



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

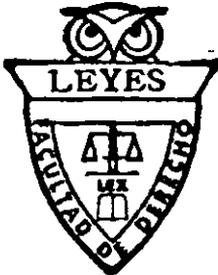
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LAS REFORMAS AL SALARIO EN EL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:

REYNA MARICELA CAMACHO REYES



ASESOR: LIC. IVAN A. HERNANDEZ HERNANDEZ

292765



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios por permitirme vivir.

A Reyna y a Miguel Angel mis
padres maravillosos quienes me
dieron la vida y han estado a mi lado
incondicionalmente.

A mi Universidad Nacional Autónoma de México
y a mis maestros que hicieron posible la elaboración
de este trabajo.

A mis hermanos:

Miguel Ángel, Luis Enrique y Silvia Fabiola
por su cariño, apoyo y comprensión.

A todas mis amigas y amigos
que me han brindado su
amistad, amor y confianza.

A todas las personas que he querido
y ya no se encuentran con nosotros,
como aquellas que aún no conozco
pero las espero con mucho amor.

LAS REFORMAS AL SALARIO EN EL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INDICE.

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1.- EL SALARIO.

- 1.1. El Concepto de Salario.....pág. 1.
- 1.2. Principio del Igualdad de Salario.....pág. 8.
- 1.3. El Salario Mínimo.....pág. 11.
- 1.4. Naturaleza Jurídica.....pág. 13.
- 1.5. Normas Protectoras al Salario.....pág. 16.
- 1.6. Determinación del Salario.....pág. 23.
- 1.7. Clasificación del Salario.....pág. 27.

CAPÍTULO 2.- ANTECEDENTES DEL SALARIO EN MÉXICO.

- 2.1. Breve Análisis del Salario en la Época
Precolonial.....pág. 32.

2.2.	Período Colonial.....	pág.33.
2.2.1.	La Esclavitud.....	pág.36.
2.2.2.	Los Repartimientos.....	pág.38.
2.2.3.	La Encomienda.....	pág. 41.
2.2.4.	Trabajo Libre.....	pág. 43.
2.2.5.	Los Gremios.....	pág. 45.
2.3.	México Independiente.....	pág. 47.
2.4.	El Salario en el Período Revolucionario.....	pág..53.

CAPÍTULO 3.- EL SALARIO EN NUESTRO SISTEMA JURIDICO.

3.1.	El Salario en la Ley Federal del Trabajo.....	pág. 57.
3.2.	Noción del Salario en el Derecho de la Seguridad Social.....	pág. 62.
3.3.	Las Diversas Funciones y Aplicaciones del Salario en el Régimen de la Seguridad Social.....	pág. 78.
3.4.	Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto del Salario en el Derecho de la Seguridad Social y del Trabajo.....	pág. 82.

CAPÍTULO 4.- LAS REFORMAS AL SALARIO EN EL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 4.1. Exposición de Motivos de las Reformas al Salario..... pág. 86.
- 4.2. Análisis de la Integración de Salario Base de Cotización en la Nueva Ley del Seguro Social.....pág. 89.
- 4.3. Los diferentes tipos de Salario y sus Modificaciones dentro de la Legislación del Seguro Social.....pág. 94.
- 4.4. Modificaciones al Salario.....pág. 100.
- 4.5. La Integración al Salario de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y sus Controversias en la Nueva Ley del Seguro Social.....pág. 102.
 - 4.5.1. La cuota.....pág. 102.
 - 4.5.2. Gratificaciones.....pág. 104.
 - 4.5.3. Las Percepciones como Integradoras del Salario.....pág. 107.
 - 4.5.4. Habitación.....pág. 109.
 - 4.5.5. Primas.....pág. 114.
 - 4.5.6. Las Comisiones.....pág. 116.

4.5.7. Las Prestaciones en Especie.....pág. 118.

4.6. Conceptos que no forman parte de cotización de acuerdo a la Nueva Ley Federal del Trabajo...pág. 122.

CONCLUSIONES.....pág. 129.

BIBLIOGRAFÍA.....pág. 132.

INTRODUCCIÓN.

En nuestra máxima casa de Estudios la Universidad Nacional Autónoma de México, básicamente en la Facultad de Derecho, la forma para obtener el título de Licenciado en Derecho es el presentar y exponer un tema que aporte al lector un interés y desde luego despertar una gran inquietud que desde su punto de vista motive a expresar ideas políticas, sociales, económicas y culturales mismas que ayuden a mejorar a nuestro país.

Nuestras normas constitucionales en su devenir histórico han tratado de impulsar la vida económica de todo mexicano, plasmándose en ellas proyecciones necesarias para el trabajador; no hay que olvidar que desde su aparición a principios del siglo XX se intentó dar protección a la clase trabajadora; pero en la actualidad se presenta otra perspectiva que no concuerda con las mismas debido a los cambios que se han producido en México.

Este trabajo pretende mostrar, no sólo los antecedentes históricos, legislativos y económicos de México que indudablemente son la base y evolución de nuestro Derecho del Trabajo, sino fundamentalmente también se pretende lograr una mentalidad diferente, actual, nueva que haga que se realicen verdaderas reformas a la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere al capítulo de Salarios y por supuesto a la Nueva Ley del Seguro Social de manera significativa, lo que aumentaría el crecimiento de la economía mexicana.

Por su parte la Nueva Ley del Seguro Social promulgada en el Diario Oficial el 21 de diciembre de 1995 en virtud de los problemas financieros que enfrentó el Instituto Mexicano del Seguro Social, obtuvo como resultado reformas que crean nuevas figuras como las Afores, sistemas de pensiones para los trabajadores, entre otras y de las cuales encontramos reformas que nos conllevan al estudio del salario base de cotización, derivando para nuestro trabajo inquietudes respecto de los supuestos beneficios que pudiese obtener el asalariado de estas reformas.

Tenemos que hacer mención definitivamente que el salario ocupa en este momento en México un carácter principalmente alimenticio, tomando en cuenta que todo trabajador está más preocupado por alimentarse y alimentar a su familia que por reunir comodidades y lujos mínimos que están muy lejos de su alcance, dado que en estos tiempos todo trabajador ya no trabaja para vivir sino vive para trabajar.

CAPITULO 1.- EL SALARIO.

1.1.EL CONCEPTO DE SALARIO.

Dar un concepto y formular un estudio del tema salario, nos plantea indudablemente un punto de vista jurídico, pero desde luego no debe de dejarse pasar por alto el ángulo económico y social. Al respecto cabe señalar que los economistas consideran que el salario tiene un origen esencialmente de carácter económico, como un simple y llano precio al trabajo subordinado; así mismo el salario en su ámbito social tiene un valor muy importante puesto que para el trabajador constituye el ingreso social por el cual presta sus servicios; dada la periodicidad y regularidad con la que se percibe asegura la subsistencia de los mismos y de sus familias, por lo que de la misma forma al comprometerse a prestar su fuerza productiva, recibe un salario para cubrir sus necesidades.

"El problema surge de igual manera al no lograr un equilibrio dentro de la función económica y social, toda vez que el trabajo es una de los factores por el cual se produce e integra el costo de los bienes", tal y como lo señala Manuel Alonso García."¹

Salario de acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 "es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Realmente la función del salario en el ámbito social es como ya advertimos anteriormente indispensable para el sustento del trabajador y su familia, pero tal remuneración por la prestación del servicio que realiza el trabajador no es exactamente la compensación de lo que le corresponde a éste.

De tal manera que la definición que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo debe ser más explícita dado que la retribución a la cual se refiere, él artículo en

¹ ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Bosh Editor. España. 1960. pág. 433.

cita, no dice que sea lo que justamente se deba pagar al trabajador por su trabajo.

Ello nos obliga a hacer un estudio más profundo sobre lo que es el salario, para que podamos entender las acepciones que del mismo se nos dan, y con base en ello, analizar los factores del mismo, lo que nos permitirá establecer los procedimientos para concluir el alcance de la remuneración adecuada y razonable que deba recibir el trabajador de acuerdo con el esfuerzo que realice dentro de su jornada de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva nos dice "Que salario es en la vida real la fuente única o al menos principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia, y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia." ²

De acuerdo a la definición que de salario da el maestro Mario de la Cueva, es de recalcar que el propósito único del salario es la seguridad del trabajador y por su puesto la de su familia para tener una manera tranquila de vivir.

Cabe mencionar de igual manera que el término salario es el más común actualmente para referirnos a la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, dicho término frecuentemente también lo encontramos en diversas legislaciones extranjeras. Salario y sueldo, quiere decir lo mismo y quizá, podríamos decir, que se denomina salario, al que se cubre a una persona por un trabajo manual ó de taller y sueldo al que se cubre a una persona por la realización de un trabajo intelectual, de supervisión ó de oficina;

² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición Tomo I. Porrúa México. 1960. pág. 641.

lo anterior es lo que da la pauta para la distinción, no muy ortodoxa de los trabajadores en obreros y empleados.

De acuerdo a la vigente Ley laboral, el salario se cubre al obrero y debe de pagarse semanalmente; el sueldo se cubre al empleado y se puede pagar quincenalmente, sin que esto sea una regla, pues a los empleados se les puede cubrir el sueldo o salario, en forma semanal, quincenal, decenal, catorcenal, mensual, etc; según sea la característica del servicio que preste.

El concepto de salario se encuentra expresamente vinculado a las grandes corrientes por las cuales sucesivamente ha pasado el derecho del trabajo. en este trabajo solamente nos referiremos a las doctrinas clásica y social.

La doctrina clásica considera que el salario, como elemento del contrato sinalagmático de trabajo; constituye la prestación pagada por el patrón en contrapartida del trabajo, realizado en su provecho y su monto se regula por el valor atribuido a este trabajo. La doctrina social dice que la corriente clásica incurre en el error de vincular la obligación salarial al derecho clásico de las obligaciones, desconociendo la originalidad del salario.

Esta corriente social plantea una concepción jurídica de la retribución del servicio que se presta mediante o, en virtud del contrato de trabajo, en la que se dice que se han de valorar convenientemente los factores económicos y sociales que concurren en aquélla.

"En esta última faceta, la social, son de considerar aspectos que van desde el que toca a la estimación del salario como instrumento de personal dignificación, hasta el que se concreta en su consideración como medio de autonomía

económica, factor de jurídica independencia e incluso expresión de situación social”³

Consecuencia de la configuración alimenticia del salario, ha sido la adopción de medidas de protección para garantizar su pago al trabajador, así como la fijación de una tasa mínima y el establecimiento de sistemas que aseguren al trabajador ingresos que reemplacen el salario o lo complementen en caso de interrupción del trabajo por motivos legítimos o de aumento de las necesidades familiares. “Este aspecto no altera la idea de equivalencia de las prestaciones que domina todo el orden contractual, sino que la modifica o expresa desde otra manera, procurando que dicha idea no siga conduciendo al pensamiento jurídico a desarrollar un concepto antisocial de salario”.⁴

Esta doctrina sostiene que se ha venido abriendo paso a una nueva noción amplia del salario, según la cual deben de asimilarse al mismo, no sólo los pagados en contraprestación del trabajo, sino todas las ventajas patrimoniales no indemnizatorias recibidas por el trabajador en ocasión del trabajo subordinado.

Para que exista salario de acuerdo con la definición dada, se requiere en consecuencia:

- 1) Una ventaja patrimonial, que puede ser una cantidad en dinero o en especie o simplemente una ocasión de ganancia como sucede en el caso del trabajador que recibe exclusivamente propinas y en otros casos análogos; basta con que el trabajador obtenga un beneficio susceptible de ser evaluado en dinero;

³ ALONSO GARCIA, Manuel. Op Cit pág. 433.

⁴ DE FERRARI, Francisco. Lecciones de Derecho del Trabajo. Tomo II. Universidad de la República de Montevideo. Uruguay. 1962. pág.. 240.

- 2) Que los valores recibidos por el trabajador dentro del marco de la relación de trabajo, no constituyen el pago de una indemnización; por ejemplo, causado por algún incumplimiento patronal;
- 3) Que la ventaja tenga su causa en el servicio prestado o sea erogada con ocasión del trabajo, ya que el carácter oneroso de la relación laboral determina el que los pagos que reciba el trabajador durante el curso de la misma, no imputables a título distinto, deban considerarse retributivos de su trabajo.

Siguiendo la tesis de Mario L. Deveali, la corriente social afirma que este carácter oneroso concierne tanto al trabajador, como al patrón: " así como se excluye el carácter gratuito en cuanto a todas las prestaciones del trabajador, por igual razón corresponde excluir tal carácter en cuanto a todos los pagos, efectuados por el empleador y las obligaciones contraídas por el mismo: y la exclusión de carácter gratuito importa negar que se trata de donación". Así como "se considera que todas las retribuciones que el patrón efectúa y las prestaciones que el trabajador realiza, se hacen con el fin de conseguir una retribución del mismo, análogamente debe entenderse que todas las cantidades que el patrón abona o se compromete a abonar al trabajador, durante la relación de trabajo, tienen su causa en la prestación, presente o futura, del trabajo y representan una retribución del mismo, independientemente de la ocasión en que se realizan y de la denominación con que se designan"⁵

Esta presunción es iuris tantum, pues es desvirtuable mediante la prueba de la existencia de una causa en el pago, distinta al contrato de trabajo.

⁵ DEVEALI , Mario L. Donaciones, Gratificaciones e Indemnizaciones en el Contrato de Trabajo Tomo VI. Argentina. 1946. Pág. 172.

La doctrina que ahora analizamos plantea a la luz de este tercer requisito del salario, la naturaleza del pago de los días de descanso, vacaciones y festivos o de enfermedad del trabajador, pues se dice que en el cuadro de la concepción clásica del salario es difícil explicar el pago de estas remuneraciones, ordenado por la ley en tales periodos de tiempo en los que no se trabaja: Esta corriente dice que la solución es aquella que parte de la idea fundamental y decisiva de considerar que el pago del salario en las hipótesis estudiadas, finca su raíz en el deber de previsión del patrón y corresponde al principio protector del derecho social como lo exponen Walker Kaskel y Herman Dersh.

Al celebrar su contrato, por su condición de usuario de la energía ajena, el patrón asume la obligación de conservar la salud y la vida de quien le facilita aquella energía voluntariamente. Por ello el salario deja "de ser tan sólo una prestación económica de carácter conmutativo, rigurosamente considerada, para revelar también una índole jurídica análoga a las obligaciones de previsión, tendientes a la conservación de la salud y la vida del trabajador y sus familiares ..." ⁶. Sin embargo, la doctrina clásica plantea para esta objeción de la corriente social las siguientes soluciones:

TEORIA ASISTENCIAL.- para algunos autores el pago de tales días no puede considerarse como salario, por ser contraprestación de trabajo y consideran que el mismo tiene un fundamento asistencial.

En tal sentido se pronuncia Arturo E. Sampay, afirmando que: "al reconocer que la retribución por el reposo del obrero asalariado es una contribución de carácter asistencial, se conforma la conceptualización jurídica con la realidad y se respeta la lógica de las leyes económicas, pues por salario debe seguirse entendiendo la remuneración por el trabajo prestado. Pero como la prestación de

⁶ALFONSO GUZMAN, Rafael. Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Tomo I. Universidad Central de Venezuela. Venezuela. 1967. Págs. 744 y 745.

trabajo, además de factor de producción económica, es una acción vital de la persona humana, al trabajador se le deben asignaciones por motivo de bien común, que puede no tener ningún vínculo específico inmediato con el trabajo o sólo tenerlo ocasional”⁷

TEORIAS ASALÁRIALES.- Para otros autores la solución al problema estudiado esta en considerar que la retribución no sería debida por el trabajo mismo, como equivalencia de éste, sino por “el hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario”.⁸

Independientemente de la doctrina social, nuestra legislación positiva recoge la postura clásica de considerar que salario es la contraprestación directa que el patrón entrega al trabajador por su labor creadora, modificadora de bienes y servicios. En efecto, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo vigente, define que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Las prestaciones que se otorgan en los periodos en que no existe prestación de servicios, tiene su razón de ser a nuestro criterio, en la legislación laboral, de acuerdo con los lineamientos de la teoría asistencial expuesta por Sampay.

A mayor abundamiento, estamos conscientes de que la doctrina social deberá ser recogida tarde o temprano por nuestra legislación, pero mientras esto no ocurra, es impropio interpretar la noción de salario legal de acuerdo con los lineamientos de esta doctrina, pues es obvio que el concepto de salario

⁷ SAMPAY, Arturo E. "La Retribución del Trabajo Salarido no Prestado. Naturaleza Jurídica y Constitucionalidad". en Revista del Trabajo. Tomo VI. Argentina. 1946. Pág. 231

⁸ DEVEALI, Mario L. Lineamientos del Derecho de Trabajo. Segunda Edición. Tipográfica Editora. Argentina. 1953. Págs. 238 y 239.

establecido en el código laboral, no aparece desligado de su carácter conmutativo por los servicios prestados.

1.1.2. PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DEL SALARIO.

Al referirnos al principio de la igualdad en el salario, y cualquiera que sea la naturaleza que se conceda a un trabajador, debe de extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, principio que se deriva de la fracción VII del apartado A, del artículo 123 Constitucional, que establece "... para trabajo igual debe de corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" el anterior principio se establece en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual."

Al respecto Alberto Briceño señala "Aparentemente el puesto y la jornada no representan dificultad alguna. Por supuesto debemos entender las funciones que el trabajador desempeñe y no la denominación que sé de al cargo. Lo que realmente constituye el problema de interpretación es él termino de condiciones de eficiencia. La Ley no establece en que consisten y quien lo va a calificar, con lo que se deja al arbitrio del patrón y con ello impide una consideración objetiva".⁹

De acuerdo con lo antes aseverado, Alberto Briceño afirma que la Ley debería señalar con mayor precisión y mejores condiciones objetivas su precepto, a efecto de que realmente se aplique el principio de igualdad del Salario, pues dada la situación de orden subjetivo, el patrón en todo caso se concretaría a manifestar que las condiciones de eficiencia son diferentes entre los

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. Pág. 402.

trabajadores para que se rehusara a pagar de igual forma el mismo salario.

No compartimos el criterio del Lic. Alberto Briceño, pues la realidad diaria ha comprobado en múltiples casos que aún cuando la actividad sea la misma, existen variantes en la forma de realizarla o en la calidad del trabajo que justifica la atribución de diverso sueldo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en numerosas ocasiones se tuvo que ocupar de la interpretación de este principio de la igualdad del salario, durante la vigencia de la Ley laboral de 1931; y la misma señala que para que este principio tenga la aplicación, es requisito primero y esencial la igualdad del trabajo, que es el principio que se deriva de la Fracción VII del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Todo lo anterior implicó que la Corte hiciera un análisis a fondo del concepto "igual".

En resolución emitida el 14 de julio de 1936 en la Toca 1435/36/1ª Edmundo Peña y socios; resolvió: "Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salarios, corresponde a la parte demandada, cuando pretenda negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan esa nivelación de sueldos, no desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor proporción a otro u otros trabajadores respecto de los que piden esa nivelación. Si una empresa pasando sobre las estipulaciones del contrato de trabajo, otorga a determinado empleo mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese solo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado y si el empleado en cuestión desempeña los mismos servicios dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficiencia respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que todos por igual debe de corresponderles en su retribución el aumento de la diferencia resultante, ya que de lo contrario se violarían en perjuicio de los trabajadores a quienes no se otorgan el aumento de salarios correspondiente a las disposiciones expresas

contenidas en la Fracción VII del artículo 123 y en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo"¹⁰

En enero de 1948, la Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su jurisprudencia en relación con la carga de la prueba en el Amparo Directo 2579/47/1^a José Pavón y coagraviados, en el siguiente sentido:

"El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece como elementos esenciales, que el trabajo se desempeñe en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, y que, para fijar el salario, se tendrá en cuenta la calidad y cantidad del mismo. Ahora bien, siendo la parte actora la que sostiene que se encuentra en el caso previsto por el indicado precepto, alegando tener derecho a un salario de mayor cuantía porque desempeña igual puesto en igual jornada, con un igual rendimiento en cantidad y calidad e idéntico por su eficiencia a la de otros trabajadores, que mencionó como base para la comparación de trabajo e igualación del salario reclamado, debe decirse que es a dicha parte actora y no a la parte demandada, a quien corresponde acreditar la existencia de los requisitos indispensables para que prospere la acción de nivelación de salarios." ¹¹

Mario de la Cueva al analizar la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que "...porque el trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos y empleos a los que sé de el mismo nombre, son que se tiene que aplicar a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra manera bastaría que el patrón pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante."¹²

¹⁰ Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito Tomo CI. Epoca Tercera. 1937. Pág. 517.

¹¹ Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito: Tomo V. Epoca Quinta. 1949. pág. 322.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Porrúa. México. 1990. pág. 402.

Tomando en cuenta la observación hecha valer por Mario de la Cueva consideramos que para establecer la igualdad de salario por trabajo igual es necesario que el trabajo que se realice entre dos trabajadores se compruebe que sea idéntico para que se les remunere a ambos del mismo modo y en ambos casos tendrán que estudiarse las circunstancias de la prestación del servicio, pues de otro modo se vulneraría la regla en sentido inverso al asignar salario igual a trabajadores de un rendimiento diferente.

Cabe señalar por otra parte la aseveración de Miguel Borrel Navarro, al preguntar ¿"por que la Constitución y la Ley Laboral al prescribir que a trabajo igual, igual salario, se olvido de todas las demás prestaciones laborales que aparte del salario reciben, los trabajadores, cuyas prestaciones con mucha frecuencia, son muy superiores al salario"? ¹³

Con lo asentado anteriormente, nos damos cuenta que la aplicación de este principio en la forma en que se encuentra redactado por nuestra Constitución y la Ley Laboral implica el análisis de una serie de circunstancias resultado del servicio prestado, pues como se señaló anteriormente aún cuando entre dos trabajadores se realice una actividad aparentemente idéntica, siempre nos encontramos variantes en la forma de realizarla o en la calidad del trabajo lo que traería además eficiencia distinta en la realización de los mismos.

1.3. EL SALARIO MÍNIMO.

Algunos autores como Alberto Briceño aseveran "El salario mínimo tiene carácter jurídico, económico y social. es jurídico en tanto que la ley lo establece con carácter obligatorio en toda relación de trabajo; económico porque para su

¹³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1994. pág. 119.

fijación deben de tomarse en cuenta elementos objetivos que permitan la atención a los aspectos fundamentales de vida de una familia y sus posibilidades de superación social, ya que "al entender las necesidades de la familia cuida y preserva al núcleo social más importante."¹⁴

Al hablar del salario mínimo es importante considerar el punto de vista anterior, por lo que auxilia a todo ser humano a cubrir las necesidades más esenciales en todos sus aspectos, de igual manera le ayuda a mantener un equilibrio en donde se dé una armonía para su bienestar y la de sus familias. Dado que de ello depende que nuestro país tenga un avance económico, debe haber un salario mínimo que realmente alcance a cubrir las necesidades que en este tiempo todo trabajador tiene.

Los Salarios Mínimos en México siempre se han fijado con criterio político y nunca con carácter económico, por lo que en la práctica los salarios mínimos son del todo insuficientes.

"Por nuestra parte afirma el Dr. Baltazar Cavazos Flores, pensamos que el salario mínimo debe ser considerado, incluso como un estigma para el trabajador ya que nos indica que no tiene deseos de capacitarse o de progresar; ojalá y que cada día haya en México menos trabajadores con salario mínimo."¹⁵

La obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en que viven, debe ser una de las primordiales tareas para las generaciones actuales, dado que con ello habrá mayor interés en la participación de los trabajadores para desempeñar sus actividades, lo que dará mejores resultados para sus patrones y centros de trabajo.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op Cit. pág. 433.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1994. pág. 150.

Por otra parte, agrega la Ley que el Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, proveer la educación obligatoria a sus hijos; de acuerdo a la definición conceptual que la Ley Federal del Trabajo decreta: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" por lo que lógicamente, no es posible lo que la ley señala.

