



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO PARA
DETERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO A LA LUZ DEL
ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ISAAC LINARES CLAVIJO

ASESOR: DRA. LILIA GARCÍA MORALES



**CIUDAD UNIVERSITARIA. MÉXICO 2016
CDMX**



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.

Dedico el presente trabajo:

**A mi padre ANDRES LINARES
(*In memoriam*) y mi madre ELENA
CLAVIJO.**

A mi esposa ISAURA PÉREZ.

**A mis hijos JOSHUA MOISÉS y
AXXEL RAMSÉS, por su cariño.**

A mis hermanos.

**A la DRA. LILIA GARCÍA
MORALES, por todo el apoyo
brindado en la realización del
presente trabajo. Gracias.**

**A la UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO y la
FACULTAD DE DERECHO, por
brindarme los conocimientos
necesarios para ser profesionista.**

ÍNDICE

LA PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO A LA LUZ DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Págs.

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO ASPECTOS GENERALES

1. Concepto del Derecho del Trabajo.....	1
1.1. Derecho Social.....	4
1.2. Definiciones del Derecho del Trabajo.....	5
1.3. Ramas del Derecho del Trabajo.....	7
2. Caracteres del Derecho de Trabajo.....	9
3. Relación de Trabajo.....	15
3.1. Elementos de la relación de trabajo.....	17
3.2. Clasificación de los trabajadores.....	21
3.3. Patrón.....	24
3.4. Tipos de patrón.....	26
3.5. Nacimiento y duración de las relaciones de trabajo.....	27
3.6. Tipos de Contrato.....	28
4. Contrato de Trabajo.....	28
4.1. Contrato individual.....	29
4.2. Contenido del contrato de trabajo.....	31
5. Condiciones de trabajo.....	32
5.1. Clasificación de las condiciones de trabajo.....	33
5.2. Jornada de Trabajo.....	35
5.3. Tipos de jornada de trabajo.....	36
5.4. Días de descanso.....	37

5.5. Vacaciones.....	38
6. Salario.....	39
6.1. Concepto de salario.....	40
6.2. Definición del salario.....	41
6.3. Salario mínimo.....	43
7. La Propina.....	44
7.1. Definición de la propina.....	48
7.2. Propina como parte del salario.....	48

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

1. En Europa.....	50
1.2. Época Antigua.....	51
1.2. La Edad Media.....	53
1.3. Época Moderna.....	55
1.3.1. La Revolución Industrial.....	55
1.3.2. La revolución francesa.....	56
1.3.3. El Estado “gendarme”	57
1.3.4. Etapas históricas de la evolución del Derecho del Trabajo.....	57
2. En México.....	61
2.1. Antiguas Civilizaciones.....	61
2.2. Época Colonial.....	62
2.2.1. Leyes de Indias.....	63
2.3. Época Independiente.....	67
2.4. El Porfiriato.....	73
2.5. Movimiento Post-revolucionario.....	78
2.6. Movimiento Constitucionalista.....	79
2.6.1. Creación del artículo 123 Constitucional.....	79
2.7. La Federalización del Derecho del Trabajo.....	82

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	84
2. Convenios Internacionales.....	89
2.1. Principios Fundamentales.....	90
2.2. Contenido de los convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.....	91
3. Ley Federal del Trabajo.....	98
3.2. Normas protectoras y privilegios del salario.....	104
4. Jurisprudencia.....	108

CAPÍTULO CUARTO

INCLUSIÓN DE LA PROPINA COMO SALARIO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU REGULACIÓN

1. Teorías que tutelan la inclusión de la propina al salario.....	123
2. Tesis del sector asalariado de la propina.....	128
3. Sistemas legislativos en favor de la propina.....	130
3.1. Regulación legal de América Latina.....	132
3.2. Las normas sobre propinas en los Estados Unidos de América.....	133
4. Efectos jurídicos de la propina.....	137
Conclusiones.....	149
Bibliografía.....	157

INTRODUCCIÓN

Nuestro Derecho Laboral nace de la necesidad de justicia del hombre soslayado al destino del trabajo, fueron arduas luchas para alcanzar la igualdad y la libertad; surgieron movimientos sociales que obligaron al poderoso a reconocer el trabajo del hombre como un deber y un derecho que le reditúa un salario que le permita subsistir, no sólo a él, sino también a su familia.

Todo aquel que trabaja tiene como fin directo e inmediato el percibir una remuneración justa, que le permita vivir con dignidad y decoro; ello sin desestimar la importancia filantrópica y filosófica de lo que representa el “trabajo” en la vida del hombre.

Es en virtud de esta razón lo preocupante para determinar la relación personal subordinada que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los trabajadores no asalariados directamente difícilmente pueden ejercer sus derechos y que las empresas o los patronos particulares que contratan a los trabajadores bajo esta forma de pago, se desligan de sus obligaciones por el solo hecho de no ser quien de forma directa entrega las cantidades de dinero al trabajador, sin en cambio, estos trabajadores están subordinados de forma directa y personal con el propietario o encargado de la empresa o establecimiento, cuyos servicios que preste el establecimiento o la empresa están relacionados entre el trabajador del empleador, patrón, gerente o propietario y cuyos efectos serán regular esta situación del trabajador ante la ley para que reciba la protección debida ante las irregularidades en la práctica laboral.

Las nuevas generaciones de trabadores, derivado de los constantes cambios sociales, van requiriendo nuevas formas de regular la actividad laboral, por tal motivo surge nuestra necesidad de analizar la problemática del trabajador respecto del salario y principalmente de la propina, que en esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos. En el

capítulo primero explicamos los conceptos básicos del derecho del trabajo y de las relaciones de trabajo personales que nacen por motivos de esa actividad y en donde intervienen los sujetos trabajadores y patronos; en el **segundo capítulo** analizamos su historia en el desarrollo de la lucha social para lograr las instituciones del derecho social, hoy plasmadas en nuestra Carta Magna en el artículo 123 en sus apartados “A y B” así como su regulación en la Ley Federal del Trabajo. En el **tercer capítulo** recopilamos el marco jurídico y sus conceptos del derecho laboral leyes, tratados internacionales, la doctrina así como la jurisprudencia siendo el sustento de nuestro más alto tribunal que rige en las controversias nacidas de las relaciones laborales y su aplicación en las resoluciones que de estas controversias emanen y por último analizamos en el **cuarto capítulo** siendo la problemática del tema de la tesis como objetivo de la investigación desarrollando el contenido pragmático del salario y en mi caso de la propina como parte del salario o como salario mismo en ejercicio laboral de la clase trabajadora para determinar la relación laboral como requisito del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

La sociedad que se transforma trae aparejados intercambios en la vida del trabajo, lo que significa nuevos momentos en la civilización y la globalización tanto en las relaciones laborales como los campos de la economía, trayendo como consecuencia estos cambios nuevos planteamientos en las relaciones individuales de trabajo y de la familia, visiones nuevas sobre las formas de cómo se relacionan los trabajadores con los patronos y siempre verse como dos polos opuestos en cuanto a intereses y motivaciones generando intereses comunes como la eficiencia, la productividad, la riqueza y el aumento de vida decorosa para todos.

Siendo el Derecho del Trabajo una disciplina que evoluciona de forma sin cesante para atraer cambios benéficos en el ejercicio laboral y mantener estable las relaciones nacidas de la subordinación de trabajo.

De esta forma, el trabajo pagado con propinas no debe constituir una realidad *sui generis* en la vida laboral ya que se presenta en la vida práctica del ejercicio laboral y de múltiples formas de relaciones personales subordinadas.

Una de esas formas que representa una actividad personal subordinada a cambio de un salario, como consecuencia de la subordinación laboral, que llevan a una serie de peculiaridades propias es decir del servicio personal que recibe en pago de su trabajo es la propina.

Encontrando que las relaciones personales subordinadas por la propina deben encajar en los trabajos especiales con las mismas formas de relaciones laborales ordinarias y comunes ya que hay una prestación libre y personal a cambio de un salario con una mayor o menor independencia y autonomía y como consecuencia se debe regular la actividad laboral pagada con propinas en las relaciones especiales para definir la condición laboral y conlleve a una notable relación laboral común.

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS GENERALES

A manera de introducción en el presente capítulo analizaremos los Principios Generales del Derecho del Trabajo; primeramente colocaremos ésta rama jurídica dentro del Derecho Social, en virtud de que tiene un matiz surgida de la actividad del hombre perteneciente a la clase trabajadora en toda su evolución, quiénes forman parte de este Derecho, cómo se integran, cómo nace la relación laboral, sus efectos y sus consecuencias.

El Derecho del Trabajo es una realidad cuyas normas, conceptos e instituciones surgen a raíz de la primera revolución industrial, durante la época conocida como edad contemporánea. A partir de estos eventos nace la formalización de su existencia, diversos Estados soberanos que consideraron la importancia de regular principios e instituciones a la actividad del hombre para su subsistencia que hoy en día se califican como laborales.

1. Concepto del Derecho del Trabajo

La definición de Trabajo ha tenido muchas connotaciones desde el término de un esfuerzo, hasta las palabras *trabis*, *trabs* que significa traba; es decir que el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo o también la connotación *laborare* o *labrare* del verbo latino que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra; “trabajo que en la historia siempre se va a referir a toda actividad humana intelectual o material que puede realizar el hombre”, es así como la palabra trabajo nos va a llevar a la explicación de un esfuerzo personal e individual.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas, principios e instituciones que tienen por objeto el regular las relaciones obrero-patronales

con el fin de lograr un equilibrio en los diversos factores de la producción.

El Derecho Laboral al igual que el Derecho Civil, el Constitucional o cualquier otra rama del derecho, está formado por un conjunto de normas principios e instituciones ordenados de una manera sistemática para lograr una mejor comprensión de los mismos.

De acuerdo con la definición dada por Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho usual, Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en aspectos legales, contractuales consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”¹

El maestro Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo cómo: “El equilibrio de la justicia social en la relación de trabajo-capital, nuestra declaración de Derechos Sociales, es una fuerza actuante que tiene como propósito remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores”.²

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo es un ordenamiento destinado, primeramente a modelar las relaciones futuras tal como deben ser, a fin de que el hombre-trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad y en segundo lugar es un manejo de normas que aseguran a los trabajadores la posibilidad de remodelar permanentemente las relaciones o expresado con

¹ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1970.

² DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Décimo tercera ed. Ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 81.

otras palabras el derecho del trabajo es: Un estatuto dinámico, en el que los contratos tienen como misión elevarse constantemente sobre las normas de la Declaración y de la ley para mejorar los ingresos y las condiciones de vida.

Cabe mencionar la lucha del Derecho del Trabajo contra el Derecho Civil, en busca de una nueva reglamentación al respecto nos indica que el Derecho Civil de la edad contemporánea, que se formó sobre los escombros de la sociedad esclavista que vivió hace más de dos milenios en la península Itálica, adoptó como trasfondo aspectos aristotélicos de la justicia y se nutrió de un hacendado individualismo y de la tesis del liberalismo económico que gobernaron las estructuras de la sociedad capitalista en donde las relaciones de trabajo se recibieron como una forma del contrato de arrendamiento tal como lo habían proclamado los jurisconsultos romanos.

En efecto, en Roma las primeras normas de regulación del trabajo fueron a través de *la locatio conductio operis y locatio conductio operarum*, encontrándose regulado el trabajo inicialmente por el derecho común y así fue evolucionando su reglamentación hasta el derecho social.

Hay *locatio operarum* cuando el *locator*, en lugar de procurar el disfrute al *conductor* de una cosa, le presta servicios determinados, todos los servicios no podían ser indistintamente objeto de arrendamiento, hay que excluir lo que es difícil valorar en dinero de este número que son las *operari liberales* o servicios prestados por gramáticos, geómetras, médicos, abogados y otros muchos. Se admite, sin embargo, estas personas podían recibir una remuneración, pero se llamaba *honorarium*, y no podía ser reclamada en justicia más que por una *cognitio extraordinaria*.

Hay *locatio operis* cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo. Así, *Ticio* entrega a un obrero una joya para arreglarla, limpiar un vestido,

transportar mercancías o bien entregar a un empresario de trabajos un terreno para construir una casa. En estos diferentes casos, los romanos consideran la operación que debe ser realizada como la cosa arrendada lo llaman *locator* al que entrega la cosa *qui locat opus faciendum* y *conductor* al que debe ejecutar el trabajo, resulta de ello que es el *locator* es quien paga la *merces* y el *conductor* quien la recibe, para construir una casa, en estos diferentes casos los romanos consideraron la operación que debe ser realizada como a cosa arrendada, llaman *locator*, al que entrega la cosa *qui locat faciendum* y *conductor* al que debe ejecutar el trabajo, resulta de ello que es el *locator* quien paga la *merces* y el *conductor* quien la recibe

Así, el principio de la autonomía laboral nació como un Derecho Social y fue desplazado por el concepto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, una de las consecuencias del éxodo del Derecho Social, ha sido, una delimitación de los sujetos y del objeto de ambas disciplinas, que solo reconocieron, a partir de entonces su identidad como categorías jurídicas en el campo del trabajo subordinado, el Derecho Social se refiere a un mundo de inclusión y la Seguridad Social, produce la exclusión de amplios sectores que es lo que ideológicamente se pretendía con esa nueva conceptualización.

1.1. Derecho Social

Las disposiciones de orden jurídico que prescriben las bases del derecho social, provienen de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y no están comprendidas dentro de las ramas del derecho público o derecho privado sino del llamado derecho social.

Por tanto, el principio de autonomía de la voluntad o de supremacía del Estado son principios inaplicables, que son sustituidos por ejemplo: por el principio de equidad; de suplencia de la queja; de reconocimiento de la protección de una clase desprotegida frente a otra.

➤ **El derecho social** es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”³.

➤ **Ramas del derecho social.** El derecho social es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto la regulación de las relaciones entre particulares con diferencias marcadas, procurando la equidad y la justicia social, procurando proteger a las clases económicamente débiles.

El derecho social se divide en: derecho Laboral, derecho Agrario y derecho de la Seguridad Social.

1.2. Definiciones del Derecho del Trabajo

A lo largo del tiempo se han dado diferentes definiciones del Derecho del Trabajo tales como:

➤ Rafael de Pina, define al Derecho del Trabajo como el “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”⁴.

➤ Por otra parte, De la Cueva nos sugiere que “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que , a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”⁵.

³ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. *Derecho Social*. Ed. Porrúa. México, 1967. Pág. 66.

⁴ DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo cuarta edición. Ed. Porrúa, México, 1997. Pág. 520.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 162.

➤ Trueba-Urbina considera que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”⁶.

