



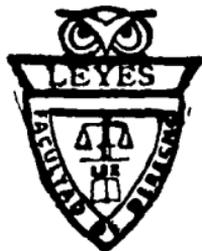
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"SALARIOS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL  
ESTADO EN JORNADA ESPECIAL".

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**DARCEDALIA JAIMES RENTERIA**

DIRIGIDA POR: LIC. SOCORRO UGALDE RAMIREZ



MEXICO, D. F.

2002



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.

## **AGRADECIMIENTOS**

**DEDICO CON AMOR EL PRESENTE**

**TRABAJO A MIS PADRES**

**Ma. Gertrudis Rentería Hernández Y Jesús  
Jaimes Maldonado, por la vida y ejemplo de  
superación.**

**A MIS HERMANOS**

**Que me brindaron el apoyo**

**A MIS SOBRINOS**

**Como fuente de inspiración**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO.  
A México por la bella oportunidad.**

**A MIS MAESTROS  
Agradezco por todo el conocimiento**

# INDICE

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### GENERALIDADES

|       |                                   |    |
|-------|-----------------------------------|----|
| 1.1   | Relación de Trabajo.              | 1  |
| 1.2   | Sujetos de la Relación de Trabajo | 5  |
| 1.2.2 | Patrón                            | 8  |
| 1.3   | Trabajador Burócrata              | 11 |
| 1.4   | El Estado como Patrón             | 14 |
| 1.5   | Salario                           | 16 |
| 1.5.1 | Salario Justo                     | 19 |
| 1.6   | Jornada de Trabajo                | 21 |

### CAPITULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES DEL SALARIO PROFESIONAL

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 2.1 | Antecedentes del Derecho del Trabajo Burocrático          | 28 |
| 2.2 | El Estatuto Jurídico de 1938                              | 37 |
| 2.3 | La Reforma de 1941  | 42 |
| 2.4 | El Apartado B del Artículo 123                            | 44 |
| 2.5 | La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado | 47 |

## CAPITULO TERCERO

### SUJETOS PROTEGIDOS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

|     |                                   |    |
|-----|-----------------------------------|----|
| 3.1 | Filosofía del Trabajo Burocrático | 50 |
| 3.2 | Normas Protectoras del Salario    | 52 |
| 3.3 | Atributos del Salario             | 67 |

## CAPITULO CUARTO

### PROCEDIMIENTOS DE FIJACIÓN DE LOS SALARIOS Y SU RELACION CONTRACTUAL

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 4.1 | Fijación del Salario                          | 75  |
| 4.2 | Zonas Económicas                              | 85  |
| 4.3 | Presupuesto de Nivelación del Salario         | 92  |
| 4.4 | El Nombramiento en la fijación del Salario    | 95  |
| 4.5 | Jornada de Trabajo en la Fijación del Salario | 99  |
| 4.6 | Salario Profesional                           | 104 |
|     | Conclusiones.                                 | 112 |
|     | Bibliografía                                  | 114 |

## INTRODUCCIÓN

El estudio del salario de gran trascendencia universal, como elemento esencial de la relación de trabajo, surge de la inquietud de la importancia económica, social y cultural que representa para aquellas personas o servidores públicos que prestan a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario a instituciones gubernamentales de la administración pública.

A efecto de determinar el análisis, se hizo una breve mención de hechos históricos de destacados autores y tratadistas del Derecho del Trabajo y de la creación del Derecho Burocrático, y en el marco jurídico a la Constitución Política y leyes secundarias que regulan nuestra materia, con la finalidad de salvaguardar los derechos e integridad y respeto del trabajador, y de nuestros propósitos de justicia y libertad de las personas y burocracia que vive de su trabajo.

Lo anterior, se encuentra contenido en cuatro capítulos, en el primero de los indicados se contemplan los conceptos generales de las figuras jurídicas del Derecho del Trabajo que tienen íntima relación con el salario, en el segundo se presenta el marco histórico, la fuente de donde emana el Derecho Burocrático, el tercero versa sobre el marco jurídico del salario, desde el inicio del siglo XX, en la Constitución de 1917, no previó la regulación de las relaciones de trabajo del Estado. es hasta el 12 de abril de 1934 siendo Presidente Substituto el General Abelardo L. Rodríguez dictó un acuerdo y Funcionamiento del Servicio Social, los avances continuaron para establecer

las normas, el Estatuto del 5 de diciembre de 1938, que fue promulgado por el Poder Ejecutivo el General Lázaro Cárdenas del Río que otorga el reconocimiento de los derechos laborales y así se concluye con la elaboración de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, por el Decreto Presidencial del Licenciado Adolfo López Mateos publicado el 28 de diciembre de 1963, y el cuarto capítulo sobre el tema de la fijación del salario.

# CAPÍTULO PRIMERO

## GENERALIDADES

### 1.1 RELACION DE TRABAJO

En el Derecho del trabajo es imprescindible, para comenzar, tratar la "Relación de Trabajo" la cual surge en el momento en que se inicia a prestar el servicio. Así, en primer término tenemos la presencia de un trabajador y un patrono, y en segundo la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra.

Para Rosalío Bailón "la relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como subordinado a cambio del pago de un salario".<sup>1</sup>

La relación es el nexo primario en toda actividad laboral, generando únicamente la voluntad de la parte patrón gobierno, y no de ambas, y que origina el pago de un salario.

La relación de trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona física o jurídica, con exclusión o no de un contrato de trabajo, y unidos a los elementos sociológicos rectores de la disciplina que regula la materia, engendra derechos y obligaciones

---

<sup>1</sup> BAILON VALDOVINOS. Rosalío. Legislación Laboral. Quinta edición, Limusa, México, 1992. p.39

recíprocos, y de carácter personal porque eleva un primer plano el factor humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de trabajo mercancía.

Para algunos autores la relación de trabajo radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo, y para otros, consiste en las consecuencias jurídicas de ese comportamiento.

Mario de la Cueva describe a la relación del trabajo como "la situación jurídica", objetiva que se crea entre un trabajador y patrono por la prestación de un trabajo subordinado."<sup>2</sup>

La descripción de la relación de trabajo de la situación objetiva también la encontramos en el artículo 20 de la Legislación Laboral que nos expresa que "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Por otra parte De la Cueva menciona "que el acto generador de la relación no puede ser considerada contractual a pesar de que la ley la acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo".<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Decimasesta edición, Porrúa, México. 1999. P. 187.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 189.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, por decirlo así, sin los cuales no pueden existir. Tomando en cuenta lo establecido en la Ley encontramos las siguientes:

1. Subjetivos: Trabajador y Patrón.
2. Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario

En el primero se desprende la presencia del trabajador y el patrón, en el segundo se encuentra el trabajo y los últimos dos son accidentes de los anteriores.<sup>4</sup>

Consideramos que es importante hacer notar que para efectos de la Ley, la relación y el contrato de trabajo producen los mismos efectos.

La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas compuestas por el Estado, que forman unidades "Estas relaciones de trabajo burocrático se asemejan bastante a las laborales en el hecho objetivo de la incorporación de los trabajadores públicos que nacen de la prestación de servicios a través del nombramiento entre éstos y el Gobierno Federal que se rigen por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 Constitucional."<sup>5</sup> Una de las partes, el trabajador solo tiene la

---

<sup>4</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición actualizada. Porrúa, México. 1999. P. 106

<sup>5</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Sista, México. 1994. P. 385

facultad de prestar su adhesión, después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los resultados de la institución se producen de manera automática.

No obstante lo anterior, la relación de trabajo en el ámbito burocrático deberá observar el que se requiera la manifestación de voluntad, el consentimiento para que las personas adquieran derechos y obligaciones

Nuestra Ley Vigente de los trabajadores al servicio del Estado dispone en el artículo dos lo siguiente: "La relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación.

Respecto de la forma y característica del nombramiento expresa la Ley en el artículo 12, que "los trabajadores prestarán sus servicios en virtud del nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderla o por estar incluido en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo." Por otra parte, dice que es un acto del estado, sui generis que crea la relación de empleo que asigna un cargo público típico dentro de la relación laboral.

Consideramos que para la existencia de la relación laboral es un factor necesario, el consentimiento o aceptación para la realización del

servicio, esto basándonos en el artículo quinto de la Constitución que dispone "... nadie puede ser obligado a realizar un trabajo ...".

El trabajador al desempeñar el servicio ordenado por el patrón en el lugar de la actividad laboral; debe recibir una suma de dinero, la cual debe ser suficiente para satisfacer sus necesidades primordiales como son: la de los alimentos, la de habitación, la de vestido, la de educación, etc.

Para la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, aparte de la prestación del servicio debe haber un nombramiento expedido a favor del servidor o figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales.

En los Estados y Municipios, es facultad de las legislaturas estatales normar las relaciones entre éstos y sus trabajadores y en algunas entidades federativas se utiliza la Ley del Servicio Civil del Estado, que es una transcripción textual del Apartado B de artículo 123 Constitucional.<sup>6</sup>

## 1.2 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Atendiendo a lo expresado en el inciso anterior ahora señalaremos en forma concreta a los personajes que intervienen en ella. Tal relación se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador

<sup>6</sup> Cfr. RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México. 1988. P. 31

es física, en tanto la del patrón puede ser física o moral, como veremos más adelante, por lo que en ocasiones se requiere de directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de conductores en la empresa, los cuales serán considerados representantes del patrón y en tal concepto se responsabilizan en sus relaciones con los trabajadores.

### 1.2.1 TRABAJADOR

Al referirnos a uno de los sujetos esenciales en el Derecho del Trabajo, partiremos del vocablo genérico de "Trabajador", que es una de las partes que integran la relación de trabajo, o uno de los elementos que celebran un contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo la define en el artículo 8 como "... la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado."

Francisco de Ferrari denomina trabajador "a la persona que presta servicios en estado de subordinación."<sup>7</sup>

Podemos decir que la expresión de trabajador, equivale a la persona física que presta un servicio personal a otra, mediante una retribución.

---

<sup>7</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V. II, Segunda edición, Depalma, Argentina, 1977. P.162

Otros supuestos mencionan "trabajador es el que trabaja"; cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. El concepto de trabajador se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales.<sup>8</sup>

El trabajador como sujeto de derecho puede ser cada día más que la persona física, y que no es posible que las personas jurídicas o morales colectivas puedan prestar un servicio y aún más beneficiarse de una legislación dictada para atender la necesidad que tienen las personas de gozar de vacaciones, disfrutar de jornadas limitadas o disponer de regímenes especiales de protección contra los daños corporales.

Para la legislación vigente burocrática el artículo tercero señala "... trabajador es toda persona que presta un servicio físico intelectual o de ambos géneros." Podemos mencionar que de los conceptos anteriores éste es denigrante, absurdo y atenta contra la dignidad del trabajador, porque toda actividad requiere de ambos elementos, de lo intelectual y material, sin embargo, la ley señala que "... Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica prerrequerida por cada profesión u oficio", dividiendo una vez más tales actividades.

---

<sup>8</sup> Cfr. *Ibidem*, P. 163

Para comprender los elementos que se desglosan del concepto de trabajador, Cavazos Flores señala que "los elementos son: que el trabajador presta su servicio personalmente y que sea subordinado."<sup>9</sup>

El criterio formal del trabajador es la persona que presta un servicio en virtud de un contrato de trabajo. Opinamos que este concepto es más comprensible y sencillo. Además, agregando que la actividad que desarrolla en esas condiciones deba ser continua y estable, teniendo un sentido profesional sin responder a una circunstancia fortuita.<sup>10</sup>

## 1.2.2 PATRÓN

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, el otro sujeto que ocupa nuestra atención es el patrón, concibiéndolo como elemento indispensable en la vida jurídica del trabajo.

"Etimológicamente la palabra patrón viene del francés patrón, éste de latín pater-onus al igual que el castellano patrono, la palabra latina es un derivado pater-tris "padre", y era al hombre de relación, o sea que no tenía significado en sí, sino en relación con familus, clientes, etc, según la época."<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Edición Octava Trillas, México, 1999. p. 78

<sup>10</sup> Cfr. Idem. P. 78

<sup>11</sup> COUTURE, Eduardo. Vocabulario Manual Jurídico. Quinta reimpresión, Depalma, Argentina, 1993. P.448

Para algunos, en los primeros tiempos expresaban la posición del pater familias, frente aquellos miembros de la familia tomado en el sentido mas lato, que no eran sus hijos: los hermanos, hijos lógicos, sirvientes y otras personas que vivían bajo el mismo techo. Asimismo significaba cargo o carga del padre, era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra.

Posteriormente, consistía en la posición del romano frente a los libertos que habían sido sus esclavos. Al crecer la sociedad romana, la familia dejó de ser la base de la estructura social. Así, se llamaba patronus al ciudadano influyente que protegía a los más pobres, los clientes: con este sentido puso a los romanos donde en la Edad Media se utilizaba la denominación de protector.

El diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas nos indica: "de patrono y de éste a su vez del latín patronus. Es una persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores."<sup>12</sup>

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, mencionándose entre otros, la de acreedor del trabajo, empleador, patrón, patrono principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., que con frecuencia se usa en el medio internacional y en la legislación nacional<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano. Serie C Varios No.30, Porrúa, México, 1999. p. 2363.

<sup>13</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1998. P.500

En confrontación con la figura del trabajador el patrón representa otro de los sujetos básicos de la relación jurídica de empleo; su presencia como persona física es frecuente, en la empresa, donde se le encuentra supervisando los servicios de los trabajadores, comparte con ellos las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución física individual en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

También se le concibe tradicionalmente como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que depende en relación subordinada los trabajadores de la misma; la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante, el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que el concepto de subordinación y no alude el compromiso de remunerar el trabajo.

Briceno Ruíz manifiesta al respecto patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o varios trabajadores. Al referirnos al patrón constituye un concepto legislativo aún cuando la exposición pueda tener otras implicaciones, lo que interesa es su doble condición de acreedor y deudor en la relación.<sup>14</sup>

En la legislación Federal del Trabajo burocrática no existe el vocablo "patrón" por lo que acudimos a las disposiciones legales supletorias, en su caso a la Ley Federal del Trabajo que considera de manera simple y razonable en el artículo 10 que "Patrón es la persona

<sup>14</sup> BRICENO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual de Trabajo*. Harla, México, 1985. P. 154.

física o material que utiliza los servicios personales de uno o varios trabajadores”.

La doctrina distingue entre los patrones del sector privado y aquéllos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron abstraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las relaciones entre el Estado con el personal a su servicio. Además en el aspecto teórico se considera la persona física o Jurídica de naturaleza pública o privada.