Ahondando al respecto el Dr. Miguel Borrel Navarro asevera "no obstante lo dispuesto por la ley en el sentido de que el salario mínimo, debe ser suficiente, para atender las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, por seriedad y congruencia que deben tener las leyes, es recomendable se implanten los mecanismos necesarios a fin de lograr su efectivo y verdadero cumplimiento o de una vez suprimir de nuestro cuerpo laboral, tan retórica declaración"¹⁶

1.2.NATURALEZA JURÍDICA.

La naturaleza jurídica del salario es discutible, pues algunos tratadistas lo consideran como la contraprestación que el empleador debe cubrir al trabajador por los servicios prestados. Por otro lado, se advierte que también deben tomarse en cuenta las demás prestaciones que puedan tener los empleados por su trabajo pues "la remuneración no ha de consistir siempre en sumas de dinero, sino que también puede estar compuesta o completarse por otras prestaciones que significan ventaja patrimonial".¹⁷

¹⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial. Sista 3ª.De. México. 1992. pág. 101.

¹⁷ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado del Derecho del Trabajo. Palma. Argentina. 1981. pág. 255.

Para otros mas, el salario, "es la contrapartida del servicio prestado; otro grupo de autores sostienen que es un crédito alimenticio y por último para parte de la doctrina es una de las obligaciones que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador"¹⁸

La Teoría basada en la idea de que el salario es la contrapartida del servicio prestado, sostiene que "El contrato de trabajo es un contrato oneroso y conmutativo", esta teoría se basa únicamente en un aspecto jurídico sin tomar en consideración la función que cumple el salario en la vida del hombre, dado que las obligaciones que asumen ambas partes pretenden ser equivalentes, siendo uno de los aspectos primordiales de las negociaciones.

En cuanto a la teoría que sostiene que el salario es una obligación proveniente de un contrato y no una contraprestación, la misma se basa en ideas insuficientes, pues en ella no es posible explicar porque el empleador tiene la obligación de cubrir el salario, aún cuando no se preste el servicio; el salario según señala Francisco de Ferrari es una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador pero debe de entenderse que es una obligación alimenticia, por el destino del mismo y el régimen jurídico a que está sometido, el que es semejante en términos generales a los principios a las que se encuentran sujetas las pensiones.

De Ferrari afirma que el salario, "es la una prestación alimenticia en base a que este y las pensiones son inembargables y contienen normas protectoras; por otra parte la fijación de los salarios como el de los alimentos, es semejante, pues en ambos debe de haber una determinación en la cual demuestre que son insuficientes para cubrir las necesidades que atienden cada una de ellas." ¹⁹

¹⁸ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo. Palma 2ª De. Argentina. 1972. Pág. 231.

¹⁹ *Ibidem*. Pág. 233.

Las doctrinas alemana e italiana, discrepan de lo anterior, es decir, del carácter alimenticio del salario, pues según los autores italianos la obligación de pagar el salario tiene un carácter oneroso para el patrón, sin que pueda considerarse que el destino que posteriormente dé el obrero al mismo, deba tener influencia sobre la naturaleza de éste.

Desde luego que no se trata de establecer una identidad entre ambas figuras, pues el propósito del salario no es el de sostener al trabajador como el de una pensión alimenticia, sino el de abastecerlo de lo más elemental para la estabilidad económica de él y de sus personas mas allegadas.

Durante la aplicación del Código Civil Francés, conocido como Código de Napoleón, los tratadistas consideraban al salario como el pago de alquiler por la prestación de un servicio, otros por el contrario afirmaban que se trata del cumplimiento de una obligación de una de las partes dentro de un contrato sinalagmático.

Creemos señala Euquerio Guerrero "... que el contrato de trabajo, distinto como es, de un convenio civil, crea una relación de un fin económico superior a ellos mismos, (contrato de trabajo y convenio civil), ya que sobre ambos, como afirmamos en otra parte, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y en último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional." ²⁰

Por consiguiente, la obligación del patrón de cubrir un salario es la contraprestación de los servicios que aporta el trabajador, buscando un emolumento, pues todo hombre por el hecho de nacer, tiene derecho a vivir y como para vivir tiene que desempeñar un trabajo, tiene derecho al trabajo, que

²⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1994. pág. 165.

de acuerdo con los principios del derecho social dicho trabajo debe ser remunerado pecuniariamente.

Consecuentemente podemos concluir que la naturaleza jurídica del salario, es que tiene como finalidad específica un carácter alimenticio, porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y de su familia.

1.4. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Como un complemento al estudio realizado a los salarios, solo nos resta recordar que de la propia Ley Federal del Trabajo se desprende un número importante de normas protectoras del salario, con las que se pretende asegurar al trabajador, la efectiva percepción de un salario devengado mediante la prestación de un servicio subordinado.

En los principios generales del Derecho Mexicano del Trabajo, se establecen las bases protectoras del salario en los términos siguientes:

- a) Defensa del salario contra el patrón.
- b) Defensa del salario contra los acreedores del trabajador.
- c) Defensa del salario contra los acreedores del patrón.
- d) Defensa de la familia del trabajador; de lo que se desprende la obligación de pagar directamente el salario al trabajador.

El concepto de la defensa o protección del salario en el sentido más amplio, fué establecido en la Ley laboral de 1970, para cristalizar un sistema cuyos principales lineamientos giran en torno de los principios mismos del derecho del trabajo, es decir, la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador; sistema que

tiende a una revelación constante de los niveles de vida y que como lo mencionamos en un principio parte del salario mínimo en busca de los salarios remunerador y justo.

En relación con el principio de igualdad, muchas de las disposiciones de la Ley se ocupan de la igualdad de las condiciones de trabajo en las diversas empresas en beneficio de todos los trabajadores.

Respecto al principio de libertad, el propio artículo 5º de la Constitución exige el pleno consentimiento del trabajador para la prestación de un trabajo y da al mismo la potestad de no trabajar si el salario no responde a la idea de la justicia, pues no debe de olvidarse que en la estipulación de los salarios siempre se requiere la voluntad del trabajador, ya sea en forma expresa o en forma tácita.

En relación a la compensación, el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Con referencia a la prohibición de reducir los salarios, el salario es una de las condiciones del contrato de trabajo y dichas condiciones no pueden ser modificadas por el patrón con perjuicio del trabajador, pues la reducción del salario del trabajador es, de acuerdo con la fracción V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, causa de la rescisión de la relación de trabajo.

Contra los acreedores existen las siguientes defensas:

- a) El salario debe de ser cubierto directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado; el segundo de los supuestos se autoriza; "cuando el trabajador esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro".
- b) El artículo 104 de la Ley vigente establece que " ... 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..."

c) El salario de los trabajadores es inembargable.- La fracción VIII del artículo 123, de nuestra Constitución Política, decretó la inembargabilidad absoluta del salario mínimo y no obstante que en algunos proyectos de leyes laborales se aceptó la posibilidad de los embargos hasta un 20% excluido de salario mínimo; los argumentos esgrimidos, fueron desde la posibilidad de autorizar los embargos por la cantidad señalada, para convertir a los trabajadores en sujetos de crédito, hasta el hecho, de la necesidad de dichos embargos, para el pago de pensiones alimenticias y así de esta manera, se permitió solo el embargo del salario, para el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Defensa del salario contra los acreedores del patrón artículos 113, 114 y 115 de la Ley laboral.

El salario, es como ya se mencionó en líneas arriba, la energía de trabajo transformada en dinero, que permite al trabajador vivir en la sociedad como persona, en consecuencia en caso de conflicto entre los intereses de las fuerzas económicas y las finalidades supremas del salario, deben prevalecer éstos, por lo que los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otro, en casos de concursos o quiebra; es decir, los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen créditos que tengan por salario o sueldos devengados en el último año: deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata, se paguen preferentemente en cualquier otro.

Defensa de la familia del trabajador.

El artículo 115 de la Ley Laboral establece lo que podemos considerar el patrimonio de la familia, institución cuya finalidad consiste en el aseguramiento del hogar, de la esposa y de los hijos; sus caracteres, señalados en la norma constitucional son: los bienes del patrimonio son inalienables y no son susceptibles de gravámenes reales; no son embargables y se transmiten por herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

Por último el principio de la dignidad humana, comparte la finalidad de los salarios remunerador y justo, pues solamente a través de ellos se alcanza una existencia económica decorosa.

La Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 98 al 115, normas protectoras y privilegios del salario; de las que se deriva el derecho del trabajador de tener una libre disposición de los salarios y de la que se derivan los siguientes principios:

- a) La irrenunciabilidad del derecho al salario.- Este principio se reprodujo del artículo 22 de la Ley Federal del trabajo de 1931, mismo del que los interpretes formalistas sostuvieron que era nula y no produce ningún efecto la estipulación contenida en un contrato que implicará la renuncia del trabajador a percibir su salario por su trabajo.
- b) La libre disposición de los salarios.- Este principio se desprende del artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo vigente, de la que se deriva que cualquier disposición o medida que desvirtúe el derecho de los trabajadores de disponer libremente de sus salarios será nula, pues los patronos no pueden en forma alguna coartar dicha libertad del trabajador.
- c) El pago del salario debe ser en moneda de curso legal, pues la substitución de la misma por mercancías, vales o cualquier otro objeto que se emplee

como pago, no produce ningún efecto, lo que quiere decir que no a habido pago y que el trabajador puede reclamar se le pague su salario.

- d) El lugar de pago.- el pago del salario debe de efectuarse en el lugar en donde se preste el trabajo, el anterior principio se deriva del pensamiento del constituyente que, decretaba la nulidad de cualquier disposición del patrón que estableciera como lugar de pago de salario, algún lugar de recreo, fonda, cantina, etc., e incluso de la propia ley vigente se desprende de la prohibición de establecimientos de bebidas embriagantes, casas de juegos de azar y de asignación en los centros de trabajo y la violación a dicha disposición da lugar a un caos administrativo y a la responsabilidad de la autoridad que autorizó el funcionamiento.
- e) El artículo 123 de la Constitución prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado las tiendas de raya. Sin embargo, en la época moderna aparece una institución similar que con la intervención del patrón y del sindicato de trabajadores, vende artículos de primera necesidad a precios reducidos, sistema que se ha generalizado entre la clase trabajadora y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo.

El artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo vigente ha aceptado este tipo de establecimientos, pero con las siguientes restricciones:

- a) La adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.
- b) Los aspectos de venta de los productos se fijarán, por convenio entre los trabajadores y patrones, nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.
- c) En las modificaciones de los precios se estará a lo dispuesto en el inciso anterior.

- d) En los convenios se determinará la participación que corresponde a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.
- e) Prohibición de las multas.- El artículo 107 de la Ley Laboral, dispone que es nula la estipulación que permita retener el salario por concepto de multa, cualquiera que sea la causa o el concepto de la misma.

El artículo 110 de la Ley Laboral, decreta que... "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- 1) Deudas contraídas con el patrono.- Dichas deudas de acuerdo con el propio artículo, pueden ser, deudas por anticipo de salario, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa.

De acuerdo con la Ley, el patrón tiene el derecho de cobrar al trabajador, el pago de las cantidades antes señaladas, pero tal derecho se encuentra restringido pues el monto de lo exigible no puede exceder del salario de un mes, es decir, la cantidad que exceda del salario de un mes no podrá reclamarse por el patrón; claro está que si surge una deuda nueva, podrá ser objeto de otra operación: También hay que tomar en cuenta que las deudas de los trabajadores en ningún caso devengarán intereses (artículo 11 de la Ley laboral).

Ahora bien los descuentos que se hagan al salario del trabajador no podrán ser mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

La determinación del monto de la cantidad exigible y del importe del descuento no queda al arbitrio del empresario, sino que es indispensable el acuerdo del trabajador.

En relación con los descuentos por la la Ley laboral en la Fracción I del artículo 110 el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, ha resuelto:

"SALARIOS DESCUENTOS EN LOS. En el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en su fracción I, que la cantidad que el patrón descuenta del salario del trabajador por concepto de pago de deudas contraídas con él por anticipo de salarios, pagos hechos con excesos al trabajo, errores, pérdidas averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, 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. Lo anterior significa, que los referidos descuentos se harán evidentemente, cuando el trabajador se encuentra laborando para el patrón. Sin embargo, si éste le rescinde su contrato de trabajo y le reclama el pago que por diversos conceptos le adeuda, ya que no puede estarse a lo dispuesto por la citada fracción, por lo que si la deuda excede del salario mínimo, debe cubrirla íntegra al patrón."²¹

- 2) Otro descuento autorizado por la ley es el pago de rentas de habitaciones. El monto del descuento puede alcanzar hasta el 15% del salario.
- 3) Pago de abonos al Fondo Nacional de la Vivienda.- El descuento permitido es establecido por la fracción III del artículo 110 de la Ley Laboral.
- 4) Pago de cuotas para la Constitución y Fomento de Sociedades Cooperativas y de Cajas de Ahorro.- Para el anterior descuento, es necesario se cumplan dos requisitos: que el importe de las cuotas no exceda del 30% del excedente del salario mínimo, y que los trabajadores, manifiesten y expresen libremente su conformidad.

²¹ Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito: Octava época. Tomo IV. Segunda Parte-1. pág. 496

5) Pago de pensiones alimenticias.- El pago de estas pensiones solo pueden establecerse mediante decisión de autoridad competente (juez familiar) y se limita a la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

6) Pago de las cuotas sindicales previstas en los estatutos.- Este tipo de cuota es indispensable para la vida y la lucha de los sindicatos; del texto de la ley anterior se suprimieron las llamadas cuotas extraordinarias, porque las mismas han sido siempre una fuente permanente de abusos.

Para este tipo de descuento, no se requiere de la conformidad del trabajador, pues la ley del trabajo vigente considera que el ingreso del trabajador a la asociación sindical, implica que acepte todas las obligaciones que se le impongan a los estatutos.

De lo anterior entendemos que las medidas de protección siempre tratan de garantizar que el salario sea pagado al trabajador, por lo que se aprecian dos aspectos importantes dentro de las mismas, se busca que una vez que el salario sea devengado por el trabajador sea efectivamente percibido, y cuando sea cobrado no pueda perderse.

1.5. DETERMINACIÓN DEL SALARIO.

La determinación del monto de los salarios en cada relación individual de trabajo se produce en dos formas distintas una: colectiva, que se pacta en los contratos colectivos y en los contratos ley, bien en las sentencias colectivas dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; otra individual, mediante acuerdo entre el trabajador y el patrón.

En diversa ejecutoria emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, se prohíbe al patrón los descuentos salariales en forma

unilateral, pues dicho descuento siempre debe de ser convenido con el trabajador:

"DESCUENTOS SALARIALES. PROHIBICION AL PATRON DE EFECTUARLOS MOTU PROPRIO. Si bien es cierto que los descuentos a los salarios de un trabajador, excepcionalmente están permitidos de acuerdo con las hipótesis establecidas en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. También lo es que, si los efectuados por un patrón, por una deuda contraída con él por el trabajador, fueron hechos mutuo proprio, resultan ilegales, porque ese proceder, al no encontrarse en ninguna de las excepciones establecidas por el código laboral para tal efecto, pugna con el principio consagrado de protección real y efectiva para el trabajador, determinado en dicho precepto."²²

Pero en este tipo de salario debe de buscarse que el salario sea remunerador, y nunca podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Laboral. Es importante para fijar el importe del salario tomar en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

"Mediante un sistema mixto, nuestro ordenamiento establece que el salario se precisara por el libre acuerdo entre el trabajador y el patrón, imponiendo sin embargo, un conjunto de limitaciones tutelares del trabajo a la voluntad de aquellos."²³

La Ley permite que el salario sea fijado por unidad de tiempo, unidad de obra por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo), pero así mismo habrá de especificarse lo siguiente:

A) La naturaleza de la obra.

²² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tribunales Colegiados de Circuito: Novena Época. Tomo V, Abril 1997. Pág. 231.

²³ SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994. Págs. 259 y 260.

B)La cantidad y calidad del material.

C)El estado de la herramienta y los útiles proporcionados por el patrón a tal efecto, y

D)El tiempo que habrá de facilitar a los trabajadores, sin que se pueda exigirle pago alguno por el desgaste que los instrumentos sufran como consecuencia del trabajo.

UNIDAD DE TIEMPO.- Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Hay que tomar en cuenta que si el trabajador se encuentra a disposición del patrón dos, cuatro, seis u ocho horas es considerado una jornada, por lo que el pago mínimo que deba hacerse es cuando menos el salario mínimo, debiendo recibir en efectivo el trabajador la cantidad convenida por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

UNIDAD DE OBRA.- Es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados de trabajo que preste el trabajador; en este tipo de salario debe cuidarse que la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. Este salario se conoce en el lenguaje corriente como salario a destajo.

La fijación del salario por obra o a destajo deberá de considerar la preparación entre remuneración y tiempo, a fin de que el trabajador perciba, por el servicio efectivo correspondiente en la jornada máxima legal, el salario establecido por la ley o el salario básico estipulado con los convenios normativos. En la fijación la tarifa a destajo hay una valoración de tiempo, solo

que esa ubicación se aplica a la ejecución de una obra determinada y se abona teniendo en cuenta el rendimiento.

El destajo es una forma de pago del salario y no una especie de relación laboral, nuestra ley no contempla esta figura, distinta a la del salario por unidad de obra, el salario a destajo toma solo en cuenta la mayor o menor cantidad de piezas u obras realizadas. Esta figura tiene más inconvenientes en el cálculo de su pago pues resulta tan difícil, ya que el trabajador es constantemente objeto de lesiones, dada su naturaleza, su forma de pago es ya muy antigua la cual nunca podrá garantizar al trabajador una remuneración digna para sus necesidades.

La **COMISIÓN** es aquella en la que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, de ahí que con frecuencia se mencione que este salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

De ningún modo el monto de la comisión será inferior al salario mínimo, pero atendiendo a su naturaleza y a la práctica, podrá pactarse un salario base que garantice el pago del salario mínimo; esto dependerá de la eficiencia de cada trabajador en la empresa y a la actividad que tenga, y en cuanto a la magnitud de trabajo que algunos negocios adquieren, puede disminuir el índice de comisiones que puedan recabar los trabajadores, al igual podrán variar los rendimientos de la empresa dependiendo en la época en que se encuentre.

Por lo que generalmente se le conoce como un porcentaje, que se le debe de pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta.

El **SALARIO A PRECIO ALZADO** es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

Esta forma de salario cada vez se usa menos, por los inconvenientes que resultan; presentan caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de los salarios por unidad de obra, del primero porque la prestación del trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas y del segundo porque existe una fijación del salario en función de una unidad por realizar.

De igual forma se fija una cantidad global por realizar una obra comprometiéndose el trabajador a prestar el servicio y el empleador a proporcionar el material y equipo de trabajo.

1.6. CLASIFICACIÓN DEL SALARIO.

Antes de mencionar las diversas clasificaciones que dan algunos autores, debe de señalarse que la forma de determinar o hacer efectivo el salario no altera de ningún modo la naturaleza jurídica de la contraprestación del trabajo, ni modifica la indole contractual de los servicios laborales subordinados, dada que las relaciones de trabajo siguen siendo las mismas.

Podemos determinar que el salario resulta susceptible de clasificarse de diversas maneras, sea en relación con las formas de retribuir, con su naturaleza, con el contenido, el pago o los beneficios que el trabajador puede percibir, entre otros criterios.

Así mismo según algunos tratadistas y de acuerdo como se analizó en el anterior apartado, además de fijarse el salario como legalmente lo establece la Ley Federal del Trabajo, también existen otros tipos de salario que a continuación mencionamos.

A) Desde el punto de vista de su retribución, en dinero, especie o mixto.

SALARIO EN DINERO.- Es el que se abona íntegramente en numerario de curso legal. Normalmente los trabajadores son remunerados en dinero, esto significa que el salario se remunera en metálico, en billetes.

EL SALARIO EN ESPECIE.- El que se integra con valores que no son moneda, es decir el pago en vales, fichas, mercaderías o cualquier tipo con el que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, y como precepto constitucional en algunos países significa una prohibición el pago en esta forma, este tipo de retribución algunos concedores señalan que tiende a ser él más antiguo, ya que en todo lugar ofrecer habitación, alimento, y vestido ha sido una forma de retribución primitiva, pero a medida que la libertad personal tiende a ser mayor, el salario es retribuido en numerario, pero en algunas condiciones no ha podido ser reemplazado este tipo de salario en especie por ningún otro innovador.

EL SALARIO EN MIXTO.- Se compone de los dos anteriores en dinero y en especie, actualmente puede ser en algunos casos este tipo de retribución sea manejado en muchas empresas, dado que muchos trabajadores son remunerados por medio de vales de despensa y su pago en efectivo y en numerario.

B) En cuanto a la forma de percepción semanal, quincenal, mensual o anual.

SALARIO SEMANAL.- Este tipo de remuneración se encuentra prescrito dentro del artículo 5º- fracción VIII y 88 de nuestra ley de la cual derivarán pago al cabo de una semana las personas que desempeñen un trabajo material.

SALARIO QUINCENAL.- Se encuentra establecido dentro de los artículos anteriormente mencionados, que igualmente designa este tipo de salario a los demás trabajadores en general.

SALARIO ANUAL.- De acuerdo al artículo 87 se establece que el pago anual de una parte del salario será a través de lo que la ley designa como aguinaldo.

C) Desde el punto de vista de su monto, mínimo general, mínimo profesional y remunerador.

SALARIO MÍNIMO GENERAL.- El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo señala las características primordiales del Salario Mínimo General que difícilmente puede servir para las necesidades vitales del trabajador y de sus familias.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.- Es la cantidad menor que debe de pagarse por un trabajo en las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinan dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

El principal problema para su eficaz funcionamiento es, la necesidad de denominar, lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan, porque muchas de las veces los patrones suelen evadir el pago mínimo profesional y pagar tan solo el mínimo general, con argumentos que suelen ser, que el trabajador no cumple con los requisitos necesarios para que su actividad sea considerada como profesional.

SALARIO REMUNERADOR.- Es una especie de salario justo que corresponde ganar el trabajador, fundado en su proporción, aptitudes para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado y esfuerzo.

D) Por la manera de la jornada en que se desempeña, ordinaria, extraordinaria.

SALARIO ORDINARIO.- El salario que se devenga por regla general en la tarea ordinaria.

SALARIO EXTRAORDINARIO.- Este tipo de pago es discutible, pues de acuerdo a la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA ha resuelto que las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquel, a su vez también sostiene que si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra como pago normal y constante, debe entenderse que también forma parte del salario, por ser una percepción regular y fija, pero sino es normal y constante, el pago no será considerado dentro del salario, lo cual no es justo para el trabajador y reprobamos dicha manifestación.

Sin embargo el trabajador desempeña una tarea mas allá de la jornada convenida, lo cual genera desde luego el derecho a una paga extraordinaria.

E) Desde el punto de vista de los elementos que lo componen el salario es: tabulado, por cuota diaria, integrado, para el cálculo de las prestaciones.

SALARIO TABULADO.- La ley establece el salario nominal o tabulado, pero es un concepto que deriva indirectamente de lo dispuesto por el artículo 89

en cuanto se refiere a la cuota diaria, sin embargo el salario por cuota diaria no es solamente tabular, ya que también el salario variable también acepta esa denominación.

SALARIO POR CUOTA DIARIA.- Cuando no es tabular, constituye salario integrado aún cuando, no coincida precisamente en los términos de artículo 84.

SALARIO INTEGRADO.- Comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su pago.

CAPITULO 2.- ANTECEDENTES DEL SALARIO EN MÉXICO.

2.1.BREVE ANÁLISIS DEL SALARIO EN LA ÉPOCA PRECOLONIAL.

Al explorar los interesantes perfiles sociales, en busca de antecedentes de la retribución al trabajo en nuestro país desde nuestros orígenes, nos encontramos en un terreno tan desconocido que la verdadera situación a tratar es difícil de incluir en nuestro tema en cuestión; dado que los aspectos que nos conciernen al tratar de enmarcarlos dentro de nuestros límites de investigación se aportarán con una estructura eminentemente narrativa.

