios protectores están los siguientes:

a) Derecho a disponer del salario.

Esto quiere decir que los trabajadores gozan del derecho de disponer libremente de sus salarios, sin que se permita alguna estipulación que trate de desvirtuar ese principio, según se desprende del artículo 98 de la propia Ley: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

b) Irrenunciabilidad del salario.

El trabajador no podrá renunciar a cobrar su salario correspondiente, y tampoco podrá renunciar a cobrar los que ya se hayan vencido, y si se diera el caso de alguna renuncia al mismo, esta sería nula (artículo 33 y 104). Asimismo, el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados". Estos postulados se encuentran en la fracción XXVII, inciso h) del artículo 123 apartado "A" de la Constitución

C) El cobro del salario.

La Ley establece que deberá ser el mismo trabajador quien cobre el salario: "artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador.. ". El mismo numeral establece que: "Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. Finalmente se establece que: "El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón".

Resulta también aplicable lo establecido en el artículo 109 de la Ley, en el sentido de que el pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de terminadas estas: " El pago deberá efectuarse en día laborables, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación"

De acuerdo con el artículo 108, el pago del salario deberá efectuarse en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios. Hay algunos casos de excepción, los agentes viajeros por ejemplo, a quienes se les puede enviar su pago en algún lugar de su ruta de trabajo o abonárselos en una cuenta bancaria o de cheques.

Ya hemos señalado que el pago debe hacerse en moneda de curso legal, quedando prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo que pretenda sustituir a la moneda. En este sentido, el maestro José Dávalos cuestiona respecto al pago hecho mediante cheque, y concluye que esta forma de pago representa más comodidad para el patrón, quien así, no tiene que estar transportando grandes cantidades de dinero,

además, el trabajador no corre tanto riesgo al portar el cheque pues éste se encuentra a su nombre.⁶⁸

Dice el artículo 105 que: "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna", y deberá pagarse en forma íntegra, salvo los descuentos permitidos por la Ley.

d) Prestaciones en especie.

Señala el artículo 102 de la Ley en comento 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".

Deben tomarse en cuenta las necesidades del trabajador y de su familia, para determinarse las prestaciones en especie; el monto de estas deberá ser proporcionado a la cuota diaria en efectivo.

El maestro Dávalos manifiesta que "Las prestaciones en especie se refieren básicamente a la habitación y a los alimentos y no tanto al suministro de productos o cosas que el patrón haya obligado a recibir al trabajador".

e) Almacenes y Tiendas de las empresas.

Durante muchos años, era muy común que el pago se efectuara en las llamadas "tiendas de raya", donde los trabajadores recibían mercancías a

⁶⁸ Cfr. DAVALOS, José Op. Cit. p. 200

precios fijados por el patrón; situación que los endeudaba y que no les permitía manejar su dinero. Es así que el Constituyente de 1917 termina con esta práctica ilegal prohibiendo esta forma de pago (artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso e), que declara que resulta nula la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Prohibición de imponer multas a los trabajadores.

El artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo estipula que: "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualesquiera que sea su causa o concepto".

Algunas empresas suelen imponer multas por llegar tarde a las labores, con lo cual se deteriora el salario del trabajador. Además, el artículo 51 señala que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: "IV. Reducir el patrón el salario al trabajador".

g) Prohibición de suspender el pago del salario.

De acuerdo con el artículo 106 de la Ley, no se podrá suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón, salvo los casos que señala la Ley: "La obligación de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley". La suspensión indebida del salario por parte del patrón dará lugar a la rescisión de la relación de trabajo (artículo 51, fracción V)

h) Descuentos autorizados

En términos generales, los descuentos de los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo los casos que establece el artículo 110 de la Ley:

I.-El pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de sueldos, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o la adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. En estos casos, la cantidad exigible no podrá ser mayor del importe de un mes de salarios y, el descuento será fijado por las partes, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II.-Pago de la renta según el artículo 151 de la misma Ley;

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 casa habitación. Asimismo, a los trabajadores que se les hubiera concedido un crédito para adquisición de vivienda financiada por el INFONAVIT, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley;

IV - Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores hayan aceptado tales operaciones y no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, de los hijos, ascendientes y nietos, decretada por autoridad judicial competente,

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos, y

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores a que se refiere el artículo 103-bis de la Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán ser aceptados libremente por el trabajador y nunca podrán exceder del veinte por ciento del salario.

El patrón podrá también, hacer la retención de impuestos sobre productos del trabajo personal haciéndolo llegar a la Oficina Federal de Hacienda correspondiente, deberá retener de la misma manera, las cuotas del Seguro Social (artículo 44 de la Ley del seguro Social).

La fracción I del artículo 110 impide que a los trabajadores que reciban un salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos con la pretensión de que su importe les sea descontado de su salario.

El artículo III señala que las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones no causarán intereses; y no podrá lucrar el patrón con los trabajadores.

En términos generales, la Ley Federal del Trabajo determina que los descuentos no podrán ser mayores del 30% del salario del trabajador.

i) La preferencia absoluta del crédito salarial.

Este principio significa que el crédito salarial de los trabajadores está por encima de cualquier otro crédito que afecte los bienes del patrón. Por esto, los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión, para lograr el cobro de sus créditos por concepto de salarios (artículo 114)

El artículo 115 establece que: "los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

j) Prescripción de las acciones de trabajo.

Finalmente, señala el maestro José Dávalos que "las acciones derivadas del salario, al no tener una forma de prescripción especial, se sujetarán a la prescripción general de un año, computable a partir del día siguiente al en que se haga exigible la obligación".⁶⁹ Hay una regla de prescripción especial en el caso de los patrones que pretenden ejercer acciones para efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores, ya que estos, de conformidad con el artículo 517, fracción I, prescriben en un mes a partir del día siguiente al en que se comprueben los errores cometidos, perdidas o averías imputables al trabajador.

3.6. LA DETERMINACION DEL MONTO DEL SALARIO

De acuerdo a Roberto Muñoz, los salarios se pueden clasificar desde los siguientes puntos de vista:

a) Desde el punto de vista de su sistema de valoración pueden ser: por unidad de tiempo; por unidad de obra, por comisión; y a precio alzado. Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores.

⁶⁹ *Ibidem* pp 226 y 227

b) que lo integran, pueden ser en efectivo, en especie; y mixto.

c) Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago: semanal; quincenal; mensual; y anual.

d) Desde el punto de vista de su monto: mínimo general; mínimo profesional; y remunerador.

e) Desde el punto de vista de la jornada en que se general: ordinario y extraordinario.

f) Desde el punto de vista de los elementos que lo componen: tabulado; por cuota diaria; integrado; y para el cálculo de prestaciones.⁷⁰

Pasaremos a continuación a la determinación del monto del salario en nuestro derecho laboral.

Es totalmente cierto que no existe un criterio objetivo que nos de la pauta para poder medir o cuantificar de manera directa y exacta el trabajo desarrollado. Ante esta situación, nuestra Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, utiliza básicamente dos medidas indirectas para poder calcularlo. En primer lugar, toma como medida el lapso de tiempo en que se presta el servicio y, después, se toma en consideración, el resultado obtenido por su trabajo.

⁷⁰ Cfr. Muñoz Ramon, Roberto. *Op. cit.* p. 153

Tomando estos dos criterios de medida, el artículo 83 de la Ley Federal dispone dos métodos o sistemas para el cálculo de la retribución del trabajo:

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

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

Este numeral utiliza los sistemas por unidad de tiempo y por unidad de obra.

En el sistema de “unidad de tiempo”, el salario se calcula teniendo en cuenta el lapso o periodo de tiempo empleado en el trabajo, que bien puede ser por hora, semana, quincena o mes. Este tipo de salario es el más utilizado por las empresas, quizá por la sencillez de su cálculo y por su disponibilidad de ampliarse a muchos tipos de trabajo, se le conoce también como “salario por tiempo”.