### 1.3 TRABAJADOR BURÓCRATA

A la apreciación que hicimos del trabajador de manera general, corresponde mencionar el régimen laboral de los trabajadores al Servicio del Estado en forma específica, en el ámbito de sus normas y reglamentos de trabajo. No se concibe hoy ningún Estado sin burocracia, ni existe país alguno en que no se censure. Esa necesidad y esa protesta llevan a una consideración especial de la palabra y el precepto de esta institución así como de sus insolubles problemas en apariencia.

La etimología y concepto del vocablo burocracia proviene inequívocamente del francés “bureaucratie” que parece haber sido utilizado por primera vez en 1745, por Vincent de Gournay, economista fisiócrata a quien también se atribuye, aunque con menos certeza, la difundida expresión de Laissez Faire, y Laissez Passer.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. p. 552.

La etimología de la voz es por demás transparente, procede de francés "Bureau" oficina y del Helenismo "cratos" poder, de ahí que la noción más generalizada equipare la burocracia con la alusiva influencia de los funcionarios en la Administración Pública; con ánimo hostil la palabra se emplea por exceso número de empleados públicos.

En este último aspecto, es una enumeración indicativo, cabe catalogar de tareas burocráticas los de correspondencia, contabilidad, estadística y tramitación oficiales, particulares y toda la ordenación de datos y antecedentes así como su archivo en el acceso a su consulta.

Tales funciones en el inicio no percibían remuneración alguna y estaban obligados a rendir cuentas detalladas al terminar su gestión. Surge un abismo frente a la profesionalidad moderna del burócrata. La apetencia natural de poder en el hombre y de la celebridad pública entre los griegos explican que hubiera siempre candidatos dispuestos a aceptar puestos que en verdad eran cargas.

Las relaciones laborales que nacen de la prestación de servicios entre los servidores públicos a los que también se les denomina burócratas y el Gobierno Federal que comprende a los tres Poderes de la Unión, así como a los trabajadores del Departamento del Distrito Federal, y diversos organismo descentralizados se rigen por lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 de la constitución y tienen su propia Ley y Tribunales propios, como también estos "trabajadores", traducida en un esfera de derechos y obligaciones de tipo laboral.

Para tratar de destacar las diferencias del trabajo que se presta en el sector estatal de los trabajadores en general, "es cierto que la relación jurídica que une a los que laboran con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los empleados del Estado, puesto que aquellos trabajan para empresas con fines de lucro mientras que éstos realizan actividades para instituciones de interés público pero también es cierto que en todo trabajo y trabajador sin ninguna contraprisa o distinción la igualdad y la dignidad es el ejercicio de todos sus deberes y responsabilidad".<sup>16</sup>

La relación jurídica no procede entre el Estado y el burócrata, porque lo que origina el nombramiento es el contrato colectivo.

El criterio que se maneja para denominar al trabajador al servicio estatal, establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, requiere como condición específica que le haya expedido nombramiento o que figura en lista de raya de trabajadores temporales, por tanto, no puedan darse el caso de que se presuma la existencia de la relación jurídica de trabajo entre el titular de una dependencia y un particular por el solo hecho de la prestación de un servicio.

Por otra parte se trata de una forma especial que consiste en el propio nombramiento que es un documento emitido por funcionarios debidamente autorizado para ello, siempre dentro

---

<sup>16</sup> DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1999. p.428

de las modalidades previstas por la Ley Orgánica y por el presupuesto de la dependencia de que se trata.

En relación a esta división de trabajadores observamos que debe existir un solo apartado en el artículo 123 constitucional que reglamente las condiciones de trabajo para que el trato sea igual y su dignidad sea respetada, como lo indica uno de los principios generales del derecho.

#### 1.4 EL ESTADO COMO PATRON

Con una clara evidencia se enfocó al trabajador burócrata como sujeto de la relación de trabajo en una esfera de derechos y deberes, asimismo reflexionaremos de manera particular, el Estado como patrón.

Primeramente para su estudio definiremos que el "Estado se caracteriza como una organización jurídica protectora de una comunidad humana tendiente a concretar el modo sistemático y efectivo de la ordenación de la vida social y dentro del ámbito territorial determinados por factores históricos."<sup>17</sup> Carré de Malberg indica "Estado es la comunidad de hombres sobre un territorio propio y organizado y en una potestad superior de la coacción y coerción."<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Cit. Por ARNAIZ AMIGO, Aurora. Soberanía y Potestad. Segunda edición, Porrúa, México, 1981. p.125.

<sup>18</sup> Cfr. *Ibidem*. P. 126.

El Estado como patrón se considera una persona moral, jurídica de Derecho Público cuando se afirma que patrono puede ser cualquier persona, natural o jurídica, se da margen para concluir que éste puede ser patrono de las personas que tengan a su servicio, en los casos de que se trate nación, las entidades federativas y municipios.

El Estado Mexicano es patrón "cuando emplea el servicio de trabajadores en actividad económica de carácter empresarial o para la realización de sus propios fines políticos".<sup>19</sup> En primer término su relación se rige por leyes de trabajo, en tanto que en el segundo por la Legislación burocrática. De aquí se menciona nuevas características típicas del Estado Moderno.

Los patronos son los siguientes:

1. El Poder Ejecutivo Federal, a través del Presidente de la República y sus secretarías, son los jefes de las Unidades Burocráticas.
2. Las Cámaras de Diputados y de Senadores.
3. La Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y Jueces del Distrito.

---

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México. 1982. p.p. 536 y 537

## 1.5 SALARIO.

El salario, tema de gran interés universal en las relaciones laborales, siempre será una forma especial de atención en el quehacer del Derecho del Trabajo, de las autoridades patrimoniales y gubernamentales que deben dar respuesta a los trabajadores, y del objeto que constituye social y económicamente el fin de alcanzar el trabajador a cambio de la prestación de su servicio.

Etimológicamente, salario viene del francés Salaire, y éste del latín salarium, "sueldo que se pagaba al soldado romano para la compra de sal, a parte de otras retribuciones que percibían".<sup>20</sup>

Esta palabra viene de sal porque era costumbre antigua dar a los domésticos en paga una cantidad fijada de ese producto.<sup>21</sup>

El salario jurídicamente considerado, es la rutina patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado.

Barassi ha precisado las diferentes tendencias que se ponen de manifiesto en la determinación del salario.

<sup>20</sup> Cfr. COUTURE, Eduardo. Ob. Cit. p.532

<sup>21</sup> GARRONE, José Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Abelede Parret, Argentina, 1987. p.731

1. El salario no es más que el precio del trabajo.
2. Es el medio de sustento del trabajador.
3. Es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario distinto del capital técnico y anticipado (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario.
4. Es la compensación equitativa del trabajo.<sup>22</sup>

Es complejo determinar la naturaleza jurídica del salario al establecerse en la Ley Federal del Trabajo en forma supletoria que menciona con precisión en el artículo 82, al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Los problemas fundamentales de los sueldos son los mismos en todos los países, pero diferentes los ordenamientos de solución y métodos de reglamentación en otros, los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican a toda institución.

Briccño Ruiz Define "retribución debe entenderse como: La cuantificación del esfuerzo, las posibilidades de la empresa, así como la condición social del trabajador".<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Octava edición, Porrúa, México, 1990, p.179

<sup>23</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 356.

Estimando lo expresado, podemos mencionar que salario es la prestación que debe pagar el patrón al trabajador por su servicio, nunca inferir al establecido por la ley.

Ahora bien, la legislación laboral vigente establece en el artículo 96 "los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o de comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas". Los salarios profesionales tienen por objeto primario el estímulo a las capacidades y destrezas del trabajador, con una remuneración mayor fijada como mínimo vital.

En esas condiciones es posible afirmar que el salario corresponde a la fuerza del trabajo capacitado en un arte u oficio, ya por una carrera, por la experiencia o práctica adquirida.

Nuestra Ley Federal Mexicana de los trabajadores al servicio del Estado menciona en el artículo 32 "el sueldo o salario que asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que deba pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas".

Por su naturaleza jurídica el salario tiene ciertas características, que son las siguientes:

- Remuneración
- Suficiente

- Determinado y equivalente

Asimismo en la Ley Federal del Trabajo el artículo 34 señala "La cuantía del salario uniforme fijado en los términos que no podrá ser disminuido durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda. Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de Egresos correspondiente el monto o proporción de dicha prima".

Por otra parte, en el artículo 42 bis se expresa que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en su 50% antes del 15 de diciembre y la otra parte a más tardar el 15 de enero y que será de 40 días de salario cuando menos sin deducción alguna".

El sistema de cómputo para el pago del salario se tomará en cuenta, por la unidad de tiempo laborada, y que será el pago en efectivo o cheque, que se otorga en forma semanal, quincenal o mensual.

### 1.5.1 SALARIO JUSTO

El término apareció por primera vez en el artículo 123 fracción XXVII inciso B del "salario remunerador" que confiere a los trabajadores el derecho de ejercitar acción ante la Junta de Conciliación cuando se han modificado las condiciones de

trabajo. El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo determina que el salario debe ser remunerador, este salario debe interpretarse el que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador; el pago será superior al mínimo. Por lo anterior podríamos señalar que de lo anterior se desprende el concepto de salario justo.

Hablar de la justicia puede servir como norma allí donde se trata de relaciones impersonales, de instituciones, leyes, y de ordenamientos. Porque la justicia no tiene que ver con la persona misma sino con la participación que emana de la persona, distribución que es imparcial, que reparte bien las cargas, que determina correctamente los deberes y derechos de los ciudadanos entre sí. En este sentido hablaremos de un salario, de bienes y de leyes justas o injustas.<sup>24</sup>

Por la naturaleza del vocablo, salario justo será "el que toma en cuenta las condiciones del trabajador lo estimule y respete en su dignidad".<sup>25</sup> En otras palabras, solo será justo el salario que permita una elevación en un nivel de vida y de su familia, en los planos económicos, social y cultural. Como pueden verse no es lo mismo salario mínimo. Podríamos terminar diciendo que el salario remunerador es la especie y que el género es el justo.

<sup>24</sup> Cfr. COUTURE, Eduardo. *Ob. Cit.* p.532.

<sup>25</sup> *Cit.* Por *Ibidem* p. 560

En la asamblea de Querétaro el Constituyente Diputado Macías expresó en relación al salario justo que éste consiste en "la necesidad de proteger definitivamente al trabajador, frente al acoso económico del patrón quien se reservaría, como en la fábula del león la mayor parte".<sup>26</sup>

Consideramos que el salario remunerador es una especie del salario justo. Es lo que corresponde ganar al trabajador, fundado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposición, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc. Con estas palabras expresamos que el trabajo constituye el único patrimonio del trabajador, por otra el salario representa el camino para obtener, él y su familia, condiciones de vida digna. Un buen propósito del Constituyente y de la Carta Magna que, hasta hoy, sigue siendo un objetivo por alcanzar.

## 1.6 JORNADA DE TRABAJO

En forma apreciativa analizaremos la jornada, tema del Derecho del Trabajo, que en la actualidad continúa siendo tan discutido por querer reducir más los lapsos de trabajo a cambio de una mejor retribución del mismo.

La palabra "jornal" viene del francés journal, que significa día o sea que se aplicaba a la distancia posible de ser recorrida durante un día.

---

<sup>26</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p.p.404 y 405

También se considera a la jornada de trabajo como el espacio de tiempo permitido por la ley para la realización de una tarea por cuenta ajena en relación de dependencia laboral.

El principio de la libre contratación explicó Loruy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrón y la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre.<sup>27</sup>

La Legislación burocrática no define la jornada de trabajo, así, tenemos en forma supletoria, la Ley federal del Trabajo que en el artículo 58 expresa lo siguiente: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Esto implica una ruptura en favor de los trabajadores, de la idea expuesta en la Confederación de Washington (1919), en el sentido de que la jornada había de medirse en función del trabajo efectivamente realizado.

Otros autores señalan que, "Jornada de Trabajo es la base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo general y profesional) que debe recibir un obrero por su actividad terminada".<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 292.

<sup>28</sup> RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Ob. Cit. p. P.52.

La base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo general y salario mínimo profesional) que debe recibir un trabajador por sus servicios. Observamos que es una de las más importantes conquistas sociales del proletariado mundial, al estatuirse que la duración de la jornada máxima sería de ocho horas diarias, sobre esta regla de tiempo se viene a determinar el salario mínimo general y el salario mínimo profesional.

En el caso del trabajo de los empleados públicos el problema de la reducción de la jornada es grave. En efecto, aún cuando la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado es similar a la Federal del Trabajo respecto a la jornada en su duración, ocho horas diurnas, siete horas nocturna y siete y media la mixta, la verdad de los hechos es que a veces es menor de las siete horas.

Atendiendo a nuestra legislación laboral existe una clasificación amplia referente a la jornada de trabajo y establece los siguientes artículos: 60, 61, 177, 221, 73, 63, 64, 85, 66.

1. JORNADA DIURNA: Comprendida Entre las seis, y las veinte horas con una duración máxima de ocho horas.
2. JORNADA NOCTURNA: Comprende de las veinte a las seis horas con una duración máxima de siete horas.

3. **JORNADA MIXTA:** Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se tendrá como jornada nocturna; tiene una duración de siete y media horas.

Como observamos, las jornadas antes mencionadas tienen diferentes períodos para su desempeño, la primera de ellas se realiza en un tiempo de ocho horas, la segunda en un lapso de siete y por último, la tercera, se lleva a cabo en un período de siete y media horas, esto no es motivo de alteración es la suma que recibe al trabajador, ya que al desempeñar cualquiera de las tres jornadas señaladas se percibe el mismo salario.

4. **JORNADA REDUCIDA:** La aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima 6 horas distribuida en períodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora. Esto se presenta también en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal.
5. **JORNADA ESPECIAL:** Acordada por los trabajadores y el patrón sin que exceda del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se le denomina a la que se desarrolla el día de descanso prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario doble por el

servicio prestado. Consideramos que la jornada especial no es recomendable, lo ideal es una remuneración por horas y no por jornada, así el trabajador es fructífero en la productividad o en la administración.

6. **JORNADA INDETERMINADA:** La aplicada a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposo suficientes para tomar los alimentos y descansar durante la noche. El salario que recibe el doméstico será en efectivo considerándose también los alimentos y la habitación, ésta dependiendo de lo convenido por ambas partes.
7. **JORNADA CONTINUA:** No está definida por la Ley, solo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la ley se estará refiriendo a la jornada diaria del trabajo, o sea, la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada.
8. **JORNADA DISCONTINUA:** Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción, se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo. Esta jornada no toma en consideración el tiempo para la determinación del pago por el servicio recibido.