“Entre los antiguos pobladores de la América Precolombina: Aztecas, Toltecas, Chichimecas, Mayas, no existió Derecho Social, por lo que las organizaciones político sociales no han sido consideradas por algunos historiadores que hayan existido en esos tiempos, por lo que había una marcada división de clases.”²⁴

La división de trabajo, la prestación de servicios personales y la obligatoriedad de laborar la tierra en beneficio de la comunidad constituyen la base económica de los aztecas. La tierra no era enteramente colectiva, en un sentido nacional o estatal; sino de cada tribu, con derechos individuales para el que trabajara cada una de las parcelas adjudicadas.

Además de la agricultura, columna vertebral económica. los aztecas tenían dos actividades a su alcance. El comercio y la artesanía, los mercaderes eran

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. Pág. 39.

de carácter ambulante, por dispersión de los pobladores, y con el tiempo llegaron a gozar de ciertos predicamentos políticos, además de ser utilizados como espías para el conocimiento de las ciudades y hasta como especie de tasadores fiscales, para determinar el tributo, por lo común el maíz y otros productos, que cabría imponer a los distintos cultivadores.

La clase dominante gobernaba sin límites y se aprovechaba así de los tributos; o sea del pago en mercancías y otras especies de bienes materiales y de trabajo, es decir, del pago en especie derivadas de la fuerza laboral, de los aborígenes sujetos al sistema del vasallaje, por lo que encontramos algunas disposiciones que tendieran a proteger a los que, por ejemplo, trabajaban en el calpulli, a los vasallos y esclavos.

“En realidad poco se sabe respecto de las horas de trabajo, salarios y de las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud debieron, frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres, los datos que podemos señalar distan en su mayoría de tener rasgos científicos.”²⁵

2.2.PERÍODO COLONIAL.

La revisión que hacemos arranca desde la Colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas, la esclavitud es la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

“Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como “Leyes de Indias”, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos

²⁵ MENDIETA y Nuñez. El Derecho Precolonial en México. Porrúa, México. 1937. Pág. 51

disposiciones extremadamente interesantes, las más importantes para nuestro estudio como las que aluden al salario mínimo, así como las que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y niños; pero el espíritu que las anima es más bien el sentimiento humanitario y cristiano que catalogaba a Los Reyes Católicos a quienes las peticiones de algunos frailes más reconocidos durante este período y trataron de defender a los indígenas o la ayuda de Virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.”²⁶

A manera de resumir la obra de las Leyes de Indias subraya el entonces Procurador General de la República, Lic. Genaro V. Vázquez, destacan para nuestro estudio las siguientes disposiciones fundamentales. La Protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de la persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

“Así mismo la tendencia a fijar el salario, cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1570 por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaoes al día como salario a los indios macehuales, la orden dictada en 1599, por el Conde de Monterrey, para que se cubra un real de plata, salario por día, y real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.”²⁷

²⁶ GUERRERO, Euquerio. Op Cit. Págs. 21 y 22.

²⁷ CABANELLAS, Guillermo. Tratado del Derecho Laboral. Tomo I. Heliasta Argentina. 1987. Pág. 20.

Junto al trato humano las Leyes de Indias establecieron la retribución justa para el trabajador Indio; principios como el de IN DUBIO PRO OPERARIO (En caso

de duda sobre la cobranza del tributo había de estarse siempre a favor del Indio, y no del encomendero), el de la igual de las tasas (por disponer que fueran pagados según ella los indios), los del salario justo y mínimo y la prohibición del pago en especie, sean plasmados en la Legislación Indiana, antes de universalizarse en el siglo XX, luego de la larga y penosa lucha.

Con respecto al salario justo, se sostenía que los indios debían de ser bien pagados, para que pudieran vivir y sostenerse de su trabajo: Según las tareas, la ocasión, la carestía o comodidad, así debía de ser el pago justo del jornal, calculándolo según el tiempo trabajado, más el de ida a las tareas y de vuelta a la casa. Se establecía como salario mínimo el de real y medio por cada día, en moneda de la tierra; para los que servían en estancias y por meses de la misma moneda.

El pago de los salarios debía de hacerse en dinero en efectivo, en mano propia, ante los justicias, el protector de los indios y el párroco.

Tal abono se efectuaba semanalmente, no podía hacerse en proveedurías, ni con deducciones de más de la cuarta parte. Además del salario en dinero, se les debía dar el alimento a los indios todos los días de labor y servicio. Aparte otros alimentos, se fijaba una libra de carne cada día o el equivalente en pescado.

Según Hernán Cortés en su Segunda Carta de Relación que dirige al Rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a la Tenochtitlán "Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales."

Esos artesanos y obreros libres debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.

El régimen de Trabajo por lo que tenemos entendido en la Colonia presenta algunos rasgos distintivos, como 1)La Legislación se refirió principalmente a los indígenas, por formar éstos el grueso de la fuerza de trabajo; 2)Procuraba protegerles de sus explotadores; y, 3)Tendía a impulsarles a trabajar.

En cuanto a la forma de lograr lo anterior, se instituyeron como sistemas de trabajo la encomienda y el repartimiento, transiciones para llegar a lo que después pudo parecerse más a dos características organizaciones de producción, los gremios y los obrajes.

“Después de todo, y esto tal vez supla nuestra deficiencia con ventaja, el fondo de los problemas que tocamos actualmente, por ser ni más ni menos que la perenne lucha el hombre por su sustento y supervivencia, proporcionando, de ese modo, base para una comparación es importante distinguir que dentro de la Legislación de Indias existen disposiciones semejantes en su contenido a las que rigen en nuestra Ley.”²⁸

2.2.1 LA ESCLAVITUD.

Existió durante la Colonia un tipo de trabajadores llamados "naborios" cuya condición no tenía origen en la encomienda; estaban al servicio del patrón algunas veces solos y otras con sus familia, y formaban parte de la propiedad.

²⁸ CASTORENA J, de Jesús. Manual del Derecho Obrero. Edición del Autor. México. 1970. Pág. 30.

Por lo mismo, al transmitirse el dominio de la tierra, pasaban con ella a depender del nuevo propietario.

Al respecto, apunta Silvio Zavala citado por Mariano Alcocer que " la esclavitud, es el servicio gratuito por concepto de tributo, los repartimientos forzosos y la adscripción por deudas, hasta metas de trabajo libre asalariado, esto es, la economía propia del mundo jurídico moderno."²⁹

Era ilícito, por otra parte, someter a estado de esclavitud a los naturales rebeldes, y estos esclavos, como cosas, se encontraban sujetos a toda clase de transacciones. Asimismo, ameritaron esa condición, como penas graves, los indígenas que habían transgredido la Ley, a cambio de conmutárseles por la pena de muerte que corresponde a dichas faltas.

El desarrollo de la esclavitud recibió nuevos impulsos debido a que los españoles, quizás con distintos caracteres, pero con igual realidad, encontraron esta institución practicada por los mismos pueblos aborígenes, en las tierras por ellos descubiertas.

Según Poblete Troncoso, "la esclavitud entre los aztecas era benigna ya que el esclavo podía tener familias y patrimonio, y hasta obtener su libertad mediante sustituto, las principales fuentes de esclavitud eran: 1) las deudas, en este caso, la entrega que el deudor realizaba de su persona equivalía a una verdadera dación en pago; 2) la venta de sí mismo, o uno de sus hijos, hacia un macehual (gente del pueblo); 3) la pena por ciertos infracciones; 4) la guerra, pues los prisioneros capturados se consideraban esclavos y eran destinados al Sacrificio."³⁰

²⁹ ALCOCER, Mariano. Historia Económica de México. América. 1952. Pág 191

³⁰ POBLETE TRONCOSO. Evolución del Derecho Social en América. Chile. Universidad de Chile. 1973. Págs. 54 y 55.

La esclavitud tal y como se práctica en América, antes del descubrimiento, se diferenciaba en mucho de la que se practicaba en otras épocas en países europeos, ya que el esclavo servía al sacrificio en otras ceremonias religiosas o era destinado como alimento en algunas tribus de antropófagos.

En general la esclavitud ejercida por los aborígenes americanos se caracterizó por su tolerancia, haciendo ciertos reconocimientos sobre derechos de familia y propiedad que mitigaban en muchos sus efectos.

2.2.3. LOS REPARTIMIENTOS.

“El significado de los repartimientos es distinto al de las encomiendas, ya que si bien los repartimientos fueron antecedentes de las encomiendas persistiendo después con independencia de éstas, el título originario de la adquisición de las primeras encomiendas fue el repartimiento, su evolución fue en forma simultánea de una y otra.”³¹

Obrando por su propia cuenta Cristóbal Colón impuso a los indios el tributo de los mandamientos, consistente en la obligación de labrar las tierras para el sostenimiento de los conquistadores. Dispuso también que el indio mayor de catorce años debía de pagar un tributo, admitiéndose poco después, que aquellos imposibilitados de satisfacer ese tributo, pudieran suplirlo con la prestación de servicios personales.

Bien pronto se generalizó la costumbre de repartir tierras a los colonizadores, y con ellas los indios adscritos a la mismas, con obligación de cultivarlas en beneficio de los favorecidos por estos repartimientos. Pero en la Península no se aceptó esta costumbre y así la Reina Isabel, condenó abiertamente, los

³¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág.105.

repartimientos de los indios, y ordenó que de acuerdo con los caciques se señalará el tributo que aquellos como vasallos libres, debían satisfacer.

Por cédula dada en Valladolid en 1549 se suprimen los servicios personales en cuanto a la parte de las encomiendas. El Virrey de Velasco, presionado por suplicas y amenazas de los encomenderos, manifestaba que importa más la libertad de los indios que las minas de todo mundo, y que las rentas que de ellas reciba la Corona no son de tal naturaleza que por ellas se hayan de atropellar las leyes divinas y humanas.

Se confirma que los indígenas no podían ser obligados a cargar para ir de un lugar a otro, aunque fuera por su voluntad y mediante paga de ninguna especie.

Surge entonces el problema de la carencia de trabajadores para las actividades de la Colonia, cuya solución consistió en que se entregasen los trabajadores a los colonos que los necesitaran por medio de justas reales. La ventaja que reportaba al indígena esta nueva forma de trabajo, si se le compara con el sistema anterior, era que percibía un jornal y la autoridad pública moderaba el tiempo y la clase de servicios, con la salvedad de que no pudo prescindirse entonces de la coacción.

Por otra parte, es de sumo interés señalar que existieron restricciones en cuanto al "sonsaque", o sea el acto por el que un amo obtenía el servicio de un trabajador concentrado con otro, ya que se dispuso que los indígenas quedaran a su libre voluntad para servir a quien quisieran habiendo acabado el tiempo, porque se concertó con el amo y el dinero que por él hubiere recibido.

Bajo éste sistema de repartimiento se plantea por vez primera el problema del salario afectado por el costo de la vida, cuyo aumento constante era debido a la voracidad de los acaparadores.

Zavala citado por Mariano Alcocer dice al respecto "que los salarios se triplicaron en un período de 25 años, esto es, entre 1575 y 1600, ya que al iniciarse se pagaba a los indígenas medio real al día; después se llegó a pagar un real a los peones y dos reales a los oficiales, es decir, a los albañiles, carpinteros, herreros u otras personas que conocían un oficio; más adelante se aumentó la paga al peón que era de un real por día y medio real más la comida."³²

Según Gómez de Cervantes "en la agricultura y minas, en 1603, se ordenó fueran pagados a los indios seis reales por semana y comida. En caso de venir de una distancia mayor de cinco leguas que el rey tenía por jornadas de un día, que en ese entonces por cada día de ida y vuelta había de darse al indio medio real. En 1599 los sastres, sederos, bordadores, pintores y zapateros recibían seis reales o un peso diario, y los albañiles y carpinteros, cuatro reales y comida; suponiendo que esa comida valiera un real, equivaldría a un salario de cinco reales y comida por día. En el Memorial citado se relata que ayer valía un carnero en pie cuatro reales, hoy (1599) vale doce, y por consiguiente valía un cabrito dos y tres reales y hoy vale seis".³³

En conclusión, el salario real experimentó sensible deterioro en virtud de que el encarecimiento de verduras y legumbres de todo género así como frijoles, pepitas, habas, garbanzos, lentejas, y otras cosas necesarias para nuestro sustento debido, según el autor que venimos mencionando a la recatonería (acaparamiento)... " porque ninguna cosa entra en esta ciudad de México de bastimento, que gocemos los vecinos de comprarla de la primera venta, porque primero entra en poder de los recatones que nos la revenden, y no se contentan

³² ALCOCER, Mariano. Op Cit. pág. 192.

³³ GOMEZ DE CERVANTES, Gonzalo. La Vida Económica y Social de la Nueva España al finalizar el Siglo XVI. Biblioteca Mexicana de Obras Inéditas. México. 1944. pág. 74.

con ganar de una mano a otra ciento por ciento, sino con tan excesiva ganancia que nos conllevan a cuatrocientos por ciento y aún más. Los taberneros han tomado por granjería comprar pan, leña, candelas, jabón, fruta, huevos y las demás cosas y la embodegaban y nos las revenden muy bien".³⁴

Todo lo anterior, que se trató de corregirse a base de multas, no hizo más que agravar la situación económica del consumidor, pues en verdad se pagaban dichas multas con tal de transferírselas con un mayor aumento de precios al vendedor y él al consumidor.

2.2.4 LA ENCOMIENDA.

Se da el nombre de encomienda a las tierras repartidas junto con los indios que las habitaban, y se llamará encomendero a los que tenían unos y otros su cargo. Realmente, las encomiendas no constituyeron un sistema de trabajo, sino más bien una tributación que el indígena debía a su encomendero, a cambio de los beneficios de doctrina justa y defensa que éste estaba obligado a proporcionarle.

Las encomiendas no fueron a título perpetuo, sino especies de feudos de la Corona, que se otorgaban generalmente por dos generaciones o, como excepción, por tres o cuatro, lo cual ocurría en México; pasando los indios a ser vasallos directos de la monarquía.

Desde el punto de vista jurídico la encomienda de indios era una merced real concedida a los conquistadores beneméritos y a sus descendientes, con la doble finalidad de recompensar servicios prestados con los beneficios que

³⁴ Idem.

producían, los que consistían en disfrutar del trabajo de los indios y percibir de éstos determinados tributos.

"La encomienda constituía, al decir de SOLORZANO, donaciones retribuidas, pues se daban en remuneración de servicios, pero tenían mucho de gracia y libertad, propias de las donaciones remuneratorias."³⁵

El fundamento de la encomienda, como hemos visto, es económico y espiritual. En primer orden los indios encomendados debían ciertas prestaciones y tributos a su encomendero, en el segundo, el encomendero se obligaba a doctrinarlos en la fe católica, instruirlos y defender las tierras conquistadas. No todos los indios eran encomendables, pues no podían serlo aquellos que pertenecían al patrimonio real, existiendo diversas clases de encomiendas.

Esta fué la base inicial de la organización económica colonial, en virtud de la merced real concedida por el rey a las que habían contraído por méritos, como los conquistadores o primeros pobladores, asignándoles a perpetuidad una determinada extensión de terreno y una cantidad de indígenas con límite de trescientos; no obstante que, en la práctica, los oidores concedieron encomiendas hasta de mil o dos mil naturales.

Idealmente la encomienda debió ser la conservación y elevación espiritual del indígena por el español; a cambio de un tributo y el servicio personal de los indios, aquél debía proporcionarles alimentos, ropa, enseñanza técnica y atención religiosa: Del servicio personal se excluía a las mujeres y varones menores de doce años, no debiéndose extender a más de veinte días consecutivos, y antes de reanudarse por los mismos indígenas, debían transcurrir treinta días.

³⁵ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. pág. 107.

Se ordenaba fueran aquellos muy bien tratados y no se les hiciera ningún mal, ni en su persona ni en sus bienes, so pena de quitarles la encomienda a quienes la contravinieran.

Sin embargo, en vista de los desmanes y atropellos cometidos contra los indígenas y considerando que pudiera acarrear esto su extinción como había sucedido en las Antillas, los frailes dominicos, con la figura destacada de Fray Bartolomé de las Casas al frente, encabezan un movimiento para insistir al rey en la abolición de las encomiendas..

"En 1542 se dictan nuevas Leyes de Indias, en las que entre otras cosas se prohíbe "hacer cargar a los indígenas y emplearlos en la pesquería de perlas; lo propio respecto a los negros, y si no se podía excusar el peligro de muerte en ésa ocupación, había de cesar... porque estimamos en mucho más, como es razón la conservación de sus vidas, que el interés que pudiera venir de las partes".(Capítulos XXIII XXIV) También queda abolida la esclavitud. aún por causa de rebelión y se elimina el carácter perpetuo de la encomienda." ³⁶

Aunque dichas Leyes se revocaron por haberlo dispuesto el Virrey, la audiencia y el Obispo Zumárraga, la imposibilidad de cumplirlas, constituyen un serio intento para cambiarlas por otros sistemas de trabajo.

2.2.5. TRABAJO LIBRE

La libertad de Trabajo, esto es, la de emplear la actividad en la forma en que mejor plazca, sin imposiciones, y la de elegir libremente profesión u oficio. fué consagrada por las Leyes de Indias; en tal sentido, el título XII del Libro VI, establece que quienes ocupen y trabajen en sus tierras, no han de ser

³⁶ GOMEZ DE CERVANTES, Gonzalo. Op Cit. pág. 72

apremiados para que se alquilen, sino los holgazanes, ni ocupados en oficios, ni labranzas del campo, y los que pueden y deben servir por mitas y repartimientos, y aunque vivieren ociosas y no entendieren en lo suódicho, no sean apremiados a salir de sus lugares, sino a los pueblos españoles, donde no haya indios para trabajar, y esto sea pagándoles su justo jornal, a vistas desde nuestra justicia.

En los años de 1601 y 1609, se dieron nuevas cédulas reales tendientes a sustituir el alquiler forzoso de repartimiento por el trabajo voluntario. Los jueces repartidores fueron remplazados por "comisarios de alquileres", a cuyo cargo estaba vigilar las recopilaciones entre capital y trabajo.

Silvio Zavala citado por Mariano Alcocer refiere que... "dichos jueces repartidores no podían entregar los indios a los patrones sin consultar la voluntad del operario. El indio acudiría a las plazas a alquilarse con quien quisiera; lo único que no se le permitía era permanecer ocioso... las autoridades coloniales, temiendo, las consecuencias que el cambio produciría en la vida económica mexicana, no aplicaron con rigor las leyes y, de hecho, continuó el servicio forzoso. Pero la Colonia repitió sus cédulas restrictivas en 1632, durante el gobierno del Virrey Marqués de Cerralbo, y al fin, éste ordenó la suspensión de todos los repartimientos forzosos, excepto los destinados a la minería."³⁷

En 1610 el Virrey de Velasco ordena que, en cumplimiento de cédulas reales, se pague real y medio por cada día de trabajo y también medio real por cada seis leguas de ida y otro medio real por la vuelta de los indígenas que sirven en los repartimientos de panes y minas, debiendo hacerse el pago cada tercer día; la jornada es de sol a sol, dando tiempo para almorzar y una hora para comer.

³⁷ ALCOCER, Mariano. Op. Cit. pág. 194

2.2.6. GREMIOS.

Que en América Precolombina existieron agrupamientos semejantes a las corporaciones de oficios europeos es cosa muy discutible; ni tampoco las jerarquías necesarias para con ellas estructurar diversas categorías profesionales.

El sistema de los Gremios de la Colonia fue sencillamente distinto del régimen corporativo europeo: En el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaban de una autonomía y del derecho de que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de Gremios.

José Bravo Ugarte nos dice que "gremio era la asociación de todos los artesanos del mismo oficio, sujeta a las correspondientes ordenanzas que habían hecho o habían encargado de ello."³⁸

Allá en Europa las corporaciones, por lo menos en un principio, eran un instrumento de libertad, en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder absolutista para controlar la mejor actividad de los hombres.

En la Nueva España, el sistema de gremios ayudaba a restringir la producción de beneficios de comerciantes de la península y por otra parte las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

³⁸ BRAVO UGARTE, José. Historia de México. Tomo II (La Nueva España). Jus. México. 1944. Pág. 173.

En México se dan las primeras ordenanzas que regulan determinados trabajos y adquiere desarrollo particularmente el gremio de los plateros, lo cual se debe a la abundancia de metal y a su fundido, empleado en el culto religioso: El gremio de plateros tiene el aporte de los indígenas y de México se extiende a Lima y a otras ciudades de América. El más antiguo de los gremios es el de azogueras, corporación dedicada a la explotación y beneficio de los metales.

Sin embargo, los gremios no alcanzaron ni larga ni próspera vida y su desarrollo fué una copia sin vitalidad de los que existieron en la Península.

Los gremios presentaban las siguientes características: a) Defendían a sus miembros contra toda competencia, porque nadie, fuera de los agremiados, pudiera dedicarse al mismo oficio y ninguno de los miembros podía mejorar en rapidéz, costo o resultado, los procedimientos en daño de sus compañeros; b) El escalafón impedía la dependencia perpetua y al final, llevaba a todos a la nivelación; c) Se ingresaba en calidad de aprendiz, durante tres a cinco años, pasado este lapso se le hacía al aprendiz un examen riguroso para obtener el grado de oficial y tras de otros cinco años, otro examen y pago de impuestos, para que pudiera tener el grado de maestro, y d) el gremio a la vez, y con el nombre de Cofradía, constituía una organización religiosa.

Las autoridades españolas frecuentemente trataron de crear un equilibrio jurídico económico entre las condiciones de trabajo, las necesidades y la vida del trabajador, en relación al mecanismo socio-económico de la Nueva España.

Las ordenanzas influyeron clara y rotundamente en la mayoría de los oficios practicados durante la Colonia y encauzaron y orientaron las actividades de trabajo, logrando para el trabajador agremiado, condiciones de vida que en aquel entonces podían tenerse por aceptables.

En efecto, en el gremio de sombrereros se encontraba lo siguiente: "cuando algún oficial tuviere algún obrero en su casa y tienda y le quisiere despedir de dicho servicio, quince días antes que le despida se lo haga saber si el mozo se quisiera despedir lo haga saber los dichos quince días al dicho de su amo... que los dichos oficiales no puedan apremiar a los dichos obreros a que trabajen de día de fiesta alguna ni los sábados ni vísperas de fiesta después de puesto el sol, ni los otros días de la semana que fueran de trabajo, sino fuere hasta las siete de la noche".³⁹

Los gremios en la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial; algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte.

2.3. MEXICO INDEPENDIENTE .

El grito libertario de Hidalgo y los caros principios contenidos en su Decreto de Abolición de la Esclavitud significaron para la masa vejada y desposeída que en forma de turbamulta se arrojó al movimiento de independencia, buscando esperanzas de reivindicación.

La intención de los caudillos insurgentes y las miras elevadas de su programa social quedaron, poco después, interpretadas por José María Morelos y Pavón en el párrafo doce de Los Sentimientos de la Nación Mexicana, recomendación que hacía al Congreso de Apatzingán, en los siguientes términos: "Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben de ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la

³⁹ HUMBOLT BARON, Alejandro De. Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España. Compañía General de Ediciones (Colección Ideas, Letras y Vida). 1953. pág. .236.

injusticia, y tal suerte, que aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres y alejen la ignorancia, la rapiña y el hurto" ⁴⁰

Sin embargo, a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo; con el advenimiento del triunfo de la causa subsistió el trabajo forzoso; el régimen liberal fué base de los campos, del ensanchamiento de las posesiones territoriales de las clases acomodadas, subsistiendo el viejo derecho español.

De acuerdo con los conocedores y estudiosos, resaltan la condición de los trabajadores en esta etapa y aseguran que no sólo no mejoró, sino que sufrió como consecuencia la crisis de la política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

Durante los años 1856 y 1857 se convocó a que el pueblo eligiera representantes a un Congreso Constituyente, mismo que se reunió en la ciudad de México, en el cual la declaración de derechos de aquella Asamblea es uno de los documentos más gloriosos del siglo XIX, y algunas disposiciones más importantes para el tema que nos ocupa, son los artículos 4º, 5º y 9º relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos profesionales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento". Asimismo en dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, al cual no se le dió algún reconocimiento; uno de los asambleístas el celeberrimo Ignacio Ramírez, puso de manifiesto la miseria y dolor de los trabajadores, habló del derecho a recibir un salario justo entre otras cuestiones de lo cual ninguno de los diputados adoptó ninguna decisión ó propuesta.