Por otra parte, en el sistema para el cómputo del salario por “unidad de obra”, el salario se calcula en razón de las unidades o cosas realizadas por el trabajador. La naturaleza de las unidades que se toman como base es diversa: metros de soldadura, piezas, medidas, aladros, kilómetros recorridos, metros cúbicos de tierra removida, estiba y desestiba de materiales, toneladas de mineral, y otros más. Como lo dispone el artículo 83,

cuando el salario se fije por "unidad de obra", además de especificarse la naturaleza de esta, se deberá hacer constar la cantidad y la calidad del material, así como el estado de la herramienta y de los útiles que el patrón proporciona al trabajador para hacer la obra. A este tipo de salario que recibe el trabajador se le conoce como "salario a destajo". Este tipo de salario ha sido duramente criticado, pues pone en peligro la salud del trabajador, al imponérsele un ritmo acelerado de producción para obtener una retribución suficiente, además de que es cierto que el trabajador suele bajar la calidad del producto para lograr mayor cantidad de unidades producidas. Así tenemos que "a menor cantidad, mayor calidad; y a mayor cantidad, menor calidad". Ahora bien, nuestra Ley Federal percibe esta situación y establece dos correctivos: a) en el artículo 85 se señala que: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos"; b) las unidades de obra deben reunir las normas técnicas exigidas por el patrón, según lo dispone el segundo párrafo del artículo 422 de la Ley: "No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

La práctica nos enseña que los dos sistemas anteriores se han podido combinar de esta forma: se le fija al trabajador un mínimo de trabajo el cual deberá desarrollar durante su jornada mediante un salario base; por cada unidad que supere el mínimo se le pagará al trabajador, durante su jornada, además de su salario base, una cantidad adicional que se denomina "prima" o "bonificación". Aparte, se les puede pagar a los trabajadores primas que se miden en atención al ahorro de materia prima que sea utilizada.

Además de los dos sistemas de cálculo de salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, en el artículo 83 se prevén el salario a comisión y el salario a precio alzado.

La comisión es la retribución, o mejor dicho, porcentaje, que se le debe pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta.

En el salario a precio alzado, el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y el equipo de trabajo.

3.7. NATURALEZA JURIDICA Y CARACTERISTICAS DEL SALARIO.

La naturaleza jurídica del salario alude al conjunto de caracteres permanentes de aquél, y que lo diferencian de otras figuras o instituciones del Derecho del Trabajo.

Dice el autor Roberto Muñoz Ramón que:

“El salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario” ⁷¹

Por su parte, el gran jurista Eduardo Couture señala en su conocida frase:

“El salario es un sustento vital tutelado por el Estado” ⁷²

⁷¹ *Ibidem* p 157
Idem:

Para el argentino Ferrari:

“El salario es, desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante, en general al que están sujetas las pensiones alimenticias”.⁷³

Estimamos que las opiniones anteriores tienen gran validez puesto que el salario tiene una variada naturaleza, es una obligación a cargo del patrón, y que se estipula en todo contrato de trabajo, y más aún, se convierte en una obligación alimenticia del patrón, pues el uso normal y prioritario del salario es la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia: alimentos, habitación, vestido, medicinas, etc.

Visto así, el salario es más que un elemento esencial, algo imprescindible en cualquier relación laboral.

El maestro José Dávalos estima que el salario no es una contraprestación, sino un instrumento de justicia social y agrega que: “Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad”.⁷⁴

Es muy válida la opinión del maestro Dávalos, sin embargo en lo personal inferimos que el salario es en un principio una justa contraprestación, es la actualización de las consecuencias que se dan en la relación de trabajo

⁷³ Ferrari, Eduardo *Derecho del Trabajo* Ediciones Depalma: Buenos Aires 1969 p 232

⁷⁴ Dávalos, José *Op cit* p 202

cuando el trabajador ya ha realizado su actividad física y/o mental, aunque más en el fondo sí es un instrumento de justicia social de los trabajadores, para quienes constituye un derecho que les permite sobrevivir y alimentar a su familia

El salario es también una prestación económica, toda vez que debe ser pagada en efectivo, de acuerdo con el artículo 90 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Podemos puntualizar que la naturaleza jurídica del salario es diversa, puede ser concebido y apreciado como una contraprestación, como una prestación económica, como una obligación alimenticia del patrón, como un derecho prioritario del trabajador o como un verdadero instrumento de justicia social.

Acerca de las características o atributos del salario, tenemos que éste debe ser: a) remunerador, b) suficiente, c) determinado y, d) equivalente, aspectos de los cuales ya hemos vertido algunos comentarios pero que aquí hemos de abundar en ellos.

a) Remunerador: el salario debe ser proporcional a la calidad y cantidad de trabajo realizado de acuerdo con los artículos 123 constitucional, 5º, fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo. Esto quiere decir que el salario nunca podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con lo señalado en la Ley (artículo 85). Tenemos que de acuerdo con el artículo 56, el salario deberá ser proporcional a la importancia de los servicios. Este artículo se relaciona con la fracción XXVII del numeral 123 constitucional que señala literalmente: "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: b) Las que fijan un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ." El hecho de

que el trabajador demande una cantidad inferior a tal salario (remunerador), no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que éstas pueden nulificar ese salario no remunerador fijado por las partes

b) Suficiente: de acuerdo con el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. De este modo debe alcanzar al trabajador para la satisfacción de sus necesidades prioritarias. Se dice que la suficiencia es una nota esencial de la retribución.

c) Determinado: todo trabajador debe saber a ciencia cierta el monto de su salario, de acuerdo con los artículos 25, fracción VI, 82 y 83 de la Ley Federal del Trabajo. La determinación puede precisarse por unidad de tiempo o por unidad de obra, a destajo o comisión. Para el caso de que el patrón y el trabajador no estipulen el monto del salario del último, se estará al mínimo que sea vigente en el área geográfica correspondiente.

d) Equivalente: dispone el artículo 86 de la Ley que "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Esto significa que el salario debe ser correlativo al esfuerzo físico y/o mental desplegado por el trabajador. En el artículo 3° se señala igualmente, que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina, política o condición social", otro significado de la equivalencia del salario.

Además de estas características tenemos que el salario deberá cubrirse periódicamente (artículos 5°, fracción VII y 88 de la Ley); debe pagarse en moneda de curso legal (artículos 123 constitucional fracción X y 101 de la Ley); además, el salario en especie debe ser proporcionado y apropiado al que se pague en efectivo (artículo 102 de la Ley)

3.8 CLASES DE SALARIO.

Ya al tratar el tema de la determinación del salario, hacíamos referencia a una clasificación doctrinal del salario, la cual obedece más a motivos didácticos que de orden práctico. Consideramos que esa clasificación cubre los ángulos más importantes del salario: desde el punto de vista de su valuación; de la naturaleza de los factores que lo integran; de la periodicidad de su pago; de su monto; de la jornada en que se genera; y, desde el punto de vista de los elementos que lo integran.

Hemos señalado en ese mismo apartado que el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo establece dos formas de fijar el salario, o bien, dicho de otra manera, dos clases de salario: por unidad de tiempo, cuando el salario se calcula tomando en consideración el lapso o periodo de tiempo que utiliza y a que se ve obligado un trabajador: por hora, por día, por semana, por quincena, por mes o por año, El salario puede también ser determinado por unidad de obra, tomando en cuenta el número de unidades o piezas que lleva a cabo el trabajador, llamado también, trabajo a destajo.

Quedó igualmente claro que en la práctica las empresas (al menos algunas de ellas), utilizan y combinan ambos tipos o clases de salario, donde el trabajador labora su jornada diaria sujeta a un salario base (por lo general el mínimo), y por cada unidad o pieza que supere el mínimo que se le fija, además de su salario base, se le pagará una cantidad adicional llamada comúnmente "prima" o "bonificación".

Consideramos por lo anterior que este sistema "mixto" de determinación del salario asegura la equivalencia de la cantidad y calidad del trabajo realizado por el obrero o trabajador, puesto que este último sabedor de

que debe cumplir con cierta jornada de trabajo, que según la fracción I del apartado A del artículo 123 constitucional será la máxima de ocho horas diarias, se esforzará por dar lo mejor de sí en cada día. Además, esta jornada laboral sujeta a un tiempo determinado diario, tiene consigo ventajas para el trabajador pero también para el patrón, el descanso del primero después de su jornada diaria; la oportunidad de reponer sus fuerzas físicas y mentales para al día siguiente poder efectuar una jornada con la misma calidad laboral. Por si esto fuera poco, señala el artículo 123 apartado A de la Constitución en su fracción IV que cada seis días de trabajo el trabajador deberá disfrutar de un día de descanso cuando menos.

En los casos en que el trabajador desempeñe una jornada mayor a la diaria permitida, es decir, más de ocho horas diarias, la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo contemplan que estas horas extraordinarias se pagan en un cien por ciento más de las horas normales, sin que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, descartándose de estas horas extraordinarias a los menores de dieciséis años (fracción XI del artículo 123 apartado "A" constitucional).

Otro punto importante de este sistema llamado "mixto", es que el trabajador, además de cumplir con una jornada diaria, que es de ocho horas como máximo, salvo el caso de las horas extraordinarias ya mencionadas, por cada unidad o pieza extra que realice dentro de su jornada de trabajo, recibirá un pago también extra, el cual suele llamarse bono o prima de productividad y que incentiva al trabajador para redoblar sus esfuerzos diarios y producir más de lo que está obligado, sin que la calidad de la producción se vea disminuida.