9. **JORNADA DE EMERGENCIA:** Es la realizada por el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de un compañero o del patrón o de la existencia misma de la empresa, esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males. Se presentan por circunstancias muy especiales: accidentes fortuitos o cuando son provocados, aquí el prestador de servicios pone en peligro su integridad física, la de sus compañeros, la del dueño de la empresa, así como del mismo establecimiento, ya que se ejecutan trabajos distintos a los que normalmente se realizan.
10. **JORNADA EXTRAORDINARIA:** Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, o sea, nueve horas a la semana como máximo. Se presenta por situaciones extraordinarias como su título lo indica que pueda de manera temporal o permanente, debido a necesidades técnicas de la actividad empresarial.

El legislador consciente de que el fijar un máximo a la jornada del trabajo ésta iba a ser rebasada por diversas situaciones no previsibles, de índole económico o técnico, por ello regula el trabajo en jornada extraordinaria que constituye

la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón.<sup>29</sup>

La jornada al igual que el salario y el descanso son pilares importantes de la relación del trabajo, las diferentes clases de jornadas nos permiten analizar la realidad, así como la relación existente con las normas jurídicas.

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 188.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DEL SALARIO PROFESIONAL

Para realizar un estudio profundo del tema, primero esclareceremos la fuente de donde emana el derecho burocrático, para después analizar la evolución en la fijación del salario de los trabajadores al servicio del Estado.

#### 2.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO BUROCRÁTICO

Es claro que el Gobierno, para dar el servicio a los ciudadanos, requiere de intermediarios entre gobernantes y gobernados y que esas funciones sean desarrolladas por miembros de la misma sociedad que forma el Estado de que se trata; México, por consiguiente, ha tenido siempre una burocracia.

Las relaciones entre el Estado y quienes le prestan servicios debe regirse en alguna forma; en un principio fue nadamás la voluntad de los soberanos, que seleccionaban a los empleados para ser encargados de atender a los propios intereses de los monarcas, así sucedía en la época colonial en nuestro país.

Después, tratándose ya de atender a las necesidades del pueblo, los trabajadores fueron especializándose pero estaban sujetos a los

vaivenes de la política; cada nuevo jefe o gobernante designaba a los colaboradores que sus objetivos, simpatía o compromisos requerían.

Así, observamos que en su inicio la prestación del servicio al Gobierno tenía una permanencia transitoria, careciendo los burócratas de la más mínima reglamentación personal y, por supuesto, sin mencionar nada en relación al salario.

Es así como comienzan a nacer pequeñas organizaciones durante el período colonial, que únicamente se preocupaban por cuestiones que hoy consideraríamos relacionadas con la Seguridad Social, como el Monte de Piedad en México, similar al de la Villa de Madrid, que daba asistencia a los que laboraban en el Virreinato.

En el México Independiente, 1824 – 1917, “leyes y decretos de la época nos demuestran que ... aún cuando no hubiese existido un código sobre esta materia, hubo preceptos aislados que fueron formando los cimientos para la futura legislación de los empleados”.<sup>30</sup>

El decreto constitucional para la libertad de América del 22 de octubre de 1814, en sus artículos 25 y 26 establecía:

---

<sup>30</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México, 1995. p.29.

“Ningún ciudadano podrá obtener más ventajas que las que haya merecido por servicios hechos al Estado. Estos no son títulos comunicables ni hereditarios; y así es contrario a la razón la idea de un hombre nacido legislador o magistrado”.

“Los empleados públicos deben funcionar temporalmente, y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada, proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución”.<sup>31</sup>

En 1818 se reglamentó el abono de sueldos de los servidores públicos que gozaban de licencias temporales.

La Constitución de 1824, en su artículo 110, expresaba: “Las atribuciones del Presidente son las que siguen:

... IV... “Nombrar y remover libremente a los secretarios de despacho”

... XX... “Suspender de sus empleos hasta por tres meses, y privar aún de la mitad de sus sueldos, por el mismo tiempo, a los

<sup>31</sup> Cfr. DUBLAN, Manuel y José María Lozano. Legislación Mexicana. “Colección completa de las disposiciones legislativas desde la Independencia de la República”. T.I. Imprenta del Comercio, México, 1826.P.435

empleados de la Federación, infractores de sus órdenes y decretos; y en los casos que crea deberes formar causa á tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al Tribunal respectivo".<sup>32</sup>

Así, observamos que en su inicio la prestación de servicios al Estado tenía una permanencia transitoria careciendo los burócratas de la más mínima reglamentación personal y, por supuesto, sin mencionar nada con relación al salario.

En 1831 fueron emitidas dos leyes; una que se refería a descuentos de sueldos y la otra a viáticos a las familias de diputados. Para estas fechas, el derecho al pago era ampliamente reconocido y éste sólo era deducible por disposición legal, en determinados casos. A partir de 1836 hubo resoluciones relativas la Ley de Pensión, así como la Ley de retribución destinada al Poder Ejecutivo y Legislativo.<sup>33</sup>

Las Bases Constitucionales de 1836, en el 1º artículo lo dictaba: Son prerrogativas del Presidente de la República "Se faculta al gobierno para nombrar por esta sola vez un subsecretario del despacho de Hacienda., por el tiempo que lo juzgue necesario".<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Cfr. DUBLAN, Manuel y José María Lozano. Legislación Mexicana. "Colección completa de las disposiciones legislativas desde la Independencia de la República". T.II. Imprenta del Comercio, México, 1876. p.p. 729 y 730.

<sup>33</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. Cit. p. 76

<sup>34</sup> Cfr. DUBLAN, Manuel y José María Lozano. Legislación Mexicana. "Colección completa de las disposiciones legislativas desde la Independencia de la República". T.III. Imprenta del Comercio, México, 1876. p.129

Una orden fue dada en 1848 para que “la provisión de empleos proceda la correspondencia propuesta bajo ciertas formalidades” y otra que evitara la enajenación de salarios de los servidores.<sup>35</sup>

Ya en la etapa de la Reforma se manifiestan avances más encaminados al bienestar del servidor público y a su familia, pero no en relación con su condición de trabajadores, es decir, con su estabilidad.

La Constitución de 1857, en su artículo 85, al enumerar las facultades y obligaciones del Presidente de la República, ordenaba:

“... II. Nombrar y remover libremente á los secretarios del despacho, remover á los agentes diplomáticos y empleados superiores de hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las leyes”.<sup>36</sup>

En el año de 1875 que se constituye la primera Mutualidad de empleados, en si ésta no tiene los alcances de los formados algunos años

---

<sup>35</sup> Cfr. ACOSTA RÓMERO, Miguel. Ob. Cit. p. 31

<sup>36</sup> Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Imprenta del Gobierno en Palacio, México, 1857. p. 53

después por los obreros, ya que se limitó a la protección social, sin acción política alguna.

Después, en 1885, un decreto de gobierno expide diversas circulares sobre descuentos de sueldos, de licencias, impuestos sobre salarios y registros de nombramientos. Se excluye la contribución sobre el pago a los viáticos de los funcionarios federales, pero se grava el medio salario que se da en caso de enfermedad. En 1911 fue elaborado el Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales, que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado.<sup>37</sup>

La Constitución de 1917, en su texto original, no previó la regulación de las relaciones de trabajo del Estado con sus servidores, es más el artículo 123 señalaba que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las Entidades de la República podían legislar en materia de trabajo; así, tenemos que en 1920 se intentó crear una ley del Servicio Civil del Poder Legislativo, sin resultado.

Asimismo, se promulgaron diversas leyes laborales, cabe resaltar la de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla que incluían en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades.

---

<sup>37</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. Cit. p. 32

y municipios. Algunos otros estados excluyeron expresamente a los servidores públicos como fueron las de Tabasco, Veracruz y Yucatán.<sup>38</sup>

Más tarde, tuvo lugar, en el año de 1929, una reforma constitucional, el Presidente Emilio Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de Código Federal del Trabajo compuesta por los licenciados Praxedis Balboa, Enrique Deihumeau y Alfredo Iñarritu. Este documento es conocido como el Proyecto Portes Gil y no fue aprobado, ya que se consideró extremista y peligroso en muchas de sus disposiciones.

Este proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Gobierno, es decir, concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas, señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el contrato colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparecen en la Ley, así como el Contrato Ley, además del contrato individual.<sup>39</sup>

Con el rechazo del Proyecto Portes Gil, la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo convocó a una Convención Obrero-Patronal en el año de 1931, durante la cual se hicieron modificaciones al Proyecto existente; fue revisado y pasó con el nombre de "Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo" y se convirtió en

---

<sup>38</sup> Cfr. *Ibidem*. p.33

<sup>39</sup> Cfr. CANTON MOILLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición, Pac, 1991. p.53

iniciativa por el Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio.

Discutido el Proyecto a que nos referimos, fue aprobado y publicado por el Ejecutivo, el 18 de agosto de 1931, cuando la primera Ley Federal del Trabajo. El artículo segundo establecía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".<sup>40</sup>

Siendo Presidente Constitucional sustituto el Gral. Abelardo L. Rodríguez, quien siempre manifestó querer superar la situación de los servidores del Gobierno, dictó el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que se publicó en el Diario Oficial del jueves 12 de abril de 1934, teniendo carácter transitorio porque así lo disponía el artículo segundo del propio acuerdo, que señalaba su vigencia hasta el 30 de noviembre de ese año. Ya antes, en 1932, había dictado un acuerdo en el sentido de que los trabajadores del Poder Ejecutivo no fueran removidos de su puesto sino por justa causa; ahora con el escrito relativo a la Organización del Servicio Civil, perfeccionaba su acción y daba el antecedente más cercano para la posterior promulgación de un Estatuto.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> TOLSA Y MARTINEZ, Enrico. Ley Federal del Trabajo Secretaría de Industria Comercio y Trabajo. México, 1931, p.3.

<sup>41</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Ob. cit. p.77.

Dicho acuerdo, en el capítulo VI denominado "De los derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil", artículo 12 estipuló: "Los funcionarios y empleados que, de conformidad con las disposiciones de este acuerdo estén comprendidas dentro del Servicio Civil tendrá los derechos siguientes:

- I. Percibir la retribución o en su caso las leyes y demás disposiciones aplicables.<sup>42</sup>

"El interés de los servidores públicos se manifestaba cada vez más para lograr seguridad, estabilidad y beneficio en su empleo. Así lo demuestra el hecho que se adhieran a los obreros en la lucha por el mejoramiento de la clase trabajadora. Toman parte en la formación de la Confederación de los Trabajadores de México ( C.T.M.) de la que resulta Secretario General distinguido, el Lic. Vicente Lombardo Toledano, pero los empleados del Estado no consolidaban todavía sus sindicatos y no pudieron actuar verdaderamente dentro de dicha agrupación como en un principio pretendieron".<sup>43</sup>

No obstante, los promotores de la organización sindical burocrática, del congreso del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936, y se

---

<sup>42</sup> DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. T. LXXXIII, Número 29, México, Jueves 12 de abril de 1934. p. 588

<sup>43</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Ob. cit. p. 78.

crea la Federación Nacional de trabajadores del Estado. La lucha política continuó con el Presidente de la República que fuera entonces el General Lázaro Cárdenas del Río y se logra la presentación ante el Congreso de la Unión de una iniciativa de Estatuto para regir las relaciones entre el Estado y sus servidores, el cual trataremos en el inciso siguiente.

## 2.2 EL ESTATUTO JURÍDICO DE 1938.

Los avances para fijar normas que regulan las relaciones de los servidores públicos y el Estado continuaron, teniendo como antecedente principal el Acuerdo de 1934, que resultó muy restringido en cuanto a su ámbito personal de validez, por carecer de una reglamentación profunda, sólo se aplicó a los empleados del Ejecutivo.

Una vez electo el General Lázaro Cárdenas del Río como Presidente, puso en práctica sus postulados de campaña, enviando al Congreso de la República el Proyecto del Estatuto, la Cámara de origen fue la de Senadores, que recibió la iniciativa por el C. Secretario de Gobernación el 23 de noviembre de 1937, en que se turnó a las Comisiones Unidas primera y segunda de Trabajo y segunda de Gobernación, las que con fecha 16 de diciembre del mismo año emitieron su Dictamen, aprobado en todos sus términos; los comisionados que intervinieron fueron de primera de Trabajo, Gonzalo Bautista, Luis R. Reyes y Luis Mora Tovar; de la segunda de Trabajo, Antonio Romero,

Pedro Torres Ortiz y Federico Idar y por la de Gobernación, Manuel Gudiño y Mauro Angulo.<sup>44</sup>

El dictamen que formularon las comisiones respectivas del Senado señaló que al igual que el Proyecto de ley consideraban "... que el empleado público, como asalariado, constituye un factor de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual o material, por lo que recibe una remuneración que la coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo ... el trabajador aludido, a pesar de tal característica, ha carecido de la protección del Estado y de la Ley en materia de Trabajo y no ha gozado nunca de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás trabajadores".<sup>45</sup>

El Poder Legislativo Federal acogió con gran entusiasmo la iniciativa, pero se mostró contrario a la idea de que favoreciera exclusivamente a los empleados del Poder Ejecutivo; de ahí que se pronunciara de que esa reglamentación de derechos se hiciera extensiva a todos los del servicio de los Poderes de la Unión. El Proyecto mencionado con antelación provocó acalorados debates en la Cámara de Diputados, en la que hay que recordarlo, no había Diputados de partido de oposición, pero sí con cierto criterio propio y que sabían manejar

---

<sup>44</sup> Ibidem p. 76.

<sup>45</sup> Diario de los Debates de la Cámara de Senadores. Sesión celebrada el día 21 de diciembre de 1937.  
p.30

debidamente la dignidad del cargo; el proyecto presidencial fue discutido y hubo oposición de varios miembros, no solamente al reconocimiento al derecho de sindicación, sino muy especialmente al de huelga en contra del Estado.