Más adelante Ignacio L. Vallarta, leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero el

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Op Cit. pág. 40.

pensamiento que se tuvo en ese instante fué que propondría un reconocimiento de los derechos del trabajo, más concluyó diciendo "... que en armonía individualista y liberal, que las libertades del trabajo e industria no permitían la intervención de ley"⁴¹

En las ciudades continuó la organización gremial influida por el alto clero al servicio de la clase dominante. Impera entonces la corriente del liberalismo europeo que predica como la mejor fórmula el adagio de "l'assur faire, l'assur passer". Esta atonía de nuestra historia en materia laboral continúa hasta poco después de la mitad del siglo XIX en que se escucha en el seno del Congreso Constituyente de 1856 la retórica de Ignacio Ramírez " El Nigromante", advirtiendo que "el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegura al jornalero no solamente el salario que conviene a la subsistencia, sino un derecho a dividir las ganancias con el empresario. La escuela económica clásica tiene razón al proclamar que el capital debe producir un rédito. Los economistas complementarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los incuestionables derechos a un rédito-capital al que lo trabaje.

Así, al debatirse la Constitución de 1857, puede verse planteado el problema de la clase laborante, aún cuando se plasmará en disposiciones de derecho positivo.

"Por otra parte, el archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una Legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores, decretando la prohibición de los trabajos gratuitos forzados. Consecuentemente expidió la llamada "Ley del Trabajo del Imperio", la cual incluía libertad del campesino para separarse en cualquier

⁴¹ Ibidem.

tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago del salario en efectivo, sanciones pecuniarias por valoración de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias."⁴²

Transcurridos unos cuantos años, las Leyes de Reforma de 1861 indirectamente liquidaron la existencia de los gremios al desamortizar sus bienes, los de las cofradías y, en general, los de toda asociación religiosa. A partir de esa época se inician algunos intentos de legislación en materia de trabajo entre los que deben citarse las cláusulas contenidas en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano y la Ley de los Trabajadores (1865), el Estatuto Profesional de Comonfort y el Reglamento de Panaderías (1867).

El Código Civil de 1870 reglamenta el contrato de obra y, dentro de él, los siguientes tipos: servicio doméstico, por jornal; de obras a destajo o precio alzado, de porteadores y alquiladores, de aprendizaje y hospedaje.

En 1906 se vivieron episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio los obreros mineros de Cananea declararon una huelga; para obtener mejores salarios, así como la destitución de empleados privilegiados de origen norteamericano, la cual fué inútil por la ayuda que recibió la empresa de tropas norteamericanas: De igual forma meses después en la Industria textil de Río Blanco los empresarios impusieron un reglamento de fábrica, el que destruía la libertad y la dignidad de los obreros, mismos que se declararon en huelga, tal acontecimiento llegó al gobierno de Porfirio Díaz, quien dió la razón a los empresarios y lo único que pudo conseguir la clase obrera fué la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

"Durante el Porfiriato hubo un considerable número de huelgas, algunas de ellas violentas: La prensa de la ciudad de México registró en 1907 alrededor de

⁴² Idem.

25 huelgas importantes en todo el país, casi la mitad de las mismas se debió a la disminución del salario de los obreros y a las infructuosas peticiones para subirlo en menor grado, ya que no se pagaba a los trabajadores, o se hacía con vales, o moneda de níquel. Los malos tratos en algunos de los casos llegaban a golpes, figuraban en segundo término entre las causas de estos conflictos: después viene el aumento de nuevos administradores y reglamentos, la lucha contra el trabajo dominical y nocturno entre otras más.⁴³

Siguiendo en ese mismo año de 1907 el Partido Liberal cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa cuyo contenido expresa uno de los más importantes acontecimientos pre-revolucionario a favor del Derecho del Trabajo, exaltando reformas trascendentales en los problemas. político, agrario y del Trabajo con la necesidad de crear bases para una legislación humana del trabajo conteniendo entre otras principales: una mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igual salario para mexicanos y extranjeros; prohibición del trabajo para menores de 14 años. jornada máxima de 8 horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación de los salarios a destajo, pago de salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, entre otras.

En el largo catalogo de padecimientos se consideraron como principales los bajos salarios, las agotadoras jornadas, la falta de descanso dominical, los abusos de las tiendas de raya y los accidentes de trabajo; la vida de los obreros es equiparable a la de los peones. Los salarios industriales nominales eran más altos que los de la agricultura, aún así, los obreros no vivían mejor que los peones; pues aparte de otros motivos, sufrían varios descuentos disque para pagar servicios médicos escolares y religiosos.

⁴³ COSIO VILLEGAS, Daniel. Historia Moderna de México. Hermes. México. 1970. pág 285

Aún los benignos fabricantes imponían a sus obreros largas y agotadoras jornadas de trabajo y les negaban con frecuencia el descanso dominical.

Que los trabajadores asalariados de fábricas y talleres no se sentían a gusto en su situación, lo confirmaban, más que con protestas, con las frecuentes huelgas habidas durante el Porfiriato, no obstante que las leyes de entonces las prohibían terminantemente pues "el Código Penal del D.F. castigaba con ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza o la baja de sueldos o impidiera el libre ejercicio de la Industria o el trabajo por medio de la violencia física o moral".⁴⁴

En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea. A pesar de que ha transcurrido casi un siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que por un lado, con tendencias marcadamente extremistas, se pretendía hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas operantes entonces, se juzga que la misión del Gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la Ley. Cualquiera que haya sido el desarrollo de los acontecimientos tenemos que observarlos como creadores de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por más de un cuarto de siglo.

⁴⁴ COSIO VILLEGAS. Op. Cit. pág. 298.

2.4. EL SALARIO EN EL PERÍODO REVOLUCIONARIO.

La Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz, se combatió el grupo de personas que lo rodeaban que había formado una oligarquía, como nos dice Gonzalo Robles "con su ascenso al poder ocurrió un cambio radical en el largo proceso de la regeneración político-social de México. El Porfiriato representa un viraje de retrogradación, la restauración de las fuerzas retardatarias: El clero y el militarismo codicioso del poder; la anulación virtual de las leyes desamortizadoras; la creciente imposición de los inversionistas extranjeros en merma de nuestra independencia económica; la engañosa paz porfiriana fue, además, fatal para la ciudadanía y en particular para las clases rurales oprimidas, expoliadas y hambrientas."⁴⁵

Pero ni el ideario de señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata, propugnaron por los derechos del obrero. El campesino si fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el Sur, al grito de "Tierra y Libertad"; Francisco I. Madero aspiró a ser Presidente de México y lo obtuvo, pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la primera Magistratura se iniciara algún estudio sobre Legislación Laboral.

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

⁴⁵ ROBLES, Gonzalo. México, Cincuenta Años de Revolución Fondo de Cultura Económica. 1960. Pág. 174.

En nuestra opinión creemos que el régimen de Porfirio Díaz, era el necesario para el país en esa época, juzgado en su momento ya que fomentó en materia laboral la creación de industrias y por consiguiente fuentes de trabajo, surtió a la nación de medios económicos que le eran indispensables y, en fin, México tuvo una época de paz después de varias centurias de lucha interna, que fomentó una determinada estabilidad económica, que después le fue necesaria para solventar los años de crisis en la revolución.

Una vez estallada la revolución, Madero al referirse al problema obrero, dice que es su intención mejorar la condición moral, material e intelectual del obrero, creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, acelerando la mexicanización del personal ferrocarrilero en todas sus jerarquías, instituyendo, al efecto, los centros de educación especial que sean necesarios.

En el movimiento constitucionalista, sus jefes militares dictaron diversas medidas para regular la retribución del trabajo, y así existe una larga lista de decretos en los que señala el salario mínimo, se limita la jornada y se prohíben las tiendas de raya. Entre estos pueden señalarse las siguientes: "Decreto del 8 de agosto de 1914 del Gobernador y Comandante Militar de Aguascalientes, que ordenó la reducción de la jornada a nueve horas, impuso el descanso semanal y prohibió la reducción de los salarios; Decreto del 15 de septiembre de 1914 del General Eulalio Gutiérrez, Gobernador de San Luis Potosí, que fijó salarios mínimos de sesenta y cinco centavos y de un peso y veinticinco para los mineros; decreto del 19 de septiembre de 1914 del General Luis F. Domínguez, Gobernador de Tabasco, que estableció el salario mínimo de un peso y la jornada máxima de ocho horas."⁴⁶

⁴⁶ Ibidem

La Revolución se consolida jurídicamente al instalarse el Congreso Constituyente de Querétaro. Se discuten entonces las adiciones a la Constitución de 1857, de las cuales adquieren una gran importancia el párrafo final del artículo sesenta y tres: El proyecto original de la Constitución, enviada por Carranza al Congreso, no contenía el actual artículo 123, habiendo surgido éste a través de los debates en el seno de la asamblea.

En efecto, resulta de sumo interés el examen de la apasionada polémica de los legisladores en torno a la consagración definitiva de los derechos del trabajador en forma de jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, igualdad de salario para igualdad de trabajo. Derecho a indemnización por accidentes profesionales.

Alberto Trueba Urbina dice "que la retórica explosiva de los constituyentes recogida en el Diario de Debates de la Cámara, puede ser utilizada para determinar el grado en que los representantes populares comprendían en toda su extensión la enorme trascendencia de la legislación que engendraban, porque hay quienes afirman que la mayoría actuó con entusiasmo indudablemente sincero, aunque a veces demasiado lírico."²⁷

Mas lo realmente importante es que se logró, con el objeto preciso de así hacerlo, la transformación radical de nuestra legislación sobre trabajo.

Corresponde ahora señalar que, concedida por la Constitución Política Mexicana a los Estados de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo, éstos, en su totalidad, hicieron uso de dicha facultad expidiendo algunas leyes de tipo general y otros reglamentaron algunas materias, siendo por ello que se dejó sentir la necesidad de federalizar la legislación en materia laboral, representando intentos para su consecución los proyectos sobre accidentes de trabajo para el Distrito y Territorios Federales presentado a la Cámara de

Diputados en octubre de 1918; así como los proyectos de la Ley Federal del Trabajo. Llamado de Portes Gil de 1928 y de la Secretaría de Industria y Comercio.

Enviado por segunda vez al Congreso de la Unión el Proyecto de Ley, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, fue reformado en varios de sus artículos, siendo finalmente aprobado y promulgado el día 18 de agosto de 1931 con el nombre de Ley Federal del Trabajo.

En la Asamblea Constituyente de 1917 es donde nacen los artículos de la importancia del 123. Los legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria plasmaron como objetivo la protección de los trabajadores.

Conviene recalcar en este punto, que la Constitución Política Mexicana fue precursora, al incorporar cuestiones del derecho del trabajo en su contenido pues también dentro de las demás constituciones del mundo, la de Weimar que también lo hizo, se expidió dos años después. Las Leyes sobre este apasionante tema entre otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de constitucionales.

El artículo 123 de la Constitución Política Mexicana representa una definición de conceptos cuya amplitud señala un punto de partida y una fórmula precisa que tienen su efectivo desarrollo en la legislación positiva posteriormente promulgada, principalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México 1962. Pág. 26.

CAPITULO 3.-EL SALARIO EN NUESTRO SISTEMA JURÍDICO.

3.1 EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Después de la gran crisis política, económica y social que vivió a principios de siglo nuestro país, es importante hacer notar que por primera ocasión se dió motivo para que se legislara y se constituyera después de tantos años de lucha, nuestra gran Carta Magna, la Constitución Política Mexicana que actualmente nos rige; asimismo se establecieron las primeras leyes en materia laboral de los Estados, promulgadas a principios de siglo las cuales no aportaron elementos sobre el tema que nos ocupa, el salario, simplemente lo concibieron como una obligación más a cargo del patrón.

Dado que el trabajo tiene como un objetivo principal el salario, éste se contempló por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1931 de manera estricta, con la finalidad de establecer medidas que dispongan su protección ante el patrón, lo que conllevaría a las críticas y controversias, puesto que todavía no se sabe si realmente se aportan los derechos que todo trabajador debe disfrutar; o si existe alguna inclinación hacia la clase burguesa o por consiguiente si se sobre protege al trabajador de manera inadecuada; es así como se analizarán en este capítulo de una manera más concreta las primeras legislaciones que regulan el salario, en materia Laboral y de Seguridad Social.

En efecto a partir de la Constitución de 1917, en la que se plasmó el ideal de todo mexicano de tener mayor protección en su trabajo, los estados miembros de la Federación quedaron facultados para legislar en éste aspecto de acuerdo a las necesidades particulares de cada estado trayendo como consecuencia la creación de una diversidad de legislaciones con

diferentes alcances y contenidos.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone que "Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador de acuerdo al contrato de trabajo."⁴⁸

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato.

El artículo 17 de la misma Ley establece que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."⁴⁹

Cuando el salario es la retribución que paga el patrón por virtud del contrato de trabajo, se alude a la Teoría contractualista que explica simplemente que el Contrato de Trabajo es el acuerdo de voluntades por el cual el trabajador presta un servicio subordinado a otra persona, llamada patrón, quien a su vez se obliga a pagar un salario por el mismo.

A pesar de ello, la doctrina moderna sostiene que no se trata de un contrato de trabajo, distinguiendo entre uno y otro concepto, dado que cualquier relación de trabajo implica necesariamente una oferta de trabajo y una aceptación para el desempeño del mismo, conformándose así el consentimiento, el acuerdo de voluntades generador de consecuencias jurídicas. Y es aquí donde encontramos el contrato; el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley"⁵⁰; pero consideramos que realmente el contrato

⁴⁸ Ley Federal del Trabajo Luis Muñoz. Biblioteca de Bolsillo Lex. México. 1931. Pág. 31

⁴⁹ Ídem

⁵⁰ Ibidem.

no es el papel que las partes firman para puntualizar las condiciones de trabajo, sino la circunstancia misma que patrón y trabajador acuerden la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

Para tranquilidad de los tratadistas modernos o de vanguardia, el hecho de que el contrato de trabajo y aún la relación de trabajo sean un acuerdo de voluntades, no los exime de sus características peculiares, que en muchos casos impiden la aplicación de las normas del Derecho Civil.

De lo anterior se deduce que el legislador contempla de manera tajante que el salario será solamente la retribución que deba pagar el patrón al trabajador de acuerdo al contrato de trabajo; vamos a pensar en este caso, al interpretar dicho precepto de esta manera sólo tomaremos en cuenta a trabajadores que tenían un contrato de trabajo, pero la pregunta es, ¿En verdad éste artículo habrá ayudado de alguna forma al trabajador?, dadas las circunstancias por las que el pueblo de México se encontraba en esos años, es decir, la mayoría de la población era analfabeta, nadie por lo general estaba acostumbrado a tener un contrato de trabajo, así mismo tanto el patrón como el trabajador solo tenían relaciones de trabajo más no un contrato de trabajo lo cual en la actualidad prevalece en distintos casos.

Grandes objeciones se han realizado al argumento expuesto, sobre todo aquella que sostiene que en algunos casos no hay acuerdo de voluntades y por lo tanto no existe un contrato.

El tratadista Mario de la Cueva afirma que "...la voluntad del empresario es más aparente que real y que de ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en posición de ella: a) el empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a

conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección de personal, sino por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice a una oferta pública de trabajo..., d) Pero es la Institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone, el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo".⁵¹

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 es muy oscura e imprecisa al determinar que el salario sólo será con base al contrato de trabajo que tengan los patronos con el empleado. Por lo que este precepto no ayudó de ninguna manera al trabajador, pues no cambio, dado que si un trabajador no tenía contrato de trabajo no se podría establecer el salario real que el patrón está obligado a remunerar.

Después de casi cuatro décadas, nuestros legisladores se dieron cuenta que debía haber un cambio en la redacción del artículo 84 de la ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que la en H. Cámara de Diputados en el dictamen de la Primera Lectura de octubre de 1969 se mencionó cual era la finalidad de dicho cambio "se modifica la redacción del artículo 84, que define al salario, con la finalidad de ponerlo acorde con el precepto de trabajo " señalado en el artículo 3º., eliminando de la definición toda idea de cambio o de comercio en las relaciones obrero patronales..."⁵²

El anterior comentario deja ver la tendencia, tan arraigada en esta época, de buscar independizar el Derecho de Trabajo del resto de las ramas

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit.. Pág. 189 y 190.

⁵² BREÑA, Francisco y Baltazar Cavazos. Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederaciones Patronal de la República Mexicana. México. 1970. Pág. 92.

del derecho; y de considerar como nocivo, cualquier término o concepto que recuerde a las doctrinas civilistas. Esto queda patente cuando la Cámara de Diputados señala “ la finalidad de ponerlo acorde con el concepto de trabajo”, excluyendo así el término contrato de trabajo. El razonamiento jurídico que encierra esto consiste en que se eliminó el término contrato de trabajo porque solo puede ser objeto de contrato, todas aquellas cosas que tienen un contenido patrimonial y, el trabajo, dada la definición del artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no puede ser considerado como artículo de comercio. Ahora bien, afirmar que sólo las cuestiones de contenido patrimonial son objeto de comercio, sería aventurado, ya que tal circunstancia no deriva de los artículos 1792 y 1793 del Código Civil para de Distrito Federal, pues no todas las obligaciones tienen dicho contenido.

La Ley Federal de Trabajo de 1970, contiene una serie de aclaraciones, precisiones y normas nuevas, es decir esta ley divide las normas que rigen al salario en tres capítulos, el primero de ellos contiene disposiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos y el tercero señala las normas protectoras.

Como se ha expuesto con anterioridad, la Ley Federal del trabajo de 1931 definía al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, en tanto que la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 82 dice “salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”⁵³

Por lo que, según el precepto, se ha tenido un cambio en relación con la antigua Ley Federal del Trabajo, pues dicha definición informa la terminología, pues el término salario es el único que se usa en el proyecto para determinar la retribución al trabajo. Con un criterio más adecuado a la

⁵³ Ley Federal del Trabajo de 1970. Secretaría del Trabajo y Previsión Social Talleres Gráficos de la Nación. México. 1970. Pág. 28.

esencia de nuestro derecho, se da prioridad a la relación de trabajo y se abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Aún cuando el término contrato de trabajo siguió siendo utilizado en la legislación laboral de 1970, dicho término fue eliminado de la definición de salario, tratando de hacer menos patente la tendencia de considerar al derecho del Trabajo, no como una rama autónoma del Derecho, sino como una rama independiente procurando eliminar cualquier respaldo de las tendencias civilistas.

Pero no obstante ello nuestra ley sigue teniendo lagunas en lo que respecta a la remuneración verdadera de todo trabajador, lo que obliga a modificar los criterios sostenidos por las Juntas y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.2.NOCIÓN DEL SALARIO EN EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Derecho a la Seguridad Social por primera vez aparece en México y en todo el mundo, en función tutelar y reivindicatoria a los trabajadores, en la declaración de los Derechos Sociales contenida en el artículo 123 bajo el título de Trabajo y Previsión Social, precisamente en la fracción XXIX del mencionado precepto, que a la letra dice:

“...Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo,

de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares..."⁵⁴

"El proyecto de Ley del Seguro Social fue enviado al Congreso de la Unión, por el entonces Presidente de la República General Manuel Avila Camacho, siendo aprobado por el parlamento, y en confirmación se publica el decreto del 31 de diciembre de 1942."⁵⁵

Así mismo después de todos los esfuerzos realizados, el 15 de enero de 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Seguro Social, de igual forma se decreta en el mismo año su reglamento en lo referente a la inscripción de trabajadores y patrones, la organización y funcionamiento de dicho Instituto, base de la Seguridad Social en México.

En esta Ley destaca el establecimiento del régimen del Seguro obligatorio y varias prestaciones sociales a favor de los trabajadores y sus familiares. Desde entonces el régimen del Seguro Social adquirió autonomía, separándose del derecho del Trabajo, aunque íntimamente relacionado con éste por lo que ambas disciplinas son ramas fundamentales de nuestro Derecho Social Positivo.

LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1943.

En la legislación inicial del Seguro Social del año de 1943, el salario base de cotización se estructuró en un sistema escalonado denominado grupos de cotización, iniciado con nueve grupos; de acuerdo a este análisis en la primera legislación de la Seguridad Social nos percatamos de que no

⁵⁴ Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. Editorial. McGraw-Hill. Quinta Edición. México. 1997. Pág. 102.

existe ningún precepto que enmarque los salarios base de cotización ni mucho menos diga que lo integra, sólo se plantea el salario conforme a esta ley, la cual establece tablas que enmarcan los máximos y mínimos del salario.

Para el año de 1947 se optó por las letras de la A a la K, las cuales se abrieron para modificar las mismas en los años 1949, 1956, 1959. hasta 1970 en que se alcanzó el grupo U.

"La Nueva Ley del Seguro Social proyectada por el presidente Luis Echeverría en el año de 1973, supera a la anterior prohiendo principios de solidaridad social a los campesinos y a los económicamente débiles, y creando no sólo seguros obligatorios sino también voluntarios, por lo que constituye un nuevo impulso progresista."⁵⁶

Al iniciar la vigencia la nueva ley en el año de 1973, pretende lograr una mejor recaudación en beneficio de los propios trabajadores, cuyas prestaciones económicas están en relación con la Ley Federal del Trabajo, y se precisa con claridad cuáles son los elementos que la integran.

En el artículo 33 de dicha ley se modifica la tabla de cotización al suprimir grupos que con relación al actual índice nacional de salarios resultan inoperantes y crea, al mismo tiempo, un esquema dual de fijar salarios por medios nominal y porcentual, los primeros soportados por medio de grupos y el segundo a través del llamado "W", que se formaba por los salarios que excedían del grupo U y hasta diez veces el Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal, así mismo se dispone que los trabajadores inscritos en el grupo llamado "W" cotizarán y recibirán prestaciones económicas basándose en porcentajes calculados sobre su

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Unión Grafica. México. 1977. Pág. X.

⁵⁶ Ibidem. Pág. X

salario registrado.

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social de 1973, especifica que: "...Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos:

Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;

El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales y sindicales;

Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador; así como las despensas;

Los premios de asistencia y,

Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo"⁵⁷

De acuerdo con la lectura de este precepto, la definición de salario de esta ley, establece prestaciones que fueron consideradas como de previsión

⁵⁷ Ley del Seguro Social. Talleres Offset Larios. México. 1975. Págs. 67 y 68.

social, sin embargo, esto no quiere decir que tales excepciones al concepto salario sean las únicas, en virtud de que se encuentran relacionadas de una manera enunciativa y no limitativa, de acuerdo con la frase " no se tomarán en cuenta dada la naturaleza, los siguientes conceptos..."

La Ley del Seguro Social para efectos de cotización (pago), de las cuotas obrero-patronales, que cubren las distintas ramas de seguro previstas en la misma, clasifica los salarios en grupos según lo señala el artículo 33 de la ley en mención, mismo que establece para éstos, diversos límites y para cada uno de los grupos restantes con una letra con el objeto de identificarlos. Actualmente y debido al monto que han alcanzado, todos los salarios se encuentran comprendidos en el grupo "W".

Esta situación permaneció en ese contexto hasta el año de 1984, donde se reformó nuevamente el artículo 33 de la Ley del Seguro Social, para eliminar los grupos de salario, con objeto de establecer sólo como forma de cotización, el método de límites mínimos y máximos del salario integrado, el primero por el llamado salario mínimo general y el máximo equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el D.F.; así todas las personas tendrían que acumular las percepciones generadas por su trabajo.

Al respecto el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito ha resuelto:

"SEGURO SOCIAL. NO ES PRECISO QUE EN LAS CEDULAS DE LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES SE SEÑALE EL GRUPO EN QUE DEBE DE COTIZAR CADA TRABAJADOR, A EFECTO DE CONSIDERAR QUE SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE MOTIVADAS, YA QUE DICHOS GRUPOS DESAPARECIERON CONFORME A LA REFORMA DEL ARTICULO 33 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 28 DE

DICIEMBRE DE 1984.]