En conclusión, el sistema mixto para la fijación del salario, permite unir la cantidad de trabajo con la calidad de la misma, apano, el trabajador

tiene la seguridad de su salario por jornada diaria, el cual puede ser pagado semanal, quincenal o mensualmente, y además, sabe que al aumentar su producción, puede acceder a un pago extra bono o premio otorgado por el patrón.

Como corolario de todo lo expuesto en el Capítulo anterior relativo al salario podemos señalar lo siguiente:

El salario es la prestación, pago o retribución que el trabajador debe recibir del patrón como consecuencia de su actividad física y/o mental desempeñada en su jornada laboral. El salario es un derecho histórico del trabajador, mismo que ha merecido por nuestra Constitución Política enormes protecciones jurídicas, entre ellas, que a trabajo igual corresponde un salario igual (fracción VII); la fijación y determinación de los salarios mínimos que pueden ser generales o profesionales (fracción VI), la inembargabilidad, compensación o descuento de los salarios mínimos (fracción VIII); así como otras protecciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo la irrenunciabilidad de un salario inferior al mínimo (artículo 5º, fracción V); el rechazo a un salario que no resulte remunerador (fracción VI).

Hemos manifestado que el salario aparte de constituir un derecho histórico devengado por haber cumplido el trabajador con una jornada de trabajo y una producción establecida, es el único instrumento o vía que posee el primero para sobrevivir y sufragar sus necesidades básicas y las de su familia. Es un hecho que el trabajador mexicano vive de su salario, aunque este sea poco remunerador y bajo. Ahora bien, explicamos en el desarrollo del presente Capítulo que existen una serie de principios o postulados del salario, entre ellos, el de que éste será remunerador, punto que la propia Constitución Política establece en su fracción VI del artículo 123 Apartado "A", y que es la inquietud de este trabajo de investigación documental: Por salario remunerador:

entendemos que éste alcance al trabajador para cubrir todas y cada una de las necesidades básicas de su persona y su familia, pero que además, le brinde la posibilidad de que su familia tenga un desarrollo social, económico y cultural digno. Este mandato constitucional que desafortunadamente sigue siendo una utopía, será más detallado en el Capítulo Cuarto y último de nuestro trabajo recepcional.

Finalmente, hay que resaltar que para la determinación del monto del salario en nuestro país se utiliza el método mixto el cual mezcla tanto la unidad de tiempo como la unidad de obra. Este método permite equilibrar la cantidad de trabajo con la calidad en el mismo, y al trabajador le permite contar con un salario determinado seguro, y acceder a algún pago extra: premio, prima, bono, por alcanzar mayor producción de la estipulada o normal.

CAPITULO IV

LA INEFICACIA DEL SALARIO MINIMO COMO REMUNERADOR DEL TRABAJO

4.1. EL SALARIO MINIMO GENERAL

Antes de entrar al estudio de las clases de salario mínimo general y profesional, es indispensable hacer mención sobre el significado de los salarios mínimos en general. Sobre ellos nos relata el maestro Mario de la Cueva que:

“Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca del animal que de lo humano, pero con cuya energía de trabajo se cultiva los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios...”⁷⁵

Tiene mucha razón el maestro Mario de la Cueva al decir que los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad le otorga a muchos hombres trabajadores quienes viven de su esfuerzo físico o mental y que históricamente han vivido en lo que el doctrinario llama una existencia que en muchos aspectos está más cerca de lo animal que de lo humano.

⁷⁵ Cueva, Mario de la. *Op. cit.* p 309

Por su parte Alberto Briceño Ruiz considera que el salario justo es uno de los temas más polémicos del Derecho del Trabajo. Para él, no puede dejarse a las partes en absoluta libertad para fijar la cuantía de la contraprestación más importante que recibe el trabajador, por lo tanto, es necesario que la ley para impedir los abusos de los patrones determine un salario de garantía, que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga a sus necesidades y a las de su familia. ⁷⁶

Estamos de acuerdo en que la dignidad del trabajador requiere un marco de respeto, el cual sólo puede tener cabida fijando un salario mínimo.

El autor argentino Francisco de Ferrari argumenta que el salario mínimo:

“... corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. En realidad, es un género de retribución que no tiene contenido propio, no responde a un concepto determinado ni tiene un origen único. Por esta razón, el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital a un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objeto. Se trata, pues, de un salario puramente formal; que puede definirse como el más bajo que puede pagarse en un país, en una región o en una industria. .” ⁷⁷

Sobre lo anterior, el autor Briceño Ruíz dice qué se entiende por salario justo

⁷⁶ Cfr. Briceño Ruíz, Alberto *Op cit* p 428

⁷⁷ De Ferrari, Francisco Derecho del Trabajo, vol II Ediciones Depalma, segunda edición Buenos Aires, 1969 p 220

“...es aquél que atiende la dignidad del trabajador, toma en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas, tanto la prestación de servicios, como de la empresa, las valora y se adecua a la convivencia de que el trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos sociales, culturales y económicos ..”. Acerca del salario vital dice que éste se equipara: “... a la vieja Ley de Bronce, de Ferdinand Lasalle, que considera al trabajador como una máquina a la que se le deben dar los implementos y la atención necesarios para su funcionamiento...”⁷⁸

El maestro Ernesto Krotoschin opina sobre el salario mínimo lo siguiente:

“ El salario mínimo tiene el mismo carácter de ‘vital’; es decir, que se le considera como un salario que tenga debidamente en cuenta las necesidades vitales, a cuya satisfacción debe servir (necesidades del trabajador y de su familia)”. Después agrega que: “Por la misma razón, el salario mínimo tiene necesariamente carácter de ‘móvil’; se lo vería según la variación del costo de la vida; la fijación de los salarios mínimos, está, la mayoría de las veces, a cargo de consejos o juntas de salarios, que se constituyen con alcance general (salarios mínimos nacionales o regionales) o bien para cada industria o actividad o grupos de industrias o actividades conexas o afines”.⁷⁹

A ciencia cierta, no se sabe la fecha exacta en que se implementaron los salarios mínimos, como las percepciones menores que un trabajador podía percibir por su trabajo, ni tampoco quien fue su autor, el cual como lo señala el maestro Mario de la Cueva “...aquel sacrilego fue tal vez quemado en las

⁷⁸ Ericceño Ruiz, Alberlo *Op cit* p 128

⁷⁹ Krotoschin, Ernesto *Op Cit* p 155

hogueras del liberalismo económico, porque su tesis rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajador”⁸⁰

Mucho se ha dicho que Australia y Nueva Zelanda son los dos primeros Estados que llegaron a legislar en la edad contemporánea sobre los salarios mínimos; y todo indica que esas experiencias influyeron notablemente en el general Salvador Alvarado en su valioso intento de crear un nuevo orden social en Yucatán

Finalmente, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo de 1970 establecen y desarrollan los salarios mínimos.

El mismo maestro Mario de la Cueva relata que los legisladores llevaron a cabo un esfuerzo colosal en la Ley Federal del Trabajo de 1931 para poder lograr la implantación de los salarios mínimos, lo que como muchas fallas se llevó a cabo en ese año para el bienio 1932 – 1933, en cuyo artículo 99 se estableció el siguiente concepto:

“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”.⁸¹

Este precepto trasladaba literalmente el pensamiento del artículo 123 de la Constitución, toda vez que hablaba de necesidades normales sin

⁸⁰ Cueva, Mario de la *Op. cit.* p. 309

⁸¹ *Ibidem* p. 310

embargo, el artículo 416 destacó los elementos que debían tener en cuenta para determinar los momentos de los salarios mínimos; "El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador". Este concepto es diferente de aquel que dice "las necesidades normales del trabajador", pues hace mención de aquellos requerimientos prioritarios e impostergables de todo trabajador. Esto significa que el legislador concibió al salario mínimo como un salario vital.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, creada en 1932 para vigilar su funcionamiento, dictó varias resoluciones con las que aseveró entre otras cosas 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 tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia".⁸²

Dice el maestro Mario de la Cueva que al substituir el término "necesidades naturales" con el de "necesidades mínimas", más la interpretación que se le ha dado a este último, se le privó al salario mínimo (mandato constitucional) de su fuerza constructiva lanzada en servicio de la superación de los niveles económicos de los trabajadores, convirtiéndola en un principio de estancamiento de la vida de ellos.

Cabe destacar la iniciativa del presidente Adolfo López Mateos en el año de 1961 para que se reformaron diversas fracciones de la Declaración de Derechos Sociales, que había sido aprobada en 1962 y la necesaria

⁸² *Idem*

modificación de la Ley Federal del Trabajo de ese año, para lo cual ya se estaba preparando un novel proyecto de Ley del Trabajo.