El Senador Cándido Aguilar pidió la aprobación con dispensa de trámites, la que fue aprobada por el Senado; a continuación hicieron uso de la palabra los Senadores Antonio Romero, quien hizo notar que el Estatuto era un derecho y no una gracia para los trabajadores del Estado y un paso más de avance de la Revolución Mexicana y Gonzalo Bautista, quien señaló que aunque para los miembros de la Comisión tan trabajador es el empleado público como el de la empresa privada, dada la característica especial de las labores, también necesitó de especiales condiciones, tanto para concluir lo que en otro caso hubiera sido un contrato de trabajo, como para llegar al movimiento de huelga como parece en la iniciativa y en el Dictamen; Ernesto Soto Reyes lo hizo para exhortar a los servidores a actuar con mesura y con responsabilidad en el uso de sus derechos de estabilidad y de huelga y a cumplir con sus deberes como encargados de atender al pueblo.<sup>46</sup>

El Senador Jalisciense González Gallo pidió que las Cámaras de Diputados y Senadores y el Poder Judicial renunciaran expresamente a su derecho de remover y nombrar libremente a sus empleados, para evitar que el derecho constitucional a hacerlo estuviera por encima del Estatuto; Nicóforo Guerrero lo rebatió diciendo

---

<sup>46</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Ob. Cit. p.79.

que el Estatuto era precisamente reglamentario de ese derecho por lo que resultaba innecesaria la propuesta. La iniciativa fue aprobada en lo general y sin discusión en lo particular pasó a la Cámara de Diputados.<sup>47</sup>

Ya decíamos que en esta Cámara hubo mayor discrepancia, en efecto, en fecha 24 de diciembre de 1937, se dio cuenta con la iniciativa del Ejecutivo aprobada por el Senado, con una edición propuesta por el Senador Mora y Tovar en el sentido de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones al que hubiera gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo, de elección o de confianza. El proyecto fue turnado a las Comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales.

El dictamen fue votado en contra por las numerosas modificaciones que contenía; un grupo de Diputados presentó otro proyecto de Estatuto, que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de origen para su discusión nuevamente.

La posición de la Cámara fue en el sentido de desechar las reformas formuladas por los Diputados y ratificar el escrito de 21 de diciembre 1937. Posteriormente se turnó de inmediato con una comisión que hizo entrega personal en la Cámara de Diputados, con la súplica de que fuera tratado con la altura necesaria. El 6 de septiembre de 1938 fue sometido el proyecto y puesto a discusión, no hubo oradores en contra, por lo que

---

<sup>47</sup> Idem.

se pasó a la votación nominal y fue aprobado por 158 votos, contra 6 pasándose al Ejecutivo para los efectos de la publicación.<sup>48</sup>

El Estatuto fue promulgado por el Presidente Lázaro Cárdenas del Río, publicándose en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1938. Los trabajadores al servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales.

“Este instrumento legal estaba dividido en varios capítulos: Disposiciones Generales, ocho artículos; Derechos y Obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; De las horas de trabajo y de los descansos legales, once artículos; de los salarios, doce artículos; De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente, un artículo con diez incisos; De las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos; De la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con tres incisos: De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores; De las condiciones generales de trabajo, con tres artículos; De las huelgas, con siete artículos; Del procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, con once artículos; De los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales dos artículos; De las prescripciones, seis artículos; Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al servicio del Estado y el procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal

---

<sup>48</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Ob. cit. p.80.

y Juntas, siete artículos; De la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, siete artículos; en total ciento quince artículos más doce transitorios".<sup>49</sup>

Así, el contenido del Estatuto en forma general y en relación a los salarios señaló: "El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados", artículo 29, " Los pagos se verificarán en el lugar que los trabajadores presten sus servicios y deberán hacerse en moneda de curso legal o en cheque al portador fácilmente cobrables", artículo 3.<sup>50</sup>

### 2.3 LA REFORMA DE 1941.

El referido estatuto anterior estuvo en vigor tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta 1941, año en que el Ejecutivo a cargo del General Manuel Ávila Camacho promulgó un nuevo régimen jurídico.

En efecto, el contenido general, la orientación política y social del llamado nuevo estatuto era enteramente igual al ya establecido, que en realidad se trató únicamente de una reforma; se adicionaron nuevos cargos o empleos "de confianza", es decir, para aquellos servidores

<sup>49</sup> Ibidem. p.81

<sup>50</sup> Cfr. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial de la Federación. T. CXII Número. 30. Secretaría de Gobernación, México, Lunes 3 de diciembre de 1938. p.4.

públicos a los que no les era aplicable la protección legal, ya que pueden ser removidos libremente por los titulares.<sup>51</sup>

Este ordenamiento marca un paso decisivo en la Historia de Derecho del Trabajo, porque vino a establecer "La substitución de la antigua teoría de la función pública regida por el Derecho Administrativo por la solución que desprende de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el Estado y sus subordinados, sería una relación de trabajo".<sup>52</sup>

Sin embargo, pese a la gran evolución legislativa que se fue gestando en su favor, los burócratas consideraban que el Estatuto que los regía no era suficiente garantía, solamente elevando sus relaciones laborales a nivel constitucional podían estar seguros de que sus derechos no serían afectados. El marco histórico dentro del cual los empleados entraron a formar parte del artículo 123 fue totalmente distinto al que se presentó en la génesis de este proyecto.

Confirmamos, con el nuevo estatuto no hubo cambios legislativos, y, por ende nada referente al salario profesional.

---

<sup>51</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Ob cit. p.82.

<sup>52</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Marie. ob. cit. 625.

Como resultado de la reforma de 1960, el artículo 123 constitucional quedó integrado por dos apartados: A, compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a ésta, y el B, formado por los elementos que fueron objeto de adición.

Antes de continuar consideramos pertinente aclarar que la figura del salario mínimo nace con la promulgación de la Constitución General de la República, el 23 de enero de 1917, el cual se desprende en dos grados: Los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, diferenciados únicamente porque los primeros son la base, mientras los segundos se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión pero sin perder las características de salario mínimo.

#### 2.4 EL APARTADO B DEL ARTICULO 123.

Las presiones ejercidas por la clase burocrática sumadas a la necesidad de limpiar un poco la imagen presidencial, deteriorada por movimientos represivos, propició que el Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos, presentara una iniciativa de adiciones al artículo 123 constitucional, él señalaba "con la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios, cuyo legado hemos recibido con la plena conciencia y responsabilidad por todo lo que representa del progreso de México dentro de la justicia social, en el informe que rendía ante el H. Congreso de la

Unión el día 1º de septiembre último; me permite anunciar que oportunamente propondría a su elevada consideración, el proyecto de reformas a la Constitución General de la República pendiente a incorporar en ella los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. Los trabajadores al servicio del Estado por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores”.<sup>53</sup>

El fundamento del salario mínimo profesional, tiende a estimular el interés y la superación del trabajador para lograr mayor destreza, capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo, arte, oficio o profesión, entendida ésta como una categoría de trabajo calificado o especial, cuya destreza pueda adquirirse por el estudio, práctica o la experiencia lograda en su desempeño, lo que permitirá obtener una política de salarios altos.

“Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos. Las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores señalando principios como la

---

<sup>53</sup> REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO: A Quién Corresponde la Facultad de Legislar sobre las Relaciones Laborales, entre los Estados de la Federación y los Municipios con sus Trabajadores y Empleados. T. XXVII Número. 107, 5 de julio, México. 1977. p.772

duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconocer el derecho de asociación, sienta las bases para la Seguridad Social de esa clase de trabajadores, establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de Seguridad Social".<sup>54</sup>

Cuando se preparaban las reformas de 1962, la comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios cuya retribución en el mejor de los supuestos, apenas se llegaba al salario mínimo de todas las regiones del país se escuchaban quejas de los trabajadores y mujeres, en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían, la Comisión pensó en los salarios mínimos profesionales, pero encontró, por los empresarios, la objeción eterna de que los salarios generales era una barrera al desarrollo libre a las fuerzas económicas la de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues era el Estado a quien incumbía esa tarea, y no a los contratos colectivos.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Cfr. ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. cit. 36

<sup>55</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p. 31.

## 2.5 LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

En el capítulo que antecede se llevó una secuencia desde sus orígenes, proyecto y dictamen hasta la conformación del extraordinario y único artículo 123 constitucional.

La elaboración de la Ley reglamentaria de los empleados públicos fue hasta el mes de diciembre de 1963. También por decreto presidencial Adolfo López Mateos, se hizo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al día 28 de diciembre de 1963.

Si bien esta ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente respecto a protecciones y prestaciones para servidores públicos. Con la apreciación de la expedición de la nueva Ley de los Poderes de la Unión se logran avances referente al salario.

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Carta Magna, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1963, abrogó el Estatuto de los Servidores de los Poderes de la Unión de 1938, al que ya hicimos referencia.

Mencionamos que a partir de dichas reformas, se hizo alusión del salario, para la protección al servicio que cada uno de las categorías desempeñe el trabajador.

## CAPÍTULO TERCERO

### SUJETOS PROTEGIDOS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Es indiscutible la necesidad de establecer un conjunto de disposiciones jurídicas para proteger el salario que le corresponde al empleado por su trabajo, asegurando así, en ocasiones, su única fuente de ingreso, con el objeto de que éste cubra sus necesidades primordiales como la remuneración que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituyendo el total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, y solo en los casos señalados por la ley, el pago será objeto de descuento.

La finalidad principal de las normas protectoras de la retribución consiste en garantizar el pago en efectivo y evitar retrasos en la remuneración. El legislador, por medio de la fincación de normas jurídicas, señala el derecho que tiene el trabajador de disposición; la prohibición de prestar sus servicios gratuitamente, y la irrenunciabilidad de derechos, entre ellos el salario y la suspensión del pago.

Es así que existe un Comité Nacional Mixto de Protección al Salario "CONAMPROS", a través del cual se trata de orientar y capacitar a los trabajadores sindicalizados y en lo

individual en el seno del Congreso respecto de sus derechos laborales y servicios de protección al salario.

### 3.1 FILOSOFIA DEL TRABAJO BUROCRATICO

Las relaciones obrero-patronales han sido objeto de adelantada reglamentación, pues como ya lo hemos visto, desde 1917 el Constituyente de Querétaro tuvo la amplia y anticipada concepción de la importancia de este fenómeno y en el artículo 123 de la Carta Magna planteó, no sólo las bases, sino hasta algunos detalles de lo que habría de ser la Legislación que regulara las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

“Por mucho tiempo se tuvo la idea de que las relaciones entre el empleo público y los órganos del Estado no podían ser objeto de reglamentación semejante y los tratadistas de Derechos Administrativo se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unen al servicio público y al Gobierno, muy diferentes a los del obrero con el empresario. Desde luego es innegable que en este último caso el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad económica que desarrolla, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos y para ello se organiza toda la maquinaria administrativa en que tiene papel principal el empleado público. Sin embargo, estos servidores, considerados desde su punto de vista realizan un trabajo, están sujetos a

un horario y a diversas medidas disciplinarias semejantes a las de los trabajadores en sus relaciones con los patronos".<sup>56</sup>

Así, la situación laboral de los servidores públicos, a los que preferimos denominar trabajadores públicos, es uno de los muchos que confronta el derecho del trabajo de la sociedad que vivimos; y es también una de las cuestiones que ha planteado desde hace varias décadas el movimiento sindical obrero.

Como casi todos los problemas que se relacionan con el derecho del trabajo, la situación laboral de los trabajadores públicos es susceptible de un doble tratamiento, pues podemos limitarnos a la descripción de normas e instituciones, a fin de determinar la forma de su designación, sus derechos y obligaciones, los beneficios económicos y de otra índole que perciben, sus libertades sindicales, de negociación y contratación colectiva y de huelga, su protección por las instituciones de seguridad social y las reglas para su terminación de esas relaciones. Pero es también posible saber si satisfacen la idea del derecho del trabajo y de la seguridad social, esto es, si se justifican a la luz de los principios sociales, éticos y jurídicos, que tienden a dar satisfacción a los ideales y aspiraciones de nuestro tiempo: asegurar a todo ser humano, cualquiera que sea la forma de su actividad, una existencia decorosa y libre, que le ponga al abrigo de la necesidad y le permite disfrutar honesta y

---

<sup>56</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición, Porrúa, México, 1994. p.541.

razonablemente los beneficios de la economía, de la civilización y de la cultura.<sup>57</sup>

En otras naciones los empleados públicos estaban protegidos mediante leyes de diversa denominación. En México, después de la consolidación del movimiento armado, por iniciativa del general Cárdenas se sustituyó la antigua teoría de la función pública, regulada por el derecho administrativo, por la solución que se desprende de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, esto es, la relación jurídica entre el Estado y sus Trabajadores sería una relación de trabajo.

Respecto a lo anterior, de la situación laboral de los burócratas, que prevaleció por muchos años, diremos que, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero de 1917, se incorporaron a un ordenamiento legal, México dio al mundo a través del artículo 123, la luz del derecho social que otorgaría libertad y justicia a aquellos que viven de su trabajo.

### 3.2 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Al constituirse el salario un elemento esencial de la relación de trabajo y por consiguiente un derecho constitucional que tienen

---

<sup>57</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. p. 613

todas aquellas personas que prestan a otra un trabajo personal y subordinado, indispensable es la existencia de principios jurídicos para protegerlo, a fin de que el trabajador pueda recibirlo y disponer de el en forma íntegra, sin que intervengan en ello intereses ajenos que afecten su economía. Al respecto existen diversos instrumentos internacionales que contienen disposiciones generales sobre la remuneración de los trabajadores:

1. En la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirmó que "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".
2. El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prevé: Una remuneración que procure como mínimo, a los trabajadores.
  - I . Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie.
  - II. Condiciones de existencia digna para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. p.312.

Es así que los salarios mínimos deben ser fijados considerando las necesidades primordiales de los prestadores de servicios y sus familias; el costo de la vida así como sus fluctuaciones deben ser objeto de un profundo estudio, comparándolos con los niveles de vida cara de las diferentes áreas geográficas. Se ha dicho que los salarios aumentan o disminuyen de acuerdo con el momento en que nos situamos, pero lo que sí es una verdad, es que la cantidad fijada es insuficiente para cubrir esas necesidades económicas, sociales y culturales.

De esta forma, tenemos disposiciones que la doctrina ha denominado normas que protegen al salario que son:

#### 1. Libre de disposición de los salarios

El principio está enunciado expresamente en el artículo 98 de la Ley Laboral, que señala Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Precepto que no se quedó en un simple declaración teórica, pues agrega, " que cualquiera disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. El contenido, si bien con una redacción distinta, forma parte del Convenio 95 de la organización Internacional del Trabajo ratificado por nuestro país, que estableció "Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario".<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Idem.