Al haber nacido reformado el artículo 33 de la Ley del Seguro Social mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1984, desaparecieron los grupos de cotización en que quedaban comprendidos los salarios de los asegurados, estableciéndose que quedaron inscritos con el salario base de cotización que percibían en el momento de su afiliación, señalándose como límite inferior, el salario mínimo regional respectivo, salvo lo dispuesto en la fracción III del artículo 35 del mismo ordenamiento. Por tanto, es de colegirse que la autoridad no está obligada a precisar en las cédulas de cuotas obrero-patronales, a efecto de que se consideren debidamente motivadas, el grupo en que debió cotizar cada trabajador, ya que tal exigencia no tiene base legal.⁵⁸

"Como dispone el artículo 32, eliminar las retribuciones excluyentes y colocarlas en los rangos descritos, de tal suerte que todos los derechohabientes, que excedían el tope máximo, deberían quedar unificados en éste último. Lo cual también significaba una respuesta para la contraprestación del IMSS en los beneficios en dinero."⁵⁹

El salario es el concepto básico para la elaboración de nuestro estudio, pues en México y en todo el mundo es el eje sobre el cual gira la economía de un país; por lo que en cualquier materia el salario es de gran importancia y básicamente en nuestro análisis; sin embargo se ha considerado que en el campo de los seguros sociales, el salario, no tiene que ver como concepto de derecho laboral.

⁵⁸ Seminario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época III. Segunda parte-2. Pág. 764.

⁵⁹ MORENO PADILLA, Javier. Régimen Fiscal de la Seguridad Social y Sar. Themis. México. 1994. Págs. 134 y 135.

Para Antonio Perpiña Rodríguez, "el salario es la retribución del trabajo, es una contra prestación real y efectiva que debe el patrón. Pero lo que se llama salario en Previsión no es ninguna retribución ni contraprestación y como no lo debe a nadie, por la simple causa de que no existe como contenido material de las relaciones jurídicas de previsión".⁶⁰

Es siempre una base matemática de cálculo, una cifra abstracta cuya función es contribuir a la definición del asegurado o a la evaluación de cuotas, primas e indemnizaciones, pero nadie lo debe ni nadie lo cobra; es decir, que el salario (laboral) es una categoría cuya forma substancial (jurídica) es la contraprestación, algo debido a su reciprocidad y cuyo contenido material (económico) es una cifra: lo debido, pues bien, la categoría homónima de Previsión sólo conserva ese contenido económico, la cifra matemática, pero la envuelve en una forma jurídica completamente distinta: condición subjetiva base de cálculo.

Y como lo que define a cualquier institución es su forma esencial y no su contenido, es innegable que el llamado salario de previsión no tiene nada que ver con el salario de trabajo.

Lo único que conserva de éste, el contenido económico, no entra en la trama real de las relaciones sociales, sino que su función se agota en la limitación de los conceptos implicados en esas relaciones.

La larga pero necesaria cita del pensamiento de Perpiña la terminaremos con la transcripción en términos filosóficos del problema que el mismo autor nos hace en estas palabras: "El salario del trabajo es algo "etnológico" algo que se da efectivamente en el mundo real y la evidencia de

⁶⁰ PERPIÑA RODRIGUEZ, Antonio. "La Noción del Salario con los Seguros Sociales". Revista Española de Seguridad Social. Año I, Número 1-2. Madrid. 1947. pág. 54.

ese carácter substancial percibe inmediatamente el bolsillo del patrono y el obrero; por el contrario, el salario de previsión es meramente una categoría "lógica", algo material que, sin responder a nada existente en concreto, sólo funciona como regulador jurídico de las categorías reales de este sistema de derecho. Aquel es un concepto substancial, este es una premisa funcional".⁶¹

También se dice que independientemente de la diferencia primaria, ya apuntada en los párrafos anteriores, la noción del Derecho del Trabajo sufre otra metamorfosis en el Derecho de la Seguridad Social, ya que en este ordenamiento, por regla general, no se toman como base de cálculo todas las sumas devengadas y percibidas como tal salario por el trabajador.

En efecto, a través de la categoría legal de salario base, lo que se busca es rectificar el salario de trabajo, depurándolo de sus elementos circunstanciales y esporádicos, para reducir la cifra del salario de Previsión a la ganancia media usual y normal. Al requisito de "obligatoriedad", sin el cual no hay salario, sino donación, se agrega el de "normalidad", y por ello puede haber cantidades exigibles (salario laboral) que quedan fuera de salario de los seguros sociales, por no ser normales.

Para Perpiña, "la finalidad de las normas reguladoras del salario laboral, es determinar lo que en cada caso el trabajador debe percibir; los principios interpretativos han de buscar la justicia de cada exigencia u obligación. Unas y otras tratan pues, de individualizar cada situación jurídica siéndole indiferente lo que carece en otras anteriores o posteriores."⁶²

En el salario de Previsión sucede algo muy distinto: lo importante es comprobar las remuneraciones que, reiteradas a lo largo de la vida laboral,

⁶¹ Ibidem. Pág. 55

⁶² PERPIÑA RODRIGUEZ, Antonio. "La Normalidad del Salario". Revista Española de Seguridad Social. Año II, número 1. Madrid. 1948. Pág. 22.

suponen una fuente normal de ingresos, capaz de definir la personalidad económica del trabajador, su lucro laboral cesante, y lo que debe pagar él y la empresa por asegurar la indemnización de ese perjuicio. Se procura hallar lo general de las retribuciones a través del concepto de "normalidad" considerando como excepcionales las retribuciones esporádicas, que pueda recibir el trabajador.

El Derecho de la Seguridad Social al establecer las bases de liquidación de cotizaciones e indemnizaciones, o al limitar su ámbito a los trabajadores económicamente débiles, parte ciertamente del salario laboral, o sea, de lo ganado efectiva y materialmente por el trabajador, pero la misión especial que aquí asume la cifra del salario, obliga a eliminar una serie de remuneraciones que, aún constituyendo devengo laboral, no responde a los fines propios de la Previsión.

Sin duda que la debilidad económica del obrero viene indicada por el volumen de lo que gana, pero debe prescindirse de las retribuciones de tipo aleatorio y circunstancial, las ganancias excepcionales, pues éstas no constituyen la exacta medida de los ingresos generales y ordinarios de la verdadera potencialidad económica del trabajador.

Dicho expresamente, no se sale de pobre por una percepción única o excepcional. De ahí, que haya de eliminar, al valorar el salario tope, las remuneraciones que no tengan el carácter normal y permanente.

Así mismo para calcular la indemnización que debe compensar la pérdida del salario, es lógico que se acuda a la cuantía de éste, pues ella nos dirá cual es "lucrum cessans" laboral. Mas tampoco deben incluirse aquí las remuneraciones que eventual y fortuitamente percibía el accidentado o el enfermo en el instante mismo del siniestro, ya que, siendo previsible que volviera a cubrirlas en el caso de seguir trabajando, no debe repararse una

pérdida existente. No hay, pues, respecto de ellas un perjuicio indemnizable, y el salario base de indemnización, sólo debe dar acogida a la ganancia normal.

“Más discutible es esa eliminación en lo que se refiere a la liquidación de cuotas o primas, ya que, al satisfacerse mes a mes, y sin necesaria conexión entre sí, podrían recoger las retribuciones excepcionales de cada periodo de tiempo. Pero la necesidad técnica de unificar, a todos los efectos, el salario de los seguros y subsidios, lleva también a aplicar el concepto de normalidad al salario base de cotización.”⁶³

Por ello, si el salario laboral debe ceñirse rigurosamente a lo que tiene que pagar el patrón y ha de cobrar el obrero, el salario de Previsión no necesita amoldarse estrictamente a las remuneraciones ya realizadas. Como sus normas no influyen para nada en los derechos laborales del trabajador, pueden hacer entrar en juego libremente sus criterios de distribución de carga social, por ello, exceptuar de liquidación cuantas remuneraciones estimen convenientes, siempre que se respete su principio básico distributivo, tan diferente del que delimita la justicia del salario laboral.

Perpiña encuentra otra distinción entre salario laboral y de Previsión, “consistente en la diferente finalidad jurídico-social que persiguen: las laborales buscan pura y simplemente la justicia de cada caso o de cada tipo de trabajadores, con arreglo a principios conmutativos o de reparto equitativo de los beneficios de la empresa; en cambio, los preceptos que definen el salario sobre definición de cuotas, buscan, o deben buscar, la más justa retribución de cargas entre todos los patrones y obreros”.⁶⁴

⁶³ PERPIÑA RODRIGUEZ, Antonio. Op. Cit. Pág. 23.

⁶⁴ Ibidem. Pág. 58.

Debiendo añadirse que en materia de cotizaciones, por su carácter legal y fiscal, se conjugan con los imperativos de justicia estricta otros postulados de convivencia práctica o de oportunidad política.

"El Salario Base de Cotización, del latín *salarium*, y de fr. *Cotiser*, y éste del lat. *Quota*, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo o que devenga cualquier otro sujeto asegurado, por sus servicios, y que sirve para determinar el importe de la cuota a pagar por el sujeto asegurado, por el patrón y demás sujetos obligados y por el régimen financiero de cada uno de los ramos del seguro social."⁶⁵

Por otra parte, también sirve para calcular el monto de las prestaciones en dinero a que tienen derecho los sujetos asegurados, pensionados y beneficiarios de éstos.

La anterior definición, si bien proviene de la que da la Ley Federal Trabajo, es más amplia para los trabajadores asalariados; ya que éstos son un grupo de sujetos de aseguramiento del régimen de la seguridad social, existiendo otros que no revisten esa característica, por lo que este concepto se aplica a cualquier sujeto asegurado, lo cual denota la fuerza expansiva de la seguridad social, que día con día avanza en la consecución de uno de los principios rectores más importantes que es el de universalidad, el cual significa que tal sistema de resguardo tiende a proteger a toda persona sin distinción de ninguna especie.

El defecto genérico que existe en el renglón de cuotas consiste en que parte del concepto de salario y no de ingresos del asegurado. Los términos de la vieja ley de 1943 son ahora peligrosos y confunden a quienes deben de aplicar sus normas, el salario es una de las prestaciones que recibe el trabajador por sus servicios, limitada a la fracción I del artículo 12 de la Ley,

⁶⁵ CAZARES GARCÍA, Gustavo. Diccionario Jurídico de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Sene. E. Varios. UNAM. Pág. 386.

y difícilmente pueden ser base para la estimación de cuotas de los grupos integrantes de las fracciones de este numeral y a todos los del artículo 13.

La Ley elabora su propio concepto de salario, situación que corresponde en todo caso a la Ley Federal Trabajo. "En vista de la multiplicidad de sujetos de aseguramiento, debe de tomarse el término genérico de ingreso, que los comprenda a todos, y todo lo que importa a las leyes el ingreso del asegurado a fin de determinar, con sentido de solidaridad, el monto proporcional de la cuota y las prestaciones, en caso de contingencias. El ingreso base de cotización debe de tomar en cuenta la naturaleza de las actividades que desempeñan los asegurados, cuyo monto puede ser fijo o variable."⁶⁶

Al no contener bases para la determinación de ingresos de los diversos grupos, se deja a los reglamentos, decretos o convenios, lo que carece de apoyo legal y pone en duda la constitucionalidad de su aplicación.

Se entiende por salario base de cotización el integrado con los pagos hechos por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus ingresos (art. 32 de la Ley del Seguro Social de 1973).

Tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social toman como base la primera para cotización el pago en efectivo por cuota diaria y como segunda las percepciones que se entregan al trabajador por su trabajo, lo que se ha denominado en la práctica, "el salario integrado", es decir el salario diario con el que se contrató al trabajador el cual se desprende de los artículos 32 y 33 de la Ley del Seguro Social de 1973, incrementado con la parte proporcional que le corresponda de los conceptos que señala el artículo 84 de la propia Ley Federal del trabajo.

⁶⁶ Ibidem. Pág. 381.

“Se debe de tomar en cuenta que para integrar el salario, cada empresa observará condiciones particulares, pues de pensar que cada trabajador presentará condiciones particulares tomando sobre todo en cuenta el monto de su salario y su antigüedad; independientemente de que existen bastantes empresas que tienen celebrados contratos colectivos de trabajo, mediante los cuales se otorgan a los trabajadores prestaciones superiores a las que señala en forma general la Ley Federal del Trabajo.”⁶⁷

En virtud de que la ley del Seguro Social no es la única reglamentación de seguridad social en nuestro país y considerando que existen sinnúmero de ellas, solamente nos referiremos de una manera somera a las más importantes.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

“La primera Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado entró en vigor el 1º de enero de 1960, en concordancia con el régimen de la Seguridad Social consignado en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional; inspirado en la base social del apartado A, que contiene la fracción XXIX, de donde emerge el derecho de la Seguridad Social, creándose el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado.”⁶⁸

El artículo 14 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado dice: “El sueldo básico que se tomará en cuenta

⁶⁷ CASTAÑEDA BEREZWOOSWKY, Jorge. Impuestos Federales sobre los Salarios. Pac. México. 1985. Págs. 17 y 18.

⁶⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho de los Seguros Sociales. Unión Gráfica. México. 1977. Pág. X.

para los efectos de esta ley, se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación de que más adelante se habla, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo.”

“Sueldo presupuestal es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña, con sujeción al catalogo de empleos y al instructivo para la aplicación del presupuesto de egresos.”

“Sobresueldo es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.”

“Compensación es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y sobresueldo que la Federación otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñen y que se cubra con cargo a la partida específica denominada “Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales.”

El sueldo básico, en la forma expuesta, estará sujeto a las cotizaciones establecidas en los artículos 15 y 20 de esta ley, y el mismo se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que la misma establece. El sueldo básico de los trabajadores de los organismos públicos, se determinará con sujeción a los lineamientos que fijan dichos artículos.

Esta forma de determinar el salario base de cotización no encaja específicamente en ninguna de las orientaciones legislativas que se analizaron con anterioridad, puesto que determina concretamente qué

partidas integran el salario, excluyendo cualquier otra.

Esta Ley fué abrogada mediante Ley publicada el 27 de diciembre de 1983 y que de acuerdo con su primer artículo transitorio empezó a tener vigencia el 1º. de enero de 1984, sin embargo en relación con el concepto de salario antes transcrito esta última ley lo conservó en los mismos términos del artículo 15 de la Ley abrogada.

El artículo 2º. De la Ley del Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales vigente desde el 1º. de enero de 1984 decreta que "cuando no se hubiesen hecho a los trabajadores los descuentos procedentes conforme a esta Ley, el Instituto mandará a descontar hasta un 30% del sueldo mientras el adeudo no esté cubierto, a menos que el trabajador solicite y obtenga mayores facilidades para el pago".

Al respecto la fracción VI del artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que los descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario aún cuando en el párrafo final de dicho artículo establece "...El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total..." lo anterior difiere totalmente del trato que da la ley Federal del Trabajo en el artículo 110 fracción I a los trabajadores que dependen de la misma.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

En 1976 el Presidente Luis Echeverría extiende la Seguridad Social a los elementos que integran las fuerzas armadas mexicanas de aire, mar y tierra, identificándolas con los trabajadores y campesinos mexicanos de donde originalmente emanó el ejército Mexicano de la revolución, por lo que con la

nueva Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas se integra el Derecho de la Seguridad Social en nuestro país; la nueva ley fue promulgada el 28 de mayo de 1976.

Este sistema de seguridad social en nuestro país es el que se encuentra reglamentado por la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, cuyo régimen de cotización es sumamente especial, ya que algunos de los servicios y prestaciones que contempla, se otorgan a los militares por el sólo hecho de serlo (pagos de defunción, préstamos hipotecarios, préstamos a corto plazo, hogar del militar retirado, etc.); en otros, la aportación es exclusiva del Gobierno Federal, como en el caso del servicio de Fondo de Trabajo para el personal de Tropa, en el que la aportación gubernamental es del 10% de los "haber anuales" de los presuntos beneficiarios; en otros, la aportación es bipartita sobre un porcentaje de los haber anuales, como en el caso del fondo de ahorro; en algunos más, la aportación corre a cargo exclusivo del beneficiario, y es potestativa, como en el caso del Seguro de Vida Militar, cuyas cuotas son cantidades fijas periódicas que varían de acuerdo con el rango militar. A pesar de que algunas cotizaciones giran alrededor del concepto "haber" del militar, en ninguna parte de la ley, se define el mismo.

Algunos autores opinan que debe aspirarse a la unificación y simplificación universal de las legislaciones de seguridad social, que conduzca a la elaboración de una noción única de salario base, válida para las diversas ramas integradoras de cualquier sistema de seguridad social, situación que pensamos es utópica, dado que en nuestro sistema jurídico se presenta un concepto diferente de la base cotización, fenómeno que ha sido trasplantado al ámbito de las diferentes costumbres, usos, peculiaridades, y en general, necesidades y condiciones socioeconómicas.

3.3. LAS DIVERSAS FUNCIONES Y APLICACIONES DEL SALARIO EN EL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En el orden de la Seguridad Social, el salario cumple funciones de singular importancia, entre las cuales podemos señalar:

El salario es, en general, la base de la liquidación de las cotizaciones, ya que regula el porcentaje y el monto de las aportaciones a cargo de trabajadores y patrones, pues ambos se fijan en proporción al salario, aún cuando en los de este último entra en juego también la noción del riesgo de la empresa.

También fija la cuantía de las prestaciones, siendo una de las finalidades de los seguros sociales compensar el desnivel producido en la economía del trabajador por causa del infortunio que determina la suspensión temporal o definitiva de sus ingresos, es lógico pensar que esa compensación debe ser proporcional al perjuicio sufrido, y como éste es la pérdida del salario, se sigue que el salario mismo debe o puede determinarse sobre cuantía de las indemnizaciones.

El régimen del Seguro Social se construye en gran parte, en torno del concepto salario, pues su finalidad primordial es la protección del trabajador y su familia, cuando el salario se ve afectado por la realización de cualquiera de los riesgos que la Ley enumera y también porque el volumen de sus ingresos y el monto de las prestaciones en dinero dependen de las ideas que se tengan para llegar a obtener la fijación de su monto.

Por ello no dejan de ser exactas y pertinentes las palabras de la Exposición de Motivos de la Ley de Seguro Social cuando nos dice sobre el particular: "Si es cierto que no existe una forma capaz de impedir de un modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, si existe, en

cambio, un medio para proteger el salario que coloca a la economía familiar a cubierto, disminuciones que sufre como reflejo de las contingencias de la vida del trabajador. Ese medio es el Seguro Social que al proteger al jornal, aminora las penalidades en los casos de incapacidad, vejez y orfandad y auxilia al obrero y a la esposa del trabajador en el noble trance de la maternidad, cumpliendo así con una elevada misión que ningún país debe excluir de su legislación".

Para dar una mayor idea de la importancia del concepto salario en el Seguro Social, se plantea, aunque de una manera muy general, el mecanismo que existe en nuestra Ley sobre el particular.

Como ya se mencionó, las cuotas del Seguro Social a cargo de patrones y trabajadores, así como las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, se calculan conforme al importe de los salarios.

Para los ramos de Riesgos de Trabajo; Enfermedades y Maternidad; Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, la Ley del Seguro Social contiene una tabla de grupos de cotización determinados de acuerdo al monto de los salarios, teniendo cada grupo cuotas y prestaciones fijas (éstas sujetas a diferentes modalidades y condiciones, como son periodos de cotización, periodos de espera, etc.) salvo el grupo máximo denominado "W", cuyas cuotas y prestaciones se colocan a base de un porcentaje sobre salario de cotización.

En el ramo de guarderías, que es de nueva creación en la Ley de 1973 a partir de un acuerdo del Consejo Técnico número 5704/81, el monto de la cuota que al igual que la de Riesgos de Trabajo, es exclusivamente a cargo del patrón, se calcula a base de un porcentaje sobre el monto de salarios, que por cuota diaria paga el patrón.

ESTA TESIS NO SALE -9
DE LA BIBLIOTECA

Esta determinación del importe de la prima para el ramo de guarderías infantiles, es totalmente diferente a la correspondiente para los demás ramos, contenida en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social de 1973, ya que este precepto dispone que el salario se integra además de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, con las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

El alcance de las disposiciones relativas a guarderías, es tan especial por la facilidad que con las mismas se persigue que el patrón no puede reclamar la devolución de los pagos en el Seguro Social, aún cuando esta institución no demuestre que la otorgado la prestación respectiva.

Al respecto el Tribunal Fiscal de la Federación ha resuelto:

"De la exposición de motivos de la Ley del Seguro Social y del análisis de los preceptos que la integran se desprende que el establecimiento de este sistema tiene como propósito avanzar hacia una seguridad social integral fundada en la solidaridad, lo que se logra a través de un mecanismo en el mismo en el que los patrones se liberan de diversas obligaciones que en esta materia les señalan las disposiciones laborales a cambio de las cuotas que deben cubrir al Instituto Mexicano del Seguro Social, el que deberá otorgar las prestaciones que señala la ley que rige su funcionamiento. Esto explica que dichas cuotas tengan el carácter de fiscales, de acuerdo con el artículo 267, y que el pago de las mismas no se encuentre en relación directa con los beneficios específicos que otorguen o que puedan otorgar a los trabajadores por los que se cubrieron, sino que constituyen una aportación para el funcionamiento general del sistema. Por esto, tratándose del servicio de guarderías el artículo 190 de la Ley establece de manera lateral que "la prima para el funcionamiento de las prestaciones de guardería infantil" la cubrirán los patrones íntegramente

"independientemente de que tengan o no trabajadores a su servicio", lo que sería inaceptable de existir relación directa entre el pago de la cuota y el servicio prestado, pues en esa hipótesis nunca podría darse la contraprestación. De las consideraciones anteriores se infiere que los patrones deben de cubrir las cuotas que les corresponde por ese concepto y que cuando se alegue que el servicio no se ha prestado ello pueda dar lugar a que por diferentes medios se influya para que se corrija las deficiencias de existir esta, pero no se ha condicionado a que el mismo se haya proporcionado en forma específica respecto de los trabajadores por los que se cubrieron".⁶⁹

La exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social que se comenta, no nos explica la razón de esta disparidad de criterios: sin embargo, funcionarios del Instituto pretenden basar la misma en razón de que el salario de cotización en los ramos tradicionales del Seguro, tiene como finalidad restituir en cierta forma, el ingreso perdido por el trabajador debido a un estado de incapacidad para el trabajo, por lo que la base de cotización se integra con las partidas contenidas en el artículo 84 del Código laboral, situación que no se presenta en el ramo de Guarderías infantiles, en donde, se dice, se consideró en beneficio del sector patronal, fijar como salario de cotización lo que se pague a los trabajadores en efectivo por cuota diaria, la Ley Federal del Trabajo tiene un concepto de salario diferente que el general, para la determinación de las aportaciones al Instituto del Fondo nacional de la Vivienda para los trabajadores.

Para nuestro particular punto de vista, estos razonamientos no son lo suficiente sólidos para explicar el motivo de que en un solo cuerpo legal, que en esta materia tiene efectos tributarios, existan dos formas diferentes de determinar la base de cálculo para las cotizaciones, como lo es el concepto

⁶⁹ Semanario Judicial de la Federación. Tribunal Fiscal de la Federación. Octava Época. Tomo IV Marzo 1982. Pág. 56.

salario, esta falta de técnica jurídica seguramente acarreó confusiones y perjuicios para el sector contribuyente, que pudieron salvarse, si se hubiera fijado la misma base de cálculo, esto es igual concepto de salario, a la que se le aplicaría un porcentaje equivalente al importe de la actual cuota, determinado actuarialmente.

3.4. CRÍTERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN RESPECTO DEL SALARIO EN EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEL TRABAJO.

La Suprema Corte de justicia de la Nación sostiene el criterio de considerar que los conceptos de salario laboral y de seguridad social no se encuentran divorciados, sino antes bien este último debe interpretarse en razón del primero.