La experiencia de los años de vida de la ley de 1931 expresaba la necesidad de creación de los salarios mínimos profesionales, al lado de los salarios mínimos generales.

Dentro de la exposición de motivos de la iniciativa encontramos lo siguiente:

“Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los Estados de la Federación, en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose, para tal efecto una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones regionales que estarán subordinadas. La ley reglamentaria determinará la manera como deben

integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales”.⁸³

Interesante y dignificante las ideas vertidas por el Ejecutivo de 1961 para la creación de los salarios mínimos profesionales y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. El resultado de esa reforma es la redacción actual de la fracción VI del artículo 123 constitucional que señala:

“Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

De la fracción anterior en su primer párrafo podemos advertir que los salarios mínimos, es decir la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general, pueden ser de dos tipos o clases; los propiamente generales y los profesionales.

A continuación nos referiremos a los salarios mínimos generales.

Señala el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo vigente que.

“los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas”.

Entendemos que los salarios mínimos generales son las retribuciones menores que se pagarán a la generalidad de los trabajadores (que no sean o tengan una profesión), para una o varias zonas o áreas geográficas de aplicación en el país.

Según el artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que la Ley determine, de manera independiente de las ramas de la actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales.

Hablamos un poco de las áreas geográficas con las reformas de 1961 – 1962, ya comentadas, se introdujo el término de “zona económica”, el cual vino a sustituir el de “región”, que se refería a los Municipios.

La división de la República en áreas geográficas se determina a través de una resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación, por el Consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en base al dictámen que formule y proponga la Dirección Técnica de la Comisión (artículo 557, fracción III y 561, fracción I de la Ley Federal del Trabajo)

Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del día 1º de enero del 2000 se establecieron en virtud de una resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 30 de diciembre de 1999. Las áreas geográficas actuales y la tabla de salarios mínimos tanto generales como profesionales se incluyen en los apéndices de esta investigación.

Así tenemos que las áreas geográficas son el marco de aplicación de los salarios mínimos, sean éstos generales o profesionales.

4.2. EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL

Mario de la Cueva define el salario mínimo profesional en los siguientes términos.

“ La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.⁸⁴

El mismo maestro comenta en su obra que en el momento de prepararse las reformas de 1962, la Comisión se alarmó grandemente por el hecho de que algunos profesionistas u hombres con oficios, tenían una retribución que apenas si llegaba al mínimo. De todas las regiones de nuestro país llegaron quejas de varios trabajadores como los de la aguja, los que percibían cantidades irrisorias (sobre todo las mujeres) por los maníeles

⁸⁴ *Ibidem* p 313

bordados que adornaban las casas de los ricos. Ante este caso y otros similares, la Comisión determinó la creación de los salarios mínimos profesionales, tomando en consideración el esfuerzo manual e intelectual desplegado por los trabajadores profesionistas o aquellas personas que poseen un oficio. Sin embargo, esta medida encontró el rechazo por parte de las fuerzas económicas pues manifestaban que esa medida frenaría el desarrollo libre de las mismas, y que por eso, la fijación de salarios mínimos profesionales carecía de justificación. Pero finalmente, esto se convirtió en una realidad y se reflejó en el texto constitucional del artículo 123 en su fracción VI.

Según el maestro José Davalos, los salarios mínimos profesionales plantean como principal problema, para su eficaz funcionamiento la necesidad de denominar, lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan.⁸⁵ Contrariamente a esta opinión respetable, consideramos que la resolución vigente de los salarios mínimos sí describe claramente todos y cada uno de los trabajadores y cada uno de los trabajos que deben ser incluidos como integrantes de los salarios mínimos profesionales.

Desafortunadamente en la práctica, los patrones buscan evadir el pago del salario mínimo profesional, y se limitan al pago del salario mínimo general, cambiando en la empresa la denominación de los puestos señalados como profesionales, o argumentando que los trabajadores no cumplen con los requisitos o funciones necesarios para que su actividad sea considerada como profesional. Por estas razones que el maestro Nestor de Buen lo ha llegado a considerar como una utopía.⁸⁶

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo señala sobre los salarios mínimos profesionales:

⁸⁵ Cfr. Davalos, José. *Op. cit.* p. 217.

⁸⁶ Cfr. De Buen Lozano, Nestor. *Op. cit.* p. 213.

“Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinaran dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

Estas son las dos clases, tipos o especies de salarios mínimos que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo.

4.3. LA PROTECCIÓN DEL SALARIO EN GENERAL

En puntos anteriores hemos manifestado que las normas del derecho del trabajo son de utilidad pública de acuerdo con el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo; así que la renuncia de ellas, carece de relevancia jurídica. Esto queda también comprendido en la fracción XXVI del artículo 123 constitucional al decir. “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

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

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de ese establecimiento;

e) Las que entrañen obligaciones directas o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra:

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

Problemas ancestrales como el abuso de los patrones, la explotación irracional a la que sometían a sus trabajadores, y las condiciones económicas difíciles durante mucho tiempo, obligaron a nuestros constituyentes de 1917 a considerar esas limitaciones, evitando que la ignorancia, la miseria, y la necesidad de conservar un trabajo, fueran factores de violación permanente.

La Ley Federal del Trabajo recoge este sentir considerando necesario proteger uno de los derechos más importantes de los trabajadores, el salario. El capítulo VII, del Título Tercero del ordenamiento citado se denomina: “Normas protectoras y privilegios del salario” En él, el legislador recoge principios protectores y reivindicadores de los trabajadores, para que éstos

eleven su nivel de vida, y por ello, defender su salario es la forma más idónea para lograrlo.

A continuación analizaremos los principales postulados en materia de protección al salario.

4.3.1. IRRENUNCIABILIDAD.

Un principio realmente importante es el que señala que el trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente próximo o el ya devengado. Tal como lo señala el artículo 99 de la Ley que :

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

De esta manera, el trabajador no puede renunciar a la percepción de su salario, ni el próximo o corriente ni mucho menos el que este devengado, es decir, que ya se hubiera ganado. Por esto, el patrón deberá abstenerse de obligar al trabajador a que mediante la firma de algún convenio u otro medio el último pacte su renuncia al cobro del salario.

En caso de alguna controversia, es el patrón quien deberá acreditar que ha cubierto o pagado al trabajador su salario respectivo, de acuerdo con la siguiente jurisprudencia que ha establecido nuestro máximo tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

SALARIOS. PRUEBA DE SU PAGO.

Corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertos las prestaciones que establece la ley a favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4º Sala, Tesis 234, p. 219 “.

Queda también prohibida cualquier cesión que el trabajador haga de su salario. Pues el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de...”.

Este numeral está en relación directa con el 104 de la misma Ley Federal del Trabajo que dispone la nulidad de la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceros:

“Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le de”.

Igualmente resulta nula la cesión o renuncia que el trabajador haga de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados por él, por la cual, deberá reclamarlos dentro o fuera de juicio.

Consideramos que este principio es de vital importancia puesto que impide que el patrón, aprovechándose de la ignorancia, o empleando la mala fe

o el dolo obtenga una ventaja económica indebida y prive al trabajador de la única fuente de subsistencia.

4.3.2. COMPENSACION

Conforme al artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de los trabajadores no podrá ser objeto de ninguna compensación. Al dispones que:

“El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna”.

Resulta importante determinar qué se entiende por “compensación” en el ámbito del derecho del trabajo. El maestro Guillermo Cabanellas dice que:

“Por compensación se comprende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza”⁸⁷

Aplicando la opinión anterior tenemos que si el trabajador tiene una deuda anterior con el patrón, éste no podrá compensar esa deuda con el pago del salario correspondiente, es decir, no puede cobrarse directamente con él, lo cual extinguiría la deuda del trabajador pero, lo dejaría sin su salario, o al menos, sin la mayor parte de él con las consecuencias económicas que ello trae.

⁸⁷ Cabanellas, Guillermo *Op cit* p 635

Lo que procede en estos casos es que se pacte que se haga algún descuento por concepto de préstamo o anticipo de salario. Esto constituye una excepción al principio de la imposibilidad de los descuentos del que posteriormente hablaremos.

Vale la pena señalar que este principio sufre muchas violaciones en la práctica diaria, pues el trabajador aun sabedor de tal derecho, es coaccionado y amenazado por el patrón para que compense sus deudas y ante la posibilidad de perder su empleo tiene que ceder a las pretensiones arbitrarias e ilegales de su empleador.

4.3.3. DESCUENTOS

Como consecuencia de la imposibilidad jurídica de realizar compensaciones al salario, por ende, quedan también prohibidos los descuentos, salvo las excepciones que previene el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

II.- Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince 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 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, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trata. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

V.- pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII - Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, 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”.