El objeto del convenio consistió, por una parte, en proteger al empleado contra ciertas prácticas que arriesgarían mantenerle en una dependencia excesiva frente a las personas que le emplean y, por otra, asegurarle el pago rápido e íntegro de su remuneración.<sup>60</sup>

Al respecto, el Maestro Néstor de Buen lo manifiesta al contenido de la disponibilidad, en virtud que aparentemente se trata de normas declarativas expresivas de una tesis de política laboral. En realidad constituyen dificultades fundamentales que intentan impedir fórmulas de fraude legal. En todo caso se procura apoyar al empleado en contra de maniobras que eventualmente conduzcan a que perciba la totalidad de la remuneración convenida o devengada.

Así nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo contemplan diversas normas tendiente a la protección a los salarios de los servidores público sin que intervengan intereses de terceros que menoscaben su patrimonio.

Por su parte el Maestro Alberto Briceño Ruiz, opina, en relación al derecho de disponer de la remuneración, que no se trata sólo de una garantía, sino de un elemento de distinción esencial, cuando no hay libre disposición, no hay salario. Basta, por tanto, estimar que el trabajador puede hacer lo que libremente determine con la cantidad o el objeto que se otorga, para que se trate de salario.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Ibidem p. 313

<sup>61</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. cit. p.378.

Para tal efecto se establece en el artículo 86, que si la unidad de trabajo es el tiempo y no hay una apreciación sobre el rendimiento mayor o menor dentro de un determinado periodo, resultará difícil obligación este principio de a igual trabajo igual salario.

El Maestro Mario de la Cueva sostiene respecto al mismo principio que "... trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante..."<sup>62</sup>

En razón de lo anterior, diremos que estamos de acuerdo con el texto en exposición, pues de aplicarse correctamente en toda relación de trabajo, además de favorecer al trabajador nacional se propicia en él y su familia la superación económica social y cultural.

2. Pago en forma directa al trabajador. Atendiendo al contenido de la Ley Laboral, en el artículo 100 establece que "El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que este imposibilitado para ejecutar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a

---

<sup>62</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 398.

lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.”

Del contenido del precepto legal, consideramos que los trabajadores burócratas, al igual que todos, tienen la libertad de disponer y recibir directamente sus salarios, no pudiéndose hacer alguna estipulación que desvirtúe estos principios. De tal forma, el patrón-estado no puede limitar, de ninguna manera al empleado sobre el manejo, goce y disfrute de su salario.

Son diversas las hipótesis de las normas legales que atienden, desde distintos ángulos, las cuestiones relativas al cobro de la remuneración. Se clasifican así:

**Obligación del pago.** En el artículo 105 señala que “La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

**Lugar de pago.** El artículo 108 establece la regla general que “El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios”.

**Se hará el pago.** De acuerdo en el artículo 109 indica que “El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación”.

Al efecto, diremos que es indudable que esta regla admite algunos cambios. Actualmente surgió una nueva modalidad del Pagomático Banamex, que consiste en la integración voluntaria al sistema de pago electrónico que es a través de una tarjeta que pueda disponer en efectivo y que el gobierno utilice esta forma de entregar el salario a los empleados públicos.

El pago del salario es la más importante obligación a cargo del patrón, y su cumplimiento es esencial para la subsistencia del trabajador, como regla general.<sup>63</sup> Así, el pago es el cumplimiento de la obligación producto de la relación laboral.

Lo anterior, nos lleva a afirmar una vez más que los salarios son un elemento importante en la política y en las relaciones entre trabajadores, empresarios y gobierno. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada anualmente o inclusive con mayor frecuencia, nunca es suficiente, para dar solución a sus necesidades y así tener acceso a una vida digna y decorosa.

### 3. Irrenunciabilidad al salario.

No puede desistir el trabajador al salario que le corresponde por el esfuerzo realizado, si existen remuneraciones vencidas éstos tampoco pueden ser rechazadas; en caso de que el empleado

<sup>63</sup> BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo Porrúa, México, 1987. p.281

así lo pactara se anulará la cláusula que lo establezca. Confirmamos que este es una de las disposiciones más importantes del artículo 123 constitucional, en donde no sólo se debe entregar una retribución al empleado, sino que lo protege, asegurando la llegada de la única o una de las más importantes fuentes de ingreso.

Por lo que se refiere, el multicitado artículo 123 de la Carta Magna: fracción XXVII "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato":

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

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

Por su parte el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo indica que "el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados". Si la familia realiza los gastos de acuerdo o con la medida de la cantidad establecida como mínima, y ésta no es recibida, causa un gran problema, se desequilibra la economía familiar al no obtener ningún ingreso.

La cesión de los salarios es uno de los casos de frontera entre la defensa de la remuneración contra el patrono y en contra de los acreedores del trabajador.

Por la misma razón menciona el artículo 104 de la Legislación laboral, resulta que la renuncia que el empleado haga carecerá de valor, en el supuesto caso de donaciones que se realice de parte o del total de su pago a institución o a familiar, quedará sin efecto, se ha establecido nula la cesión de los salarios que el trabajador haga a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que se la denominación o forma que se le dé.

Los salarios no serán objeto de compensación alguna y será irrenunciable de los mismo que se cedan al empresario o persona ajenas; y su retribución no se suspenderá es una obligación exigible por su naturaleza.

Normalmente el salario es para el trabajador y su familia la única fuente de subsistencia, por tal motivo el legislador tomó algunas medidas que aseguren en cierta medida, esa cantidad de dinero, con el firme propósito de hacer efectiva la remuneración. Es así que, se hará el pago del salario en días laborables, de preferencia al término de la jornada y en la misma dependencia, a falta de convenio, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. Además, el pago debe hacerse en moneda de curso legal prohibiendo hacerlo con

mercancías, vales o cualquier otro signo que trate de sustituir a la moneda.

Finalmente el trabajador al aceptar una cantidad proporcional al mínimo por ejecutar una jornada inferior a la máxima, de algún modo está renunciando al salario mínimo, por lo que esta situación no se prevé en nuestra constitución, pero sí impide la superación en el orden material, social y cultural.

#### 4. Inembargabilidad al salario.

Nuestra Ley dispone respecto a los salarios no serán objeto de compensación alguna y será nula la cesión que los mismos se concedan al patrón o a terceras personas y su pago no limitará solo en los casos y conforme a lo pactado y con las condiciones que al efecto se señalen en disposiciones legales. Así, lo establece en el artículo 105 "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna". Significa que la renuncia que el empleado haga carecerá de valor, porque son productos de trabajo ya efectuado.

Con fundamento en lo establecido en la fracción VIII del reiterado artículo 123 constitucional que "el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuentos".

En este caso en particular, y tratándose del salario que por derecho deben percibir todos los empleados que presten un trabajo personal y subordinado, se faculta al Congreso de la Unión a

legislar sobre la materia, por lo que a fin de no incurrir en repeticiones e interpretaciones equivocadas, transcribimos el artículo 38 de la Legislación Federal Burocrática que se refieren al tema en exposición.

Artículo 38: "Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

- I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportaciones de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;
- III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;
- IV. De los descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
- V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o el uso de las

habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomisos en institución nacional de crédito autorizada al efecto, y

- VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

Asimismo, el artículo 110 de la Ley laboral menciona "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los siguientes casos":

Fracción V "pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa e hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente".

Artículo 112; "Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V. Los patrones no están

obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo".

De esta forma, para ser completa la protección, se otorga al salario la inembargabilidad, tiene gran importancia en el sentido de que si la cuantía mínima establecida por la ley no es objeto de descuento lo es también para la máxima, salvo en los casos de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente que beneficien a los familiares del trabajador, esposa, hijos y nietos.

Para nosotros, se desprende el motivo de la presente exposición, el hecho de la inembargabilidad del pago tiene su fundamentación, porque si bien es cierto que el trabajo que regula el derecho laboral es aquel que se presta en forma personal y subordinada, también lo es, que el salario constituye el motor existencial que mueve la voluntad del empleado, como resultado satisfaga sus necesidades prioritarias como son alimentación, casa, vestido, cultura y diversión entre otras.

De igual forma el pago de los salarios al trabajador en general como al servidor público será preferente a cualquier otro crédito, incluso en casos de concurso a quiebra de la empresa.

De lo anterior, deducimos para concluir este inciso, es un derecho preferencial que establece la ley y la constitución, que comprende garantías reales, a contrario sensu, quiere decir, que es una protección que está por encima de toda afectación respecto a la percepción del salario, que se convierte el empleado en un acreedor por naturaleza.

Por lo que hace a las normas protectoras del salario que deben obtener quienes prestan un trabajo personal y subordinado, a la fecha se han constituido infinidad de jurisprudencia sobre la inembargabilidad, de las cuales presentamos algunas, finalizando así, el capítulo

“SALARIO, es embargable para asegurar alimentos. Es procedente el embargo del salario del trabajador, cuando se trata de asegurar alimentos de sus familias”.

Semanario Judicial de la Federación, apéndice 1975. Quinta parte, Cuarta Sala, tesis 217, página 205.

“SALARIO, inembargable del, la Ley Federal del Trabajo de 1931, de observancia general en toda la República y reglamentaria del artículo 123 constitucional dispone en su artículo 95,” que el salario es inembargable, judicial o administrativamente, y no esta sujeto a compensación o descuento alguno fuera de los casos establecidos en el artículo 91”. Dicha Ley Federal, por ser reglamentaria de un precepto constitucional, debe ser aplicada por los jueces de todos los Estados, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales, y por lo mismo, el artículo 54 fracción XIII del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que es la ley local, no puede servir de apoyo a la

orden para que se embarguen salarios, cuando se trate de responsabilidad proveniente de delitos, porque dicho precepto es contrario a la Ley Federal”.

Los artículos 91 y 95 corresponden al 105, 106, 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Seminario Judicial de la Federación, apéndice 1975 Quinta parte, Cuarta Sala, tesis 218, página 205 y 206 México.

“SALARIO, pago de la junta debe condenar al patrón al pago de salarios devengados por servicios prestados a su favor, por un trabajador, si se demuestra fehacientemente dicha prestación de servicios, ya que ningún trabajador puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, aunque no se hubiera acreditado haberlo pactado en virtud de nombramiento.”

Seminario Judicial de la Federación ejecutoria informe 1978, Segunda parte, Cuarta Sala, página 43 y 44 Amparo directo 1811/78 Secretaría de Educación Pública, 16 de octubre de 1978.

“DESCUENTO, al salario, requisito para realizarlos, si no hay acuerdo entre el patrón y el trabajador para que se hagan descuentos al salario por errores, pérdidas o averías imputables a este último, ni resolución que lo admite, y se hacen tales

descuentos, los mismos son ilegales por no ajustarse a lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, además de que por otra parte, el patrón puede acudir ante la junta correspondiente, para que ella, oyendo al trabajador, decida el porcentaje que debe descontarse”.

Seminario Judicial de la Federación, Sexta época VCVIII, Quinta parte, junio, Cuarta Sala, México, página 11, 1966.

La anterior situación, tomando en consideración el carácter alimenticio que tiene el salario, se le protege con la disposición que prohíbe que los salarios puedan ser embargados, salvo la excepción que consiste en los casos de pensiones decretadas por la autoridad competente en beneficio de sus familiares.

### 3.3 ATRIBUTOS DEL SALARIO.

Para tener una idea más completa acerca de lo que es el salario, analizaremos algunos atributos consignados en la ley laboral que durante nuestro estudio hemos venido abordando en forma paralela con la Legislación burocrática.

1. Remunerador
2. Equivalente al mínimo
3. Suficiente
4. Determinado o determinable

5. Pago periodicidad

6. Pago en moneda de curso legal

El fundamento legal que analizaremos de los mencionados atributos del salario son los siguientes:

Artículo 85 "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley....."

A la anterior normatividad, señala la cualidad la de que debe ser remunerador, proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo.

Agrega en relación de la misma, en el conocimiento de que nuestra legislación dispone las condiciones de trabajo y el salario resulta una condición primordial serán siempre proporcionadas a la importancia de los servicios prestados, que todo empleado debe percibir la suma de dinero que nunca deberá ser inferior al mínimo señalado y lo faculta a solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de Trabajo, cuando no sea remunerado.

Así, ratifica al respecto en el artículo 3 "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia".

Consideramos, que todo aquel que presta a otro un trabajo personal y subordinado, tiene derecho a percibir un salario remunerador, el cual no podrá ser inferior al mínimo general o profesional fijado por la Ley, según sea el caso, o la naturaleza del servicio prestado.

Por otra parte, si partimos del conocimiento de que el salario que actualmente recibe el empleado por la labor realizada, se traduce en insuficiente para satisfacer sus necesidades personales y familiares como lo son económico, social y educacional, necesarios para el pleno desarrollo e integración a la sociedad.

Equivalente al mínimo, cuando menos. Conforme al artículo 85, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial, cuando menos debe ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la ley solo habla de éste cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

Al fijarse una cantidad base para el desempeño de una jornada de trabajo, debe ser respetada y no pagar menos de este monto, porque sería ir en contra de lo establecido en la fracción IV del artículo 123 constitucional, es lo mínimo que debe recibir el empleado y burócratas por la labor realizada.

En la práctica observamos que algunas personas llevan a cabo un servicio efectivo de cinco horas, pero el pago corresponde a una jornada

de ocho horas, mientras que otras que laboran una jornada inferior a la máxima y que realizan en las mismas condiciones el trabajo, reciben en efectivo una parte proporcional al mínimo. Consideramos que los elementos esenciales que se deben de tomar en cuenta en la fijación del salario, que el trabajo que realicen debe ser en condiciones de eficiencia iguales y que, así también se estimará la calidad y cantidad en el caso de los trabajadores en general y en la burocracia lo que debe determinar el puesto y la calidad en el ejercicio de sus funciones administrativas. Sin embargo, estas apreciaciones continúan siendo subjetivas, porque la retribución es insuficiente, carece de objetividad que beneficie y garantice al trabajador una remuneración a lo establecido, pero si superior con mejores condiciones de vida en su ambiente familiar.

Sabemos que el monto fijado para el salario mínimo no es lo suficiente para tener el sostenimiento económico en la familia, la idea de la fijación de un salario mínimo es muy claro en la ley, tal vez la más importante de las consagradas en la legislación social implicando la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación, ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y que impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua, sin embargo es producto de esta realidad.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Ob. cit. p. 291

En relación a suficiente, en el segundo párrafo del artículo 3 señala que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Sin embargo, se trata de una afirmación puramente programática, sin respuesta en la práctica, de donde se infiere que la suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial al salario.

En virtud de lo anterior, en otros países, el salario es considerado como el medio por el cual el burócrata y demás trabajadores, está en condiciones de llevar una vida digna del ser humano, para nosotros, apenas si cubre en forma precaria sus necesidades.