A continuación se transcribe la parte relativa a esta tesis, que entre otras fue dictada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en la revisión fiscal 33/69, Halliburton de México, S.A. de C.V., resuelto el 19 de noviembre de 1961, por mayoría de cuatro votos:

“La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, aunque emanadas del mismo órgano legislativo, como es el Congreso de la Unión, fueron expedidas por éste, con distinto ámbito competencial. En efecto, la primera se emitió, en ejercicio de la facultad del artículo 73 de la Constitución, que en su fracción X, concede al Congreso de la Unión para expedir sus leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución”, y en uso de su facultad, el Congreso expidió la Ley Federal del Trabajo, que regula como materia privativa suya el contrato de trabajo, uno de cuyos elementos primordiales es el salario.

En cambio, la Ley del Seguro Social, derivada de la fracción XXIX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, comprende seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos, de donde se sigue que esta última ley presupone la existencia del contrato de trabajo, pero no lo regula, no establece o define sus elementos integrantes, entre ellos el salario, pues todo ello corresponde a la Ley Federal del Trabajo. Sobre la base de que existe el contrato de trabajo, la Ley del Seguro Social desarrolla sus normas dentro del ámbito que le fija la fracción XXIX, antes citada, Así pues, cuando la Ley del Seguro Social establece en su artículo 18 que, para los efectos de esta Ley, se considera como salario el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios, no cabe entender que con ello pretenda independizar el concepto de salario para los efectos de ésta Ley. del que instituyó la Ley Federal del Trabajo, sino que al hablar del ingreso total que obtiene el trabajador, se refiere, no sólo a la cuota diaria, sino también a todas las prestaciones adicionales que hace comprender en el salario el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo...⁷⁰

Como se advierte, el criterio de la Corte versaba sobre el artículo 18 de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 31 de diciembre de 1970. que, como hemos visto, establecía que salario era el ingreso total que obtenía el trabajador por sus servicios.

A raíz de diversas reformas a la Ley del Seguro Social de las cuales cabe destacar la reforma del 1º. de enero de 1971, en su artículo 18, el legislador resuelve, y recoge la tesis de la Corte expuesta. estableciendo que para los efectos del Seguro Social, debería considerarse como salario el establecido en la Ley Federal del trabajo.

⁷⁰ Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Tomo III. Noviembre de 1961. Pág. 23.

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social de 1973 al decirnos que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no hizo otra cosa que transcribir el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, confirmándose así el criterio de la Corte.

Siguiendo con este mismo orden de ideas continuamente se equiparan estos dos derechos, debido quizás a que los dos pertenecen a la rama social del Derecho. Algunos autores opinan que el derecho de la Seguridad Social integra al Derecho del Trabajo, posición que tiene una razón histórica, que se funda en que los trabajadores obtuvieron los beneficios de los primeros instrumentos típicos de la Seguridad Social tales como: los Seguros Sociales, el régimen jubilatorio, las asignaciones familiares etc; y de ahí parte el criterio de considerar al trabajo como fundamento de la seguridad social.

Sin embargo, aunque estas dos disciplinas emanan de la Rama Social del derecho, son independientes, cada una de ellas tiene sus métodos propios, como podrá apreciarse en las consideraciones que a continuación se presentan:

1º) El presupuesto sociológico del Derecho del Trabajo es subordinado, el de la Seguridad Social, las contingencias sociales.

2º) Los sujetos del primero son individualmente trabajadores y patrones y colectivamente las asociaciones profesionales de unos y otros. El sujeto de la Seguridad Social puede ser todo individuo, aunque no trabaje o no pueda trabajar, como los discapacitados impedidos de ejercer toda actividad, los ancianos que hayan superado la etapa activa, los enfermos etc..., mas aún

los niños también son sujetos de la seguridad social.

3º) El fin del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador del patrón y de los métodos usados en el trabajo. La finalidad del Derecho de la Seguridad Social es lograr la seguridad en toda la extensión de la palabra o sea, la salud, educación, habitación, alimentación, etc., del individuo

En los puntos de contacto de estas dos disciplinas encontramos que las dos provienen de la tercera rama del Derecho; es decir, el Social y que los dos tienen por objeto la protección del individuo, con la salvedad de que en una disciplina ésta protección es más amplia, como ya se mencionó con antelación..

CAPITULO 4.- LAS REFORMAS AL SALARIO EN EL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

4.1.EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS AL SALARIO.

En diciembre de 1995, el H. Congreso de la Unión aprobó una Nueva Ley del Seguro Social, cuyo principal objetivo es fortalecer la Seguridad Social Mexicana, al ampliar su cobertura y capacidad de brindar protección social, al profundizar en sus elementos solidarios y redistributivos del ingreso de la justicia social; así como garantizar al Instituto Mexicano del Seguro Social sustentabilidad financiera de largo plazo.

La Nueva Ley del Seguro Social establece entre otras reformas, un sistema de pensiones más equitativo, cuyas finalidades son mejorar las condiciones del trabajador al momento de retirarse y dar capacidad de decisión a los asegurados respecto de quien administrará sus fondos. El nuevo esquema pensionario se funda en el reconocimiento de la propiedad del trabajador sobre los recursos provisionales, los cuales se acumularán en una cuenta individual operada por la administradora de fondos para el retiro elegida por el asegurado.

Este proyecto de Nueva Ley establece, en beneficio de los aportantes, una mayor claridad en los procedimientos de contribución mediante la homologación del día entero de las cuotas y la eliminación de los enteros provisionales y por ende la supresión de las iniquidades e incertidumbre que estos procedimientos de pago generan, así como la consecuente reducción de los plazos de pagos de bimestres a meses.

Con el fin de simplificar el cálculo de las aportaciones a la seguridad social se establece en la iniciativa la homologación del tope máximo de todos los seguros a 25 veces al salario mínimo del salario base de cotización en el Distrito Federal. Tal medida afecta solamente al seguro de invalidez y vida y a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, lo cual no significa una carga adicional relevante en virtud de la disminución de las aportaciones que se proponen en la iniciativa, además de que se hace posible la configuración de montos mayores a depositar en las cuentas individuales.

COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

A fines de 1995 esta Soberanía, tuvo a bien modificar la Ley del Seguro Social; con el propósito de dar vivencia a un derecho fundamental de los trabajadores de México, consagrado en la Constitución Política de 1917. Esta reforma tuvo como origen y consecuencia adecuar la Seguridad Social Mexicana con la realidad demográfica, económica y social en que vivimos.

Por lo anterior, la inscripción de los trabajadores al nuevo esquema de la seguridad social se orientará:

- Superar las deficiencias presentadas en las actuales cuentas SAR.
- Evitar el incumplimiento y la simulación en el pago de las cuotas y aportaciones de la Seguridad Social.
- Fortalecer los sistemas de fiscalización para el propio trabajador y el IMSS pueda verificar el exacto cumplimiento de las obligaciones de los patrones.

- Hacer posible una canalización ágil y adecuada de las cuotas obrero patronales y de las aportaciones estatales a las cuentas individuales.
- Reducir los costos operativos del sistema de ahorro para el retiro en beneficio de los trabajadores.

En el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre de 1995 se publicó el decreto relativo a la Nueva Ley del Seguro Social.

La privatización de la administración de los fondos de pensiones, de la prestación de los servicios médicos, de las guarderías y de las prestaciones sociales, más la separación y afectación de múltiples derechos de los asegurados y beneficiarios, es la tónica dominante de esta nueva ley, que al hacerlo rompe con el carácter público de la seguridad Social en México y con los principios de integridad, solidaridad y subsidiariedad que guiaban a la anterior Ley del Seguro Social.

No obstante recibir beneficios, reducción de cuotas, subsidio estatal, también las empresas se ven afectadas por la Nueva Ley del Seguro Social: las sociedades cooperativas ven aumentada su carga tributaria al salir del régimen de la contribución bipartita; el pago de cuotas de los trabajadores de jornada y semana reducidas deberá efectuarse sobre un salario mínimo general respectivo; contrariamente a lo señalado; pequeñas empresas verán aumentar cuotas en los ramos de riesgos de trabajo y enfermedades y maternidad; en especial, el terrorismo fiscal aparece de cuerpo entero al tipificarse como delitos lo que la anterior ley conceptuaba como simples faltas administrativas, lo que otra vez perjudicará básicamente a los pequeños negocios.

4.2 ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN EN LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Uno de los aspectos más interesantes y controvertidos que existen en el ámbito del seguro social, es el de la integración del salario como base de cotización para los ramos tradicionales del seguro, que son los riesgos de trabajo; Enfermedades y Maternidad; e Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte. A continuación se transcribe el artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social, precepto que nos indica lo que se debe entender por salario base de cotización para los ramos tradicionales.

“Capítulo II. De la base de cotización y de las cuotas.

Artículo 27.- Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones y percepciones, alimentación y habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año; integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV.- Las aportaciones adicionales al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V.- La alimentación y la habitación cuando se entregue en forma onerosa a trabajadores se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

VI.- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su aporte no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII.- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX.- El tiempo extraordinario dentro los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.⁷¹

De lo anterior podemos hacer mención que en efecto por lo que se refiere a la integración del salario base de cotización en las reformas a la

⁷¹ Ley del Seguro Social Comentada por Amezcua Ornelas Norahenid. SICCO. México. 1996. Págs 107 y 108..

Nueva Ley del Seguro Social de 1997 se mantuvieron intactas las disposiciones contenidas en la ley anterior, precisamente en su artículo 32 de la anterior ley que se comenta, por lo que en efecto no hubo cambio alguno, dado que en ningún momento señala quien es realmente el sujeto pasivo de la obligación de pagar el salario. Esto es, al no mencionar, y en este caso refiriéndonos al trabajador como sujeto de aseguramiento, que es el patrón el que debe de entregar al trabajador su salario. se abre una puerta inmensa para que cualquier ingreso que obtenga el trabajador por el servicio que preste . incluso a terceros, sea considerado como salario para el pago de cuotas al IMSS, circunstancia que a su vez confirma la necesidad de calcular las cuotas para los diversos sujetos de aseguramiento, en atención al tipo específico de ingreso que tengan; por lo que seguirán con validez los acuerdos del Consejo Técnico dictados al respecto (494/93, 495/93, 496/93, 77/94, Diario Oficial de la Federación de 1994). Lo que implica que seguirán aplicándose las jurisprudencias 20/95, que señala:

"SEGURO SOCIAL. LEY DEL. SUS ARTICULOS 144 Y 177. QUE INCREMENTAN DIVERSAS CUOTAS NO VIOLAN LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIAS. (DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE 20 DE JULIO DE 1993).

Los artículos 144 y 177 de la Ley del Seguro Social, reformados por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 20 de julio de 1993, que incrementan las cuotas a cargo de los patrones de los seguros de enfermedades y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no violan el principio de proporcionalidad tributaria, pues atienden a la capacidad contributiva de Los patrones, la que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123, fracciones XV y XXIX, de la Constitución Federal debe de determinarse a través de los dos indicadores básicos, que son el salario base de cotización y el número de

trabajadores, ya que con los porcentajes previstos por el legislador se logra que aquellos sujetos que paguen salarios más altos y tengan a su servicio un número más elevado de trabajadores, que contribuyan en mayor medida a la prestación del servicio público de salud y seguridad social, que aquellos que paguen salarios inferiores o tengan un número menor de trabajadores. Tampoco violan un principio de equidad, pues los conceptos reclamados conceden el mismo tratamiento a todos los patrones colocados en igual situación, sin que pueda exigirse que la ley establezca cargas similares para los patrones y para el Estado, pues se trata de sujetos colocados en diversa situación, pues mientras los primeros contribuyen como obligados por los deberes que les impone la Constitución en su calidad de patrones, el segundo lo hace como encargado de la prestación del servicio público de salud y seguridad social.

Además, los preceptos citados no violan los principios constitucionales de que se trata, aunque modifiquen las cuotas previstas en el texto original de la Ley del Seguro Social, que fue el resultado de minuciosos estudios de orden actuarial y de recoger las experiencias obtenidas en la aplicación de otros sistemas legislativos, ya que al cambiar las circunstancias económicas, sociales y políticas que determinaron la expedición de aquélla, han debido variar las reglas conforme a las cuales deben asegurarse la operación y funcionamiento del régimen del seguro social, a través de los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de sus funciones."⁷²

Es importante mencionar que en el artículo anteriormente descrito, se agrega el tiempo extraordinario en su fracción IX que dice: "el tiempo extraordinario dentro los márgenes señalados en la Ley Federal del

⁷² Semanario Judicial de la Federación y Su Gaceta. Pleno. Novena Época Tomo II. Septiembre de 1995. Pág. 75.

trabajo", quiere decir que no es integrable, lo que contiene las siguientes aplicaciones prácticas:

El acuerdo 497/93 (Diario Oficial de la Federación del 18 de agosto de 1994), del Consejo Técnico del IMSS, que inconstitucional y artificialmente define el tiempo extra integrable y aquel que no lo es pierde su validez.

Esto porque mientras este acuerdo señala que no se integran las horas extras prestadas hasta tres horas diarias, tres veces a la semana durante un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 días durante un año. La Nueva Ley simplemente señala que tiempo extra legal no se integra.

Esto significa que el tiempo extra no es integrable, pues bastará que no se rebasen los topes de la Ley Federal del Trabajo: tres horas diarias y tres veces a la semana (artículo 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo), para que el tiempo extra no se integre.

Para que no se integre no importa si se presta de manera fija o accidental, si se pacta por escrito o se presta de hecho; basta que no se rebasen los topes de la Ley Federal del Trabajo.

Si el acuerdo mencionado era inconstitucional, la fracción IX del artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social es inconstitucional al despojar a los trabajadores de un elemento integrable, que sobre todo en esta época de crisis en que las empresas privilegian el tiempo extra sobre el empleo de un trabajador, importará un decremento del salario base de cotización en perjuicio de los asegurados y un impulso de sobre explotación condicionante de riesgos de trabajo.

Lo anterior porque el tiempo fijo, permanente, que es un ingreso económico por virtud de los servicios prestados y que la Suprema Corte

de Justicia de la Nación ha definido como integrante del salario, no se integrará.

La fracción IX del artículo 27 de la nueva Ley del Seguro Social prácticamente desaparece el tiempo extra como concepto integrable del salario al excluir el tiempo extra legal eventual o fijo, fue uno de los regalos a la patronal por ceder algunos cambios en la iniciativa que recobran derechos de la ley anterior.

Por lo que de ninguna manera puede pretenderse que con base en éste precepto, se considere como salario todos los pagos y prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo, dado que se debe de analizar en primera instancia su naturaleza intrínseca, y observar si los mismos encajan dentro del concepto de salario, de acuerdo con la legislación laboral.. De lo anterior debe señalarse, que forman parte del salario las prestaciones en dinero y en especie que en forma contractual o por costumbre reciba el trabajador a cambio de su trabajo.

Así mismo a pesar de las reformas que se dan a la Nueva Ley del seguro Social, sigue habiendo controversia y laguna respecto de los conceptos de horas extras, aguinaldo, vacaciones pagadas y no disfrutadas y prima de vacaciones.

4.3. LOS DIFERENTES TIPOS DE SALARIO Y SUS MODIFICACIONES DENTRO DE LA LEGISLACIÓN DEL SEGURO SOCIAL.

Los artículos 29 y 30 de la Nueva Ley del Seguro Social , nos proporcionan el nuevo criterio para determinar el salario diario de los trabajadores, como base de cotización, pues es muy frecuente que en las relaciones de trabajo, la remuneración se sujete a diversas modalidades.

Las dos formas principales del salario como ya se analizó en anteriores capítulos, son el estipulado por unidad de tiempo y el fijado por unidad de obra, existiendo además la posibilidad de que se establezca a precio alzado, o de cualquier otra manera, tal y como lo prevé el artículo 83 de la Ley laboral. Este precepto consigna que el salario también puede ser a comisión, que no es sino uno de los tipos del señalado por unidad de obra.

De las dos formas principales del salario, la Ley del Seguro Social deriva su clasificación en salario fijo, variable o mixto.

SALARIO FIJO.- El salario fijo se identifica con el salario por unidad de tiempo, que es el que se determina tomando como base el trabajo de un día, de una semana, de una quincena, de un mes, con absoluta independencia del trabajo desempeñado.

Su actual reglamentación la encontramos en las fracciones II y III del artículo 29 de la Nueva Ley del Seguro Social, que dice: "...II.- Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los demás señalados, y

III.- Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días que los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo."⁷³

⁷³ Ibidem.. Pág. 108.

Se hace notar que, obviamente se ha tenido que cambiar tajantemente la última parte del anterior precepto, pues se establecía en la antigua Ley del Seguro Social, que el Reglamento se encargaría de dar las bases en que se otorgarían las prestaciones económicas, esto de acuerdo con la forma de cotización y sus modalidades aplicadas a cada trabajador; pero de acuerdo con la Nueva Ley del Seguro Social éstas sólo atenderán a que no sean inferiores al salario mínimo vigente, lo que conlleva a que haya limitantes para la cotización de cada trabajador pues basta que dicha cuota no sea con base a un salario menor al salario mínimo para que éstas prestaciones económicas sean cubiertas.

Jornada y semana reducidas (artículo 29, fracción III con relación al Sexto Transitorio). En estos casos, los cinco seguros se cotizarán mínimamente sobre el salario mínimo general del área geográfica respectiva; sin embargo, por los trabajadores que ya estén laborando antes del 1 de julio del 97, podrá seguirse cotizando sobre un salario menor al mínimo mientras dure esa relación o contrato de trabajo, salvo en el seguro de enfermedad y maternidad en el que es obligatorio cotizar sobre el mínimo desde el 29 de noviembre de 1994 por virtud del artículo 6º. del nuevo Reglamento para el pago de cuotas (este reglamento es inconstitucional en este punto, pues un reglamento no puede establecer los elementos de un tributo, en este caso la base salarial).

Norahenid Amezcua, comenta "Estimo ilegal la pretensión de exigir el pago de cuotas sobre un salario que no percibe el trabajador y contradictoriamente con el propio artículo 27 de la nueva ley que claramente conceptúa el salario base de cotización como aquel que " se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria... y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios"⁷⁴

⁷⁴ Idem. Pág. 29.

Esta disposición además desalienta el empleo, pues en el marco de la crisis, si una empresa, normalmente pequeña empresa, emplea sólo jornadas o semanas reducidas para reequilibrar sus finanzas se verá obligada a cotizar sobre un salario mayor.

Ahora bien, la fracción I del artículo 30 de la Nueva Ley del Seguro Social señala: "para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I.- Cuando además de los elementos fijos del salario percibiera regularmente otros elementos fijos;"⁷⁵

En primer término es discutible que el aguinaldo legal y la prima de vacaciones sean parte integrante del salario. Esto no se desvirtúa por el hecho de que el precepto diga "retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida" . ya que el aguinaldo y la prima de vacaciones no son retribuciones, sino prestaciones legales y además en términos de las ejecutorias de nuestro máximo Tribunal, no existe la certeza de pago de aguinaldo, sino hasta diciembre de cada año: En segundo lugar se argumentó que no existía fundamento legal para que no fueran aceptados los avisos por las comisiones que según el Instituto pudieran tener, ya que en todo caso estas carencias son responsabilidad de los patrones.

EL SALARIO VARIABLE.- El salario por unidad de obra mejor conocido como salario a destajo, se estructura con base en la mayor actividad en el trabajo, con las limitaciones inherentes a la duración de la jornada y el salario mínimo.

"En el salario a destajo debemos distinguir las siguientes modalidades:

1.- El salario por pieza, que existe cuando se producen artículos independientes entre sí, susceptibles de ser elaborados en cierto número

⁷⁵ Ibidem. Págs. 108.

dentro de la jornada de trabajo, asignándose una retribución por cada pieza.

2.-El salario por medida, en el cual, para determinar la actividad desarrollada, se toma como base una medida, asignándose así mismo una retribución por unidad de medida.

3.-El salario por obra determinada o a precio alzado, que es aquel en el cual la remuneración se señala para todas las actividades que demande la construcción para una obra determinada, considerada en su totalidad, independientemente del tiempo requerido para ello.

4.- El salario a comisión, se utiliza para remunerar los servicios de los vendedores y en el cual la retribución se estructura con base en cierto porcentaje sobre el precio de los productos."⁷⁶

El salario por unidad de obra es el que en el lenguaje de la Nueva Ley del Seguro Social se ha denominado salario variable en los términos de la fracción II del artículo 30 que señala: "...Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con los elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo, y".⁷⁷

·SALARIO MIXTO.- Este tipo de salario se origina de la combinación entre fijo y variable, ya que se dan múltiples casos en que los trabajadores perciben un salario fijo de cuantía previamente conocida, además retribuciones de naturaleza variable.

La fracción III del artículo 30 de la nueva Ley del Seguro Social dice:

⁷⁶ HERRERA GUTIÉRREZ, Alfonso. Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social. Gráficos Galeza. México. 1995. Págs. 119 y 120.

⁷⁷ *Ibidem*. Pág.108.

"En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Los inspectores del instituto, actuando de forma arbitraria, han pretendido calificar como salario mixto a los salarios variables de cuantía previamente desconocida, con un límite garantizado por la empresa, provocando con esto duplicidad en el pago de cuotas en relación con el salario efectivamente pagado.

La problemática del salario mínimo en el régimen de la Seguridad Social, gira principalmente alrededor del descuento de la cuota correspondiente al trabajador. A continuación se analizan someramente algunos de los aspectos de mayor interés.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo define al salario mínimo como la "cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos"⁷⁸

El artículo 35 de la Nueva Ley del Seguro Social dice: "Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones del artículo anterior, así como aquellas que por Ley deben de efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero."⁷⁹

De la lectura de estos preceptos, pudiera parecer a simple vista que el

⁷⁸ Ley Federal del Trabajo. Miguel Borrell Navarro. Sista. México. 1994. pág. 14

⁷⁹ Ley del Seguro Social. Op. Cit. Pág. 110.

concepto de salario mínimo del Código Laboral, no es el mismo que el del Seguro Social, dado que en el primero se encuentran contenidas todas aquellas ventajas económicas como son las prestaciones legales, en tanto que en el segundo concretamente se circunscribe a la cuota diaria percibida por el trabajador.

De igual forma se argumentó que si además de la cuota diaria del salario mínimo, se otorgaban las prestaciones en dinero contenidas en la Ley del Trabajo, se estaba por ese solo hecho en presencia de un salario superior al mínimo, al incrementarlo aquellas, y entonces es susceptible de que se descuenta la cuota obrera.

4.4. MODIFICACIONES AL SALARIO.

El salario puede sufrir modificaciones en su cuantía, en forma ascendente o descendente, sin que el segundo de los casos, como se ha pretendido en muchas ocasiones, una vulneración a sus normas protectoras.

Nuestra nueva legislación de Seguridad Social sólo obliga a manifestar los cambios de salario como lo establece el actual artículo 34 de la ley en mención que dice: "Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

I.- En los casos previstos en la fracción I del artículo 30 , el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo dentro de los cinco días hábiles;

II.- En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarían obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros quince

días naturales del mes siguiente, las modificaciones del salario promedio obtenido en el mes anterior y;

III.- En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que se cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el mes anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su otorgamiento.”⁸⁰

Como podemos observar, cada una de las fracciones de este precepto, corresponde a los tres tipos de salario que ya analizamos. Así el patrón que tenga trabajadores con salario fijo deberá de presentar los avisos de modificación dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles; para los salarios variables, la comunicación deberá hacerse dentro de los quince días naturales del mes siguiente y para los salarios mixtos, los plazos serán de cinco días hábiles si se modifican los elementos fijos del salario, si al concluir el mes hubo modificación de los elementos variables se tendrán quince días naturales del mes inmediato siguiente.

⁸⁰ Idem. Págs. 109 y 110.

4.4. LA INTEGRACIÓN AL SALARIO DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS CONTROVERSÍAS EN LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Aun cuando el problema de la integración del salario surgió realmente a raíz de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es innegable que ya durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se regulaba el concepto de salario y se cuestionaba sobre el contenido que debía de tener éste; por lo que el problema de la integración del salario no es nuevo, pues existió, el menos una teoría y como problema doctrinal, desde 1931; aún cuando en la práctica en aquellos días poca importancia hubiera tenido, pues eran pocos los contratos en los que se estipulaba como prestaciones contractuales el aguinaldo y la prima vacacional.