Sobre este precepto conviene hacer los siguientes comentarios:

La fracción I, establece la excepción al principio que nos ocupa de las deudas contraídas con el patrón por concepto de anticipos de sueldos o salarios, de pagos excesivos al trabajador; de errores, pérdidas, averías hechas por este último en perjuicio del primero o, en la adquisición de algún objeto o producto de la empresa, lo cual es muy común puesto que el trabajador goza de crédito. En estos casos, el salario del trabajador será sujeto de un descuento, pero éste nunca podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo. Consideremos que esta fracción protege realmente el salario del trabajador pues es muy fácil que éste por diversos motivos solicite empréstitos al patrón, adelantos de sueldo, o que pida algún crédito para acceder a los productos de la empresa, o que hayan recibido un pago excesivo, o haya cometido algún error, pérdida o avería, lo cual daría motivo a una responsabilidad del trabajador, de acuerdo con el artículo 134 de la Ley.

Estimamos que esta fracción cuida o resguarda efectivamente el salario mínimo del trabajador pues impide que éste se vea privado del mismo, debiendo tener presente que una característica o peculiaridad, o una mala costumbre de algunos de nosotros es el desear gasiar más de lo que percibimos. Así, patrón y trabajador convendrán el monto del descuento para que el último no se quede sin nada en la quincena o al mes, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo. Esto indica que como trabajadores también nos hace falta la cultura de la organización del salario, y aunque suene contradictorio y muy difícil en estos tiempos, la del ahorro, pensando en un mañana quizá más complicado

La fracción II se refiere al pago de la renta señalado en el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca, etc.

La fracción III da otra hipótesis de excepción al principio que nos ocupa, el pago de abonos para cubrir préstamos 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 los pasivos adquiridos por los conceptos anteriores. Se incluyen en este apartado los créditos otorgados a los trabajadores para la adquisición de vivienda ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT y se les descontará a los trabajadores el 1% del salario referido en el artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo. Este descuento deberá haber sido aceptado libremente por el trabajador.

La fracción IV dispone que los trabajadores deberán cubrir con su sueldo las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y las cuotas de ahorro, con el consentimiento del trabajador.

La fracción V se refiere al pago de las pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad judicial, recordando que el trabajador no dispone del derecho de audiencia en esta materia.

Finalmente, la fracción VII dispone que el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo citado para el artículo 103-bis de la Ley Federal del Trabajo, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios igualmente estos descuentos deberán ser aceptados

libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Cabe señalar que el artículo citado arriba constituye una verdadera protección al trabajador, sin embargo, el patrón debe descontar el impuesto correspondiente sobre producto del trabajo, según los artículos 11, 48 y 49 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ya que de no hacerlo así responderá solidariamente del monto de los impuestos omitidos.

4.3.4. MULTAS.

Señala el artículo 107 de la ley Federal del Trabajo que:

“Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”

En opinión del maestro Dávalos Morales, la realización de este precepto obedece a que algunas empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que se causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador.³⁸

De hecho, la imposición de multas constituye una causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador de acuerdo con el artículo 51, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo el cual apunta que:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

³⁸ Cfr. Cueva Mario de la *Op. cit.* p 221

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador”.

Mucho convendría meditar sobre si las multas que un sindicato impone a un trabajador queden comprendidas dentro de los extremos del artículo 107. Resulta lógico que el sindicato no tiene acceso directo al salario del trabajador sino que es éste el que debe cubrir la multa directamente, ya que si el patrón hace el descuento por orden del sindicato, incurriría en responsabilidad.⁸⁹

4.3.5. INEMBARGABILIDAD

La regla general es que el salario no puede ser embargado, así lo dispone el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo”.

Este mismo precepto se encuentra en la fracción VII del artículo 123 constitucional.” El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

⁸⁹ *Ibidem* p.222

La excepción que ya hemos citado es el caso de las pensiones alimenticias donde el interés familiar es considerado por la Ley Federal del Trabajo como prioritario, por ende, el trabajador no goza de garantía de audiencia a cerca de la pensión alimenticia que se le demanda. Las personas que puede demandar judicialmente el pago de una pensión alimenticia son de acuerdo con el artículo 110, fracción V ya invocado: esposa, hijos, ascendientes y nietos. Hay que recordar que inmediatamente que el juez admite la demanda de alimentos, decreta una pensión provisional que sea suficiente, y la empresa tendrá que hacer el embargo correspondiente y entregarlo a la parte actora.

Muy relacionado con este principio protector está lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley que expresa:

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

Queda de manifiesto la protección preferencial que se establece en el precepto anterior, y que comprende garantías reales, créditos fiscales, créditos del IMSS sobre todos los bienes del patrón. De la misma manera quedan protegidos el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos o caídos porque se consideran como indemnizaciones en los términos de los artículos 50 y 51 de la Ley.

Aun más, el precepto siguiente subraya la preferencia de pago al trabajador:

“ Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones”.

Es de notarse que la Ley Federal del Trabajo sólo protege los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, y en el caso de éstas, a partir del momento en que se estableció el derecho.⁹⁰

4.3.6. PREFERENCIA.

Nuestros legisladores le han otorgado al salario la característica de ser preferente a cualquier otro crédito, como lo apreciamos en los artículos anteriores, aunque esta preferencia se encuentra limitada legalmente a los salarios devengados durante el último año, así como a las indemnizaciones debidas a los trabajadores. La preferencia se establece con relación a todo tipo de créditos, incluidos los que disfruten de alguna garantía real, los fiscales o aquellos a favor del IMSS.

Es también importante que el legislador haya ido más allá al señalar que los trabajadores no tienen que ir o entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión para cobrar su salario, por lo que la Junta de Conciliación Y Arbitraje deberá proceder de inmediato a embargar y rematar en su caso, los bienes del patrón que sean necesarios para el pago de los salarios y las

⁹⁰ *Ibidem* p. 225

indemnizaciones. Queda así claro que para la ley, el salario del trabajador es lo más importante por ello, se le coloca por encima de cualquier otro crédito del patrón.

4.3.7. FALLECIMIENTO.

Para el caso de que fallezca el trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes, así como ejercitar las acciones que les corresponden o que hubieran correspondido al trabajador, sin necesidad de la interposición de un juicio sucesorio, que acredite su relación con aquél, como lo dispone el artículo 114 de la Ley ya invocada. Por su parte el numeral siguiente destaca que:

“Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio”.

Es oportuno que nuestros legisladores hayan decidido librar a los familiares del trabajador fallecido del embarazo que representa el promover un juicio sucesorio, que puede llevarse años enteros antes de que por resolución judicial, se acreditara el parentesco. Asimismo, ellos pueden ejercitar todas las acciones legales pertinentes para lograr el pago de las prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho, pero ellas, serán contra el patrón y en su caso, el IMSS.

Supletoriamente debe aplicarse lo señalado en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, que especifica quienes tienen derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte la viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador o trabajadora y que tenga una

incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de edad si tienen una incapacidad de 50% o más; los ascendientes de éste; a falta de cónyuge supérstite, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato; a falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con persona que reúna los requisitos antes descritos, en la proporción en que cada una dependía de él; y, a falta de todas, lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Finalmente, sobre este apartado, el artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo dice que en caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas enumeradas en el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

A manera de corolario de los anteriores puntos, podemos establecer que la preocupación de nuestros Constituyentes de 1916-17, y los legisladores que crearon nuestra Ley Federal del Trabajo vigente por proteger de forma real, jurídica e integral, se justifica en exceso porque en tiempos pasados, era usual que el patrón se aprovechara de las condiciones en que se encontraba el trabajador: miseria extrema, ignorancia y miedo a perder su empleo, haciendo que el salario del trabajador, ya de por sí raquítico, sufriera serios daños al ser sujeto a multas, compensaciones o embargos. Creemos fielmente que el espíritu de los constituyentes de 1916-17 y de los legisladores quienes reglamentaron el artículo 123 de la Constitución, fue el de asegurar que el trabajador tenga materialmente su salario, que pueda disfrutar de él y satisfacer todas sus necesidades básicas, la razón de tal esquema o sistema de

protección jurídica es como ya lo hemos dicho, que el salario es la principal prestación de que goza el trabajador, siendo el medio idóneo (y en ocasiones, el único para sobrevivir él y su familia) para aspirar a un nivel de vida digna y con un futuro cierto.