➤ El Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es el producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁷

Ahora bien, en relación con las definiciones de los autores que recibimos en cita, el Derecho del Trabajo en el Derecho Mexicano, tiene una connotación dentro del Derecho Social, porque tomó fuerza a partir del movimiento revolucionario de 1910, su ley fundamental es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de la cual derivan todas las demás leyes y se regula la materia laboral básicamente en el artículo 123 de la Carta Magna y que da nacimiento a la ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar el trabajo con el capital y ello es normal si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia.

Por nuestra parte consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo tercera ed. Ed. Porrúa. México, 1981. Pág. 135.

⁷ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1977. Pág. 15.

El derecho del trabajo está sustentado en:

➤ **Normas.**- Son disposiciones que encontramos en la Ley reglamentaria y que regulan la conducta del Hombre en un determinado sentido, por ejemplo la disposición que establece la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años.

➤ **Principios.**- Son enunciados, axiomas, verdades y criterios normativos de carácter teórico que sirven para resolver problemas y controversias, los principios del Derecho forman parte del Derecho Laboral ya que sirven para resolver los problemas y regular la conducta de los trabajadores y de los patrones en sus relaciones de trabajo, algunos de estos principios están contenidos en las normas, otros están expresados en la jurisprudencia o en las sentencias de los jueces.

➤ **Instituciones.**-Son organizaciones, que fundadas en la ley y en los principios del Derecho, llevan a cabo una determinada actividad por ejemplo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que es una institución que se encarga de proteger los intereses de los trabajadores, otros ejemplos son: la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, los Sindicatos, el Congreso del Trabajo.

1.3. Ramas del Derecho del Trabajo

Al igual que otras instituciones del Derecho, el Derecho del Trabajo puede dividirse en tres partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo y la tercera, el Derecho Procesal del Trabajo.

➤ **Derecho Individual del Trabajo:** se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados por un lado el trabajador y por otro el empleador, es decir que la relación de trabajo se inicia en el preciso

momento en que se empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, por tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente, en cambio la existencia de la relación laboral hace que se presuma la existencia del contrato entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato es siempre imputable al patrón.

➤ **Derecho Colectivo del Trabajo:** es un conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad laboral de personas físicas (trabajadores) o jurídicas (entidades gremiales) que ejerce actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son agrupaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar. La acción sindical debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del Trabajador.

➤ **Relaciones colectivas de trabajo** son las que se establecen entre trabajadores o patrones que se presentan no de forma particular sino como colectividad, las relaciones colectivas de trabajo se refieren no aun trabajador aislado sino a un conjunto o grupo de trabajadores o de patrones de una determinada empresa que se encuentran organizados ya sea mediante un sindicato o una coalición y por esto mismo su relevancia y naturaleza no es ni puede ser la misma que en las relaciones individuales de trabajo.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional reconoce este derecho que tienen tanto los patrones como los trabajadores para unirse y defender sus intereses.

➤ **Derecho colectivo del trabajo.** La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero – patronales que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patronos derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón derivadas de relaciones individuales de trabajo.

Es derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patronos y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros.

➤ **Derecho Procesal del Trabajo.** Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos individuales, colectivos así como cuestiones voluntarias surgidos con ocasión del trabajo, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos, este proceso se encuentra regulado por la ley y realizado con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción de intereses legalmente titulados.

Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, se estima que los fines del Derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.⁸

2. Caracteres del Derecho del Trabajo

⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*. Novena edición. Ed. Trillas. México, 2004. Pág. 28.

El Derecho del Trabajo, particularmente después de su constitucionalización, en la Constitución de Querétaro cambió la perspectiva, pues desde entonces quedó establecido, por declaración del pueblo, no solamente el equilibrio del trabajo y del capital para la creación del derecho individual del trabajo y del derecho colectivo del trabajo.

En tal virtud, la historia y la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo, ricas en ideas en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos a decir:

➤ **La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.** Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearan las condiciones que garantizan a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

➤ **La idea de la libertad.** La norma parece una significación fundamental porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y que no tendrá por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

Esta idea tiene sustento en el artículo 5º Constitucional que reza: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitas, el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen

derechos de tercero o por resolución gubernamental dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan derechos de la sociedad”.

➤ **Principio de igualdad y el Derecho del Trabajo.** Las ideas de libertad y de igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece si falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, este principio es **la idea-fuerza** que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Este principio se encuentra inmerso en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que reza de la siguiente manera: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

➤ **La idea de dignidad humana.** El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre , el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos este principio se encuentra contenido en la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dispone lo siguiente: “guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra”.

➤ **La idea de una existencia decorosa.** La finalidad del derecho del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel decoroso. El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo dice en la frase final de su párrafo I que: “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y educativa de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura en forma que tanto el cómo su familia puedan desarrollarse física y material.

➤ **El Derecho del Trabajo como una norma protectora.** Cuando aparecieron las primeras leyes del trabajo del siglo pasado, los maestros de Derecho Civil declararon, sin que conozcamos ninguna discrepancia, que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. La afirmación se repitió continuamente y nosotros mismos la hemos usado en diferentes ocasiones, el derecho civil y el penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explicaba que las leyes de aquella época nacieran con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo, de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres; la misma ley francesa de accidentes del trabajo de 1898 se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso. Esto es, la clase trabajadora ha sido la más castigada por la economía nacional; por tanto el Estado debe protegerla e implementar normas jurídicas que contemplen las garantías elementales a que todo ser humano tiene derecho. Es decir, que las garantías laborales que se estipulan en la Ley Federal del Trabajo como órgano normativo de esta materia, son las mínimas que debe recibir un trabajador por prestar su servicio. La garantía social es una necesidad de la sociedad, garantía social no es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse la Revolución Mexicana por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional.

➤ **Es un derecho inconcluso.** La historia del Derecho del Trabajo

puede compararse con la del derecho romano: cuando Roma concluyó la elaboración de su Derecho Civil, encontró que los hombres que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana carecían de un estatuto que regulara sus relaciones, nació así el *ius Gentium* para una comunidad nueva

➤ **Es un derecho protector.** La afirmación se repitió continuamente y nosotros mismos la hemos usado en diferentes ocasiones, el derecho civil y el penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que las leyes de aquella época nacieran con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo, de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres; la misma ley francesa de accidentes del trabajo de 1898 se proponía reparar los daños sufridos por las víctimas del progreso.

➤ **Es un derecho en constante expansión.** Los brotes primeros del futuro derecho mexicano del trabajo germinaron en los campos de batalla, ahí donde los hombres soñaron con la libertad y la justicia social, como sueñan todavía con ellas los pueblos de la tierra. Nuestro derecho del trabajo se separa de los ordenamientos laborales de la Europa Occidental, en que éstos se desprendieron del derecho privado, mientras el nuestro se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico, como una de las decisiones políticas fundamentales adoptadas por el pueblo en un acto de soberanía. Los diputados de la Revolución hicieron de él uno de los elementos básicos del nuevo derecho constitucional, los nuevos derechos de la persona humana, paralelos a los derechos del hombre y del ciudadano de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX.

Se extendió la protección laboral a “los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo”.

Fue esta condición otra de las mayores ideas, pues hizo del derecho del trabajo una fuerza viva al servicio de la democracia que ama a la persona-trabajador y que aspira a la justicia social.

La fuerza expansiva del derecho del trabajo lo llevó a enfrentarse a los sueños tradicionales de la energía humana de trabajo, el de los obreros y jornaleros de la industria, el de los empleados y el de los domésticos, por lo que el derecho privado debería continuar rigiendo las actividades en las que concurrieran en forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia. La Ley de 1931 rompió las hostilidades, y con la espada de la justicia y de la dignidad humana, reivindicó las actividades que indebidamente retenían el derecho civil y el mercantil. En uno de sus mejores aciertos, el legislador de 1931 arrojó la fuerza expansiva del estatuto laboral, se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

➤ **El derecho del trabajo es derecho imperativo.** Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo *jus dispositivum* y al derecho imperativo *jus cogens*: el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de

disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

3. Relación de Trabajo

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de lo cual se aplica al trabajador un estatus objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, siendo toda aquella causa que hace referencia a la prestación de un servicio personal subordinado por un trabajador a un patrón determinado, se entiende esta relación de trabajo cualquiera que sea el acto que origine su nacimiento a dicha prestación mediante, el pago de un salario.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la

relación de trabajo como figura autónoma; ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.⁹

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que la relación de Trabajo se configura, independientemente del acto que le dio origen y uno de esos actos puede ser un contrato, un acuerdo verbal o tácito, aunque no necesariamente y a la letra dice:

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

El comentario del maestro Alberto Trueba Urbina al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos lleva a reflexionar que la controversia que se suscita al determinar la relación de trabajo entre un trabajador y un patrón es si la naturaleza del contrato es de carácter contractualista o relacionista, es decir que la teoría contractualista fue definida por el derecho civil, ya que los códigos civiles reglamentaban los contratos de trabajo motivo por el cual unos tratadistas sostienen que la relación de trabajo es de origen contractualista donde impera la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad.

Pero a partir de la constitución de 1917 en México, la teoría que se basaba en que la relación de trabajo estaba reglamentada por las leyes civiles evolucionó y los constituyentes manifestaron la imposición del fondo del contrato, en donde imperaban las normas en favor del trabajador y que la ley es la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad y que a partir de entonces se sostuvo que el contrato de trabajo es de origen y carácter del derecho social, distinta al derecho de obligaciones

⁹ Cfr. **Ley Federal del Trabajo**. “Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nonagésima edición. Ed. Porrúa México, 2013. Págs. 119-120.

del derecho civil y que la relación de trabajo es a contractual y que es gobernada por el derecho objetivo, dándole protección al trabajador.

Entonces la relación de trabajo complementa el contrato de trabajo ya sea expreso o tácito y que va a generar la prestación de servicios, motivo por el cual es que entre el contrato y la relación de trabajo no hay discrepancia porque el contrato no se sustituye por la relación de trabajo como un forma de autonomía ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

3.1. Elementos de la relación de Trabajo

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

Del análisis de la definición legal del contrato individual del trabajo se desprende que los sujetos individuales que intervienen en la relación laboral son el trabajador y el patrón; adicionalmente y como consecuencia de la relación obrero patronal, otros sujetos intervienen en la misma relación de trabajo tales como el trabajador de confianza, el representante del patrón, el intermediario y el contratista.

Para el derecho laboral las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral trabajadores y patrones, van a tener una relación derivada que a diferencia de otras ramas de la dogmática jurídica poseen características diferentes, pues en todos los casos son miembros de clases sociales antagónicas, lo que no sucede en otras ramas de la dogmática jurídica, en las que si bien es cierto hay antagonismo, no siempre son de clases sociales radicalmente diferentes.

➤ **Trabajador.** El trabajador siempre será una persona física y una persona moral cuando se trata de sindicatos, la subordinación será la característica distintiva de la relación de trabajo y debe de referirse al trabajo estipulado y ejercerse durante la jornada laboral.

La protección del derecho del trabajo sólo se concibe si va dirigido a una persona física, el trabajador es uno de los llamados sujetos del derecho laboral, lo que hace necesario comentar algo de ellos para el mejor entendimiento contextual de la figura del derecho laboral llamada “trabajador”.

Los sujetos del derecho laboral son las personas físicas o morales (personas colectivas) que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, al gestarse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La doctrina nos indica que trabajador es aquella persona física que entrega su fuerza de trabajo al servicio de otro, y que también suele denominarse obrero, asalariado, jornalero; etc. Asimismo dentro de los preceptos constitucionales el trabajador goza de la garantía de igualdad, en razón a que no puede ser diferenciado en cuanto a raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o clase social.¹⁰

De acuerdo con el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Tiene una maravillosa relevancia la figura de la subordinación, misma que nos ayuda a identificar o distinguir la relación jurídica que se establece entre patrón y trabajador, de otro tipo de relación

¹⁰ Ibídem. Págs. 107-108.

jurídica como lo es un acto de comercio o una cuestión civil. De lo anterior se desprende que el trabajador siempre será una persona física.

En tal virtud, al ser el trabajador uno de los llamados “sujetos de la relación laboral”, lo que hace necesario comentar sus características para un mejor entendimiento contextual de esta figura del derecho laboral, siendo este uno de los sujetos del derecho laboral, su principal característica es que el carácter de trabajador siempre va a recaer en una persona física que va a ser el inmediato destinatario de la norma laboral, y que se gestará en él una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado o preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Por su parte, el maestro Baltasar Cavazos Flores dice que al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter sustantivo y no adjetivo ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin querer ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida.¹¹

El maestro Mario de la Cueva, explica que “con las normas de la **Declaración de Derechos Sociales** reposan, entre otros varios, el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleo la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo quinto fracción VI, para hacer posible la

¹¹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit. Pág. 78.

aplicación de la fracción XXVIII, inciso “C” de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago de salario...”¹²

Néstor de Buen no da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente que la definición legal tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución más técnico de persona jurídica.

En este contexto, indica el maestro de Buen, al referirse a la subordinación, que: “debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el ‘trabajo contratado’...”¹³

Por otra parte, la dirección y la dependencia a que se refería la ley de 1931 solo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues esta puede darse sin aquellos, existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica y otras más en que, a pesar de que no se de la dependencia económica si se da la relación de trabajo.

El servicio por otra parte siempre tiene que ser prestado en forma personal.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal no tiene la característica de trabajador.

¹² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob cit. Págs. 152-153.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México, 2000. Pág. 573.

El artículo 30 de la ley de 1931 determinaba que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho precepto, a nuestro entender, fue superado por el concepto actual de trabajador ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores, era falso por que afirmaba que trabajador era toda persona y las personas pueden ser jurídicamente hablando físicas o morales y el trabajador nunca podría ni puede ser una persona moral siempre tiene que ser una persona física atentaba contra la dignidad del trabajador por que el servicio prestado podría ser material intelectual o de ambos géneros y al decirse ambos géneros se entendía que el servicio podría ser exclusivamente material o exclusivamente intelectual lo cual también era inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale al comparar el trabajador con una máquina.

Así los elementos que podemos desprender de este precepto son:

- Trabajador, tiene que ser una persona física
- La prestación de un trabajo personal subordinado

3. 2. Clasificación de los trabajadores

La legislación no presenta una clasificación de los trabajadores, pero los doctrinarios han realizado algunos muy esquemáticos.

➤ **Trabajador de Confianza.** Con base en lo que dispone la ley, el trabajador de confianza es también una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, mismos elementos que corresponden al concepto de trabajador en general.