Como se desprende de lo expuesto, es difícil determinar lo que determina suficiente para su familia, al entregar el salario el patrón por su esfuerzo realizado, debe generar el desarrollo de una existencia digna, aunque en realidad observamos que no es así.

Por otra parte, al referimos al salario, que debe ser determinado o determinable, este principio que se expresa en forma categórica en la Legislación laboral artículo 25 fracción VI, que indica "el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener: . . . fracción VI la forma y el monto del salario".

Al dar origen a una relación de trabajo, se deben estipular las condiciones de la actividad que se llevará a cabo, entre ellas se encuentra el salario que se recibe por el servicio prestado.

En relación a la periodicidad, manifestado en el párrafo séptimo del artículo 5º y 88 de la Legislación laboral, que menciona el goce y el ejercicio de los derechos y plazos que deben cubrirse periódicamente los salarios, para que los obreros reciban la suma del importe semanalmente y de quince días para los demás trabajadores.

Por la diversidad de empleos que intervienen para realizar en distintas forma el pago de los salarios es variante, ya que se puede entregar periódicamente de la siguiente manera:

1. Por cuota diaria
2. Por semana
3. Por quincena
4. Mensualmente

La misma normatividad legal establece referente al salario de la relación de trabajo, que nunca podrá extenderse más de 30 días de haber prestado el servicio. Por lo que, el pago se debe realizar al término de la actividad señalada, se pagará por día, por semana, por quincena o por mes.

En razón a lo anterior, diremos que la importancia social y económico del principio en mención, radica en que permita a quienes realizan una actividad y por consiguiente obtener una remuneración que dará solución a sus necesidades personales y familiares.

Efectivamente, el salario que recibe el empleado por la labor desempeñada, en nuestro país, al fijarse una retribución en divisa extranjera, el trabajador debe exigir el monto del salario en moneda nacional al tipo de cambio del día en que se haga el pago. Fundamentalmente el artículo 101 ordena "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda". Asimismo, en forma paralela señala la Ley burocrática en el precepto 37 "Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda del curso legal o en cheque".

Agrega además, en el artículo 106 "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley".

Finalmente, lo manifiesta en el precepto 109 "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

Para concluir este capítulo, entendemos al salario como el conjunto de beneficios en cuantía y especie, que el burócrata, obrero y campesino, deben recibir por la prestación de servicios, beneficios que nunca deberán ser inferiores a los establecidos en la ley, pero que continúan siendo los

salarios el azote del empleado, los cuales no contribuyen al desarrollo pleno del ser humano en el espacio de bienestar social, económico y educacional.

## CAPÍTULO CUARTO

### PROCEDIMIENTO DE FIJACIÓN DE LOS SALARIOS Y SU RELACION CONTRACTUAL

El salario como elemento esencial de la relación de trabajo constituye materia de estudio obligado para los tratadistas del Derecho del Trabajo, quienes han proporcionado infinidad de criterios, principios y definiciones en virtud al mismo, de la fijación y de la forma contractual.

#### 4.1 FIJACION DEL SALARIO

Es fundamental conocer que el salario es una de las percepciones, que con el interés y la renta, estudia y analiza la ciencia de la economía. Proponiendo el descubrimiento de los hechos y factores que determinan el monto de la remuneración.<sup>65</sup>

Sabemos que al realizar una jornada de trabajo, cualquiera de las establecidas en el capítulo segundo de la ley laboral. Aspecto importante para la economía de un país, ya que de este se desprende una alta o baja inflación y al costo de los productos de primera necesidad no se encuentran al alcance de los trabajadores.

<sup>65</sup> CASTORENA A.J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. T.I, sexta edición, México, 1984. p. 128.

Castorena comenta que los patrones han tratado de buscar un sistema de salarios que reduzcan al mínimo las demandas de aumento de los trabajadores. Superando todos los sistemas tradicionales del jornal. Se trata al mismo tiempo de obtener una fórmula racional del salario, hacer nacer en el ánimo de los trabajadores la idea de que la remuneración es justa y de esta manera dar estabilidad a las condiciones simples del jornal, las primas de toda especie: A la cantidad, a la calidad, a la antigüedad, a la así, dualidad, los progresivos, etc., los sistemas propios para alcanzar aquellos resultados. Agrega también, que los sistemas tienen una eficacia muy relativa en atención a la inestabilidad de los fenómenos económicos y principalmente las de la moneda.<sup>66</sup>

Así tenemos, por decreto del 21 de noviembre de 1962, se crea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, junto con 111 Comisiones Regionales. Esto como resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 constitucional y de las correspondientes a la Ley Federal del Trabajo.<sup>67</sup>

De esta forma, la Comisión Nacional se constituye en el eje central de un mecanismo *sui generis* en el que los salarios mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que puede aprobarlas o

<sup>66</sup> CASTORENA A. J. Jesús.-ob. cit. p. 129

<sup>67</sup> Cfr. COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. Manual General de Organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México 1998. p. 55.

modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminente participativa que revisten su estructura y sus actividades.<sup>68</sup>

El marco jurídico que reviste a la mencionada comisión lo presentamos a continuación:

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
- Ley General de Deuda Pública.
- Ley de Planeación.
- Ley de Adquisición, Arrendamientos y Prestaciones de Servicios Relacionados con los Bienes Muebles.
- Reglamento de la Ley de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público Federal.

Por lo anterior, la finalidad de fijar y revisar los salarios, es para establecer el lugar del país donde presta sus servicios el trabajador, también el de vigilar y ordenar el desarrollo del programa del trabajo.

La estructura orgánica de la Comisión Nacional de los salarios mínimos es de la siguiente forma:

---

<sup>68</sup> Cfr. COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. Ob. cit. p.59

1. Presidencia
2. Coordinación Administrativa
3. Dirección Técnica
4. Dirección Adjunta de Investigación Económica
5. Dirección Adjunta de Salarios Mínimos Profesionales y Regionales <sup>69</sup>

El mismo artículo 123 fracción VI del apartado B dispone que "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesionales, oficios o trabajos especiales.

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

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

---

<sup>69</sup> Cfr. COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS. Ob. Cit. p.p. 17 y 24.

Nuestra Ley del Trabajo Burocrático, establece en relación a las comisiones en la fijación del salario en el párrafo segundo del artículo 35 que dice " La Comisión Inter Secretarial del Servicio Civil, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales y las zonas en que éstos deberán regir".

De lo anteriormente expuesto, es así que los salarios mínimos deben ser fijados por comisiones, considerando las necesidades prioritarias de los prestadores de servicios y sus familias: El costo de la vida así como las fluctuaciones deben ser objeto de un profundo estudio, comparándolos con los niveles de vida de los demás grupos sociales. Se ha dicho que los salarios aumentan o disminuyen de acuerdo con el momento en que nos situamos, pero lo que si es una verdad, es que la cantidad fijada no es suficiente para cubrir esas necesidades, en los ámbitos social, económico y cultural. A pesar de que los empleados públicos perciben un salario más elevado, a diferencia de los demás trabajadores en general, éste continúa siendo insuficiente; aunque sabemos que la jornada es inferior a la establecida por la ley, la que realizan los burócratas es mas bien de calidad y no de cantidad., que son elementos que deben tomar en cuenta para tales fines.

De esta forma, como no existe un criterio objetivo que nos sirve para medir directa exactamente el trabajo desarrollado, la legislación laboral que ha venido supliendo en el análisis del salario, a la Ley burocrática utiliza fundamentalmente, dos medios para calcularlo.

Primero: Como medida, el lapso de tiempo en que se presta el servicio, y.

Segundo: El resultado, obtenido por su desarrollo.

Asimismo, contempla el artículo 83 los siguientes sistemas de cálculo:

De ahí que, el sistema de cómputo del salario por unidad de tiempo. El salario se calcula teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes. Al salario del trabajador que obtiene conforme a este sistema, que es el único aplicable en muchos tipos de trabajo, se le conoce como "salario por tiempo".

Por otra parte, existe el sistema de cómputo del salario por unidad de obra. El salario se calcula en razón de las unidades realizadas, la naturaleza de las unidades que tomen como base son de gran diversidad, metros, toneladas, etc., cuando el salario se fija por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador. Al salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema se le denomina "salario a destajo".

Para la fijación o revisión de los salarios mínimos la Comisión Nacional realiza el siguiente procedimiento:

“Los salarios se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Estos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifique”:

- I. A iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven.
- II. A solicitud de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de las siguientes reglas:
  - a. La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los Sindicatos Federaciones y Confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.
  - b. La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.
  - c. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes en que reciba la solicitud correspondiente

y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso "A" antes mencionado, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional con los estudios y documentos que se acompañen.

En razón de lo anterior, es necesario que la Comisión Nacional tome en cuenta las fluctuaciones del costo de vida y así también, partiendo del conocimiento de la existencia de una norma imperativa, que dispone que el salario que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios deberá ser suficiente para satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales, el cual nunca será menor al fijado como mínimo, consideramos que esta última parte de lo anterior, es el producto de un salario insuficiente que no cumple con esas necesidades elementales como ser humano para desenvolverse en la vida social, económica y cultural.

En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 de la Ley Laboral en suplencia de la Legislación Burocrática que estable las siguientes normas:

Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes.

La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representante, a más tardar el último día noviembre el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta ley.

El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que se fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y patrones. Para tal efecto podrá realizarse directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria.

Así, la Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que los justifican, y.

Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y un de diciembre.

Como ya lo manifestamos y como se desprende del contenido de la anterior exposición de la Comisión, que el salario mínimo es de vital importancia y de atención profundo de análisis, como fuente única para satisfacer las necesidades de bienestar y de vida digna del trabajador y su familia es considerado con carácter de garantía social. De aquí se desprende que, tanto la doctrina como la jurisprudencia le han venido reconociendo gran interés y se ha procurado rodearlo de las medidas necesarias para su protección.

Sabemos y se reconoce que a los trabajadores se les debe pagar un salario que les asegure condiciones decorosas de existencia, y éste es uno de los principios fundamentales proclamados en la Constitución de la

Organización Internacional del Trabajo, al fijarse el salario no alcanza a cubrir las necesidades fundamentales. Algunos países como Australia, Canadá, Francia, Nueva Zelanda, y el Reino Unido, resuelven el problema de las familias numerosas con la concesión de subsidios por hijos, pagados por el Estado o con los fondos procedentes de un sistema de cotizaciones como complemento del salario pagado por los empleadores.<sup>70</sup>

Entendiendo que, una remuneración razonable, es estrictamente lo suficiente para mantener en buen estado físico y mental al trabajador, que su ingreso satisfaga las necesidades más inmediatas, como el conjunto de bienes económicos y en especie, que debe recibir el burócrata por la prestación personal de un servicio.

La fijación de los salarios mínimos tiene una reglamentación jurídica en la Organización Internacional del Trabajo, en los siguientes convenios:

Convenio número 26 "Método para la fijación del salario mínimo" del 30 de mayo de 1928.

Convenio número 30 "Recomendación para la fijación de los salarios mínimos" Del 30 de mayo de 1928.

Convenio número 95 "Protección al salario" del 8 de junio de 1949.

---

<sup>70</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Salarios. Suiza, 1964, p. 11.

Convenio número 85 “Recomendación para la protección del salario” del 8 de junio de 1949.<sup>71</sup>

Sin embargo, esta postura proteccionista no se ha manifestado en igual forma a través del desarrollo histórico del Derecho Laboral. Si bien es cierto, en todas las épocas el Estado ha intervenido para la fijación del salario que como retribución del servidor público le corresponde. En un principio esta intervención trataba de impedir el alza de los salarios en beneficio de la clase empleadora y teniendo como justificación, por un lado la necesidad de fortalecer a la empresa y por el otro mantener el libre juego de las fuerzas económicas.

#### 4.2 ZONAS ECONOMICAS

Apremiante necesidad, al iniciarse la década de los sesentas, de revisar el sistema y darle una organización más acorde con la realidad nacional. Se menciona que la fijación de los salarios mínimos deberá hacerse por zonas económicas y no por municipios, y se encarga ese procedimiento a las dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. ob. cit. p.103.

<sup>72</sup> Cfr. COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. Ob. cit. p.55

Destacar el nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, por una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición permitirá corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando sea necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.<sup>73</sup>

De esta forma, el sistema constituye un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento por parte de los factores de la economía y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores. El sistema integrado en la forma descrita continúa prácticamente con la misma estructura regional hasta 1986, aun cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional que dieron lugar, en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con sólo 67 Comisiones Regionales.

El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece desde el 1 de enero de 1987, que los

---

<sup>73</sup> Ibidem p.56

salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que a dado lugar a la desintegración del sistema de comisiones regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986.<sup>74</sup>

Así tenemos, una de las funciones de la Dirección Técnica resolver de acuerdo con el artículo 561, fracción VI de la Ley Federal de Trabajo en su suplencia de burocrática, así como la previa orden del presidente de la comisión, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y su impacto en el poder adquisitivo de los salarios.

Agrega también, entre otras funciones de la dirección técnica encontramos que, debe presentar al consejo de representantes los elementos técnicos necesarios para determinar la división de la República en zonas económicas y proponer modificaciones a la misma, siempre que existan circunstancias importantes que lo justifiquen.

A la dirección adjunta de salarios mínimos profesionales y regionalización, le corresponde apoyar a la dirección técnica en la realización de los estudios e investigaciones necesarios para proponer al consejo de representantes, las modificaciones a la división del país en zonas económicas salariales.

El objetivo de la subdirección de análisis de las zonas salariales es proporcionar a la dirección técnica los elementos necesarios para determinar la división de la República en áreas salariales, así como para

---

<sup>74</sup> Idem.

proponer al consejo de representantes las adecuaciones sobre la evolución económica de las zonas para apoyar a las comisiones regionales en la fijación de los salarios mínimos.

La fijación y revisión de los salarios mínimos se encuentra encargada a la dirección técnica, esta a su vez, aportará los elementos técnicos necesarios a las comisiones regionales y al consejo de representantes. Entre las funciones de la dirección técnica se establece coordinar las investigaciones y estudios que determina la Ley Federal del Trabajo y los que adicionalmente se completen en el plan anual aprobado por el consejo para apoyar técnicamente a las comisiones regionales y al consejo de representantes en la fijación de los salarios mínimos legales.