En estos tiempos de grandes cambios, de una globalización cada día más grande, muchas opiniones manifiestan que la protección jurídica que se da en México al salario del trabajador ya no tiene sentido, y que representa un obstáculo para la integración laboral con aquellos países con los que nos unen tratados sobre el libre comercio, E.U.A., Canadá, La Unión Europea, Israel, tan solo por mencionar algunos, sin embargo, conociendo un poco la difícil historia que ha tenido que recorrer el trabajador en nuestro país, entenderemos que ese marco legal de exacta, justa y perfecta seguridad del salario es parte de nuestra historia laboral, de nuestros logros sociales y sobre todo, la mejor manera de que el trabajador pueda acceder a una vida más justa y decorosa para su familia y él mismo. Por otra parte, consideremos que ese marco constituye un candado legal que evita que el patrón (muchos de ellos carentes de sentido humano) vuelvan a prácticas arbitrarias y de explotación al trabajador, lo cual se traduciría en un aspecto contradictorio con nuestra incipiente democracia y el respeto a los derechos humanos.

4.4. LA PROTECCIÓN AL SALARIO MINIMO GENERAL

La institucionalización del salario mínimo en nuestra Ley Federal del Trabajo constituye una verdadera protección a la contraprestación que debe recibir el trabajador. El artículo 90 de la Ley es claro al decir que el "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"

Así, un trabajador tendrá la certeza de que a cambio de su esfuerzo físico y mental deberá recibir una cantidad mínima fijada por la ley y que al menos teóricamente, le permitirá vivir con decoro y solucionar sus problemas y necesidades de índole económica.

Estimamos que el espíritu del legislador de nuestra Ley Federal del Trabajo fue precisamente proteger el salario del trabajador mediante la inserción del multicitado salario mínimo.

Por otra parte, las formas de protección que vimos en el punto anterior inmediato, se aplican también al salario mínimo, y así tenemos que éste es irrenunciable, no susceptible de compensaciones, de descuentos o multas, es también inembargable y goza de preferencia en los créditos del patrón.

El salario mínimo se apoya en los principios de que "salario igual a trabajo igual", es decir que teniendo como base ese mínimo, si el trabajador labora más y por ende, produce más, deberá merecer un mejor sueldo, encima del mínimo y que esté acorde con su esfuerzo.

El salario debe ser remunerador. Ya hemos insistido en la importancia de este principio constitucional contenido en el artículo 123 apartado "A", fracción VI, párrafo segundo, y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 párrafo segundo. Esto quiere decir que el salario mínimo que se fija debe ser el producto de exhaustivos estudios y de consultas a empresarios y a los propios trabajadores y sus familias, para que así la cantidad acordada como salario mínimo satisfaga las necesidades básicas o prioritarias de la clase trabajadora como son: alimentos, casa, vestido, medicinas, pero que también le permita a la familia del trabajador acceder a la preparación necesaria para vivir con dignidad.

De todo esto concluimos que efectivamente el salario mínimo constituye por si mismo, una protección jurídica de la percepción recibida por el trabajador a cambio de su labor diaria, pero que además cuenta con un marco legal que impide su vulneración y decrecimiento por parte del patrón quien ve en esta protección de nuestra Ley Federal del Trabajo un candado que le impide explotar como antaño a quienes viven de su esfuerzo físico o mental y que tienen una familia que mantener, con la salvedad de los casos en que se puede embargar o descontar el salario mínimo y que ya expusimos.

4.5. LAS ZONAS GEOGRAFICAS DEL SALARIO MINIMO.

Vale la pena recordar que el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicaciones, las cuales pueden extenderse a una o más entidades federativas del país.

De acuerdo con el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos serán fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual se integra por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Este organismo podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que estime necesarias para la realización de sus metas. Estas últimas comisiones también se integrarán en forma tripartita al igual que la primera (artículo 95).

Le corresponde a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos hacer la división de la República en áreas geográficas que considere necesarias, las que se constituyen por uno o más municipios en los que deberá regir un mismo salario mínimo general, aunque no haya necesariamente continuidad territorial entre dichos municipios (artículo 96)

Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1° de enero del 2000, han sido establecidos mediante resolución dictada por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el día 30 de diciembre de 1999. Dicha resolución fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de diciembre del mismo año.

De acuerdo con esa resolución, las tres áreas geográficas han quedado como aparecen en el apéndice de éste trabajo de investigación, por lo que nos resta decir que el Distrito Federal ha sido colocado en el área geográfica "A", con un salario mínimo general de \$ 35.10 y la "C", con \$32.70.

El salario mínimo fijado para el Distrito Federal supera al del año pasado que era de \$34.45 pesos diarios, es decir, tres pesos con cuarenta y cinco centavos más que el año pasado, lo cual resulta verdaderamente irrisorio e inaceptable puesto que los precios de los productos o bienes básicos y los servicios han aumentado considerablemente, con lo que el aumento al salario mínimo del área "A" queda reducido a casi nada.

Mas adelante redundaremos en la situación jurídica y social de los actuales salarios mínimos.

4.6. LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Ha quedado asentado que los salarios mínimos generales para el campo y profesionales son fijados o determinados por una Comisión Nacional, cuerpo colegiado que está integrado por los representantes de los trabajadores, de los patrones y también del gobierno, pudiendo auxiliarse por comisiones especiales las cuales tienen un carácter consultivo y que a juicio de la primera

sean indispensables para el mejor desempeño de sus funciones (artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo).

La comisión Nacional de los Salarios Mínimos funciona con el siguiente personal: un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica (artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo). Se considera que esta Comisión es un órgano estatal de derecho social cuya función es muy importante, fijar los salarios mínimos generales, del campo y profesionales, de acuerdo con la fracción VI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política Mexicana.

En términos del artículo 552 de la Ley Federal del Trabajo, es el Presidente de la República quien nombra a un Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el cual deberá:

I - Ser mexicano mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III.- Haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo y económicas;

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal".

Nos llama la atención que la fracción II del precepto exige que el aspirante sea licenciado en derecho o en economía, lo cual se justifica pues hay

que realizar estudios técnicos y completos sobre las necesidades de los trabajadores y por ende, sobre el incremento factible a los salarios mínimos.

Dentro de las atribuciones del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos están según el artículo 553 de la Ley Federal del Trabajo: someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica; reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, por lo menos una vez al mes; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar que se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que sean convenientes; informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión; citar y presidir las sesiones del Consejo de representantes; disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las comisiones consultivas de la comisión Nacional; presidir el trabajo de las Comisiones Consultivas, o en su caso, designar a quienes deben presidirlos.

El Consejo de Representantes se integra con la representación del gobierno, compuesta por el Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y quien tendrá el voto gubernamental, y de los asesores, con voz informativa, siendo designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social (fracción I) y, con un número igual y no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados para un periodo de cuatro años, acuerdo con la convocatoria que expide la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social. En caso de que ni los trabajadores ni los patrones designen a sus representantes, la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo hará (fracción II). El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año correspondiente (fracción III).

Dentro de las atribuciones del consejo citado tenemos (artículo 557) determinar en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las

sesiones; aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica; y, conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica . dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que se regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación; practicar y analizar las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios; aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, determinando las bases para su integración y funcionamiento; conocer las opiniones que formulen estas comisiones consultivas, y, fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

La Dirección Técnica se integrará (artículo 558):

I.- Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social;

II.- Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y

III.- Con un número igual determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los Trabajadores y de los Patrones. .”.

Dentro de las atribuciones de la Dirección Técnica están (artículo 561): realizar estudios técnicos para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictámen y proponerlo al Consejo de Representantes; proponer al Consejo la modificación de la división de la República en áreas geográficas y la integración de ellas, siempre que hayan circunstancias, practicar la investigaciones y realizar los estudios necesarios y aprobados para que el Consejo pueda fijar los salarios mínimos; sugerir la

fijación de los salarios mínimos profesionales; publicar regularmente las fluctuaciones en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país, etc.

Finalmente las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se integran con un Presidente; un número igual de Representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco; con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y, un Secretario Técnico (artículo 565)

Básicamente, su labor es como su nombre lo indica, emitir opiniones o consultas sobre algún aspecto que le solicite la Comisión Nacional (artículo 567).

4.7. PROBLEMÁTICA JURIDICA, SOCIAL Y ECONOMICA DE LOS SALARIOS MINIMOS VIGENTES EN EL PAIS. SU INEFICACIA COMO REMUNERADOR DEL TRABAJO.

A través del desarrollo de la presente investigación hemos analizado el marco jurídico que regula al salario, donde se refleja fielmente la preocupación tanto del Constituyente de 1917, como de los legisladores de 1970 por este derecho de los trabajadores mexicanos, un logro del movimiento de 1910.