La diferencia entre el trabajador de confianza y el trabajador en general se encuentra en la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, funciones que determinan la aplicación de una reglamentación especial las normas de esa reglamentación especial implican varias limitaciones a los derechos que corresponden al trabajador en general.

Esas limitaciones, en algunos casos, no se justifican, como cuando se niega el derecho a participar en las utilidades a los directores, administradores, así como a los gerentes generales (Artículo 127 fracción I de la Ley Federal del Trabajo); en otros casos esas limitaciones pueden explicarse, como cuando de manera especial se permite rescindir el contrato del trabajo a estos trabajadores cuando se les pierde la confianza.

Para poder entender esas limitaciones es necesario tomar en consideración las actividades que desempeña el trabajador de confianza tales funciones son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por otra parte, se hace necesario entender que la realización de las actividades como de confianza surgen como una necesidad para el patrón quien dirige, administra, inspecciona, vigila y realiza sus propios trabajos o actividades personales dentro de su negocio; así al tratarse de un patrón persona moral, o bien cuando el número de trabajadores aumenta, atender todos los asuntos del negocio exige la ayuda de una o varias personas que realicen las actividades de carácter personal en su empresa dependiendo el número de trabajadores el patrón necesitara delegar en otras personas las funciones que por sí mismo no puede realizar, naciendo así los directores, administradores, inspectores, fiscalizadores, secretarios privados, ayudantes particulares, que realizaran aquellas actividades, que en un principio el patrón realizaba

En consecuencia, lo que caracteriza e identifica al trabajador de confianza y hace su diferencia con el trabajador en general es un aspecto objetivo.

Esta variante de sujeto del derecho laboral se concibe en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”

➤ **Trabajador de Planta.** Son trabajadores de planta o base, aquellos que desempeñan un servicio que constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicios meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o sea, que el servicio no forma parte de las actividades normales y constantes de la empresa.

➤ **Trabajador Temporal.** Un trabajador es temporal, cuando se sustituye a otro por un lapso determinado y será interino, cuando durante algún tiempo suple la falta de una persona, lo característico de este tipo de trabajadores, es que se desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base. Es el que es contratado por tiempo determinado con motivo de la ausencia temporal de un trabajador de base.

➤ **Trabajador Eventual.** Los trabajadores eventuales serán los que ocasionalmente desempeñan un trabajo en la empresa, esto es que realiza trabajos imprevistos, contingentes y ajenos a la actividad propia de la empresa, pero que es continuo durante el tiempo que dura la razón

imprevista y no es como su nombre lo pudiera indicar presta sus servicios eventualmente sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

Ejemplo: En una fábrica textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

3.3. Patrón

En contraposición al concepto de trabajador, el patrón es aquella persona que va a recibir los servicios prestados y que en cierta manera tiene la facultad jurídica de mando, representando autoridad respecto de la figura del trabajador; al igual que el trabajador, al patrón se le conoce como patrono, empresario, empleador.

La ley contiene una definición simple pero razonable, el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo señala que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

➤ **Patrón como Persona física.** Es la persona quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.

➤ **Patrón como persona moral.** Es la persona jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios.

Comentario especial debe hacerse respecto al segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que tiene su origen en una situación real que se da en la prestación del servicio por parte de personal que se dedican a un determinado oficio, tal es el caso de un albañil, un pintor, plomero o mecánico y al iniciar la prestación del servicio contratado

el oficial llega con su ayudante y entre ambos realizan la actividad , a esta situación responde el segundo párrafo del artículo 10 diciendo:

“Si el trabajador conforme a lo pactado, costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos”

Debe quedar claro que solo se consideraran como trabajadores y se les aplicaran las disposiciones que se comentan si las personas físicas realizan un trabajo de manera subordinada, de no prestar el servicio con esas características, no podrán ser consideradas como trabajadores.

Para Sánchez Alvarado, “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”¹⁴.

Conforme señala el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, recordemos que no debemos pasar por alto el hecho de que trabajo puede ser una actividad intelectual o material, por otro lado, a diferencia del trabajador, el patrón sí puede ser una persona moral.

➤ **Empresa.** Debemos entender la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica como sucursal, agencia y otra forma semejante que contribuyan y sean parte integrante de los fines de la empresa

➤ **Establecimiento.** Unidad técnica, suficientemente diferenciada la que pueden atribuirse responsabilidades particulares, distintas de las que correspondan a la empresa de que forman parte, que puede consistir en una sucursal o agencia u otra forma semejante inclusive puede referirse a

¹⁴ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, citado por Dávalos, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Décima segunda edición. Ed. Porrúa. México, 2002. Págs. 93 y 94.

una sociedad mercantilmente autónoma, que con un nombre comercial común y actuando conforme a una organización general, no cabe duda que en este caso cada sociedad mercantil, autónoma desde el punto de vista, tendrá el carácter de establecimiento desde el punto de vista laboral.

3.4. Tipos de Patrón

➤ **Contratistas.** Son las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Por lo anterior el legislador pretende dejar a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no solo son insolventes sino además irresponsables y también se pretende dar solución a un problema que había causado múltiples dificultades ya que muchos patrones se valían de interpósitas personas (nombre supuesto o presta nombre) simulando que tenían carácter de contratistas para obtener servicios que pagaban con salarios inferiores a los de la propia empresa y les negaba las demás prestaciones que les correspondían.

➤ **Patrón sustituto.** El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que “la sustitución del patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento que en el Derecho del Trabajo se le conoce como sustitución patronal, que el patrón sustituto sea solidariamente responsable por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo significa que tanto el patrón original como el patrón sustituto sean responsables ante los trabajadores de todas sus obligaciones”. Para los trabajadores esto significa que en el caso de que se les viole algún derecho podrán demandar ya sea al patrón original o al patrón sustituto; esta responsabilidad que existe tanto en uno como en el otro se llama responsabilidad solidaria.

➤ **El intermediario.** El trabajo debe ser personal ya que si se hace por una tercera persona tendremos otra figura jurídica que el legislador denomina intermediario, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél lo será también de estos.

La intermediación o subcontratación es un acuerdo de voluntades por virtud del cual una persona pacta con otra llamada contratista la contratación laboral de los trabajadores, en este caso ambas partes son responsables en iguales términos, respecto de asegurar el pago completo y oportuno del salario. Los empresarios son los llamados propietarios de las empresas, tienen a su cargo la dirección de la empresa y la satisfacción de las obligaciones pactadas con los trabajadores que laboran en esa entidad, así también, tiene a su cargo vigilar y solventar las obligaciones que ha adquirido la empresa con terceros ya sea a través de créditos o bien de trabajos a realizar. Los trabajadores no tienen obligación de conocer la calidad jurídica del patrón, basta que se haga pasar como tal para todos los efectos que se le considere así.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece que “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra para que preste sus servicios a un patrón”.

3.5. Nacimiento y duración de las relaciones de trabajo

La relación del trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o bien en la fecha que se estipule en el contrato su duración será de acuerdo a lo previsto en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. La falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado.

El contrato de obra es todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido y de acuerdo con las condiciones claramente expresadas en el contrato.

El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador, cuando por la naturaleza del trabajo subsista la materia del mismo el contrato se prorrogará por el tiempo en que perdure esta circunstancia.

3.6. Tipos de contrato

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 35 establece los tipos de contrato que son:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por obra determinada
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato de capacitación inicial
- Contrato a prueba

4. Contrato de Trabajo

El derecho del trabajo apareció como la última rama que se desprende del tronco secular del derecho, los problemas del trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas que en principio consideraron esa relación como un “alquiler”.

Las características explican que al nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes, vieron

que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y pague una retribución, este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como convenio y como el convenio dentro del derecho civil se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho de Trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador pasará la prestación de los servicios de éste.

Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya sea el de arrendamiento, ya sea el de la compraventa, otros lo asimilaron al contrato de sociedad o al mandato pero esos esfuerzos, en los que se han acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de Derecho, resultaron en tanto infructuosos, puesto que nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con espíritu amplio.

Llevó a ciertos juristas sostener que el contrato de trabajo, es una institución sin importancia pues lo que debe de servir de base para todas las convenciones que se derive de la prestación de trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de la labores a lo que llamaron “relación de trabajo”.

4.1. Contrato individual

Es el contrato individual de trabajo, junto con el concepto de la relación individual de trabajo, los que determinan la aplicación de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo; debido a esto, es importante, no solo expresar una definición, sino analizar los elementos del contrato individual del trabajo, sus modalidades y sus características especiales.

La Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 20 define al contrato individual del trabajo en la forma siguiente “Contrato

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

Ahora bien, el uso universal viene a darle un reconocimiento pleno aunque se tiene que aceptar que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la voluntad, porque la ley Federal del Trabajo tiene que proteger la parte más débil en la relación contractual.

Así, vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, de trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellos disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

De lo expuesto deducimos que la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa de manera innecesaria, pues ya el artículo 18 de la ley derogada se disponía que existiera la presunción del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Las definiciones que la doctrina ha dado respecto del contrato individual de trabajo son variadas, pero consideramos preferible recurrir primeramente al texto de la ley ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente alguna de sus expresiones.

Asimismo, el contenido del segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo expresa que:

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

Tocando el turno a la doctrina, podemos decir que el contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón determinado, mediante el cual el trabajador se obliga a ejecutar determinado trabajo en la forma personal subordinada y el patrón se obliga a pagar una remuneración o salario específico como consecuencia del servicio prestado.

Desde otra perspectiva, el contrato individual de trabajo también es el escrito que contiene las condiciones de trabajo, pactadas o convenidas entre el patrón y el trabajador, aun cuando también el acuerdo verbal entre el patrón y el trabajador surta los efectos de un contrato de trabajo escrito.

Es importante señalar que el concepto de contrato de trabajo se aparta de la idea contractualista tradicional o clásica, ya que para que esta exista no basta solo el consentimiento de las partes sino que requiere además, la ejecución o realización material del trabajo por parte del trabajador, ya que es precisamente a partir de ese momento, al empezar a hacer el trabajo cuando surge entre ellos dos sus derechos y obligaciones recíprocos, derechos y obligaciones que no quedan al libre albedrío de las partes, sino que deben ajustar a los “máximos” y “mínimos” previstos por el artículo 123 Constitucional apartado “A” y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, ya que si no se cumplen con las condiciones de trabajo que expresamente marca la ley, ese acuerdo, aún escrito, es nulo y generalmente responsabilidad al patrón.

4.2. Contenido del contrato de trabajo

El solo hecho de que el trabajador realice el trabajo en forma personal subordinada queda protegido por la ley, obligándose el patrón a pagar el salario, ya que tiene la misma fuerza legal de un contrato de trabajo, pero también puede darse el caso de que ambas partes firmen un escrito en que consten las condiciones de trabajo, ese documento o escrito se llama

contrato individual de trabajo, y está sujeto a las siguientes reglas:

Se harán dos ejemplares por lo menos, uno para el Patrón y otro para el trabajador (artículo 24 del La Ley Federal del Trabajo).

Los contratos individuales de trabajo no tienen que registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (ni ante ninguna otra autoridad).

Aún en el supuesto de que existan contratos colectivos de trabajo, se aconseja que se formulen contratos individuales, pues una es la relación que existe entre empresas y sindicato y otra la que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores (no obstante que la ley indica que el contrato individual de trabajo se haga cuando no existan contratos colectivos de trabajo aplicables (artículo 24 de La Ley Federal del Trabajo).

5. Condiciones de trabajo

Para el Doctor Mario De la Cueva, las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.¹⁵

Las condiciones de trabajo se sintetizan en la forma de como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob cit. Pág. 266.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor.

Como aspecto particular de la vida humana, el ambiente del trabajo refleja las condiciones en las cuales el trabajador debe desempeñar su oficio en una empresa y su ocupación específica en su puesto de trabajo.

Está determinado por todos los aspectos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos que rodean el puesto de trabajo y la ocupación que ejecuta el trabajador, estos aspectos son las Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo deberán ser establecidas en sus contratos individuales, colectivo y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y constituyen los derechos y obligaciones que corresponden a las partes en una relación laboral o con motivo de un contrato de trabajo, que definen la realización de una tarea específica, en el entorno en que esta se realiza, representan en cierto modo los insumos con los cuales se construye el ambiente del trabajo y por tanto se relacionan en forma directa con la salud de trabajador.

5.1. Clasificación de las condiciones de trabajo

➤ **Condiciones naturales del trabajo.** Los componentes físicos del lugar de Trabajo, se incluyen aquí todos aquellos aspectos propios de la edificación o el sitio donde se ejerce la ocupación laboral, entre los cuales se pueden resaltar: El ruido, la iluminación, las condiciones de temperatura, la ventilación y las radiaciones, unas malas condiciones en el lugar de trabajo pueden traer consigo efectos fisiológicos en las personas, como resfríos y deshidratación; afectar la conducta o comportamiento de los individuos, lo

cual se refleja en un aumento de la fatiga, la disminución del rendimiento laboral y el deterioro del bienestar social.

➤ **La Seguridad e Higiene en el lugar de trabajo.** Desde el punto de vista de la Seguridad nos referimos a aquellos factores físicos (como la exposición a alta tensión eléctrica, sustancias y superficies calientes, radiaciones, etc.), Mecánicos (como herramientas, maquinaria y equipos defectuosos); distribución del espacio de trabajo y las instalaciones locativas, a la falta de capacitación de los trabajadores e inadecuada señalización en el lugar de trabajo, entre otros se considera que estos factores pueden ocasionar situaciones indeseables como los accidentes de trabajo, con su identificación se busca evaluar, controlar, reducir o eliminar las principales causas de los accidentes, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales.

Desde el punto de vista de la **Higiene** nos referimos a aquellos factores físicos, químicos y biológicos, entre otros, con los cuales se debe relacionar el trabajador y cuyo efecto nocivo o acción tóxica puede incidir en la salud de los trabajadores causando las enfermedades ocupacionales.

➤ **Condiciones sociales del trabajo.** Las exigencias propias de la Ocupación en el Sitio de Trabajo en vista de que es una actividad que compromete todas nuestras habilidades físicas y síquicas, nos implica un determinado gasto de energía y nos plantea exigencias propias de la ocupación que realicemos. La eficiencia laboral también depende de que la plantación del ambiente del trabajo considere como una condición importante el asignar a cada trabajador la ocupación que mejor se acomoda a sus posibilidades y encomendar cada puesto de trabajo al individuo mejor calificado para tal labor.