De esta forma, los estudios e investigaciones practicadas por las subdirecciones a cargo de la dirección adjunta de investigación económica, proporcionaran todos aquellos elementos que a su juicio sirvan para la toma de decisiones del consejo de representantes en materia de salarios mínimos generales

Así tenemos, que la dirección técnica aportará elementos técnicos a las comisiones regionales y el consejo de representantes, para la fijación de los salarios mínimos profesionales. El dirigir, coordinar y supervisar los diversos estudios e investigaciones que realicen las subdirecciones de salarios mínimos profesionales, se encuentra señalada como una de las funciones de la dirección adjunta de salarios mínimos profesionales y regionalización.

De ahí, debe considerar procedentes los estudios e investigaciones presentadas al consejo de representantes para la fijación de salarios mínimos profesionales o la modificación a su sistema de fijación. Los proyectos de respuesta a las solicitudes específicas que reciba la comisión acerca de cambios en la regionalización del país e incorporación de nuevos oficios al sistema de salarios mínimos profesionales.<sup>75</sup>

Agrega también, la subdirección de salarios mínimos profesionales tiene como objetivo, desarrollar en base a los lineamientos establecidos en el plan anual de trabajo, las investigaciones sobre mercados de trabajo y estructuras ocupacionales, a fin de proporcionar a la dirección técnica elementos que le permitan sugerir al consejo de representantes la fijación de los salarios mínimos profesionales y proponer los cambios que se justifiquen a su sistema de fijación.

En relación a las funciones de la subdirección de los salarios mínimos son las siguientes:

- Recopilar y sistematizar la información estadística disponible sobre mercados de trabajo por ocupaciones específicas.
- Diseñar y realizar encuestas e investigaciones de campo para completar la información requerida para el cumplimiento del objetivo encomendado al área.

---

<sup>75</sup> Ibidem p.23

- Analizar la información obtenida y proporcionar a la dirección adjunta correspondiente los elementos necesarios para sugerir, en su caso, la fijación de los salarios mínimos profesionales.
- Analizar las solicitudes que reciba la comisión en las que se propongan modificaciones al sistema de salarios mínimos profesionales.
- Aportar elementos técnicos para la evaluación del sistema de fijación de los salarios mínimos profesionales y para la formulación de propuestas tendientes a vigorizarlo y reorientarlo.

De esta forma los pagos profesionales se entregan a los trabajadores que desempeñan una actividad determinada tomando en consideración el área geográfica y el lugar que preste el servicio. Para la fijación de esta remuneración se toman en cuenta el conocimiento en el servicio, la capacidad y la calidad de lo ejecutado. Por lo anterior expuesto, consideramos que el salario que reciben los trabajadores resulta insuficiente a pesar de la fijación que hacen por zonas no cubren las necesidades del burócrata en lo económico, cultural y social.

Además agrega, que a través de las oficinas que tiene el Gobierno Federal en toda la República y el costo de la vida no es igual en todo el país, resultaría que algunos empleados, recibiendo el mismo pago que sus compañeros de categoría o nivel, por radicar en lugares de vida cara se encontrarían realmente en diferente condición económica. Para equilibrar

la situación la Legislatura burocrática establece en el artículo 35 la posibilidad de que se cubran sobresueldos en relación con el costo de la vida.<sup>76</sup>

Al respecto, la fijación de estas compensaciones que realiza la Comisión de Recursos Humanos del Estado, pero para el caso deberá escuchar la opinión de la ESTSE y practicar los estudios técnicos apropiados para el caso y presentarlos después a las autoridades correspondientes, que serán las Secretarías de Programación y Presupuesto y de Hacienda y Crédito Público.

Asimismo, para este tipo de compensaciones el artículo 36 de la Ley Burocrática permite la creación de partidas presupuestales destinadas al pago de compensaciones adicionales por servicios especiales, que se entregarán a los trabajadores que laboren en forma extraordinaria y con responsabilidades agregadas, que puedan ser del mismo cargo que desempeña o de otro tipo que los haga ser especiales, el monto y la duración de estas compensaciones es fijado discrecionalmente por el Estado.

Por lo expuesto concluimos que la anterior situación prevalecerá hasta en tanto el patrón-gobierno tome conciencia de la importancia que representa al trabajador el salario, mientras las compensaciones, sueldos y sobresueldos bajos a comparación al costo de la vida cara en las zonas geográficas que es por demás insuficiente el importe económico que perciben por los servicios prestados, deben otorgarles mejores condiciones

---

<sup>76</sup> Cfr. CANTON MOLLER, Miguel. Ob. Cit. p.117.

de trabajo y prestaciones en especie con las que pueda dar solución a sus necesidades, y así tener acceso a una vida digna y decorosa.

#### 4.3 PRESUPUESTO DE NIVELACION DEL SALARIO

Nuestra Legislación Burocrática, dispone respecto a las condiciones del presupuesto de nivelación del salario, que éstas no podrán ser inferiores a las que en el se establezcan, y deberán ser apropiadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que se establezcan diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo e ideología.

Por lo anterior expuesto, la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado lo define en el artículo 32, en el segundo párrafo "Los niveles del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

De esta forma y partiendo del conocimiento de la existencia de normas imperativas que disponen, el salario que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios, para la fijación del importe, el gobierno los

sindicatos a través de la Secretaría, tomen conciencia en fincar incrementos con alcances suficientes, para satisfacer sus necesidades económicas, sociales, culturales.

Asimismo, la Ley Burocrática en el artículo 33 define "El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los presupuestos de Egresos respectivos".

Agrega también, al establecer en el artículo 34 establece "La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del presupuesto de egresos a que corresponda.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llega a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Como se desprende de la disposición contenida en el mismo numeral en el sentido que la Secretaría de Presupuesto, para establecer las diferencias de numeraciones en el caso de que por esos aumentos se alcancen los niveles siguientes del tabular, deberá tomar en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del

Estado FSTSE, esto se debe a un legítimo avance del movimiento sindical burocrático en nuestro país.<sup>77</sup>

Al respecto cabe señalar que en las últimas negociaciones se ha logrado establecer como mínimo de diferencia entre los diversos niveles presupuestales de puestos, la cantidad de cinco mil pesos mensuales, lo que dificulta alcances inconvenientes para todos los empleados

Así, era frecuente encontrar que los sueldos de empleados de una misma categoría, pero que prestaban servicios en diferente unidad burocrática era diferente; la Ley tiene como ya hemos mencionado una disposición en el sentido de que los salarios deberán ser uniformes para cada categoría y se establecerá en los respectivos presupuestos del artículo 33.

De esta forma, el artículo 34, como habíamos señalado que el salario de la categoría, no podrá ser reducido durante la vigencia del presupuesto que le dio origen. Asimismo como parte de éste, en realidad es una disposición diversa, que crea un derecho económico para los trabajadores, ya que menciona el pago de una prima complementaria del salario por cada cinco años de servicios prestados efectivamente. Esta prima es conocida entre los servidores como "quinquenio" y es válida hasta los veinticinco años de servicios prestados, al siguiente quinquenio, o sea al término de los treinta años, el trabajador ya tiene derecho a la jubilación. El monto de esa prima es fijada cada año en el presupuesto federal.

---

<sup>77</sup> *Ibidem*, p.117.

Por nuestra parte, consideramos que si además de los dos preceptos legales ya indicados, tomamos en cuenta lo establecido en el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Ley Laboral, que el salario más que un instrumento de justicia social, es un derecho constitucional que tienen todas aquellas personas que prestan a otra un trabajo personal y subordinado, que los salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

De ahí que el salario al igual que las figuras del trabajador y el patrón-gobierno, sea un elemento esencial de la relación del trabajo, de tal forma que las prestaciones sean acorde a la realidad en numerario y en especie que lo integran tengan el fin de proporcionar al servidor público y a su familia y le permita realizarse en los ámbitos económico, social y cultural y así incorporarse a la sociedad con la que participará en la medida de sus posibilidades, al cumplimiento como ser humano que le satisfaga en sus relaciones interpersonales.

#### 4.4 EL NOMBRAMIENTO EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO

El nombramiento, que en su inicio no se le equiparó con el contrato de trabajo, por los tratadistas del derecho administrativo en el establecimiento de la relación de trabajo entre el Estado y quienes prestan servicios, por su propia naturaleza no puede tratarse de un contrato, ya que una de sus

partes, el empleado público, no participa ni interviene su voluntad en la fijación de las condiciones que se imponen para trabajar.

Por lo anterior expuesto, se trata de una forma especial que consiste como ya se había mencionado el llamado nombramiento que es un documento emitido por el titular de la dependencia debidamente autorizado, siempre con las modalidades previstas por la Ley Orgánica relativa y por el Presupuesto de la Secretaría de que se trate.

Así, más adelante analizaremos en forma amplia y específica la naturaleza de este escrito, por ahora señalaremos que su existencia es necesaria, imprescindible, para que pueda establecerse la relación entre el gobierno, cualquiera de sus instituciones y aquellos que son sus empleados.

Para poder establecer el aspecto jurídico del tema que lo hace diferente del contrato de trabajo, debemos relatar algunos antecedentes: La Ley Federal del Trabajo que en distinta forma suple a la Legislación burocrática, en su primera versión, de la Ley de 1931 que mencionaba disposiciones bien claras para determinar que los trabajadores no estaban protegidos, en efecto, en el artículo segundo disponía "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán. . . .", o más explícitamente, no les serían aplicables las disposiciones de esa Ley, por lo que no se asimilaba a lo que establecía con el contrato colectivo.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Ibidem p.99.

Otros supuestos decían, el Estado cumple dos funciones específicas que son una de carácter administrativo y otro de autoridad. Además si la designación de un trabajador público ni puede ser el producto de éste, pues no se le obliga a la aceptación del nombramiento, debe entenderse que se trata de un acto administrativo.

Agrega también al respecto, el resultado final del acto, la relación de empleo, sólo se produce cuando concurren las manifestaciones de voluntad de la administración y del particular designado, es decir de que se requiere el consentimiento del cargo, pero en las condiciones que el gobierno señala; la voluntad del particular la aceptación o no del trabajo, pero nunca a las condiciones del mismo, como son las jornadas y horarios de trabajo, el salario y la categoría de puesto, que siempre son fijadas por el propio Estado.

Afortunadamente en México está superada esta discusión, puesto que nuestra Ley relativa al servicio público reconoce expresamente la condición de "trabajadores" en los servidores del Estado. Así se reconoció desde la expedición en 1938 del "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de Poderes de la Unión" y se mantuvo el criterio hasta cuando el entonces Presidente Lic. Adolfo López Mateos promovió la creación del apartado B del multicitado artículo 123 Constitucional y las sucesivas leyes reglamentarias que de él se han expedido a partir de 1963 bajo el rubro de "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Ibidem p.100.

En razón de la diferenciación de las relaciones de trabajo, que indiscutiblemente existen, podemos encontrar la diferencia de objetivos de la parte patronal. Mientras que la empresa encamina sus fines en la obtención de recursos económicos y el gobierno a realizar un servicio dirigido al bienestar en la administración pública.

De donde se desprende que el nombramiento es un acto de Gobierno, sui generis, que crea la relación de empleo entre él y el particular a quien se designa para un cargo público, típico de esta prestación de servicios que no tienen aún nombre en la teoría.

Respecto de la forma y características del documento la Legislación burocrática señala en el artículo 12 "Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo". Desde luego que la expedición del documento puede ser definitivo, para ocupar una base o bien, a tiempo fijo cuando se trata de suplir licencias por ejemplo, o por obra determinada, en cuyo caso se han considerado las lista de raya.

Por lo que hace el término, del nombramiento debe contener algunos requisitos, como son el nombre y las generales de la persona designada; la especificación del trabajo que debe realizarse, la institución, para establecerse que deberá laborar en el lugar que se requiera dentro de la República, si se trata de designación definitivo o transitorio por cualquier causa; referente a las jornadas de trabajo, es decir se debe laborar jornada

diurna, nocturna o mixta, se establece la percepción económica o sueldo y las prestaciones derivadas del propio documento.

Como ya lo manifestamos y como se desprende de la anterior definición el nombramiento elemento fundamental en que se aplican las normas de trabajo en que se equipara al contrato colectivo, independientemente de la denominación que se otorgue, es un escrito donde constan las condiciones laborales bajo las cuales se hayan pactado la prestación del servicio que le dio origen, nuevamente insistimos en relación en que solo se establezca en un solo apartado ambos trabajadores, pero con un capítulo especial para los burócratas y así terminar con las diferencias en el salario y prestaciones en especie y la lucha constante por obtener mejores condiciones de vida e igualdad en el servicio prestado.

#### 4.5. JORNADA DE TRABAJO EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO

La jornada de trabajo impuesta por la Constitución y por el Constituyente de Querétaro, es una de las relevantes conquistas sociales del proletariado mundial, al estatuirse que la duración de la jornada máxima sería de ocho horas diarias, sobre esta base de tiempo se viene a determinar el salario más generalizado, el salario mínimo general y el salario mínimo profesional.

También deriva de la Constitución y de la Ley laboral, la existencia de una clasificación de la jornada por el tiempo de su duración; la jornada máxima nocturna será de siete horas y la mixta de siete y media

horas, entendiéndose que la jornada diurna comienza a las seis de la mañana y termina a las veinte horas del mismo día, y la nocturna, es la comprendida entre las veinte horas y las seis horas, la jornada mixta comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, ya que si excede de este lapso se considerará nocturno.

Que la duración máxima de la jornada de trabajo, será de ocho horas la diurna, de siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Así, cuando ésta sea continua deberá otorgarse al trabajador un descanso de media hora cuando menos para su descanso y alimentos.

De esta forma, fueron muchas y fuertes las razones biológicas, sociales, familiares y culturales que apoyaron la reducción del tiempo laborable; sostuvieron los especialistas en la materia que las jornadas prolongadas envejecen en forma prematura y se deteriora la salud del hombre. En la historia de nuestro derecho del trabajo y la Declaración de Derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracción I y II, la duración de la jornada mixta de ocho horas en el día, de siete en la noche.<sup>80</sup>

Que su modificación de la jornada que es uno de los pilares transcendentales en la relación de trabajo y en la fijación del salario, que es el resultado de beneficios físicos, asimismo realizarse como jefe de familia, sin embargo la jornada como el salario no justifican el ingreso económico

<sup>80</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p. 272

continúa insuficiente, los cuales deben contribuir a la plena realización del ser humano en el ámbito social y cultural y al cumplimiento de sus fines en términos de decoro y dignidad.

En realidad la idea de la jornada solo puede expresarse de manera razonable de acuerdo con el criterio sustentado por la Ley Mexicana. "Hacerlo de otra manera supondría olvidar que la delimitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entrenamiento y éstos se verían perjudicados por un criterio de jornada "efectiva" que prolongaría injustificadamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo"<sup>81</sup>.