Hemos podido apreciar la importancia que tiene el salario para los trabajadores, es la única forma o medio con que cuentan para solventar sus necesidades básicas y las de su familia. Sabemos también que tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo instituyen y tutelan al

llamado salario mínimo, es decir, la cantidad menor que un trabajador puede recibir a cambio de sus servicios, así como los principios que lo protegen contra cualquier tipo de abuso o menoscabo por parte de los patrones quienes han visto en el salario mínimo un serio obstáculo para continuar explotando irracionalmente a los trabajadores, sin embargo, en este último apartado de la investigación nos resta hacer algunos comentarios sobre la situación que prevalece en nuestro país acerca de los salarios mínimos desde el punto de vista remuneratorio.

En los últimos años, nuestro país ha tenido que soportar crisis económicas terribles, aunado a devaluaciones, escasez de empleo y muchas inflaciones. En estas situaciones, la clase trabajadora ha sido la más perjudicada. Recordamos tan sólo que don Fidel Velázquez, máximo dirigente de la Confederación de Trabajadores de México pugnó por el aumento de los salarios mínimos en nuestro país, lo cual lejos de beneficiar a nuestros trabajadores, vino a crear una especie de lucha o carrera contra la inflación, pues que los precios de las mercancías básicas y de los servicios subían, por tanto, los salarios mínimos experimentaban a su vez un incremento que dicho sea nunca ha sido considerable, y esto desencadenaba nuevamente una escalada de los precios de los bienes y servicios. Esta carrera entre precios de mercancías y servicios y los salarios mínimos siempre ha sido desproporcionada, y lo cierto es que los trabajadores veían con dolor y desesperación que su salario cada vez alcanzaba menos. Si recordamos en 1970, el precio de un refresco embotellado era de un peso o mucho menos, mientras que hoy pueden alcanzar hasta los cinco pesos.

En los tiempos actuales la situación no muestra cambios sustanciales a favor de los trabajadores. Nuestras autoridades reiteran que no habrá crisis de fin y principio de sexenio y que la inflación está controlada; nada más erróneo puede decirse, la realidad de la mayoría de nuestra gente trabajadora

es cruel pero contundente, estamos ante una inflación que amenaza nuestro futuro. Los precios de las cosas siguen aumentando día a día en un sistema de economía liberal donde todo queda a la ley de la oferta y la demanda. El trabajador mexicano sigue sufriendo las inclemencias de ese sistema liberal, mientras su familia resiste estoicamente los desmedidos aumentos de los precios de los productos y servicios necesarios. Tenemos así que una familia trabajadora mexicana necesita vivires, medicinas, habitación, y los servicios como luz, agua, teléfono, más los útiles de los hijos. Todo lo anterior sumado representa para el trabajador un gasto mensual que supera, por mucho, sus posibilidades reales económicas. Por ello, otros miembros de la familia se ven en la necesidad de conseguir un empleo para así ayudar a la economía familiar. En la actualidad no basta con que el padre de una familia sea quien aporte su salario para los gastos, por lo regular, la esposa tiene que trabajar para ayudar a su esposo en esta cuenta pesada.

Lo demagogia y retórica que emplean nuestras autoridades para intentar convencernos de que no hay crisis económicas, ni inflación chocan con la realidad del trabajador. Actualmente, el trabajador ha venido a menos en lugar de progresar, mientras que el empresario o patrón se enriquece cada vez más.

Señalamos que el salario mínimo de la zona o área geográfica "A", donde está incluido el Distrito Federal, aumentó del año próximo pasado al actual, tres pesos con cuarenta y cinco centavos, cantidad irrisoria, absurda e inconcebible.

Los treinta y siete noventa pesos diarios que reciben nuestros trabajadores no les alcanzan ni siquiera para la transportación de estos a sus fuentes de trabajo.

Por lo anterior, podemos señalar que los salarios mínimos actuales resultan totalmente insuficiente o pocos remuneradores para los que viven de su esfuerzo físico o mental.

Esto no resulta nada nuevo, pues los trabajadores a través de sus sindicatos como la C.T.M., así como otras organizaciones e inclusive, algunos políticos (el señor Carlos Manuel López Obrador y el Presidente electo, Vicente Fox) han alzado la voz poniendo de relieve la urgente, apremiante e insoslayable necesidad de que nuestros trabajadores cuenten con salarios reales y materialmente remuneradores, lo cual implica un aumento en estos. La respuesta de los patrones y empresarios no se ha hecho esperar, argumentando la imposibilidad de realizar ese incremento señalando además que ello produciría graves consecuencias económicas para el país.

Existen otras opiniones que se manifiestan en el sentido de que desaparezcan los salarios mínimos puesto que no han podido ser remuneradores de los trabajadores. Pues bien, estimamos que tal propuesta es un tanto descabellada porque si bien, los salarios mínimos no le permiten al trabajador sufragar sus necesidades básicas, también lo es que constituye un derecho ganado a través de muchos intentos, de sangre derramada en el movimiento armado de 1910, por lo cual es un derecho social. Además, si desaparecieran los salarios mínimos, el trabajador sería presa fácil de nuevas arbitrariedades de la clase patronal, la cual parece no entender aún al sentido humano de quienes trabajamos para ellos y que dejan en cada día de trabajo lo mejor de sí.

Sin pretender ser economistas, ni estadistas, proponemos que el sistema liberal o neo-liberal como se le conoce, brinde más atención a la clase trabajadora, implementando programas y acciones como lo fue en su momento "Solidaridad", para que se tenga fácil acceso a productos y servicios con un

costo más razonable. Debe el Estado seguir subsidiando la llamada canasta básica; deben crearse efectivamente más y mejores empleos, pues el doctor Zedillo permitió la creación de dos millones de empleos al año, pero al salir a las calles nos damos cuenta que hay mucha gente desempleada, por lo cual bien podría crearse un programa para apoyo de los desempleados como acontece en los Estados Unidos. Indudablemente que el Estado debe dar las facilidades fiscales necesarias para que la iniciativa privada cree nuevas fuentes de empleo. Creemos también que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con las autoridades del trabajo locales y municipales deben establecer más mecanismos para la capacitación de los trabajadores, como el Cedepeca (Centro Delegacional Promotor del Empleo Capacitación y Adiestramiento).

Estas simples propuestas coadyuvarán en la solución de un problema que nos interesa a todos los mexicanos, y que nos compete su solución a todos, Estado y población juntos para lograr que los trabajadores cuenten por fin con un salario digno y remunerador que cumplan cabalmente con lo dispuesto en la fracción VI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política del país, y sobre todo, que las futuras generaciones puedan disfrutar de una vida plena y justa solución a los problemas económicos que se viven actualmente en nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Definimos al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que integran una parte del Derecho Social y cuya finalidad es regular las diferentes tipos de relaciones subordinadas entre los trabajadores y los patrones, pudiendo incluir en éste último rubro al Estado, creando de este modo el justo equilibrio entre los factores que integran la producción.

SEGUNDA.-La creación del Derecho del Trabajo no ha sido espontánea sino que fue edificado a través de muchos esfuerzos, de la realización de concepciones o ideologías más justas a favor de los trabajadores.

TERCERA.-No se sabe a ciencia cierta el momento preciso en que nace el salario, aunque podemos deducir que surge en el instante en que la esclavitud se suaviza, y el hombre trabajador recibe un pago o contraprestación por el esfuerzo desplegado, el cual fue en un principio, cierta cantidad de sal, y posteriormente se le pagaba en especie como granos, frutas, piedras preciosas, metales e inclusive animales.

CUARTA.- El salario, dentro de la historia del Derecho del Trabajo nace como una contraprestación del esfuerzo realizado, y no como una percepción anterior a él.

QUINTA.- El salario es una retribución que recibe el trabajador por haber realizado una o varias actividades, y la obligación de pagarlo le corresponde al patrón.

SEXTA.- El artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene postulados muy valiosos en materia del salario, entre los que resultan la institución jurídica del salario mínimo general y profesional y su naturaleza remuneratoria; la proporcionalidad del salario y el trabajo realizado, así

como la protección jurídica que se concede al salario mínimo.

SEPTIMA.- Hemos señalado en el cuerpo de este trabajo que las características o atributos del salario en general, y del mínimo en particular son: remuneradores, suficientes, determinados, equitativos.

OCTAVA.- En la práctica se observa que muchas empresas utilizan un sistema de determinación del salario "mixto", donde el trabajador debe realizar determinado número de piezas en un lapso de tiempo preestablecido, motivo por el cual puede recibir una gratificación o pago extra si supera la cantidad inicial fijada.