➤ **Factores de Organización y Control de Trabajo.** La organización del trabajo siempre debe buscar incrementar la eficiencia

laboral, para lo cual debe propender por una relación armónica entre el control del trabajo y el estado de ánimo del ser humano, de forma tal que este se sienta orgulloso de su trabajo, que lo producido eleve su autoestima y que se minimice la dicotomía entre trabajo y placer.

5.2. Jornada de Trabajo

En lo que respecta a la jornada de trabajo, el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada, sin que pueda exceder de los máximos legales. Podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equitativa. .

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo es la única a la que se refiere el artículo 123 constitucional, pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal de Trabajo al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde, ha dado margen a que se hable también de jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos individuales o colectivos de trabajo, fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales y mensuales.

En términos de los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, existen tres tipos legales de jornada de trabajo a saber: Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, mientras que la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

5.3 Tipos de jornada de trabajo

➤ **Jornada Mixta.** Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

➤ **Jornada Reducida.** La aplicable al trabajo de los menores de 16 años que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuidas en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora.

➤ **Jornada Especial.** La acordada por los trabajadores y el patrón con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, que se paga al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso con un salario doble por el servicio prestado.

➤ **Jornada Indeterminada.** La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche. (Artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo).

➤ **Jornada Continua.** No está definida en la Ley, solo menciona que tratándose de esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador queda a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada. (Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo).

➤ **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 (artículo 64 de la ley Federal del Trabajo).

5.4. Días de descanso

Los trabajadores tiene derecho a por lo menos un día de descanso a la semana o como dice la Ley Federal del Trabajo a un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce íntegro del salario por el día no trabajado.

El día de descanso no tiene que ser necesariamente el domingo, aunque generalmente se procura que sea ese día; el día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores debiendo hacerse constar siempre en los contratos individuales de trabajo y, en su caso, en los contratos colectivos.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso ordinario, o semanal y cuando lo hagan voluntariamente tendrá que pagársele salario triple y si cae en domingo, además genera el pago de la prima dominical; igualmente si los trabajadores están obligados a prestar sus servicios los días de descanso obligatorio, en este caso tendrá que pagárseles triple y si cayera en domingo, además la prima dominical.

Señala la Ley Federal del Trabajo que por cada seis días de labores, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro. Aquellos trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

De común acuerdo patrones y trabajadores o patrones y sindicato, establecerán el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios

los días de descanso obligatorio y si no se pusiesen de acuerdo, resolverá la junta de conciliación y arbitraje.

Si el trabajador que deba trabajar en los días de descanso no lo hiciere incurre en desobediencia y ello es motivo de rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, conforme al artículo 47, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo.

5.5. Vacaciones

De acuerdo con el maestro Mario De la Cueva, las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión.¹⁶

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dice:

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

La Ley Federal del Trabajo respecto a las vacaciones contiene tres reglas fundamentales:

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob cit. Pág. 290.

➤ Según el artículo 78 los trabajadores deben disfrutar en forma continua seis días de vacaciones en forma continua, por lo menos, lo que tiene por objeto que pueden rendir los frutos que se espera de ellas;

➤ Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa, por una parte, que la compensación que se pague al trabajador no produce ningún efecto ni evita que se exija del empresario el otorgamiento del período respectivo, y por otra, y salvo las modalidades que presentaremos en el párrafo siguiente, que la única acción del trabajador sea la de otorgamiento del periodo de vacaciones.

La prohibición de una compensación se flexiona inevitablemente cuando la relación de trabajo se disuelve antes de que se cumpla el año de trabajo. De conformidad con el artículo 79 el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, disposición que se justifica porque, si en ese momento se fija un periodo de vacaciones y se paga el salario correspondiente, el efecto es el mismo.

Según el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas y que no podrán ser inferiores a seis días laborables. Dicho período, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el período vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

6. Salario

Es el elemento más importante de prestación de los servicios personales subordinados si no existe el salario, ello no determina la existencia de la relación de trabajo.

El salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y el derecho a percibirlo es irrenunciable. El salario no será objeto de compensación alguna y deberá pagarse en el lugar donde se preste el servicio. No se les impondrán multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos y deberá pagarse antes del día 20 de diciembre.

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. Por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias.

6.1. Concepto de salario

El salario constituye el total de la remuneración que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, tanto en salario base

como en complementos salariales con las siguientes excepciones de conceptos retribuidos que no tiene carácter salarial.

En la relación laboral, él trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo. Es por ello que el salario es la obligación básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización que correspondería a un despido improcedente.

6.2. Definición del salario

El salario se puede definir como la compensación obtenida por la prestación de un esfuerzo o la realización de una tarea por cuenta y bajo dependencia ajena.

El salario se compone de varias partes que, aunque muy diversas, se puede agrupar en cuatro grandes conceptos:

- Salario mínimo
- Salario a destajo
- Salario cuota diaria

En los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo propuso la comisión el concepto nuevo de salario y señaló los elementos que lo integran es la retribución que debe de pagar el patrono al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Las nuevas disposiciones se apartaron de los preceptos de la ley de 1931, en primer lugar, porque también en este problema se superó la concepción contractualista, al suprimir en el nuevo artículo 82 que da la

referencia a “la retribución que se debe pagar por virtud del contrato de trabajo”; y en segundo lugar, porque se extendió el salario a la totalidad del trabajo prestado, suprimiéndose la frase que lo limitaba a “la labor ordinaria”.

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

El artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 traducía lealmente el pensamiento del artículo 123 constitucional, pues hablaba de necesidades normales, pero el artículo 416 señaló los elementos que habían de acopiarse para la determinación de los montos, entre ellos el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador”. Pues bien, con base en las palabras **las necesidades mínimas**, concepto esencialmente distinto al de necesidades normales de la norma constitucional, las autoridades federal del trabajo sostuvieron que le salario mínimo era un salario vital.

En su edición de la Ley Federal del Trabajo de 1934, relata Enrique Calderón que la comisión del salario mínimo creada en 1932 para vigilar su funcionamiento dictó varias resoluciones en las que manifestó que “el salario mínimo a que se refiere el artículo 999 de la Ley Federal del Trabajo, no es precisamente un salario remunerador para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo sino un salario vital en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia”.¹⁷

¹⁷ Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **La Figura del Salario Mínimo**. Visto en: http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html

La Ley Federal de Trabajo, señala en su artículo 82 que “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Las peculiaridades que con base con este artículo se pueden considerar del salario son: una retribución que debe de pagar el patronal trabajador, y que se le paga por su trabajo.

La retribución, que indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo, en términos de la Ley Federal del Trabajo, puede ser referida en efectivo o en especie. La retribución en efectivo es una cantidad determinada de monedas de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo. La retribución en especie en todos los servicios y bienes, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador por su trabajo.

Precisa la exposición de motivos de La Ley Federal de Trabajo, en particular sobre la forma que se les retribuye a los trabajadores, que “la parte del salario que debe pagarse en efectivo que es la parte principal del mismo, no podrá pagarse nunca en mercancía... y las prestaciones en especie, como alimentos, vestido, etc., deben ser de tal naturaleza que no violen la prohibición que se acaba de mencionar”.

6.3. Salario mínimo

La doctrina ha señalado que las ideas de los salarios mínimos fueron consagradas en la constitución de 1917 y superadas por las reformas propuestas en 1962, por el entonces presidente Adolfo López Mateos, y ratificadas en nuestra actual Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con motivo de la reformas de 1962, la exposición de motivos señalo que:

Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, sea revelado insuficiente y defectuosos por tal motivo la modificación de base para la determinación de los salarios mínimos presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la Republica Comisiones Regionales que le estarán subordinadas.

Con esto a partir de las reformas constitucionales y legales de 1962 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establecen tres categorías de salarios mínimos.

7. La Propina

El tema de la propina en el derecho mexicano puede abordarse desde varios ángulos, laboral, fiscal y económico. Esta reflexión tiene como propósito hacerlo desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

Tenemos que el origen de la palabra “propina” de acuerdo con Joan Coromillas en su breve diccionario etimológico de la lengua castellana, el vocablo propinar significa dar de beber, fue tomado en nuestra lengua hacia 423 del latín propinare y este del griego propino “bebo antes que alguien” de esta palabra deriva “propina” incorporada en 1495 al español del bajo latín propina, “dádiva” “convite”.

Héctor Genoud en (enciclopedia jurídica OMEBA tomo XXIII Pres – Razo) al referirse al tema propina coincide en señalar que esta dadiva o recompensa ha sido vinculada desde antiguo con la idea de bebida y hace la

analogía del vocablo en diversos que significan para beber. En tanto que en los idiomas alemán *trinkgeld*, sueco *drikspengar*, danés *drikkepengue*, noruego **drikkeepenguer** y finlandés *joumaraja*, que quieren decir “dinero para beber”, y en ruso *lodachar na chai* donativo para el té.

El mismo autor señala que la naturaleza jurídica de la propina presenta algunas dificultades de las que se han derivado una gran cantidad de teorías. Cita la de Pierre Voirin quien piensa que es un puente entre dos contratos distintos, uno el que celebra el empresario y sus clientes, puede ser de hospedaje, transporte etc., y otro entre el mismo empresario y sus asalariados, esta teoría sigue diciendo, es refutada por Mario L. Devealli quien rechaza que la propina constituya una parte del salario y distingue dos hipótesis a saber a) cuando las propinas sustituyen al salario en todo o en parte que se debería al trabajador, b) cuando lo superan y el trabajador abona la diferencia al patrón, para el primero sigue al Lodovico Barassi, quien considera que hay una retribución en especie consistente en la posibilidad que le da el empleador al empleado de percibir propinas en tanto en el segundo supuesto estima que se está en presencia de un contrato mixto.

En el derecho mexicano no se plantea este tipo de conflictos pues la propina es parte del salario como lo prevé el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo ya que así se encuentra regulada legalmente a partir de 1970, tratándose de trabajadores a que se refiere el Título Quinto, capítulo XIV, es decir, quienes desempeñan sus labores en hoteles, bares y otros establecimientos análogos, en términos de los dispuesto por el diversos 347 del mismo ordenamiento legal.

En la exposición de motivos de la ley en cita, sobre la reglamentación de la propina se dijo “un asunto de particular importancia se refiere a las propinas que constituyen una de las fuentes principales de ingreso; la doctrina ha discutido cuál es su naturaleza, pero la parte más importante ha llegado a la conclusión de que debe considerarse parte del salario, criterio

que se adopta en el artículo 346 las propinas revisten generalmente, dos formas; en los países europeos ha establecido la ley que debe cargarse un porcentaje fijo sobre las comisiones y cuando tal cosa ocurre es fácil determinar el monto de las propinas y, por lo tanto el ingreso que efectivamente percibe cada trabajador, pero cuando no se fija ese porcentaje tal como ocurre entre nosotros, no es fácil precisar el monto del salario: para estos casos dispone el artículo 347 que las partes fijaran el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a tales trabajadores. Finalmente el artículo 346 previene que los patrones no pueden reservarse ninguna participación de las propinas”.

Como se ha dicho, los artículos 346 y 347 con error de técnica por su ubicación ya que se refiere a inspección de trabajo, el 350 de la Ley Federal del Trabajo, regulan la propina en los términos siguientes:

Artículo 346.- “Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación en alguna de ellas”.

Artículo 347.- “Si no se determina en calidad de propina, un porcentaje sobre las comisiones, las partes fijaran el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para este efecto será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios”.

El artículo 350 señala en su fracción segunda que:

Artículo 350.- “Los inspectores de Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

...

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores...”

Con relación al contenido del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, Mario de la Cueva, apunta que cualquier cláusula que desvirtuara el sentido del precepto legal sería nula y los trabajadores en posibilidad de rescindir las relaciones laborales, reclamando el pago de la indemnización en términos del artículo 51 Fracciones II y IV de la propia ley, ya que la reserva o retención de propinas constituye falta de probidad patronal y retención salarial o bien exigir las sumas reservadas retenidas¹⁸.

Por otra parte, el comentario que hace al artículo 347 reviste una gran importancia pues como lo expone, no resulta fácil cuantificar las propinas ya que su monto aumenta o disminuye en función de la categoría de los establecimientos de la afluencia de la clientela, de la generosidad de esta, así como los grados de preparación y destreza del propio personal. Al efecto y en función de la norma hace las reflexiones siguientes: “a) subrayamos las palabras indemnización o prestación, porque se manifiesta la intención de los autores de la ley y del poder legislativo de recalcar que la propina integra el salario para todos los efectos legales, b) el párrafo final del mismo artículo 347 ratificó el principio de salario remunerador en los términos siguientes; “El salario fijado para este efecto será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios, lo que implica la posibilidad de diversa categoría c) puede ocurrir que no se haga la fijación prevista o que la que se conviniere no satisfaga el principio de salario remunerador. En las dos hipótesis puede acudir el trabajador a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se fije imperativamente los montos de los salarios, solicitud que podrá hacerse también por los sindicatos ante los patrones en la revisión de los contratos colectivos y claro esta ejercitar en su caso el derecho de huelga.

¹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob cit. Pág. 588.

7.1. Definición de la propina

La Ley Federal del Trabajo no contempla una definición de “propina”, razón por la cual nos apegamos a lo que la doctrina ha establecido:

El Doctor Mario de la Cueva¹⁹ dice que en los hoteles, restaurantes, cafés, bares y demás establecimientos análogos en nuestro país y en otros muchos, la propina posee un sentimiento individual cada uno de los clientes, al pagar la consumición, entrega a la persona que le prestó el servicio una cantidad variable, pero que la costumbre ha fijado en una cantidad no menor de un diez por ciento del importe de la cuenta, una propina que corresponde legítimamente al prestador del servicio.

El maestro José Dávalos menciona que: “quien paga la propina es el cliente del patrón y no del trabajador, lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón”.²⁰

7.2. Propina como parte del salario

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo considera al salario como “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. En ese tenor y en el supuesto de que quien paga la propina es el cliente y no directamente el patrón, quizá surja la duda del porqué debe ser considerada, de acuerdo con el siguiente artículo, como salario.

¹⁹ Cfr. *Ibíd.* Pág. 586.

²⁰ DÁVALOS, José. ***Derecho Individual del Trabajo***. Décima segunda edición. Ed. Porrúa. México, 2002. Pág. 211.

Artículo 346. “Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.” Quizá para entender la razón de ello, es conveniente precisar que, según el Apartado XXIX de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, las propinas constituyen una de las fuentes principales de ingreso, como se observa enseguida.