Además que la Ley federal del Trabajo de 1931 no establecía en forma general la obligación de pago de indemnizaciones utilizando, para efectuar cálculos, un salario integrado, a excepción del pago de indemnizaciones con motivo de la negación del patrón a someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así pues la problemática de conocer cuáles son los elementos que forman parte del salario es en cierta forma muy reciente en nuestro país y fácilmente ubicable a partir de la entrada en vigor de la ley en mención, es decir que antes de aparecer dicha ley nadie se cuestionó sobre este concepto.

4.4.1. CUOTA DIARIA.- Estos pagos significan que el cumplimiento de la obligación esencial del patrón de pagar como contraprestación por el trabajo recibido, sólo se conseguirá mediante la entrega de determinada suma de dinero con poder legal liberatorio incuestionable.

De acuerdo con la Ley Federal del trabajo el pago hecho en efectivo por cuota diaria, es la obligación principal del patrón y el resto de las prestaciones otorgadas, deben de considerarse como accesorias del principal y entregarse con tal carácter, pues el patrón no se libera del cumplimiento de la obligación principal de pago, cubriéndola exclusivamente con prestaciones en especie o accesorias; al respecto debe de señalar que de acuerdo con interpretación hecha por los Tribunales Federales solo la Ley Federal del Trabajo puede definir los elementos que integran el salario. Así se ha resuelto en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

"SALARIO ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN EL. CORRESPONDE A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEFINIRLOS.

No es la Ley del Seguro Social, sino la Ley Federal del Trabajo a la que corresponde definir lo que es el salario y sus elementos que lo integran, pues aun cuando ambas legislaciones emanan del Congreso de la Unión, fueron emitidas con distinto ámbito competencial, ya que la ley laboral fue dictada en el ejercicio de la facultad que el precepto 73 de la Constitución Política del país, en su fracción X. concede a dicho órgano legislativo, "para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución" regulando como materia privativa el contrato de trabajo, uno de los cuyos elementos primordiales es el salario, en cambio la Ley del Seguro Social, según la fracción XXIX, apartado A, del artículo 123 constitucional, "comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos", es decir, este último ordenamiento legal presupone la existencia del contrato de trabajo pero no regula no establece o define sus elementos integrantes, entre ellos el salario, pues todo esto corresponde a la legislación laboral, así es, sobre la base de la existencia del contrato

de trabajo, la Ley del Seguro Social desarrolla sus normas dentro de su competencia."⁸¹

En materia de Seguridad Social la Cuota Diaria es también el principal y fundamental elemento de Salario Base de Cotización y el que menos problemas prácticos presenta por su identificación.

El problema es serio y delicado porque, en términos del artículo 36 de la Nueva Ley del Seguro Social que dice: "Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo"; lo que ya es por sí gravoso para el patrón, por lo que cada elemento que se añada al Salario Mínimo aumentará progresivamente el por ciento de las cuotas del Seguro Social, resultando cada vez más gravoso para el patrón el pago de las mismas por ésta clase de trabajadores.

4.4.2. GRATIFICACIONES.- Por su etimología la palabra gratificación significa y ese es su sentido vulgar, no técnico, "demostración de agradecimiento", "de reconocimiento a alguien", otorgándole una recompensa pecuniaria por un servicio. Indudablemente alude a un acto no obligatorio sino espontáneo, sin embargo, cuando en el Derecho del Trabajo empleamos este término (gratificación) nos estamos refiriendo a un pago que el patrón hace a su obrero, como tal, es decir, en razón de los servicios subordinados que este le presta.

Es posible que este carácter espontáneo de otorgar la gratificación, efectivamente se haga en sus inicios como un agradecimiento al obrero, sin embargo, no debe de olvidarse que dicha prestación se esta otorgando por buenos servicios derivados de la relación de trabajo; si en

⁸¹ Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo XIV. Noviembre de 1992. Pág. 531

forma reiterada el patrón hace estos reconocimientos entregando al trabajador gratificaciones espontaneas y periódicas, es claro que las mismas estén generando un derecho a favor del trabajador que convertirá en obligatoria esa gratificación otorgada voluntariamente, sentido que ya lo ha resuelto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Si la gratificación se entrega muy esporádicamente y no por los servicios recibidos sino como un acto gracioso del patrón, la gratificación no integrará el salario en términos del artículo 84 de la Ley.

De acuerdo con los criterios sostenidos por nuestros Tribunales Federales, cuando se pacta que al trabajador se le deben de dar gratificaciones después de determinado tiempo de servicios en atención a su laboriosidad, no queda al arbitrio del patrón el cumplir o no con dicho pacto para hablarse de gratificaciones, pues ello desvirtuaría lo negociado.

En las relaciones de trabajo individuales o colectivas no basta que se denomine a una prestación "gratificación voluntaria", para que tenga ese carácter, pues todo compromiso implica una obligación y consecuentemente la llamada gratificación voluntaria forma parte del salario cuando se otorga por el trabajo. Lo anterior no significa que no puedan otorgarse gratificaciones voluntarias, solo que estas serán independientes de las que se pacten en el contrato, sin olvidar además que, si estas gratificaciones se otorgan en forma periódica por el patrón, debe de considerarse en base al artículo 17 de la Ley Laboral, que van a integrar al salario, pues debe de entenderse que se esta otorgando como pago de determinados servicios y dicho pago se esta haciendo al obrero por su trabajo.

Las Gratificaciones en materia del Seguro Social, señalada como el segundo de los elementos que integran el salario base de cotización, tiene su manifestación típica en el aguinaldo que se encuentra establecido

como una prestación obligatoria en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste ."⁸²

Al respecto la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo comenta que " El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que obligan a efectuar gastos extras, los que no puede hacer con su salario, porque este está destinado a cubrir necesidades diarias. El artículo 87 de la ley en cita recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario, por lo menos", a lo que se puede agregar que esto ya se había convenido así, aún cuando con diferentes cuantías, en algunos contratos colectivos o individuales de trabajo.

Pero en lo que respecta a la Seguridad Social, al establecer el aguinaldo como una obligación legal vino a terminar con el problema de considerarlo o no como elemento integrante del Salario Base de Cotización, pues se pretendió insistentemente, pero sin éxito, darle al aguinaldo el carácter de un acto de liberalidad del patrón y excluirlo por este motivo del Salario Base de Cotización.

⁸² Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág.

4.4.3. LAS PERCEPCIONES COMO INTEGRADORAS DEL SALARIO.

El Diccionario Enciclopédico Quillet señala que "Percepción" significa acción y efecto de percibir y este a su vez significa, percibir, cobrar, percibir el dinero. Lo anterior podría conducirnos a una confusión, pues tanto los salarios por cuota diaria, como las prestaciones en especie, se perciben, sin embargo considero que para la Ley Federal del Trabajo, "percepción" es toda aquella ventaja económica dada al trabajador en forma periódica pero que no forma parte de la llamada cuota diaria; ejemplos de lo señalado, podrían ser el subsidio de energía eléctrica, las cantidades que se entreguen al trabajador por concepto de ayuda para la compra de artículos de consumo, el subsidio de gas doméstico, ayuda para la renta de la casa e incluso las propinas y el aumento que deba hacerse al salario en términos del artículo 345 de la Ley para el caso de tener que cubrirse alguna indemnización, etc., que como ya vimos forman parte integrante del salario cuando se otorgan al trabajador por su trabajo.

Algunos tratadistas se refieren también como parte integrante de las percepciones lo que conocemos como viáticos.

En el sentido real de la palabra viático, es una prevención en especie o en dinero de lo necesario para el sustento del que hace un viaje. Importe que se abona a un empleado u obrero en compensación de los gastos en que el mismo ha incurrido por haber sido designado transitoriamente a trabajar fuera de su residencia habitual. Es un gasto que siendo realizado por quien presta un servicio para otro, queda a cargo de éste último, ya sea porque se adelanta su importe o porque lo restituya.

En principio tales gastos no tienen ninguna relación con la retribución que se cubre al trabajador por la labor que desempeña y su naturaleza es idéntica a la del valor de la ropa de trabajo, las herramientas y los medios de locomoción que las empresas proporcionan a menudo a sus

empleados y funcionarios; su índole de gasto resulta incompatible con el concepto económico de salario considerado como la contraprestación que se cubre al obrero por su labor subordinada.

Mario L. Deveali considera en su obra "Tratado del Derecho del Trabajo" que "...sucede, sin embargo que eso que en principio es un adelanto para gastos o un reintegro, puede resultar también una fuente de ganancia para el trabajador subordinado, cuando el gasto del que se hace cargo el empleador le permite satisfacer necesidades que, de otro modo, hubiera tenido que costear a sus propias expensas".⁸³

En México, este tipo de gastos, por sus propias características resultan incompatibles con el concepto económico que nuestra ley tiene de salario, incluso nuestras autoridades federales no les consideran como percepciones que se entreguen al obrero o empleado por su trabajo, sin embargo, "...cuando el trabajador recibe a título de viáticos una cantidad determinada y los gastos no están sujetos a comprobación, esa cantidad se entiende que sí forma parte del salario".

Todo lo anterior nos hace ver que el concepto viáticos resulta ambiguo en el ámbito de la relación laboral, pues según diversas circunstancias puede o no ser parte integrante del salario.

Las percepciones, juntamente con "cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios", constituyen elementos del Salario Base de Cotización que adolecen de vaguedad e imprecisión, por lo que, en esto, aparece la gran utilidad de la enumeración que hace en el mismo artículo 29 de la Nueva Ley del Seguro Social sobre los conceptos que quedan excluidos del salario base de cotización."⁸⁴

Por lo demás, la justificación o al menos la explicación del uso de tales términos aparecen en la Exposición de Motivos de la Ley Federal de

⁸³ DEVEALI, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo II. La Ley. Argentina 1964. Pág. 386.

Trabajo, en la parte relativa a su artículo 84 del que copia el artículo 29 de la Ley del Seguro Social .

El artículo 84 resuelve un problema que ha debatido la doctrina y la jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que lo integran. La definición que se adoptó en el proyecto reproduce la jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que comprende ejecutorias que se han dictado desde el año de 1934. Dicha jurisprudencia esta contenida en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del año de 1965, Quinta parte, Cuarta Sala, Tesis No. 151, Pág. 143: "De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador sino que además de la prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del obrero".

4.4.4. HABITACIÓN.- En el Derecho Civil se define a la habitación, como "la facultad conferida a una persona para ocupar en casa ajena las piezas necesarias para él y las personas de su familia" ⁸⁵

En materia laboral se da el disfrute de esta prestación, con casi todas las características establecidas por la doctrina para el derecho real de la habitación, derecho que es por naturaleza intransmisible, temporal y por esencia a título gratuito

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo decreta la obligación de toda empresa de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esta obligación deberán aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores como cuota correspondiente al Fondo Nacional de la Vivienda; con su aportación el patrón cumple con la

⁸⁴ DÁVALOS, José. Tratado del Derecho. Tomo I. Porrúa. 1985. Pág. 213.

obligación que instituye nuestra ley, sin embargo, en muchas empresas por su lejanía de las zonas urbanas o por así establecerlo el contrato colectivo de trabajo, se proporciona a los trabajadores; habitación a título gratuito, en cuyo caso se integrará al salario como prestación en especie; cuando la habitación se da a título oneroso, pierde la característica de prestación en especie, aún cuando es importante considerar que el cobro de una cantidad por el disfrute de la habitación, no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca de acuerdo con el artículo 151 de nuestro Código Laboral.

Nuestra Ley establece la obligación de proporcionar alojamiento, en actividades que por su propia naturaleza así lo requieren para un mejor desempeño de sus labores y como tales podemos mencionar a los trabajadores de los buques cuando estos se hacen a la mar; las tripulaciones aeronáuticas por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base; los trabajadores del autotransporte foráneo cuando se prolongue o retarde el viaje por causas no imputables al mismo; a los trabajadores del campo a quienes además se les proporcionará un terreno para la cría de animales de corral; a los deportistas profesionales cuando realicen su actividad fuera de su domicilio, sin embargo, en estos casos no debemos considerar que el alojamiento o habitación se da al trabajador por su trabajo, sino por una razón distinta, pues incluso el costo total del mismo es por cuenta del patrón; la habitación se da a los trabajadores domésticos, por la naturaleza misma del servicio, aún cuando en la actualidad, ya no es tan común. En fin esta prestación puede ser dada a cualquier trabajador y formar parte de su salario como una prestación.

El artículo 334 de nuestra ley, mismo que se encuentra dentro del capítulo XIII que reglamenta el contrato especial de los trabajadores domésticos, establece que los alimentos y habitación que se proporcionen

⁸⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio del Derecho Civil. Antigua Librería Robredo. 2ª. Edición. México. 1970. Pág. 133.

El artículo 334 de nuestra ley, mismo que se encuentra dentro del capítulo XIII que reglamenta el contrato especial de los trabajadores domésticos, establece que los alimentos y habitación que se proporcionen al trabajador doméstico, se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo; es decir 25% por la habitación y 25% por lo alimentos; es en realidad esta disposición, la única en la ley que da un costo equivalente al porcentaje señalado, a cada una de las prestaciones que se comentan, de donde los tribunales, le han hecho extensivo a todos los casos en que se concedan estas prestaciones.

Tomando en cuenta que la costumbre ha establecido el hábito de ingerir tres alimentos diarios, la prestación en especie de alimentación ha sido distribuida en la práctica de acuerdo con el número de alimentos que se proporcionan al trabajador, en un 8.33% por cada uno de estos.

La alimentación, y la habitación son otros dos elementos integrantes del Salario Base de Cotización, pero siempre y cuando constituyan prestaciones del patrón sin costo alguno para el trabajador, pues son conceptos excluidos "cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador" según se precisa en la fracción V del artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social.

Para que la alimentación y la habitación constituyan bases firmes y claras de la cotización, a diferencia de las comentadas "percepciones", el artículo 32 de la Nueva Ley del Seguro Social precisa que "Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento."⁸⁶

⁸⁶ Ley del Seguro Social. Op. Cit. Pág. 109.

Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a establecido la siguiente jurisprudencia. "SEGURO SOCIAL. PRESTACIÓN DE ALIMENTOS PARA EFECTOS DE COTIZACIÓN. LA REFORMA AL ARTÍCULO 32, FRACCIÓN V DE LA LEY RELATIVA QUE LA REGULA, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD TRIBUTARIA (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE VEINTE DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES.

La reforma que establece que la prestación de alimentos, para tener la utilidad onerosa para el patrón y, por ello, no integrarse al salario base de cotización del trabajador, debe de ser superior al veinte por ciento del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, no torna inconstitucional por violación al principio de legalidad tributaria, el artículo 32, fracción V de la Ley del Seguro Social, ya que no se actualiza la indeterminación de la base del tributo, al establecer el propio artículo, las reglas para su cálculo, através de parámetros objetivos, que deben de seguir aquellos contribuyentes que se adecuan para la hipótesis referida; por otra parte, estos elementos facilitan el calcular la integración del salario, dado que el patrón conoce a cuánto asciende la prestación que por concepto de alimentos proporciona a sus trabajadores y si la contraprestación es superior al parámetro indicado."⁸⁷

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

De esta manera se mejoró la norma contenida en el artículo 21 de la Ley del Seguro Social que no contempla más que el supuesto de los tres alimentos del cual se dice en la Exposición de Motivos de la Ley del Seguro Social original que "ante la necesidad de tener bases firmes para

⁸⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Pleno. Novena Época. Tomo III. Febrero de 1996. Pág. 171.

esta clasificación, se establece que en los casos en que el trabajador, además del salario en dinero, reciba habitación o alimentación, se estima aumentado su salario en un 25 % y si recibe habitación y también alimentación, se considerará aumentado en un 50% ..." ⁸⁸ en donde se puede apreciar el propósito de realizar el principio de la claridad en la bases de contribución.

El Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la afiliación de Patrones y Trabajadores contenía y contiene una disposición sobre el particular en su artículo 17, en donde se previene que "para determinar el salario diario del trabajador, se tendrán en cuenta las siguientes reglas: 2ª... Si además de salario en dinero el trabajador recibe habitación o tres alimentos al día, se estimará aumentado su salario en un 25% y en un 50% si recibe ambas prestaciones, la estimación del aumento será proporcional en el caso en que el trabajador reciba sólo uno de los dos alimentos al día..." Sin embargo la Jurisprudencia ya se había anticipado a la nueva disposición legal en una interpretación adecuada en el artículo 21 de la Ley del Seguro Social anterior.

"SEGURO SOCIAL. ALIMENTOS A LOS TRABAJADORES. INCREMENTAN AL SALARIO.- Si la Sala fiscal determinó que el alimento dado por la demandante a sus trabajadores legalmente sí incrementa su salario, para los efectos de cotización al Régimen Obligatorio del Seguro Social; en un 8.33%, que corresponde a una tercera parte del 25% cuando se dan los tres alimentos y; por lo mismo concluyó que al considerar aquella circunstancia en la resolución combatida, tal argumento resulta correcto si se tiene en cuenta que conforme a lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley del Seguro Social anterior a la vigente, el salario de un trabajador se estima aumentado en

⁸⁸ Ley del Seguro Social y sus Reformas. Miguel Huerta Maldonado Tercera Edición. IMSS. México. 1962. Pág.23.

un 25%, si además del salario en dinero el trabajador recibe alimentación y habitación; y si en el caso no existe controversia en cuanto que a la empresa proporciona a sus trabajadores un alimento al día, resulta incuestionable que, en los términos del artículo 21 de la Ley del Seguro Social anterior a la vigente, dicho alimento si incrementa el salario de aquellos trabajadores, para los efectos de la cotización al Régimen Obligatorio del Seguro Social".⁸⁹

4.5.5. PRIMAS

A efecto de examinarlo con la parte final del artículo 84de la Ley Federal del Trabajo, que la determina como integrantes del salario, "... prima es cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo..."⁹⁰

El gran diccionario de Sinónimos de Fernando Corripio equipara a la expresión "primas" con "gratificación", recompensa, sobresueldo, premio, estímulo, precio, indemnización, cantidad, suma, es decir, cualquier cantidad que se entregue al trabajador derivada de su trabajo"⁹¹, por lo que podemos concluir que con dicho término el legislador busca se integre al salario y forme parte del mismo para el efecto de pago de indemnización toda aquella prestación que se entregue al trabajador por los servicios prestados, siempre que esta se otorgue en forma ordinaria o periódica y constituya un ingreso que incremente lo que perciba el trabajador por cuota diaria, independientemente de la denominación que se le dé, y así podemos ver que existen una serie de prestaciones que por las particularidades que se aplican al otorgarse, a las mismas se les

⁸⁹ Semanario Judicial de la Federación Séptima Época . 6ª. Parte. Volumen 69.. 1974. Pág.. 64.

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág.13.

⁹¹ CORRIPIO, Fernando. Gran Diccionario de Sinónimos. Bruguera. España. 1960 Pág. 873.

puede considerar o no, prestaciones en especie, que forman parte del salario.

Las "primas" tienen un prototipo particular constante en la llamada prima vacacional, en forma a como el aguinaldo lo es de las gratificaciones, pues aquella prestación se encuentra prevista igualmente como obligatoria en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".⁹²

La prima vacacional como elemento integrante del Salario Base de Cotización esta confirmada en la siguiente ejecutoria.

"SEGURO SOCIAL. PRIMAS DE VACACIONES Y POR INGRESOS ADICIONALES EN LABORES ORDINARIAS. INCREMENTAN EL SALARIO.

La prima que se otorga con motivo del periodo de vacaciones, es una percepción habitual y sistemática, de la que disfruta el trabajador durante todo el tiempo que perdure su relación laboral, y tenga derecho a vacaciones, y tratándose de percepciones que se obtienen en forma permanente y de manera sistemática, si incrementan al salario para el efecto del pago de cuotas obrero-patronales. Los argumentos que se han hecho valer en relación con las primas de vacaciones a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, son también valederos para las primas que se denominan por antigüedad y que son entregadas a los trabajadores en semana mayor puesto que éstos son ingresos adicionales que se derivan del solo hecho del trabajo o labores ordinarias, y se ven incrementadas con el transcurso del tiempo, lo cual les da permanencia,

⁹² Idem. Pág 13.

elemento suficiente para considerar que tales primas forman parte del salario para efectos de cotización del Seguro Social".⁹³

En la ejecutoria anterior se trata otra clase de prima que es la de antigüedad, con la conclusión de que también es parte integrante del Salario Base de Cotización, mediante un paralelismo hecho con la prima vacacional en el caso concreto planteado en la ejecutoria; y es que el nombre de "prima" o de cualquier otro de los utilizados para designar a los elementos del salario base de cotización, ciertamente que son indicativos de que son realidad de analizar la naturaleza de la misma prestación, que es la que debe tomarse en cuenta para ver si es un elemento integrante del salario base de cotización o un concepto excluido del mismo.

4.5.6. LAS COMISIONES.

La comisión es de acuerdo con el artículo 83 de nuestro Código laboral, un tipo de salario que puede ser fijado por las partes. En el mismo el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las prestaciones que realiza por cuenta de la empresa para la que presta sus servicios.

Comúnmente el salario a comisión se establece como la retribución que recibe cierto trabajador por su servicio como agente de comercio, agente viajero, propagandista, o impulsor de ventas. Es lo que se llama pago de salario a comisión, que tiene sus antecedentes precisamente en la comisión mercantil que estatuye el Código de Comercio en el Capítulo I Título Tercero, de dicho ordenamiento.

Desde hace muchos años la Cuarta Sala de la H. Suprema Coste de Justicia de Nación, interpretó la ley en el sentido de que "las normas de derecho de trabajo alcanzan a proteger a los agentes de comercio que no

⁹³ Semanario Judicial de la Federación. 7ª. Época. 6ª. Parte. Volumen 82 1976. Pág. 84

tienen agencia establecida, ni son empresarios, ni cuentan con capital alguno. En otras palabras el agente de comercio es trabajador y se encuentra protegido por la Ley Federal del Trabajo si se da el elemento esencial de la relación de trabajo que es la subordinación a otra persona o una empresa..."⁹⁴

El artículo 286 de nuestra ley laboral señala que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287.- "Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas se observarán las normas siguientes:

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

II.- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que estos se hagan".⁹⁵

Una característica de este tipo de salario es que las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Las "Comisiones" en la Seguridad Social vienen a instituir la "cuota diaria" de los llamados comisionistas, término este que con propiedad corresponde al mandatario para actos concretos de comercio según el artículo 273 del Código de Comercio; son los trabajadores previstos en el artículo 285 de la Ley Federal del trabajo, al decir que "Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la

⁹⁴ Semanario Judicial de la Federación Cuarta Sala. 6ª. Época. 5ª Parte. Volumen CII. Diciembre de 1965. Pág. 25

empresas o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervenga en operaciones aisladas⁹⁵, con lo que se dan las notas características de esta clase de trabajadores especiales.

Sin embargo, las comisiones se pueden presentar juntamente con la cuota diaria del trabajador, incluso sin estar éste en algunas de las categorías previstas en el citado artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, las comisiones del trabajador pueden ser no solo por ventas, sino también en relación con la producción de la empresa, sin dejar de ser elementos integrantes del salario base de cotización por la falsa pretensión de que se trata de premios o liberalidades otorgadas al trabajador por parte del patrón.

4.5.7. LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.

Cuando se habla dentro de nuestro derecho del trabajo de prestaciones en especie, generalmente se está aludiendo a una forma de salario que se cubre a los trabajadores en artículos distintos a la moneda, aún cuando en momentos determinados se les trata de convertir en dinero para el efecto del pago de algunas indemnizaciones. Etimológicamente la voz salario deriva del latín "salarium" pago que recibían en sal en la antigua Roma, tanto los soldados como los servidores domésticos.

Las prestaciones salariales en especie en muchas ocasiones consisten o consistían en la entrega que realizaba el patrón a sus trabajadores de cosas o productos que el primeramente mencionado produce o vende, como pan, carne, muebles, radios, etc; o el suministro de alimentos o el

⁹⁵ Ley Federal del Trabajo .Op. Cit. Pág. 49.