NOVENA.- Uno de los más importantes derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo consagra a favor de los trabajadores es la Institución Jurídica del salario mínimo, el cual definimos como la cantidad menor que debe recibir un trabajador a cambio de su esfuerzo, y que pueden ser generales o profesionales

DECIMA.- El salario en general, y el mínimo en lo particular se encuentran protegidos por un conjunto de postulados de eminente carácter social, de cualquier acto o situación que pueda menoscabar, disminuir o dañar su objetivo, retribuir al trabajador su esfuerzo y permitirle llevar una vida digna a él y a su familia. Dentro de estos postulados está la irrenunciabilidad, la compensación, los descuentos, las multas, la inembargabilidad, la preferencia, entre otros

DECIMO PRIMERA.- El salario mínimo es fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuerpo colegiado que se integra por los representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, auxiliándose en determinadas ocasiones por comisiones especiales de carácter consultivo, para ello se crean las zonas

geográficas "a", "b", y "c", con un salario mínimo diferente

DECIMO SEGUNDA.- Estimamos que los salarios mínimos no resultan bajo ninguna perspectiva, remuneratorios para nuestros trabajadores, y más aún si tomamos en consideración nuestra situación económica de inflación, a pesar de lo que argumentan las autoridades. Por tanto, no se cumple aún lo establecido en el artículo 123 apartado "A" en su fracción VI de la Constitución que ordena que el salario mínimo deberá resultar remunerador.

DECIMO TERCERA.- No coincidimos con el criterio de que desaparezcan los salarios mínimos, motivo por el cual, proponemos que nuestro sistema económico llamado "neo-liberal, ponga más atención en la clase trabajadora, implementando programas y acciones como lo fue "Solidaridad", programa de apoyo a la canasta básica.

DECIMA CUARTA.- es preciso señalar que el Estado debe fomentar la inversión tanto nacional como extranjera, otorgando beneficios fiscales que alienten la creación de empleos en nuestro país, fomentando la capacitación como un instrumento que garantice el acceso de los trabajadores a mejores salarios por encima del mínimo, que sean realmente remuneradores.

DECIMO QUINTA.- Creemos fielmente que con voluntad y conciencia, trabajando juntos, patrones y estado, se podrán lograr avances significativos en materia de obtención de salarios mínimos que resulten jurídico y materialmente remuneradores, cumpliendo así con los ideales del Constituyente de 1917

**SALARIO MINIMO GENERAL PROMEDIO DE LOS
MEXICANOS***
1964-2000

Periodo anterior	Periodo	Variación respecto Pesos al periodo anterior
	1967 * 5 887 24 15 0	
	1968 * 7 040 09 20 0	
	1968 * 7 252 92 3 0	
	1968 * 7 833 66 8 0	
	1969 * 8 536 03 6 0	
	1969 * 9 338 00 0 0	
	1969 ** 10 786 58 78 0	
	1991 * 10 788 58 0 0	
	1991 ** 12 084 02 12 0	
	1992 12064 02 0 0	
	Nuevos pesos	
	1993 13 06 8 1	
	1994 13 97 7 0	
	1995 14 85 7 0	
	1995 * 16 74 12 0	
	1995 * 18 43 70 1	
	pesos	
	1996 * 18 43 0 0	
	1996 ** 20 66 12 1	
	1996 * 24 30 77 6	
	1997 24 30 0 0	
	1998 * 27 99 15 7	
	1998 * 31 67 14 0	
	1999 31 91 0 0	
	2000 35 12 10 0	
con la población asalariada.	20 Del 10 de octubre al 15 de diciembre de 1987	
del 10 al 31 de diciembre de 1973	21 Del 18 al 37 de diciembre de 1987	
del 10 de octubre de 1974	22 Del 10 de enero al 29 de febrero de 1988	
del 10 al 31 de diciembre de 1975	23 Del 10 de marzo al 31 de diciembre de 1988	
del 10 de septiembre de 1976	24 Del 10 de enero al 30 de junio de 1989	
del 10 al 31 de diciembre de 1976	25 Del 10 de julio al 3 de diciembre de 1989	
del 10 de octubre de 1982	26 Del 4 al 31 de diciembre de 1990	
del 10 al 27 de diciembre de 1982	27 Del 10 de enero al 15 de noviembre de 1990	
del 13 de junio de 1983	28 Del 15 de noviembre al 31 de diciembre de 1990	
del 10 de diciembre de 1983	29 Del 10 de enero al 30 de noviembre de 1991	
del 10 de junio de 1984	30 Del 7 de noviembre al 31 de diciembre de 1991	
del 10 de diciembre de 1984	31 Del 10 de enero al 31 de mayo de 1995	
del 13 de junio de 1985	32 Del 10 de abril al 3 de diciembre de 1995	
del 10 de diciembre de 1985	33 Del 14 al 31 de diciembre de 1995	
del 10 de mayo de 1986	34 Del 10 de enero al 31 de marzo de 1996	
del 10 de octubre de 1986	35 Del 10 de abril al 2 de diciembre de 1996	
del 10 de junio de 1987	36 Del 3 al 31 de diciembre de 1996	
del 10 de septiembre de 1987	37 Del 10 de enero al 2 de diciembre de 1998	
del 10 de diciembre de 1987	38 Del 3 al 31 de diciembre de 1998	
del 10 de junio de 1987	39 A partir del 10 de enero del 2000	
del 10 de septiembre de 1987		

SALARIOS MINIMOS GENERALES POR AREAS GEOGRAFICAS 1988-2000

Año y periodos	Área Geográfica		
	A	B	C
1988		Pesos diarios	
Del 10 de enero al 29 de febrero	7 765	7 190	6 475
Del 10 de marzo al 31 de diciembre	8 000	7 405	6 670
1989			
Del 10 de enero al 30 de junio	8 640	7 995	7 205
Del 10 de julio al 3 de diciembre	9 160	8 475	7 640
Del 4 al 31 de diciembre	10 080	9 325	8 405
1990			
Del 10 de enero al 15 de noviembre	10 080	9 325	8 405
Del 16 de noviembre al 31 de diciembre	11 900	11 000	9 920
1991			
Del 10 de enero al 10 de noviembre	11 900	11 000	9 920
Del 11 de noviembre al 31 de diciembre	13 330	12 320	11 115
1992			
Del 10 de enero al 31 de diciembre	13 330	12 320	11 115
1993		Nuevos pesos diarios	
Del 10 de enero al 31 de diciembre	14 27	13.26	12.05
1994			
Del 10 de enero al 31 de diciembre	15.27	14 19	12 89
1995			
Del 10 de enero al 31 de marzo	16 34	15 18	13 79
Del 10 de abril al 3 de diciembre	18 30	17 00	15 44
Del 4 al 31 de diciembre	20 15	18 70	17 00
1996		Pesos diarios	
Del 10 de enero al 31 de marzo	20.15	18.70	17 00
Del 10 de abril al 2 de diciembre	22.60	20.95	19 05
Del 3 al 31 de diciembre	26.45	24.50	22 50
1997			
Del 10 de enero al 31 de diciembre	26 45	24.50	22 50
1998			
Del 10 de enero al 2 de diciembre	30 20	28 00	26 05
Del 3 al 31 de diciembre	34 45	31 90	29 70
1999			
Del 10 de enero al 31 de diciembre	34 45	31 90	29 70
2000			
A partir del 10 de enero	37 80	35.10	32 70

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

Barasi, Ludovico. Tratado de derecho del Trabajo. Tomo III Alfa, Buenos Aires, 1953.

Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.

Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

Cavazos Flores, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Trillas, México, 1994.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 14ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1996.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo. 9ª Edición, Porrúa, México, 1999.

De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. 9º Edición. Porrúa, México, 1994

De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II, Depalma, Segunda Edición, Buenos Aires, 1969.

Duverger, Maurice. La Democracia sin el Pueblo. Andrade, México, 1968.

Ferrari, Costa. El Concepto de Subordinación. Editorial Sudamericana, Buenos Aires 1967.

Ferrari, Eduardo. Derecho del Trabajo. Depalma. Buenos Aires. 1969.

García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 49ª Edición. Editorial Porrúa.. México, 1998.

Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Depalma, Buenos Aires, 1968.

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II Porrúa, México 1983.

Pina, Rafael de y Pina Vara, Rafael de. Diccionario de Derecho. 24ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1995.

Russell, Bertrand. Retratos de Memoria. M. Aguilar Editor, Buenos Aires, 1962.

S-A. Historia General del Trabajo Prehistoria y Antigüedad. Grijalbo S.A., México-Barcelona, 1965.

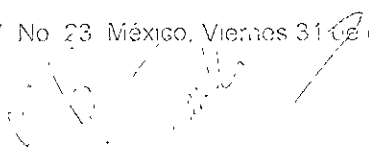
LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132ª edición, Editorial Porrúa, , México, 2000.

Ley Federal del Trabajo , comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 65ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1999.

DIARIOS OFICIALES

Diario Oficial DLV No 23 México, Viernes 31 de diciembre de 1999

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem. The signature appears to be 'Eduardo...'.