Un asunto de particular importancia se refiere a las propinas que constituyen una de las fuentes principales de ingreso: la doctrina ha discutido cuál es su naturaleza, pero la más importante ha llegado a la conclusión de que debe considerarse parte del salario, criterio que se adopta en el artículo 346. Juan Clíment Beltrán considera que la propina opera como una donación liberal del cliente y, por tanto, no es una remuneración que entregue el patrón; sin embargo, significa un ingreso no esporádico sino habitual, originado por el servicio prestado, de manera que forma parte inseparable del ingreso del trabajador; y de allí se deriva la consecuencia de que es parte integrante del salario del mismo. De lo anterior, podemos resaltar que de acuerdo con la ley laboral, evidentemente las propinas forman parte integrante del salario, ya que son parte del ingreso del trabajador y, como tal, tendrán los efectos que se determinen cuando un trabajador percibe un salario, será integrable para efectos de las cuotas obrero-patronales, causarán impuesto sobre la renta (ISR).

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias; así también, como consecuencia de ello se da la evolución socio-jurídica del derecho del trabajo en México.

1. En Europa

La historia del derecho del trabajo es sin duda, uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, matizado por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y la dignificación del hombre en su integridad.

La burguesía europea del siglo XVIII y XIX disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político.

Entre las primeras se encontraban los postulados del liberalismo económico y político, la segunda arma era el poder del Estado, ese aparato que Frederick Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que romper con el embrujo del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y su

Estado, tuvo que luchar con las armas que le permitía el Estado, el derecho pero otras también que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha; el alemán Karl Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí en esas grandes aglomeraciones de hombres donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo, de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas.

Otro de los factores, fue la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha social, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y su cómplice, el Estado, la batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo un fin intermedio, condición indispensable para el triunfo, conquista de las fortalezas que tenía como lema la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y huelga.

1.1. Época Antigua

Aunque el derecho Laboral como rama autónoma del ordenamiento jurídico vino a existir hacia la mitad del siglo XIX, es importante tener en cuenta las relaciones anteriores a esta época que implicaban prestación de servicios.

En la antigüedad se presenta de manera muy marcada el fenómeno de la esclavitud, existían personas llamadas esclavos que prestaban

servicios a nombre de otra persona que así mismo era propietario de ellas, es por ello que en esta etapa ni siquiera podemos ver que las actividades de los esclavos fuese una actividad personal, como hoy en día se ve en el derecho laboral, sino que era una actividad de una cosa por ser los esclavos considerados eso. El trabajo realizado por un esclavo, por ser un objeto, se confundía con el arrendamiento de bienes.

➤ **Los Griegos**

Preferían la agricultura y desempeñaban las actividades artesanales y del comercio. Dentro de éste, el que se realizaba con países extranjeros era mal visto, por considerar que los extranjeros introducían elementos extraños y nocivos para la población.

Los griegos justificaban la existencia de la esclavitud, institución que es contraria a los principios en que se sustenta el derecho laboral, la población en la Grecia antigua se encontraba dividida fundamentalmente entre hombres libres y esclavos.

Los primeros a su vez, se subdividían en las siguientes clases: sacerdotes, nobles, militares, marinos, mercaderes y otros, entre esas clases sociales, los principales problemas se provocaban con los prestamistas y entre los propietarios y apareceros, las principales codificaciones legislativas fueron las leyes de Licurgo y de Solón.

➤ **Los romanos**

Al igual que los griegos, daban preponderancia a la agricultura, la cual afirmaron con instituciones jurídicas sobre la propiedad individual.

Aspectos sociales, las múltiples conquistas de vastos territorios y pueblos, dieron a los romanos características muy especiales para su

economía y para sus múltiples problemas sociales, graves fueron los conflictos entre patricios y plebeyos, o entre los esclavos y los hombres libres y mucha atención se debió de dar a los problemas provocados entre los ciudadanos romanos y extranjeros quizás ese cúmulo de problemas haya sido una de las razones por las que los romanos crearon una infinidad de instituciones jurídicas que pretendían prever todas las situaciones y buscar la solución para las mismas, muchas de ellas aún perduran en su esencia y forman parte del derecho positivo vigente en los países que han tenido como modelo el sistema jurídico romano canónico, tal y como sucede en nuestro país, parte de esas instituciones jurídicas son las normas que regulaban las asociaciones de artesanos, pero más para proteger a quien prestaba el servicio, protegían al dueño del taller.

La *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operandum*, como modalidades del arrendamiento en donde el objeto del mismo eran los servicios de una persona, fueron instituciones que en los labores del Derecho del Trabajo se utilizaron para equiparar la relación individual de trabajo con esos contratos de derecho civil que a la fecha se identifican con el contrato de obra y contrato de prestación de servicios.

1.2. La Edad Media

Esta época, se extiende desde la caída del imperio Romano de Occidente a causa de la invasión de los bárbaros de Atila, año 476, hasta la caída del Imperio Romano de Oriente por las huestes de Otomán II, en el año 1453, casi diez siglos en donde se conjugan multitud de acontecimientos sociales, políticos y económicos que dan un brillo especial a esta época y en donde las ideologías de muy diversa índole conforman una sociedad con caracteres muy propios.

En esta época el cristianismo aporta conceptos sobre el trabajo humano y su justa remuneración, predicando que el trabajo es noble, se

realiza por disposición divina y tiene como fin el mantenimiento de la vida en los aspectos físico y moral del hombre, por lo tanto el trabajo debe tener un precio justo, es decir debe remunerarse con un salario justo.

Es en la edad media, cuando surge la teoría del mercantilismo, que propone el enriquecimiento de las naciones mediante la acumulación de metales preciosos, tres siglos imperaría esta teoría (1450 a 1750) que en la palabra crisohedismo conjuga las ideas de una mejor organización industrial, un exclusivismo marítimo con ideas colonialistas, conservación de una balanza comercial favorable y un estatismo reglamentario muy acendrado.

Para otros, la edad media es una época de transición entre la época antigua y la moderna, en donde las clases sociales se dividen claramente en religiosos, nobles, servidores del Estado y artesanos, los aspectos económicos se desarrollan a través de dos instituciones clásicas de ésta época: la servidumbre y la corporación, formada por los talleres artesanales.

➤ **La servidumbre**

Institución que se utiliza por unos (los siervos) para tener la seguridad que tanto se necesitaba en la época y para otros (los dueños) para tener mano de obra gratis o barata que les permita la explotación de sus propiedades, de forma sutil de esclavizar al individuo a cambio tan solo de ofrecerle la garantía de la seguridad integral para él y sus familiares; debido a esto no es la servidumbre y su correspondiente reglamentación el antecedente de la relación obrero patronal.

Tampoco la corporación es el antecedente, el régimen corporativo surge, no para dar protección a quien prestaba el servicio, si no al dueño del taller donde el servicio se prestaba.

Las ordenanzas dictadas por el rey o el señor feudal, autorizaban a un gremio determinado (zapateros, herreros, carpinteros, etc.) a realizar su actividad, esa autorización implicaba una cerrada clasificación de las personas que laboraban en el taller: maestro, compañeros y aprendices estos inclusive, tenían que pagar porque les enseñaran el arte u oficio de que se tratara para abrir un nuevo taller en una especialidad se necesitaba la autorización del gremio.

Un compañero solo tenía esperanzas de abrir su propio taller obteniendo esa autorización o disputándose el privilegio de sustituir al maestro que muriera, mismo procedimiento que debían seguir los aprendices para ascender a la categoría de compañeros, que las más de las veces nunca llegaban a tener.

1.3. Época Moderna

Concluye la edad media y se inicia la Edad Moderna, época de grandes transformaciones en los aspectos económico, político y filosófico, época de revoluciones, una de tipo industrial que origina cambios trascendentales en el orden económico; otra, de tipo político, que genera nuevas formas en el ejercicio del poder estatal y en el comportamiento del individuo hacia el Estado, la Revolución Industrial y la Revolución Francesa coinciden en el tiempo y esa coincidencia produce un nuevo mundo que hoy conocemos como la época contemporánea.

1.3.1. La Revolución Industrial

El término se aplicó primero por *Toynbee*, designando al periodo de la historia económica de Inglaterra que va de los años 1760 a 1880 fundamentalmente se refiere a la evolución rápida de la industria, principalmente la textil del algodón mediante la aplicación de los inventos de *Watt* y *Cowing* con su máquina de vapor.

La Revolución Industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas, las escuelas intervencionistas quieren que el estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defiendan por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

El socialismo -Marx- pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas, el objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios, obreros y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en que se dé a cada uno según su trabajo.

La doctrina social de la Iglesia tiene su base fundamental en las encíclicas: ***Rerum Novarum*** (1891), ***Quadragesimo Anno*** (1931) y ***Mater et Magistra*** (1961) la ***Rerum Novarum*** abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo, condenó la fijación de un **salario insuficiente**, sin un deber de estricta justicia, para el patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

1.3.2. La revolución francesa

Este movimiento es consecuencia de las ideas sostenidas por los pensadores de la ilustración: **Voltaire, Rousseau, Montesquieu**, entre otros; derrocan el régimen monárquico existente y lo sustituyen por un nuevo régimen en el que el ejercicio del poder se basaba en la democracia, que predica la libertad y la igualdad entre los individuos, una de las primeras consecuencias es la de la promulgación de la **Ley de Chapellier**, en marzo

de 1971, que proclamó la libertad de trabajo y abolió el régimen corporativo, pretendiendo independizar al individuo política y económicamente, pero logrando tan sólo que el trabajo quedara sujeto al libre juego de la oferta y la demanda, circunstancia ésta que es agravada con el imperante maquinismo que coincide en el tiempo con la aplicación de la ideología de la Revolución Francesa.

La teoría de la libre competencia origina una reducción en el precio de los salarios, aumentando la duración de la jornada, debido a que el dueño de la fábrica pretende producir más barato para aumentar su margen de utilidad.

1.3.3. El Estado “gendarme”

El Estado liberal, que bajo la consigna de Quesnay “dejaba hacer y dejaba pasar” ante la gran cantidad de conflictos obrero patronales que amenazaban con su existencia, abandona su conducta de no intervención y se convierte en un Estado intervencionista, dictando leyes que pretenden regular las relaciones entre los obreros y patronos; se dictan leyes en Inglaterra, en Francia y en Alemania que buscan mejorar la situación económica y social de la clase trabajadora.

La burguesía y el Estado creado por ella, ceden ante las reclamaciones de los obreros y dan una inicial satisfacción a la justicia que reclamaba la clase trabajadora, el Derecho del Trabajo nace así en la época del capitalismo industrial, ante los medios de producción, no es el derecho del Trabajo una concesión graciosa del poder, estatal, es la respuesta que la clase trabajadora arrancó al Estado burgués y que éste concedió para evitar que fuera a través de la violencia como se obtuviera un orden más justo y humano para los trabajadores.

1.3.4. Etapas históricas de la evolución del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, no obstante de la explicación que se hace de acontecimientos históricos que le han dado origen, este desde su propia historia lo podemos dividir en tres grandes etapas históricas; la edad heroica, la época de tolerancia y la etapa del reconocimiento de las instituciones y de la legislación ordinaria.

➤ **La edad heroica**

Los primeros cincuenta años el siglo XIX integran lo que hemos llamado en diversas ocasiones la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la fórmula del *laisser-faire, laisser-passer* de los fisiócratas.

La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue de ese país donde se conquistaron las libertades colectivas: **Francis Place** logró que en el año de 1824 que el parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800, poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores, conocida como la guerra carlista, en virtud de la carta-petición en la que se solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajo hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Roberto Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército, sin embargo, la Ley de 1824 provocó una curiosa paradoja, pues si el Estado individualista y liberal se limitó al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades

colectivas, serían los trabajadores quienes exigirían del estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concretara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer.

➤ **La era de la tolerancia**

La edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país a país, pues mientras el parlamento inglés reconoció la libertad de la asociación en 1824, Francia espero hacia el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas; la evolución alemana fue más compleja, ya que si bien algunos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades.

Denominamos a este segundo periodo la era de la tolerancia: los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones del trabajo.

Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono afín de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos

de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

➤ **El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria**

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, pero tampoco pueden precisarse las fechas de la transformación; es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles principiaron a definirse claramente al consumarse el tránsito de los siglos, en los años primeros, Prusia y más tarde el imperio de 1870, presenciaron un desarrollo considerable de la legislación laboral: Bismark comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas, por otra parte, la idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la internacional comunista y al formación por Fernando Lasalle ya separado de Marx del Partido Obrero Social Demócrata, en el Congreso que celebró en *Eisenach* en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una hermosa y amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción, particularmente importante en los años finales del siglo fue la acción del ministerio *Waldeck- Rousseau*, del que formó parte el jefe del partido socialista, Millerand: fueron varias las normas legislativas, entre las que destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; pero por encima de estas medidas, el gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.

2. En México

El conocimiento de las culturas antiguas de México ha sido muy impresionante tanto para investigadores arqueólogos, y tanto para personas que estudian Derecho, ya que el derecho positivo se puede decir que tiene sus bases desde las culturas antiguas, como la Azteca, ya que su sistema de organización ha logrado comprender como esa cultura logró tener tanto poder sobre otras culturas, muchas personas piensan que las culturas antiguas sólo se dedicaban al cultivo, al culto y al formación de guerreros, pero no, ya que es importante conocer como los Aztecas tenían una organización social, pero, esas no son las únicas bases sino también en la época colonial, ya que cuando llegaron los españoles peninsulares implantaron sistemas que estaban regidos en España.

2.1. Antiguas Civilizaciones

En esta época, México, aún no se encontraba conformado como una Nación o Estado como actualmente lo conocemos, no obstante lo anterior no existió un Derecho del Trabajo escrito, pero de forma consuetudinaria, tuvo que haber existido forzosamente, ya que el trabajo es una actividad inseparable del hombre.

Debemos tener en cuenta que en aquel entonces, no existía la noción o idea de la propiedad privada en el sentido de la industria sobre los medios de producción, lo que sí existía era la figura del Calpulli, el cual era una unidad social compleja propia de la sociedad mexicana, que estaba compuesto por varias familias que se encargaban de funciones muy diversas. En ocasiones, varios calpulli se hallaban unidos en barrios y solían estar especializados en alguna actividad artesanal o profesional.

En la sociedad precolombina Azteca, un Calpulli (del significado "casa grande" del Náhuatl (kalpo: Ili) era la designación de una unidad de organización debajo del nivel del Altepetl "Ciudad-Estado").

Un estado de Nahuatl fue dividido en un número de calpullis, cada uno constituyó una unidad donde los habitantes del calpulli eran colectivamente responsables de diversas tareas de organización, los calpullis controlaron la tierra que estaba disponible para sus miembros para cultivarla, pero en lo referente a la existencia de un ordenamiento legal que lo regule, en ésta época, no se cuenta con ningún antecedente.