Por lo anterior, el deber único del empleado consiste en realizar el trabajo a disposición de la institución por el número de horas que se hubieren pactado, de esta forma, la no realización del trabajo es un riesgo de la empresa incumpliendo con una de las obligaciones fundamentales para la dependencia que labora. Así, la base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado, salario mínimo general y salario mínimo profesional, que debe recibir un trabajador por sus servicios.

Algunos estudiosos del derecho laboral, consideran que la jornada máxima legal está totalmente rebasada, por la inadecuación del salario real percibido por el trabajador en dicho espacio de tiempo y las necesidades de su economía familiar. de esta forma las horas extraordinario se han

---

<sup>81</sup> Cfr. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Ob. cit. p.52

generalizado, o bien la obligación que resulte de la Ley, cuando las necesidades de la empresa así lo requieran.”

La vigente Ley laboral que durante el transcurso de nuestro estudio, que ha venido supliendo a la Legislación burocrática, como ya lo hemos manifestado el término jornada, no existe, por lo que hace referencia la norma del trabajo que consagra el cómputo del tiempo del sistema de disponibilidad para trabajar al disponer en el artículo 58 “ Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el ...”.

De esta forma, el computo de la jornada de trabajo tenemos que relacionarla con las unidades de medición de tiempo, con las actividades desarrolladas por el trabajador en el transcurso de esas unidades temporales. Tomando en cuenta y relacionando estos factores, resulta que el lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada en el tiempo efectivamente laborado por el trabajador, denominado por la doctrina como sistema del trabajo efectivo.

El lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada en el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo, es el sistema de la disponibilidad.<sup>82</sup>

Por lo que hace al cómputo de la jornada deber ser el tiempo que concretamente debe computarse como parte de la jornada, es la conocida como el sistema de permanencia en el lugar de trabajo.

---

<sup>82</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 274.

Como se desprende de la exposición, la aceptación del sistema de la disponibilidad para trabajar equivale, simplemente, a que forman parte de la jornada el tiempo efectivamente trabajado y el tiempo vacío en que el trabajador pone su esfuerzo de trabajo a disposición de la institución.

Por lo anterior, en la práctica observamos que en su mayoría los empleados públicos llevan a cabo un servicio efectivo de seis horas, pero su remuneración corresponde a una jornada de ocho horas, dentro del ámbito de la burocracia existe ese espacio donde no están a disposición de la dependencia y que no ejercen esa función, y que forma parte de la jornada, por ello en este sector deben exaltar valores como son: La formación profesional o de oficio, la ética de responsabilidades, así como desempeñar la actividad encomendada con honestidad para enaltecer el servicio prestado en la administración pública del Estado.

Concluimos el presente apartado, diciendo que independientemente de la forma de jornada laborada o pactada que es parte fundamental y determinación en su monto, éste constituirá como ya lo manifestamos en repetidas ocasiones un elemento esencial de la relación de trabajo, mencionamos que el fin para lo que fue creado el salario nuestra Ley, no se cumple, en razón que en la actualidad el salarios que percibe el trabajador por la prestación de servicios producto por demás insuficiente para cubrir sus necesidades de él y familiares.

#### 4.6 SALARIO PROFESIONAL

La actual crisis económica por la que atraviesa nuestro país, trae como consecuencia que la clase trabajadora se vea fuertemente afectada por la fijación de salarios insuficientes en sus ámbitos económico, social y cultural.

La Legislación del trabajo burocrático como lo hemos mencionado dispone en el artículo 32 que "El sueldo o salario que se asigna en los tabulares regionales para cada puesto, constituye... el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados"

Agrega también, en el título del régimen obligatorio su integración del salario en el artículo 15 establece "El sueldo básico que se tomará en cuenta 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.

"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 al sobresueldo que se 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 desempeñe y que se cubra con cargo a la partida específica denominada “Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales”.

Las cotizaciones establecidas en los artículos 16 y 21 de esta Ley Federal del Trabajo, se efectuarán sobre el sueldo básico, hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general que dictamine la Comisión Nacional de los salarios mínimos, y será el propio sueldo básico, hasta por la suma cotizable, que se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que otorga esta Ley.

Al respecto diremos que dentro del marco constitucional y del derecho del trabajo, el salario en nuestro país constituye un derecho de los trabajadores y por consiguiente un elemento esencial de la relación de trabajo, de ahí la inexistencia de los trabajos gratuitos y obligatorios.

De esta forma, tenemos que todo aquel que presta a otro un trabajo personal y subordinado tiene derecho a percibir un salario remunerador, el cual no podrá ser inferior al mínimo general o profesional establecido por la ley, según sea el caso, o la naturaleza del servicio prestado.

De esta forma, tenemos que todo aquel que presta a otro un trabajo personal y subordinado tiene derecho a percibir un salario remunerador, el

cual no podrá ser inferior al mínimo general o profesional establecido por la Ley, según sea el caso, o la naturaleza del servicio prestado.

Por otra parte, si partimos del conocimiento de que el salario que actualmente percibe el trabajador burócrata por la prestación de sus servicios es de \$478.85 quincenal que es el importe base que asigna cada dependencia, y que es variable dependiendo el puesto o categoría que realice éste, y en su mayoría están sujetos a esta retribución, producto por demás insuficientes para satisfacer sus necesidades como jefe de familia respecto a alimentación, casa, vestido, educación y esparcimiento entre otras, necesarias para el desarrollo íntegro e incorporación del ser humano a la sociedad.

Pero la realidad es otra, en virtud de que en nuestro país, además de violarse continuamente los derechos de los trabajadores por parte del patrón-gobierno, que perciben por sus servicios un salario demasiado bajo en comparación con el que se paga en otros países, lo que los obligan a buscar mejores fuentes de ingresos o laborar tiempo extraordinario, aún en detrimento de su salud, superación personal y sana relación con su familia; ejemplo de lo anterior, es la constante emigración del trabajador mexicano al extranjero.

En razón del salario que deben percibir quienes prestan un trabajo personal y subordinado, a la fecha se han constituido infinidad de jurisprudencias sobre su integración, fijación y monto, de las cuales presentamos solo algunas.

“SALARIO MNIMO, en ningún caso podrán autorizarse sueldos inferiores independientemente del sistema que se adopte para fijar el monto del salario diario de un trabajador, en ningún caso puede autorizarse un salario inferior al mínimo, de manera que aun cuando exista inhabilidad del trabajador o cualquier otra causa semejante, el simple hecho de que el propio trabajador esté a disposición del patrón durante la jornada implica la obligación de éste último de cubrir cuando menos el salario mínimo porque de lo contrario resultarían violados los artículos 85 y 428 de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones constitucionales relativos, sobre todo si se tiene en cuenta que el salario mínimo constituye un verdadero salario de garantía en los casos en que se pagó al trabajador por unidad de obra, salvo que se haya pactado un salario de garantía superior”.

Semanario Judicial de la Federación, sexta época VCII quinta parte, cuarta sala, página 55, México, 1965.

En razón a lo anterior, lo confirma la Ley laboral que dispone en el artículo 85: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo. El salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos”.

“El carácter imperativo de las normas que afirman el principio de la norma más favorable, hace que tal norma se superponga a la voluntad de los sujetos de la relación, dejando abierta la posibilidad de ejercicio de dicha

voluntad en todo cuando mejore para el trabajador las condiciones legalmente estipuladas".<sup>83</sup>

Es así que el patrón debe pagar el salario mínimo aún cuando no se haya realizado la jornada máxima, aplicando aquí el principio de la norma más favorable al trabajador, esto se establece tanto en la constitución como en la Ley Laboral.

**SALARIO, INTEGRACIÓN DEL (ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).** De conformidad con lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidios de energía eléctrica y gas doméstico, aun cuando no exista convenios expreso al respecto.

Tesis V.20.J/40 Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 56, México. 1992. p. 59.

**SALARIO, SU INTEGRACIÓN.** De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales

---

<sup>83</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch, España. 1958. p.310.

de despensa, si forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional.

1. XII. Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Octava Época. México 1992. p. 317.

**SALARIO MINIMO PROFESIONAL, SU INTEGRACIÓN.** Es correcto deducir que el demandado paga al actor el salario profesional reclamado, si para ello se consideran todos los conceptos que en efectivo se entregaron al trabajador a cambio de sus servicios siempre que, con la suma pagada se cubra el salario mínimo profesional o sea superior al fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

1.VI. Segunda Parte-2. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Octava Época. México . 1990. p. 656.

**SALARIO MINIMO PROFESIONAL. DERECHO A PERCIBIRLO.** El derecho a percibir ingreso mínimo profesional, deriva de las actividades llevadas a cabo por el trabajador, coincidentes con la definición realizada en la tabla de salarios mínimos profesionales de que se trate, acorde a la que se dedique la patronal, mas no así de la denominación que se le dé al puesto en ésta de aquel.

1. VII. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México. 1991. p.211.

Por lo anterior, proponemos que se establezca por Ley, la obligación del patrón-gobierno que en toda relación o contrato de trabajo que celebre o forme parte, proporcione al trabajador además de respetar sus derechos ya establecidos, ayuda en especie consistente como lo manifestamos en el apartado relativo "aportaciones del salario", que se incremente al 50%, préstamos a mediano y corto plazo e hipotecarios o remodelación a casa habitación, productos básicos accesibles y becas de estudio para todos aquellos que deseen capacitarse y obtener a través de concursos de ascenso, mejores puestos y condiciones de trabajo dentro de institución, que se reflejen en mejores ingresos salariales a fin de lograr para ellos y sus familias una estabilidad económica, social y cultural.

De esta forma, consideramos que la anterior situación prevalecerá hasta en tanto el patrón-gobierno tenga conciencia de la importancia que representa al trabajador en ejercicio de la administración pública y deje de violar los derechos, otorgándoles a cambio, mejores condiciones de trabajo y mas prestaciones en especie con las que pueda satisfacer sus necesidades, y así tener acceso a una vida digna y decorosa.

Por lo expuesto generalizamos, concluyendo como se desprende la importancia económica, social y cultural el salario para el trabajador mexicano, figura central y tema de controversia en las relaciones laborales, pues quien no percibe un ingreso económico, ya sea en especie o en

efectivo se traduce en un apremiante e incluso deplorable forma de vida estéril, simple y sencillamente queda sentenciado a la marginación social y destinado a la mendicidad.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El salario es el azote del trabajador, que debe ser suficiente, para quienes estén en condiciones de trabajar en una relación y obtener un pago por la prestación de los servicios.

SEGUNDA.- La garantía de la libertad de trabajo consagrada en nuestra Constitución, que tienen las personas y servidores públicos, que realizan un trabajo personal y subordinado en una jornada especial que intervienen en contrato de trabajo o nombramiento que debe percibir un salario justo.

TERCERA.- Actualmente se ha desvirtuado la naturaleza y objeto del salario, que debe proporcionarle al trabajador y a su familia el poder adquisitivo, la existencia de una vida digna y decorosa.

CUARTA.- El salario como elemento esencial en la relación de trabajo, debe permitir al trabajador y empleados públicos y familiares, realizar los gastos necesarios y tener una estabilidad económica social y cultural.

QUINTA.- Las normas protectoras del salario, que permitir al trabajador percibirlo en forma íntegra y sin que intervengan intereses ajenos dañen el patrimonio y núcleo familiar.

**SEXTA.-** Es indispensable para la fijación del salario en México, tomar en consideración dos factores, primero las necesidades primordiales del Burócrata y segundo el alto costo de la vida, lo que sería conveniente que establezca la ley, la obligación del patrón, que en toda relación de trabajo, o contrato de trabajo o nombramiento, otorgue al trabajador además de los derechos consagrados que favorecen, prestaciones en especie, becas de capacitación con la finalidad de mejorar la capacidad adquisitiva de productos básicos y tener acceso de una vida plena del trabajador y familia.

## BIBLIOGRAFIA

### OBRAS GENERALES

ARNAIZ AMIGO, Aurora. Soberanía y Potestad. Segunda edición, Porrúa, México. 1981.

ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa México. 1995.

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch, España, 1958.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Quinta edición; Limusa, México, 1992.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Sista, México. 1994.

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

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa, México, 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1999.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac, México, 1991.

CASTORENA A.J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. T.I. Sexta edición, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimasexta edición, Porrúa, México. 1999.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edición actualizada, Porrúa, México, 1999.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. VII. Segunda edición, Depalma, Argentina, 1977.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1998.

DE BUENO LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava edición, Porrúa, México, 1990.

DUBLAN, Manuel y José María Lozano. Legislación Mexicana "Colección Completa de las Disposiciones Legislativas desde la Independencia de la República". T.I. Imprenta de Comercio, México. 1876.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava edición. Porrúa, México. 1994.

RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PAC, México, 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, México, 1982.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sexagésima edición. Porrúa, México, 2001.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Octagésima segunda edición. Porrúa, México, 2001.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima novena edición, Porrúa, México, 2001.

**JURISPRUDENCIA**

**SALARIO MINIMO.** Semanario Judicial de la Federación, Sexta época VCII Quinta parte, cuarta sala, México, 1965.

**SALARIO INTEGRACIÓN** del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, Tesis V.20 J/40 Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Octava época. Número 56, México, 1992.

**SALARIO MINIMO PROFESIONAL, SU INTEGRACIÓN.** I VI. Segunda parte 2. Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Octava época, México, 1990.

**SALARIO MINIMO PROFESIONAL DERECHO A PERCIBIRLO.** VII Quinto Tribunal Colegiado en Material de Trabajo del primer Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Octava época, México, 1991.

## OTRAS FUENTES DICCIONARIOS

COUTURE, Eduardo. Vocabulario Manual Jurídico. Quinta reimpresión, Depalma, Argentina, 1993.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Abelede Parret, Argentina, 1987.

## OBRAS HEMEROGRAFICAS

DIARIO OFICIAL OBRAS HEMEROGRAFICAS DE LA FEDERACIÓN. T. LXXXIII número 29, México, jueves 12 de abril de 1934.

Diario de Debates de la Cámara de Senadores. Sesión celebrada el día 21 de diciembre de 1937.

Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Diario Oficial de la Federación. T. C. XII, número 30. Secretaría de Gobernación, México, lunes 3 de diciembre de 1938.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Serie C. Varios No. 30 Porrúa, México.

REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO. A quien corresponde la Facultad de Legislar entre las Relaciones Laborales, entre los Estatutos de la Federación y los Municipios con sus Trabajadores y Empleados T. XXVII, número 107, 5 de julio, México, 1977.

v: b  