⁹⁶ Ibidem.

uso de una casa habitación; este sistema de pago de origen especialmente inglés de donde se le llama Truck System se realizaba en muchas ocasiones como única forma de retribuir al trabajador por la prestación de un servicio, sobre todo en aquellos casos en que las labores se desempeñan en lugares o zonas muy apartadas o inhóspitas y en la mayoría de las ocasiones era más fácil para el empresario el transporte de alimentos o productos de primera necesidad con los cuales se realizaba generalmente el pago del salario al obrero.

En otras circunstancias se otorgan o se otorgaban dichas prestaciones en especie, como algo adicional al pago en moneda pactada con el prestador del servicio.

Este sistema de pago del salario mediante la entrega de prestaciones en especie pudo haber sido considerado el ideal, en aquellos casos que era difícil o peligroso el transporte de dinero, sin embargo el sistema de pagar el salario solo mediante la entrega de prestaciones en especie, no es ya muy aceptado por la doctrina actual, pues se considera que, el trabajador debe de recibir su salario en dinero en efectivo lo que le deja a salvo su libertad en la elección de sus consumos, además de que el pago de salario en numerario tiene una mayor estabilidad que las mercancías que sujetas a la ley de la oferta y la demanda, siempre están inmersas en un juego económico a la alta o la baja y comúnmente se dio el hecho de que el pago con mercancías dio lugar a que estas a veces, no fueran de la calidad aseverada. Ahora bien ha sido causa de polémica si todo lo que se le entrega al trabajador en metálico o en especie debe de considerarse salario o parte del salario. Al respecto vamos a analizar un ejemplo que nos va a llevar a conocer conclusiones diferentes.

En muchas ocasiones los patrones proveen de ropa a sus trabajadores, la que pasa a ser propiedad de estos, ello les autoriza para que puedan usarla fuera del servicio; en tal caso, se considera por algunos tratadistas

que si la ropa se entregó para ser usada exclusivamente durante sus labores, aunque pase a ser propiedad del trabajador, se considera que esta ropa no se esta entregando al obrero por su trabajo sino para su trabajo; en cuyo caso no se debe integrar al salario.

Contrario a lo antes afirmado el Dr. Mario L. Deveali sostiene que "cuando la ropa se entrega al empleado para ser usada exclusivamente en las labores pactadas, este uso también puede constituir una prestación salarial en especie, en cuanto libera en parte al trabajador de gastos de vestuario, que de otro modo debería hacer a sus propias expensas"⁹⁷ de acuerdo con el criterio anterior siempre una prestación en especie representa una ganancia para el trabajador, es decir, logran que este satisfaga parcial o totalmente en consumo que de existir, el trabajador solo hubiera podido procurarse a sus propias expensas, por lo que a dicha prestación debe de considerársele salario o parte del salario.

En realidad las legislaciones laborales, establecen un sistema de pago de salario, mixto, es decir, parte en numerario y parte en especie, pero procurando que el pago en metálico por cuota diaria integre la contraprestación esencial, como retribución a la prestación de un servicio personal subordinado.

En nuestra legislación laboral las prestaciones en especie se encuentran precisadas en el artículo 84 y aunque según el artículo 89 del mismo ordenamiento normativo, tal parece que solo es necesario determinarlas para integrar el salario para el pago de indemnizaciones, en la realidad, alcanzan costos elevadísimos en algunos contratos individuales o colectivos.

El artículo 84 de la ley hace una enunciación de las diversas prestaciones en especie que pueden otorgarse al trabajador, pero además redundante al señalar: "prestaciones en especie", lo que ha sido

⁹⁷ DEVEALI, Mario. Op. Cit. 385.

motivo de alguna crítica, que señala existe eficiencia legislativa; en el caso concreto considero que ese redundar del legislador no es erróneo, sino a propósito, pues las prestaciones en especie que en un momento dado pudieran existir, pueden ser innumerables, como se comprueba con los contratos colectivos de trabajo de las grandes empresas y de algunos organismos descentralizados en donde nos encontramos que los subsidios de energía eléctrica, la ayuda en el pago de artículos de consumo, el subsidio de gas doméstico, los bonos de cooperativa, las compensaciones por vida mas cara, por viaje, etc., forman parte del salario, pues nuestros Tribunales Federales consideran que constituyen prestaciones que se otorgan al trabajador por su trabajo.

El Doctor Juan B. Climent Beltran, afirma en comentario que hace en su Ley Federal del Trabajo, que la definición del artículo 84 le da al salario una nueva proyección y alcance, pues no se limita al salario establecido contractualmente "que puede inmovilizarse dentro de la estipulación formal, sino que atiende al salario real que emerge de la relación de trabajo, el salario se desdobra según señala el Doctor Climent Beltrán, en dos dimensiones, una que es el salario estricto, contraprestación por los servicios prestados, la otra que se refleja en la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala que es salario, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del trabajador".⁹⁸

En razón al principio antes establecido debemos entender que el salario se integra primordialmente y como contraprestación esencial de una suma de dinero en efectivo, además de todas aquellas ventajas económicas que se asientan en el contrato y que se entreguen al trabajador por la labor desempeñada.

⁹⁸ Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Climent Beltran Juan B 5ª. Edición. México. 1987. Pág. 149.

Haremos un somero análisis de las prestaciones en especie y demás tipos de salario que expresamente señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, comentando también en forma sucinta algunos aspectos doctrinarios de dichas prestaciones, pues el artículo 102 de nuestra Ley Laboral, estatuye 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".⁹⁹

Las "prestaciones en especie" como elementos integrantes del salario base de cotización no tienen la precisión requerida en la base gravable de cualquier contribución, por lo que se ha venido insistiendo, será necesario dilucidar la naturaleza que realmente tenga esta clase de prestaciones en el caso concreto en que se otorguen.

Como una medida útil para dar claridad a las bases de cotización en materia de Seguro Social, el mismo artículo 29 de la Nueva Ley del Seguro Social hace una enumeración de los conceptos que quedan excluidos del Salario Base de Cotización; en orden de incisos que se conserva en éste apartado, precedido por la parte de su encabezado en que se dice que, para el mencionado Salario Base de Cotización, "...no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza los siguientes conceptos

4.6. CONCEPTOS QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO DE ACUERDO CON LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

A) "LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO, TALES COMO HERRAMIENTAS, ROPA Y OTROS SIMILARES" . Son los primeros

⁹⁹ Ley Federal del Trabajo. Op Cit. Pág.15

conceptos excluidos del Salario Base de Cotización; con toda la razón por cuanto que no constituyen prestaciones que se entreguen a los trabajadores por sus servicios, pues son medios necesarios para la realización de su trabajo, no una compensación por el hecho de prestar sus servicios.

b) La justificación de este inciso radica en la finalidad de fomentar el ahorro entre los trabajadores, en virtud de que al no integrar el salario la aportación patronal no se considerará para el pago de cuotas, lo que alienta al patrón para dar dicha aportación y fuerza al trabajador a efectuar un ahorro. Además es evidente que el patrón prefiere pagar una cantidad de dinero a sus trabajadores a quienes si les aprovecha y no a la autoridad fiscal.

c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas", son otros dos conceptos excluidos del Salario Base de Cotización, quizá el primero con la idea de que se maneja el Derecho Fiscal, de no establecer una contribución sobre otra, es decir que la erogación que hace el patrón no es al trabajador sino al INFONAVIT, y el segundo con la de no afectar las utilidades del trabajador y las del propio patrón, ya que las participaciones de utilidades no tienen naturaleza jurídica de salario ni participa de su concepto, tiene una naturaleza especial que la distingue.

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las "despensas": cuando las primeras se proporcionan al trabajador sin costo para él, expresión mejor que la de gratuitamente porque no se trata de una liberalidad del patrón, entonces sí los elementos integrantes del Salario Base de Cotización; según se vio al tratar estos mismos; y las despensas no pueden ser considerados como salario por la prohibición de pagar éste con

mercancías, según la fracción X del apartado A del artículo 123 Constitucional. Por lo que no sería práctico valuar la habitación o alimentación para integrarla al salario si después el trabajador, mermando su patrimonio, debe de cubrir esas prestaciones.

Es necesario aclarar que esta fracción distingue perfectamente las aportaciones al INFONAVIT, por lo que sólo se comprenden en esta fracción las asignaciones de casas o pago o ayuda de renta para casa habitación.

e) Los premios por asistencia "quedan excluidos expresamente del Salario Base de Cotización; pero no así los premios por puntualidad que pudieren considerarse semejantes y consiguientemente excluidos por analogía, pues las excepciones son de aplicación estricta en general y particularmente en materia fiscal, por lo dispuesto en el artículo 5 del Código Fiscal de la Federación.

g) Los pagos por tiempo extraordinario, para tener una idea de lo que significa la cuestión de las horas extras, transcribiremos sus antecedentes históricos a la manera de Iñigo Laviada " Desde los inicios del Seguro Social Mexicano, el I.M.S.S. exigió a los patrones que acumulasen al salario, para los efectos de cotización, las cantidades pagadas por concepto de retribución por horas extras o jornada extraordinaria. Ante la oposición patronal, el Consejo Técnico dictó su acuerdo número 13004 de fecha 20 de agosto de 1952, por el cual aprobó un dictamen del Departamento Jurídico que pretendía resolver salomónicamente el problema, sin base legal alguna, con el sentido de incluir en el salario y cobrar cuotas respecto de la totalidad de las horas extras que no excediesen de nueve horas por semana (tres horas al día y tres veces por semana)".¹⁰⁰ Conforme a este dictamen y de acuerdo al Consejo

¹⁰⁰ LAVIADA, Iñigo. Teoría y Práctica del Seguro Social en México. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1973. Pág.122.

Técnico, no incluía en el salario ni se cobraban cuotas por las horas extras que no excediesen de nueve horas por semana. Esta solución salomónica e ilegal fue aplicada por el Instituto hasta el año de 1970. Contra su aplicación se interpusieron numerosas inconformidades, demandas de nulidad y amparo. El Tribunal Fiscal de la Federación y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sentaron la tesis de que la retribución por las horas extras y por las jornadas extraordinarias no formaba parte del salario conforme al texto de la Ley Federal del Trabajo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y por consiguiente no debía de tomarse en cuenta para el cálculo de la cotización en el Seguro Social. De manera que estos Tribunales confirmaron que las horas extras (excedentes o no de nueve por semana) no formaban parte del salario para efectos de cotización en el Seguro Social.

El artículo 27 de la Nueva ley del Seguro Social en la fracción IX, excluye del cálculo del Salario Base de Cotización "El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo". Y la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha reiterado en su ejecutoria.

"HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. SU PAGO NO QUEDA INCLUIDO EN EL SALARIO QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 82 Y 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR A PARTIR DEL 1º DE MAYO DE 1970.

De una interpretación sistemática de la legislación laboral, se llega a la conclusión contraria a la opinión de que de conformidad con los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo en vigor (concordantes con los artículos 84 y 86 de la anterior) se corrobora el criterio que ha sostenido el Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuanto a que los pagos efectuados por concepto de tiempo extraordinario laborado forman parte

del salario, en virtud a que los efectuados por concepto de tiempo extraordinario laborado forman parte de los preceptos antes indicados se formula tal afirmación, aún cuando en el artículo 82 se establece que el salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo y el artículo 84 se previene que el salario se integra, independientemente de los conceptos específicos que en el propio precepto se señalan, con cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; también es cierto que lo anterior en manera alguna implica que en tales dispositivos legales se conceptúen como parte integrante del salario los pagos hechos al trabajador por la prestación de tiempo extraordinario de servicios. Este criterio de interpretación, sustentado reiteradamente por la Segunda Sala, está actualmente corroborado con el contenido normativo del artículo 32, inciso f), de la nueva Ley del Seguro Social (Diario Oficial de la Federación de 12 de marzo de 1973), que expresamente preceptúa que no se tomarán en cuenta como parte integrante del salario para los efectos de la cotización al régimen de la seguridad social, los pagos hechos por concepto de tiempo extraordinario laborado."¹⁰¹

Gramaticalmente, el término "horas" significa la medida del tiempo en virtud de la cual se divide un día, que agregada del calificativo de extra o extraordinario, se considera como algo que escapa a lo normal, habitual u ordinario; idea que trasplantada a nuestra materia queda como el tiempo que un hombre trabaja sobre el legal o contractualmente autorizado. Por ello esta connotación jurídica, se encuentra íntimamente ligada a los conceptos de jornada de trabajo y salario.

La doctrina, la legislación y nuestra jurisprudencia, han establecido que la determinación de las horas extras no debe hacerse en relación a las que excedan del límite legal de la jornada de trabajo, sino que el

¹⁰¹ Semanario Judicial de la Federación. Segunda Sala. Séptima Época. Volumen 61. 3ª Parte. 994. Pág. 31.

tiempo extra será computado sobre el que exceda del horario fijado de una manera convencional por trabajadores y patrones; criterio que ha sostenido la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo a reiterado en su ejecutoria que a continuación se transcribe.

"HORAS EXTRAS, PAGO DE LAS.

El artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo, establece como base para el pago de las horas extras de trabajo, el ciento por ciento de salario designado para las horas de la jornada normal, y por tal debe de entenderse la que fija la Constitución, en su límite máximo de ocho horas, para la diurna, y de siete para la nocturna, y de las siete horas y media que señala para la mixta, la Ley Federal del Trabajo, o bien, la que con duración menor para cada una de ellas, hayan convenido las partes, ene el contrato individual o colectivo. (Artículo 123, fracciones I y II de la Constitución y 69, 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo). En consecuencia, no es exacto que únicamente la jornada máxima diurna sea la que la ley laboral, se refiere a la semana de cuarenta y ocho horas de trabajo, en él se alude exclusivamente a la jornada diurna que es la que suma cuarenta y ocho horas semanarias. En esta se virtud, si la jornada normal nocturna de los trabajadores que prestan los servicios a la empresa, es de siete horas, o sea, la máxima que permite la Constitución, cada hora extra laborada por dichos trabajadores, deberá de pagárseles a razón equivalente a un ciento por ciento más, del importe de cada hora de jornada normal nocturna, o sea el doble de la cantidad que resulte de dividir el salario diario, libremente estipulado, entre siete, que son las horas que comprende en el caso a estudio la jornada de trabajo nocturno, tal como con arreglo a derecho y en exacta aplicación de los textos antes citados, lo resolvió la autoridad responsable."¹⁰²

¹⁰² Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Época. Tomo CI 1949. Pág. 79.

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social anterior en su inciso f) excluye del cálculo del Salario Base de Cotización "Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios éste pactado en forma de tiempo fijo", disposición con la que se quiso terminar con el debatido problema, planteado y replanteado una y otra vez, sobre el carácter y retribución que se paga a los trabajadores por las horas extras de su trabajo, por lo que se desprende que este precepto era inconstitucional , pues prevé un pacto que esta viciado de nulidad, de acuerdo con la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Sin embargo, la disposición legal resulta insuficiente, porque de inmediato apareció el intento de considerar que las horas extras trabajadas sistemáticamente, lo que se hace con no poca frecuencia en las empresas, encuadraban en la salvedad de la norma jurídica, en razón de las condiciones reales de trabajo son las que configuraban el contrato de trabajo sobre cualquier formalidad de este.

CONCLUSIONES.

1.-El término "salario" específicamente en México, es un problema demasiado complejo; de acuerdo a las circunstancias en que el país atraviesa actualmente en todos sus ámbitos; por lo que es preciso ajustar el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo a las necesidades actuales de todo trabajador, dado que no solamente el salario ha de ser una pobre retribución por la prestación de un servicio sino debe de cubrir realmente aquellas situaciones necesarias que ayuden a todo empleado sea obrero o profesionista y más aún al de sus familias que dependen de ello.

2.-Considero que en México y en otros países el hablar de salario y sueldo significa lo mismo, es decir retribuir a todo trabajador por su servicio, en cualquiera de sus diversas formas que analizamos en el presente trabajo, pero en lo que también debemos estar de acuerdo es que tanto el salario como el sueldo cumplen con el mismo objeto primordial que es el de asistir económicamente el aspecto alimenticio de todo trabajador y por supuesto el su familia .

3.-Creemos que el problema del salario es desde siempre, pues al analizar toda la historia de México desde sus inicios hasta la actualidad . observamos que no hay un gran avance por lo que hace al salario reductible a todo trabajador mexicano, toda vez que la Ley Federal del Trabajo que fue el mayor avance del siglo pasado, hasta a la fecha no hay

cambios verdaderos que beneficien a los mexicanos en su economía actual.

4.-Por lo que concierne a la aparición de la Ley del Seguro Social, también debe de haber un cambio en la misma, ya que el salario en materia de Seguridad Social existe una misma problemática que en materia de trabajo, pues consideran el salario como un beneficio al trabajador, pero ambas disciplinas se encuentran en diferentes dimensiones dado que cada una de ellas tienen sus métodos propios, sin dejar de tomar en cuenta que la dos pertenecen a la rama del Derecho Social.

5.- Estoy en total desacuerdo con las Reformas que tuvo la Ley del Seguro Social, en diciembre de 1995, pues con mucho se establecen nuevas disposiciones que supuestamente son para mejorar los beneficios de todo trabajador asegurado, pero realmente no hay beneficio alguno sino al contrario hay decremento como siempre para el empleado.

6.-Si en la mayoría de las empresas o centros de trabajo se obliga implícitamente a todo trabajador a quedarse horas extras, no obstante que cumple con su jornada de trabajo, como es posible que en la Nueva Ley de Seguro Social no se tomen en cuenta estas horas para cotizar, es decir en vez de avanzar para beneficiar a los trabajadores se agudiza el problema.

7.- Las prestaciones salariales en especie realmente no forman parte integrante del salario en algunas empresas como lo son restaurantes se les obliga a los trabajadores a comprar la ropa o uniforme que se requiere para desempeñar sus servicios, por que sino de otra forma no pueden realizar sus labores y ahí en la misma empresa les venden estos uniformes lo cual merma en gran medida el salario del trabajador.

8.-La razón cuestionable que siempre ha prevalecido respecto de la integración del salario ha sido desde la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dado que no tenía importancia el salario propiamente dicho y por supuesto menos aún su integración, por lo que realmente esta problemática es reciente en México y prácticamente si hay lagunas dentro de la Ley Laboral, más existen en la integración del salario en la Nueva Ley del Seguro Social.

BIBLIOGRAFÍA.

ALCOCER, Mariano. Historia Económica de México. América. México. 1952.

ALFONSO GUZMAN, Rafael. Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Tomo I. Universidad Central de Venezuela . Venezuela. 1967.

ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Tomo II. José María Bosh. España. 1960.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial. SISTA 3º. De. México. 1992. Pág. 101.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA. 1994.

BRAVO UGARTE, José. Historia de México (La Nueva España). Tomo II. Editorial Jus. México. 1943.

BREÑA GARDUÑO, Francisco. Nueva Ley y Reglamentos del Seguro Social. Editorial Jus. México. 1943.

BREÑA GARDUÑO, Francisco y Cavazos Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tomo I. México. 1973.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Tratado del Derecho Laboral. Tomo I. Heliasta. Argentina. 1987.

CASTAÑEDA BEREZWOOSWKY, Jorge A. Impuestos Federales sobre Salarios. Pac. México. 1985.

CASTORENA J., de Jesús. Manual del Derecho Obrero. Edición del Autor. México. 1970.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial Jus. México. 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones del Derecho Laboral. Trillas. México. 1994.

COSIO VILLEGAS, Daniel. Historia Moderna de México. Hermes. 1970. México. 1970.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias. Quinta Edición. Esfinge. 1979.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1985.

DEVEALI, Mario L. Donaciones, gratificaciones e Indemnizaciones en el Contrato de Trabajo. Tomo I. Argentina. 1953.

DEVEALI, Mario L. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Argentina. 1946.

DE FERRARI, Francisco. Lecciones del Derecho del Trabajo. Tomo II. Universidad de la República de Montevideo. Uruguay. 1962.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Palma. Argentina 1972.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1960

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1985.

GOMEZ DE CERVANTES, Gónzalo. La Vida Económica y Social de la Nueva España al finalizar el siglo XVI. Biblioteca Histórica Mexicana de Obras Inéditas. México. 1944.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Tomo I. Gráficos Galeza. México. 1961.

HERRERA GUTIERREZ, Alonso. Seguro Social Mexicano. Tesis Jurídicas. Gráficos Galeza. México. México. 1961.

HERRERA GUTIERREZ, Alonso. Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social. Gráficos Galeza. México. 1955.

HERRERA GUTIERREZ, Alonso. La Seguridad Social. Gráficos Galeza. México. 1963.

HUMBOLT BARON, Alejandro de. Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España. Compañía General de Ediciones. España. 1953.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado del Derecho del Trabajo. Palma Argentina. 1981.

LAVIADA IÑIGO. Teoría y Práctica del Seguro Social en México. Impresora Saltillo. México. 1968.

LOPEZ JUSTO. El Salario libro VI del Trabajo del Derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali. Tomo II. La ley editorial e impresora Saltillo. México. 1964.

MENDIETA Y NUÑEZ. El Derecho Precolonial en México. Porrúa. México. 1937.

MORENO PADILLA, Javier. Régimen Fiscal de la Seguridad Social y Sar. Themis. México. 1994.

POBLETE TRONCOSO. Evolución del Derecho Social en América. Chile. Universidad de Chile. Chile. 1973.

ROBLES, Gonzalo. México Cincuenta Años de Revolución. Fondo de Cultura Económica. México. 1960.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio del Derecho Civil. Antigua Librería Robredo. Segunda Edición. México. 1970.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México. 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Unión Gráfica. México. 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho de los Seguros Sociales. Unión Gráfica. México. 1977.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial McGraw-Hill. Quinta Edición. 1997. México.

Ley Federal del Trabajo 1931. Muñoz Luis. Biblioteca Bolsillo Lex. México. 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Talleres Gráficos de la Nación. México.1970.

Ley Federal del Trabajo . Miguel Borrell Navarro.Sista.México.1994.

Ley del Seguro Social de 1943. Policromía. México.1965.

Ley del Seguro Social de1973 .Talleres Offset Larios. México.1975.

Nueva Ley del Seguro Social de 1997. Norahenid Amezcua Ornelas. Sicco. México.1997.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

CORRIPIO, Fernando. Gran Diccionario de Sinónimos. Bruguera. España. 1960.

CAZARES GARCIA, Gustavo. Diccionario Jurídico de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas Sene E. Varios. Número 62. UNAM. México.1994.

JURISPRUDENCIA.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito: Tomo CI Epoca Tercera. 19377. Pág. 517.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito: Tomo V. Epoca Quinta. 1949. pág. 322.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Epoca: III Segunda Parte-2.pág.764.

Semanario Judicial de la Federación. y su Gaceta. Pleno. Noveno Época Tomo II. Septiembre de 1995. pág. 75.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo XIV Noviembre. 1992. pág. 531

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Pleno. Novena Época. Tomo III. Febrero de 1996. pág. 171

Semanario Judicial de la Federación. 7ª. Época. 6ª. Parte. Volumen 69. 1974. pág. 64.

Semanario Judicial de la Federación. 7ª. Época. 6ª. Parte Volumen 82. Pág. 84.

Semanario Judicial de la Federación Cuarta Sala. 6ª. Época. 5ª. Parte. Volumen CII Diciembre de 1965. Pág. 25.

Semanario Judicial de la Federación. Segunda Sala. Séptima Época Volumen 61.3ª. Parte. 1994. pág. 31.

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Época. Tomo CI. 1949. Pág. 79.

OTRAS FUENTES

PERPIÑA RODRIGUEZ, Antonio. "La Noción del Salario con los Seguros Sociales". Revista Española de Seguridad Social. Año 1. Número 1-2. Madrid. 1947.

PERPIÑA RODRIGUEZ, Antonio. "La Normalidad del Salario". Revista Española de Seguridad Social. Año II, número 1. Madrid. 1948.

PERPIÑA RODRIGUEZ, Antonio. "La Noción del Salario". Año II, número 1. Revista Española de Seguridad Social. Madrid. 1948.

SAMPAY, Arturo E. "La Retribución del Trabajo Salariado no Prestado. Naturaleza Jurídica y Constitucionalidad" en Revista del Derecho del Trabajo. Tomo VI. Argentina. 1946.

*Ver
Perpina*