En base a lo anterior podemos inferir que sería muy difícil pensar que se diera una relación de trabajo y por tanto un Derecho del Trabajo, dado que no existía la propiedad privada de los medios de producción, ya que todo lo que se producía era para la comunidad.

2.2. Época Colonial

El Derecho del Trabajo en la época Colonial, necesariamente nos ubica desde la conquista de los españoles y hasta antes de la época de independencia de México, en este periodo los españoles traen consigo la figura del esclavismo que imperaba en Europa y la imponen como base de la economía y la producción; se establece la encomienda que fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado *encomendero*, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indios debían conceder a la Corona, a cambio el español debía cuidar de ellos tanto en lo espiritual como en lo terrenal, preocupándose de educarlos en la fe cristiana.

➤ El Tributo

Se pagaba en especie (con el producto de sus tierras o en servicios personales o trabajo en los predios o minas de los encomenderos). La Encomienda consistía en “*encomendar*” un determinado grupo de indígenas a un español, lo cual generaba en éste una serie de deberes y derechos.

Un derecho fundamental era el de la cobranza del tributo indígena, todo indígena varón que tuviera entre 18 y 50 años de edad, era considerado tributario, es decir estaba obligado a pagar un tributo al rey, en su condición de “vasallo libre” de la Corona de Castilla, este tributo, era el que cedía el Rey al encomendero como merced otorgada a su labor en la Conquista.

Velar por que los indígenas encomendados que y fueran adecuadamente adoctrinados en la fe católica, para ello debía pagar los gastos del cura doctrinero, que era el encargado de evangelizar a la población indígena, este adoctrinamiento se llevaba a cabo en los días de fiesta (domingo) y otros días establecidos a tal efecto, además debían de pagarles un salario adecuado y alimentosa los indígenas.

Debido a que se originaron muchos abusos con los indígenas a través de la figura de la “encomienda”, surgieron diversas disposiciones entre ellas y una de las más importantes fue el surgimiento de las Leyes de Indias, constituyendo, éstas, la primera legislación social dictada en el mundo.

2.2.1. Leyes de Indias

España creó esta legislación, que es la más importante, para cualquier sistema jurídico laboral, pues es el cuerpo legislativo más humano de los tiempos modernos, ya que estas leyes, tienen su origen en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, en virtud de que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, en contra de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo

los encomenderos. No hay que olvidar que en los primeros años de la Época Colonial en México y en general en el Continente Americano, se generó una lucha ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; por lo tanto, las Leyes de Indias son resultado de dicha pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos, las leyes de Indias tenían como propósito, el asegurar a los indios, la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, entre otras, estas leyes son consideradas como los ordenamientos legales, más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas prevaleció la idea de que dichas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse, recordemos que en esta época en la Nueva España, existió el recurso jurídico de “Obedézcase, pero no se Cumpla” contenida en la Ley 22, Libro Primero de la Recopilación de las Leyes de Indias, que ordenaba a las autoridades coloniales suspender la ejecución de las Leyes de Indias, cuando hubiere subrepción y obrepción, entendiéndose por obrepción como mala información y subrepción como la ocultación de los hechos inspiradores del mandato real y obedecer en el Derecho Español, significaba, reconocer autoridad legítima a quien da una orden, actitud pasiva de respeto hacia el gobernante, considerándolo investido con la facultad de gobernar y cumplir entraña la ejecución de los actos tendientes a obsequiar lo que se manda u ordena.

➤ **Algunas Normas Establecidas en las Leyes de Indias**

- La jornada de ocho horas, expresamente determinada; que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

- El pago del séptimo día, antecedente que se encuentra en la Real Cédula de 1606, (...) que señalaba les pagaran a los indios semanalmente en dinero y no en cacao, ropa, bastimento, no otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los indios lo quieren (...) y no han de trabajar ni en domingo, ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo de lo referido, por ninguna vía.

- La protección del salario a los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, en donde se ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante el doctrinero.

- La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley del 26 de Mayo de 1609, de Felipe III, en donde se establecía multa para el español que pagara con vino, Chicha, miel o hierba del Paraguay, declarándose además perdido el salario pagado con dichas mercancías.

- En las Leyes de Burgos de 1512, se estableció entre otras cosas, los catorce años de edad, para ser admitidos al trabajo y la protección de la mujer encinta.

La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos.

El principio de “verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V, aún se encuentra contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el Artículo 841.

El principio de proporcionar casa, “todos los dueños de esclavos, deberán darle habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casado y que sean cómodos y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas y ropa necesaria, y con separación para cada uno, y cuando sean más de dos en cada cuarto, destinarán otra pieza, o habitación, separada, abrigada y cómoda para los enfermos”... Este es el antecedente de las prestaciones que actualmente reciben los trabajadores.

Sin embargo, estas disposiciones, no funcionaron en realidad, ya que no fueron aplicadas, pues lo que predominó en la colonia española, fue la esclavitud y el trabajo en jornadas inhumanas, no obstante, las Leyes de Indias constituyen un adelanto y en la actualidad, en nuestra legislación vigente existen disposiciones que se encuentran en la legislación colonial estudiada.

Las Leyes de Indias llevan el sello del pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, quien entre otros misioneros, reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no fueron iguales a los conquistadores.

En la época de la colonia existieron los “gremios”, regulados por las ordenanzas y tanto éstas, como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista.

La organización gremial era un instrumento, por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España, las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban

la producción de los oficiales y apéndices mestizos, indios y negros, en virtud del crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, las corporaciones gremiales, comenzaron a restringir la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Aunado a esto, las corporaciones tomaron las medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

2.3. Época Independiente

En ésta época, no existió disposición legal alguna que tuviera como fin el regular los derechos de los trabajadores, ya que la mayor preocupación del movimiento de independencia era establecer las bases para la organización política del país. Lo que sí podemos resaltar, en relación a esta época, es que subsistieron disposiciones en la Nueva España, que tuvieron gran importancia para el inicio de la vida legislativa de nuestro país, entre las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que propiamente constituye el antecedente del actual Artículo 133 Constitucional, en el cual se señala que la propia Constitución, leyes del Congreso de la Unión que hayan emanado de ella, así como tratados celebrados por el Presidente de la República, aprobados por el Senado, habrán de ser Ley Suprema de toda la Unión. Así los jueces de los Estados se arreglarán conforme a la Constitución, leyes y tratados, a pesar de disposiciones en contrario que pudieran existir en las Constituciones o leyes de los Estados.

Como antecedentes de una legislación laboral en la Época de Independencia, pueden ser considerados los siguientes:

➤ El Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero, ordenaba a los dueños de esclavos, que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Analizando el contenido de lo anteriormente transcrito, podemos inferir que en este momento, es donde surge o tiene su origen la relación laboral, no como la conocemos actualmente, sino que empieza por así decirlo, en virtud de la libertad que alcanzan los individuos y con ello, el estar en libertad de ofrecer su trabajo a quien ellos eligieran.

➤ Se elimina el sistema gremial. El 30 de abril de 1812, Don Ignacio López Rayón, hizo circular entre todos los insurgentes un Proyecto de Constitución Política, para la que sería una nueva Nación independiente.

Él, resumió su ideología en treinta y ocho puntos que fueron conocidos como los Elementos Constitucionales, entre los más importantes destacan: él decretó la abolición de los exámenes de los artesanos, argumentando que quedarían calificados por su sólo desempeño, para ocupar un puesto (arte u oficio), esto es lo que constituye **una clara eliminación del sistema gremial que imperaba en la Nueva España, para así tener los trabajadores una libertad de oficio o profesión.**

➤ Sentimientos de la Nación. Escrito por Don José María Morelos y Pavón, quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, logra transformar y encauzar la liberación de México, hacia una Revolución Democrática, otorgando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano, en lo concerniente a la concepción de la justicia social, lo que quedó debidamente plasmado en el punto doce mismo que a continuación señala:

“12°.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumenten el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.”

“15°.- insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas.

De estos puntos se deduce que ya se propugnaba por el establecimiento de un salario digno para el pobre (trabajador) así como el hecho de abolir la esclavitud para que pueda surgir u originarse la relación contractual laboral, poco después, desaparecieron los gremios, por la declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio”.

➤ Constitución de Apatzingán, denominada también Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionada en Apatzingán, el 22 de Octubre de 1814, y aunque no llegó a tener una aplicación real, en el artículo 38 se estableció lo siguiente:

“...Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública” este apartado habla sobre la libertad de los individuos para ejercer el trabajo, oficio, comercio, cultura, industria, que más les convenga.

➤ Plan de Iguala. El 24 de febrero de 1821, Agustín de Iturbide, en el Plan de Iguala en el artículo 12 estableció: Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

➤ Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano. En el año de 1823 los trabajadores laboraban jornadas de trabajo demasiado extensas, mismas que eran de dieciocho horas con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, para el sexo femenino y a niños menores, se les asignaba la misma jornada, pero el salario era inferior pues se les pagaba un real. Treinta y un años más tarde, es decir, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que disminuyera, la jornada señalada, bajo estas condiciones, hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que son Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que fueron de origen artesanal, mismas que fueron sustitutivas de los antiguos gremios, estas organizaciones trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, además de tratar de crear fondos para la beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, y establecer como última instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, pero esto sólo ocurrió, hasta la caída del gobierno de Santa Ana, gracias al movimiento de Ayutla.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

En la declaración de derechos de aquella asamblea, son considerados como los más importantes, los artículos 4º, 5º y 9º relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y la libertad de asociación”.

En dos ocasiones se propuso al Congreso, la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró nada, pues los defensores del individualismo y la propiedad privada, constituyeron obstáculos impenetrables.

➤ Constitución de 1857. Tal y como se plasmó en líneas anteriores, la Revolución de Ayutla, tuvo por objeto el derrocar la dictadura de Antonio López de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, una vez que fue depuesto Santa Anna; Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en 1857, y dió por resultado la Constitución de 1857.

La declaración de derechos de este Congreso tuvo importantes disposiciones, relativas al trabajo; los artículos 4° y 5° consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”. Así como el artículo 17 del proyecto de Constitución de Ignacio L. Vallarta, en el que decía: “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a títulos de propietarios”. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora, este proyecto cayó en el vacío y nada más se aprobó quedando parte del artículo 5° Constitucional.

En el nacimiento de un México independiente con ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada, obvio fue que, se adoptara un sistema económico liberal, por lo que fue imposible que se diera origen o lo que es más, un reconocimiento a la existencia de un Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

A pesar de la existencia inevitable de las ideas liberalistas, Ignacio Ramírez, fue un Constituyente que luchó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Cuando en México se establece el régimen monárquico, con Maximiliano de Habsburgo como Emperador, éste elabora una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, actuando en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano crea El Estatuto Provisional del Imperio, estableciendo en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, que se prohibieran los trabajos gratuitos y forzosos; y que no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Asimismo, Maximiliano de Habsburgo, expidió una ley, la cual fue llamada Ley del Trabajo del Imperio, de fecha 1° de noviembre de 1865, en donde se estableció

- “la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran su servicios”.
- una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermediarias de reposo; descanso semanal.

En esta época el pago de salarios en efectivo se reglamentaba como consecuencia de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y

de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas y demás sanciones complementarias.

2.4. El Porfiriato

La inquietud social y política en México, creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento total de la población de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia cerrados a toda persona que no pertenecía a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la y de la *revolución liberal*, y se prepararon para la que sería la *primera revolución social del siglo XX*.

Otra vez surgió el problema del plan de Ayutla de 1854: La cuestión fundamental para los hombres de aquellos años la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poder fin a la dictadura gubernamental que sostenía el General Porfirio Díaz y su grupo selecto de colaboradores al que le llamaron los *científicos*, fue hasta el 5 de octubre de 1910 cuando Francisco I. Madero expidió el *plan de San Luis*, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección; en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución política en social. Los historiadores discuten si en los convenios de Ciudad Juárez que

pusieron fin al gobierno de Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución, lo cierto es que los gobiernos de la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: Tierra y Libertad.

Históricamente hablando, estas huelgas, son consideradas producto de la expresión del descontento de toda la sociedad mexicana, pero sobre todo de la clase obrera, con el régimen porfirista. Hasta 1857, no había en México problema obrero porque en realidad no existía industria, sólo en forma precaria; se encontraba la industria extractiva (minería), la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados o textil. En la Constitución de 1857, se admitió el derecho de asociación, reconocido en el artículo noveno, no obstante, existía la prohibición de la huelga, pues los huelguistas eran considerados delincuentes, al impedir el funcionamiento de las empresas. En el año de 1877 surgió una huelga en la empresa textil, “La Fama Montañesa”, establecida en Tlalpan, en el Distrito Federal, con posterioridad, aparecieron otros movimientos similares en los Estados de Sinaloa, Jalisco y Puebla. Los trabajadores comenzaban a reclamar el reconocimiento de sus derechos, si bien eran reprimidos con dureza y difícilmente alcanzaban alguna mejora en sus condiciones laborales, a finales del siglo pasado, bajo el período presidencial del General Porfirio Díaz, se había creado una clase dominante y acaparadora de la riqueza, se trataba particularmente de terratenientes, propietarios de las grandes haciendas, aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba casi totalmente en manos de españoles y algunos franceses.

La minería estaba totalmente controlada por los ingleses y norteamericanos; en las zonas productoras de caña de azúcar se creaban los ingenios azucareros.

En el año de 1906, en Cananea, población del Estado de Sonora, funcionaba la mina Oversight propiedad de la empresa llamada “Cananea Consolidate Cooper Co”, S.A., cuyo principal dirigente o administrador era un norteamericano de nombre William Green, donde prestaban sus servicios numerosos trabajadores, mexicanos y extranjeros, sólo que los puestos principales, no solamente administrativos, sino operativos como mayordomos o capataces, eran desempeñados sólo por extranjeros, mientras que las labores más duras correspondían a los mexicanos, que percibían los salarios más bajos, el 16 de enero de 1906, se fundó la llamada “Unión Liberal Humanidad”, conformada por Manuel M. Diéguez (quien fungía como Presidente) Francisco M. Ibarra como Vicepresidente y Esteban Baca Calderón como Secretario y poco después, en la parte baja de la explotación minera, en “El Ronquillo” y la “Mesa Grande”, se organizó el “Club Liberal de Cananea” presidida por Lázaro Gutiérrez de Lara, estas sociedades funcionaban en una especie de clases destinada a evitar la persecución patronal, así como la del propio gobierno, que veían en esos grupos el nacimiento de un movimiento contrario a la situación política existente, ante tales movimientos, los propietarios de la Mina decidieron celebrar con éstos un contrato mediante el cual se convertían en intermediarios, pero con todas las facultades para el manejo de personal, inclusive reducirlo y modificar los salarios, esto se notificó a algunos de los trabajadores en la noche del 31 de mayo; en la madrugada del 1° de junio de 1906, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina, antes de la hora de que terminaran sus jornadas; al grito de “Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo” los trabajadores mandaron llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Diéguez, que trabajaban allí para encabezar el movimiento, ya que también habían sido los organizadores de las sociedades liberales, y éstos de inmediato se pusieron a la cabeza del grupo, cuando al amanecer corrió la noticia de la huelga, los trabajadores de otras minas como “El Capote” y “La Demócrata” se unieron al movimiento, así como los que laboraban en la concentradora de metales y en la fundición; pues el trato injusto era general.

El pliego de peticiones redactado para ser presentado en las pláticas conciliatorias a la parte patronal, solicitaba tres renglones que tenían la mayor jerarquía jurídica:

- Jornada de ocho horas.
- Salario mínimo
- Limitación de trabajadores extranjeros

Además pidieron la igualdad de capacidades, esto es, que los mexicanos tuvieran la misma oportunidad de progreso que los norteamericanos. Mientras la empresa había solicitado por vía telegráfica, la presencia del gobernador de Sonora, Rafael Izaba, mismo que se trasladó al lugar acompañado de una fuerte escolta de federales; pero además, Green había solicitado el apoyo de los soldados conocidos como *rangers*, soldados rurales de Arizona al mando del Coronel Rynning también se trasladan a Cananea, con notoria violación a la soberanía mexicana.

Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores que peleaban desarmados contra los federales mandados por el Coronel. Kosterlinski, quien actuaba bajo las órdenes del jefe de la región militar General Luis Torres; en estas condiciones de represión son sometidos los huelguistas, que no obtienen mejorías y regresan a sus trabajos bajo el imperio de la fuerza, los que dirigieron y dieron origen al movimiento, fueron presos y trasladados a las mazmorras del Castillo de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz. El día 7 de enero de 1907, tuvo lugar en Orizaba, Veracruz la huelga de Río Blanco, que más que un movimiento obrero, fue una protesta social, ya que tiene características diferentes a la de Cananea, ya que su origen parte de la fundación del “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” con la intervención principal del magonista, José Neira. Con el fin de contrarrestar la fuerza que los trabajadores textiles estaban obteniendo, los patrones de la Ciudad de Puebla, organizaron una sociedad

patronal con el nombre de Centro Industrial Mexicano, al que se adhieren poco tiempo después los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Tlaxcala, una vez organizados los patronos redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, que no solamente era abusivo en el aspecto laboral, por las jornadas extenuantes y los salarios bajos, las facultades que se arrojaban los patronos para el manejo del personal, sino que inclusive invadían la vida privada de los trabajadores, prohibiéndoles la lectura de libros y periódicos que no estuvieran previamente censurados por los patronos. Naturalmente los trabajadores de Puebla y Tlaxcala, lo rechazaron y declararon la huelga general el 4 de diciembre de 1906. Con la mediación del Arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitan la participación como árbitro de buena fe, de alguien en quién confiaban: el Presidente de la República, General Porfirio Díaz, pidiéndole que resolviera el conflicto dentro de una brevedad posible, finalmente, Porfirio Díaz emite el laudo en donde daba la razón por entero a los patronos; salvo que permitía, bajo la vigilancia del orden y la moral por parte de los administradores, que los trabajadores recibieran en sus casas a las personas que quisieran y que se prohibía el trabajo de niños menores de siete años.

El lunes 7 de enero de 1907, los trabajadores se presentaron ante la fábrica, después que sonaron los avisos del silbato llamándolos, pero decidieron no ingresar al trabajo, celebrando ahí mismo un mítin, durante el cual manifestaron su inconformidad con el Laudo Presidencial, en esos tiempos se encontraba la tienda de raya, instalada frente a la empresa, y al ver que los trabajadores se rehusaban a trabajar, les negaron la mercancía a las mujeres de los trabajadores, ya que éstos, les daban dicha mercancía a crédito, y al ser expulsadas de la tienda, esto dio origen a que se generara el motín en contra del mismo, el cual culmina con la quema de la tienda de raya.

La manifestación de los trabajadores y sus mujeres regresaba de Santa Rosa a Nogales, cuando fueron atacados por el 13° Batallón de Infantería, el cual había sido mandado por el Coronel José Ma. Villarreal, quien sin aviso alguno comenzó a disparar, con descargas cerradas, sobre la multitud, muchos murieron y otros fueron aprehendidos, mandándolos a cumplir condenas de trabajos forzados o a la cárcel de San Juan de Ulúa.

2.5. Movimiento Post-revolucionario

El 15 de Julio de 1914, el general Victoriano Huerta abandonó el poder cediendo el triunfo a la revolución, casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: El ocho de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de Trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre de 1914 se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, cuatro días después, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos, mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del Trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de Trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de la **Primera ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista** substituido y superado por el 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajo a los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 14 de Octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del estado.

2.6. Movimiento Constitucionalista

El primero de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal Mexicano, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo; en el que se encuentran los lineamientos, principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales, dicho documento, analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En él se recalca la necesidad de crear las bases generales, para una legislación humana del trabajo; la mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; entre otras.

En la década última del régimen del General Porfirio Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de accidentes de Trabajo; inspirada en la Ley francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

2.6.1. Creación del artículo 123 Constitucional

Como ha quedado asentado, la Tesis del Partido Liberal Mexicano, constituye el documento de mayor importancia, pues es el detonante de los inicios de la Revolución Mexicana, considerada ésta como un fenómeno social que produjo consecuencias muy importantes para el Derecho Laboral, la Revolución fue un movimiento armado en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, que tiene su origen definitivo en el Plan de San Luis (5 de octubre de 1910), mediante el cual Francisco I. Madero, da a conocer sus metas inmediatas, que fue la de reprimir y desplazar al régimen porfirista. Tras la muerte de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, la usurpación de Victoriano Huerta, trae como consecuencia, el regreso de las etapas más crueles del régimen porfirista, ya que bajo su gobierno, manda clausurar la “Casa del Obrero Mundial” (COM).

La Casa del Obrero Mundial fue una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución Mexicana, que agrupó a un número importante de mutualidades, uniones, centros y ligas de trabajadores, fundada el 22 de septiembre de 1912, fue la primera central sindical, era el único grupo obrero con representación nacional y dicha organización logró dominar el movimiento obrero en México de 1912 a 1918, es en el seno de la COM en donde las mutualidades, uniones y demás agrupaciones, se transformaron en auténticos sindicatos. De ahí por ejemplo, que la Unión de Canteros, la Unión de Operarios Sastres y la Unión del Gremio de Carpinteros, se transformaran en el Sindicato de Canteros, el Sindicato de Operarios Sastres y el Sindicato de Tallistas, Ebanistas y Carpinteros, respectivamente. La Casa del Obrero Mundial, en sus inicios sólo fue un centro aglutinador de uniones y ligas de trabajadores, por lo menos hasta 1914, ya para 1915, su estructura, sus funciones y sus objetivos, pero principalmente su acercamiento con los caudillos de la Revolución, le dieron un matiz de corporación sindical, así quedo, establecido en el histórico pacto firmado por Venustiano Carranza y la COM, el 17 de febrero de 1915, en el cual, la Casa del Obrero Mundial se

comprometía a acelerar el triunfo en la revolución, para lo cual se crearon guarniciones de trabajadores, las cuales fueron conocidas como "Batallones Rojos". a cambio de este apoyo, la COM pudo extender su presencia en varias entidades de la República, apareciendo Casas del Obrero Mundial en León, Tampico, Guadalajara, Colima, Monterrey, Tabasco, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Aguascalientes y Torreón, entre otras.

El 1º de mayo de 1913, la COM, se atreve a conmemorar, la muerte de los mártires de Chicago, lo que causa disgusto a Huerta y ordena clausurar la COM el de Mayo de 1914, aprehendiendo a varios dirigentes de dicha casa. Venustiano Carranza (Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila) aprovecha la situación e inicia el movimiento constitucionalista encabezado por él y emite El Plan de Guadalupe, (donde desconocía a Victoriano Huerta como Presidente de la República), el 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe, de dicho Estado, lugar donde, Carranza, reúne a sus Jefes y Oficiales, para incitarlos a derrocar el gobierno de Huerta, la finalidad que se establecía en dicho Plan, fue el hecho de que Carranza, ocupara interinamente el Poder Ejecutivo y que convocara a elecciones generales, una vez que fuese consolidada la paz, pero una vez derrocado Victoriano Huerta, por medio del General Álvaro Obregón; Huerta, abandona el país, el 13 de agosto de 1913; y Carranza es proclamado Presidente de la República de manera interina, posterior a este hecho, hubo una Convención en Aguascalientes, en donde algunos jefes revolucionarios entre ellos Francisco Villa en el norte y Emiliano Zapata, en el sur, se inconformaron con la designación de Carranza y por tanto, no lo reconocían como Presidente de la República; y en su lugar, nombraron a Eulalio Gutiérrez Ortiz como Presidente, el cual sí fue reconocido por Zapata y Villa. Pronto se presentaron pugnas entre el ejército del Norte (comandado por Francisco Villa) y del Sur (comandado por Emiliano Zapata). Con la ayuda del armamento que los norteamericanos dejaron tras la invasión a Veracruz, Carranza mandó a Álvaro Obregón a enfrentarlos alargando la guerra civil.

El 23 de agosto de 1913, Alberto Fuentes D., gobernador del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas; a su vez el Gobernador de San Luis Potosí, General Eulalio Gutiérrez.

2.7. La Federalización del derecho del trabajo

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.²¹

El maestro Mario de la Cueva señala que: “la idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene un pretensión de eternidad; pero su formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo”.²²

Los razonamientos que se expresaron en el Congreso Constituyente para preferir leyes laborales estatales sobre una legislación nacional o federal, obtuvieron la aprobación de la mayoría y así quedó regulado. De las entidades federativas surgieron y se multiplicaron leyes de la materia, así como instituciones del trabajo, de tal manera que se expidieron 53 leyes hasta fines de 1928.

Sin embargo, lo fundamental era impedir la proliferación de diferencias inútiles o injustas respecto de las condiciones del trabajo

²¹ Cfr. DÁVALOS, José. Ob. cit. Pág. 67-68.

²² DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Pág. 53.

humano. Por ello, el presidente Emilio Portes Gil el 24 de julio de 1929, envió al senado de la República una iniciativa, con el fin de reformar los artículos 73 y 123 constitucionales; previamente, el titular del Poder Ejecutivo había solicitado a la H. Comisión Permanente del Congreso de la Unión la celebración de un periodo extraordinario de sesiones, con la finalidad de presentar dicha iniciativa.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

En este capítulo nos remitiremos a la exposición de la normatividad aplicable a nuestro objeto de estudio que es el salario y la propina, plasmando los fundamentos jurídicos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Jurisprudencia.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Carta Magna contiene derechos y garantías fundamentales relacionadas al trabajo de las personas, de ahí que consideramos de gran relevancia señalar los contenidos de los siguientes artículos:

Artículo 1º “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Este es uno de los preceptos de mayor trascendencia de nuestra Constitución Federal, puesto que establece la preeminencia de los derechos humanos consagrados en la misma, su ámbito de aplicación a todos los habitantes del país y los límites de su restricción o suspensión

En este precepto se pueden destacar dos disposiciones esenciales:

- Todas las personas que habiten en nuestro territorio gozan de los derechos consagrados por la Constitución
- Dichos derechos no pueden restringirse ni suspenderse sino en los supuestos y las condiciones que la misma establece.

El principio de igualdad de todos los habitantes del país radica en el goce de los derechos fundamentales que la Constitución Federal establece sin importar la condición de mexicano o extranjero, o de raza, religión, o género.

Por otra parte, señalaremos la importancia de la garantía constitucional de libertad de trabajo que regula **el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, que indica:

Artículo 5º.- “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción

o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Como lo han expresado casi todos los autores tanto de derecho constitucional como de derecho laboral, al resultar la libertad de trabajo una quimera dentro del régimen liberal, pues impero el principio de la ley de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo así como el del mejor dotado sobre el desigual, los abusos evidente cometidos en perjuicio de los trabajadores hicieron necesario un cambio radical de las relaciones jurídicas, obligándose al estado a reconocer y garantizar no únicamente dicha libertad, sino regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo tanto en lo individual como en lo colectivo; en lo individual para defender la dignidad y la persona del trabajador; en lo colectivo para obligar a los empresarios o patronos a la utilización racional de los sectores profesionales, a fin de encausar los imperativos y exigencia de la economía nacional, sin lesionar los intereses de la clase trabajadora, sobre todo en aquellos países que en mayor medida requieren de la fuerza de trabajo para su desarrollo.

Estas ideas normaron el pensamiento del Constituyente de 1917; a ellas responde el imperativo contenido en el párrafo inicial del actual artículo 5º, donde se dice que a ninguna persona podrá impedirse el ejercicio de cualquier profesión, industria o comercio, o trabajo siempre que sean lícitos.

La premisa del artículo 5º de nuestra carta magna establece la necesidad de imponer una política profesional y estatal de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerlo en varias direcciones:

➤ Primera.-Sostener su permanencia y estabilidad evitando en lo posible la desocupación.

➤ Segunda.-Proveer a la distribución de la mano de obra, si esto se hace necesario, no solo en el ámbito geográfico sino en el profesional, a través de la capacitación y el adiestramiento del trabajador

➤ Tercera.-Impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para intentar una posible reclasificación laboral de acuerdo con las capacidades del propio trabajador.

➤ Cuarta.-En otro campo de acción para encontrarle ocupación por conducto de agencias de colocaciones, las cuales deben realizarse en forma permanente un análisis y control de puestos vacantes o una nueva creación en los que puedan ser útiles las aptitudes de cada persona en busca de trabajo.

➤ Quinta.-Todos los mexicanos tienen derecho a obtener un trabajo (derecho al trabajo) el estado tiene la obligación de proporcionarlo.

Asimismo, se debe recordar que nuestra Carta Magna es la primera Constitución de contenido social en un solo título, en el mundo, de ahí que entraremos al estudio del artículo 123 Constitucional, cuyo título es de Derecho del Trabajo y Previsión Social, dividido en dos apartados A y B, por lo que hace a nuestro estudio nos compete el apartado A fracciones VI, VII y VIII.

Artículo 123.- “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

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

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

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

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

2. Convenios Internacionales

En este punto, señalaremos los convenios que de forma universal se han pactado entre estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT por sus siglas), esto, como una necesidad de forma internacional para tutelar las relaciones laborales en diversas nacionalidades y la debida aplicación a las normas de trabajo.

La organización Internacional del Trabajo, es una institución que ha aprobado 188 normas internacionales relacionadas a la protección del trabajo y de los trabajadores del mundo en los estados miembros.

Los convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo abarcan una amplia gama de cuestiones sociales y de derechos humanos básicos, entre los que pueden citarse los que se refieren a la libertad sindical, a la abolición del trabajo forzoso a la ausencia de discriminación en el empleo hay convenios y recomendaciones que se refieren a los salarios mínimos, a la administración laboral, a las relaciones de trabajo, a la política de empleo, a las diversas condiciones de prestación de servicios, a la seguridad social, a la seguridad e higiene en el trabajo y al trabajo en el mar y otros trabajos especiales, y varios convenios se refieren al trabajo de la mujer.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha identificado ocho convenios calificándolos de fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros.

Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

La declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio 1998 resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad internacional.

2.1. Principios Fundamentales

En la declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada el 18 de junio de 1998, se identificaron cuatro principios relativos a los ocho convenios de la OIT reconocidos como fundamentales para garantizar los derechos humanos en el trabajo tales principios son:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.²³

Por cuanto es cada vez mayor el número de países que han ratificado estos instrumentos, la Organización Internacional del Trabajo se prepara como una herramienta de consulta útil que incorpora el texto de los convenios fundamentales reflejados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Estados que pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo, hayan o no ratificado los convenios fundamentales. Para conocer mejor sus orígenes, características e iniciativas prácticas.

2.2. Contenido de los convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo

Estos convenios de la OIT han sido calificados como fundamentales y son conocidos bajo el término de normas fundamentales en el trabajo y las áreas principales de estudio y aplicación son:

²³ Cfr. **Ley Federal del Trabajo**. “Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nonagésima edición. Ed. Porrúa México 2013. Pág. 28.

➤ **Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.**

Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión y es la base de la representación democrática y la gobernabilidad. Todas las personas deben estar en condiciones de ejercer su derecho de influir en las cuestiones laborales que las afectan directamente.

Dicho de otro modo, se les debe oír y tomar en consideración. La libertad de asociación y la libertad sindical significan que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigir las sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones.

Este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de respetar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional, a su vez, debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.

El derecho a llevar a cabo libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden elegir de manera independiente el mejor modo de promover y defender sus intereses profesionales, en lo que se refiere tanto a una estrategia a largo plazo como a la actuación en circunstancias concretas, incluido el recurso a la huelga y al cierre patronal.

Pueden también afiliarse libremente a organizaciones internacionales y cooperar en el marco de ellas para la promoción de sus intereses mutuos.

➤ **Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.**

El trabajo forzoso es un trabajo o un servicio que imponen coercitivamente el Estado o individuos que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con graves vejaciones, por ejemplo, privándolos de comida, de tierra o de salario, ejerciendo violencia física o explotación sexual, limitando sus movimientos o impidiéndoles salir.

Un trabajador doméstico está en una situación de trabajo forzoso cuando el empleador le confisca sus documentos de identidad, le prohíbe salir o lo amenaza con malos tratos o el impago de su salario si desobedece. Puede ocurrir también que el salario sea increíblemente bajo, aunque en este caso no hay trabajo forzoso sino explotación.

Otro ejemplo de trabajo forzoso es cuando, lo quieran o no, los miembros de la comunidad tienen que prestar ayuda para la construcción de caminos, la excavación de acequias de riego, etc., o cuando los responsables públicos, los funcionarios de policía o los jefes tradicionales amenazan a los hombres, mujeres y niños que no se presentan cuando han sido convocados a realizar esas tareas.

La servidumbre por deudas es un tipo de trabajo forzoso muy corriente en ciertos países en desarrollo. Surge a veces cuando un campesino pobre y analfabeto se compromete a trabajar para un intermediario o un terrateniente con objeto de pagar una deuda en un plazo dado. En ciertas ocasiones, se transmite esa obligación a un familiar, o incluso a los hijos y de una generación a la siguiente. Su duración rara vez está definida y suelen utilizarse artimañas de manera tal que la deuda no acabe de cancelarse nunca. El trabajador pasa a depender del intermediario o del terrateniente y trabaja en condiciones que se asemejan a la esclavitud.

Las amenazas, por no hablar de los actos de violencia o de otros castigos cuando no se hace el trabajo, convierten una relación económica ya de por sí unilateral en una situación de trabajo forzoso.

El tráfico de mano de obra puede desembocar en el trabajo forzoso. Una de las prácticas a que recurren los traficantes para tener una situación de poder consiste en confiscar los documentos de identidad de las personas que trasladan de un sitio a otro con fines de empleo.

Otra práctica consiste en atrapar a la gente por medio de deudas con adelantos o préstamos. Los traficantes pueden recurrir también al secuestro, en particular de niños. En todo caso, los traficantes, las personas relacionadas con ellos o los empleadores en el lugar de destino no dan a sus víctimas posibilidad alguna de escoger el tipo de trabajo ni las condiciones de empleo. La intimidación puede ir desde la amenaza de denunciar a la policía la situación ilegal de la víctima hasta malos tratos físicos o sexuales.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo impone a los Estados Miembros la obligación de eliminar el trabajo forzoso y de garantizar unas relaciones de trabajo libremente elegidas y exentas de amenazas.

➤ **Abolición efectiva del trabajo infantil.**

Los niños gozan de los mismos derechos humanos que cualesquiera otras personas. Pero, al carecer de los conocimientos, la experiencia o el grado de desarrollo físico propio de los adultos y al no estar en condiciones de defender sus intereses en un mundo adulto, tienen también derecho a una protección especial en virtud de su edad, en particular contra la explotación económica y contra todo trabajo que sea peligroso para su salud y moral o que coarte su desarrollo.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica que todos los niños, de uno u otro sexo, han de tener la oportunidad de desarrollar plenamente sus facultades físicas y mentales. Se pretende con ello acabar con todas las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación y su desarrollo, si bien esto no significa que vayan a prohibirse todos los trabajos efectuados por niños. Las normas internacionales del trabajo permiten que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.

El principio debe regir tanto en la economía formal como en la informal, que es donde más abundan las formas intolerables de trabajo infantil. Esto abarca las empresas familiares y las actividades agrícolas, el servicio doméstico y el trabajo no remunerado justificado de diversas maneras, por ejemplo cuando los niños trabajan a cambio de su sustento. Para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, los gobiernos deberían fijar e imponer una edad o edades mínimas para la admisión de los menores de edad en diferentes tipos de trabajo. Dentro de ciertos límites.

Esas edades pueden variar en función de las circunstancias económicas y sociales del país. Sin embargo, la edad mínima de admisión en el empleo no debería ser inferior a la de la terminación de la escolarización obligatoria, y en ningún caso debería estar por debajo de los 15 años. En algunos casos los países en desarrollo pueden hacer ciertas excepciones y se puede fijar una edad mínima de 14 años si los medios educativos y económicos no están lo suficientemente desarrollados.

Ciertas formas de trabajo a los que se califica de “peores formas de trabajo infantil” son totalmente inaceptables en el caso de los niños y adolescentes menores de 18 años, y hay que eliminarlas de manera inmediata y urgente. Estas formas de trabajo incluyen prácticas inhumanas como la esclavitud, el tráfico de personas, la servidumbre por deudas y otras

formas de trabajo forzoso, la prostitución y la pornografía, el reclutamiento forzoso de niños con fines militares y su utilización en actividades ilícitas como el tráfico de drogas.

Los trabajos peligrosos que pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños deben ser objeto de una evaluación por parte del gobierno en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En toda estrategia eficaz para erradicar el trabajo infantil, es fundamental impartir una educación básica útil y accesible. Pero la educación debe estar integrada en toda una serie de otras medidas destinadas a combatir los múltiples factores por ejemplo, la pobreza, el desconocimiento de los derechos de los niños y sistemas inadecuados de protección social que provocan el trabajo infantil y contribuyen a que perdure.

➤ **Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

La discriminación en el trabajo puede darse en contextos muy diferentes, desde un edificio de oficinas hasta una aldea, y en formas muy diversas. Puede afectar a los hombres o a las mujeres, en función de su sexo, o por la raza o el color de la piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas. A menudo los países también deciden prohibir las distinciones o exclusiones y la discriminación basadas en otros motivos como la discapacidad, el VIH o la edad. La discriminación en el trabajo deniega oportunidades a los individuos y priva a la sociedad de lo que pueden, o podrían, aportarle esas personas.

Para acabar con la discriminación primero hay que eliminar los obstáculos y garantizar la igualdad de acceso a la formación y la educación, así como a la propiedad y a la utilización de recursos como la tierra y el

crédito. Luego hay que determinar las condiciones necesarias para poder crear y dirigir empresas de todos los tipos y tamaños, y las políticas y prácticas en materia de contratación, asignación de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de trabajo. El criterio fundamental que habría que aplicar es el del mérito y el hecho de saber hacer un trabajo, y no otras características intrascendentes.

La discriminación en el empleo o en la ocupación puede ser directa o indirecta. Hay discriminación directa cuando la legislación, las normas o las prácticas mencionan explícitamente un motivo particular como el sexo, la raza, por citar dos ejemplos.

Para denegar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si la mujer, pero no el marido, tiene que pedir el consentimiento de su cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte antes de poder dedicarse a una ocupación, existe una discriminación directa basada en el sexo. Hay una discriminación indirecta cuando las normas o la práctica parecen neutrales, pero en la realidad dan lugar a exclusiones. Por ejemplo, exigir que los solicitantes de un empleo tengan una estatura determinada excluiría sobremanera a las mujeres y a los miembros de ciertas etnias.

Si esa estatura no es indispensable para poder efectuar el trabajo, se trata de un caso de discriminación. El principio de la igualdad en el trabajo implica que todos los individuos deben tener las mismas oportunidades para adquirir plenamente los conocimientos teóricos y prácticos y la formación y capacidad que se requieren para las actividades económicas que deseen llevar a cabo. Al adoptar medidas de promoción de la igualdad hay que tener presentes la diversidad de culturas, lenguas y circunstancias familiares, así como el hecho de saber leer y contar. Para los campesinos y los propietarios de empresas pequeñas o familiares, sobre todo las mujeres y los grupos

étnicos, es fundamental la igualdad de acceso a la tierra (incluida la heredada), la formación, la tecnología y el capital.

En el caso tanto de los asalariados como de los trabajadores independientes o por cuenta propia, la no discriminación en el trabajo depende de la igualdad de acceso a una instrucción de calidad antes de incorporarse al mercado de trabajo. Esto es especialmente importante para las mujeres y los grupos desfavorecidos. Una división más igualitaria del trabajo y de las tareas familiares en el hogar daría más oportunidades de trabajo a un mayor número de mujeres.

Es necesario adoptar mecanismos eficaces para reducir la discriminación, cuando ésta exista. Un ejemplo común es el de las reivindicaciones por un pago no discriminatorio de los salarios, los cuales deberían fijarse utilizando criterios objetivos que tengan en cuenta el valor del trabajo realizado.

Los principios de la Organización Internacional del Trabajo fijan umbrales mínimos, mientras que la legislación y la práctica nacionales pueden tener un enfoque más amplio e incluir medios más integrales para eliminar la discriminación en el trabajo.²⁴

3. Ley Federal del Trabajo

Ahora entraremos al estudio de la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que es la Ley Federal del Trabajo y que al tema que nos ocupa nos referiremos a los siguientes artículos.

²⁴ *Convenios Internacionales en Materia del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Visto en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Artículo 1o.- “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución”.

Artículo 2o.- “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.

Artículo 3o.- “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”.

Artículo 3o. Bis.- “Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

Artículo 82.- “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

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

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”.

Artículo 84.- “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Artículo 89.- “Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes

del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario”.

Artículo 90.- “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

Artículo 91.- “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas”.

Artículo 92.- “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.

Artículo 93.- “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o

trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

Artículo 94.- “Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 95.- “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley”.

Artículo 96.- “La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios”.

Artículo 97.- “Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el

1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

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

3.2. Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98.- “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”.

Artículo 99.- “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”.

Artículo 100.- “El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón”.

Artículo 101.- “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.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón”.

Artículo 102.- “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

Artículo 108.- “El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios”.

Artículo 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”.

Artículo 110.- “Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos

trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente

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

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral

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

Artículo 111.- “Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses”.

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 señaladas en el artículo 110, fracción V.

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

Artículo 113.- “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”.

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

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

Artículo 116.- “Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento”.

Artículo 344.- “Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos”.

Artículo 347.- “Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios”.

Como hemos visto el salario implica el pago justo por el trabajo realizado, es un derecho irrenunciable del trabajador y que adicionalmente se ve completado con las prestaciones en especie que cada patrón ofrece a sus trabajadores como apoyo a la economía familiar. Por costumbre y por reglas no escritas por la sociedad, no se discute el pago de la propina, que en México oscila entre el 10 y el 15% por el servicio, ya sea en un restaurante, gasolinera, tienda de autoservicio, valet parking, entre otros.

4. Jurisprudencia

Se determina Jurisprudencia al conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias dictadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en su contenido representa un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho.

El artículo 193 de la ley de amparo, determina que las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquellas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.

Por lo tanto la jurisprudencia procede de los órganos estatales, más concretamente de las autoridades que deciden y en nuestra opinión constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla.

“FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS. Las propinas que reciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte de su salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del trabajo, disposición que se relaciona con el 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual, si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores”.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7643/91. Abelardo Díaz Ríos. 28 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 11173/90. Carlos Juárez Carlos. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Jesús G. Dávila Hernández.²⁵

“PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICION DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRON. Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que cuando en una demanda laboral iniciada por un trabajador de aquellos a los que se refiere el artículo 344 de la

²⁵ Materia Laboral. Registro No. 221126, Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. VIII, Diciembre de 1991. Página: 268. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

Ley Federal del Trabajo, éste pretende indemnizaciones y afirma que su salario se integra con una cantidad específica por concepto de propinas, mientras que el demandado es omiso en controvertir el monto de aquéllas al contestar la demandada, o bien que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta que conozca del asunto debe tener por acreditado ese hecho, conforme a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, 873, primer párrafo, 878, fracción IV, y 879, párrafo tercero, todos del ordenamiento legal en cita, y condenar al patrón, tomando como base para la cuantificación correspondiente el salario del trabajador integrado con la cantidad que por concepto de propinas señale, siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la el trabajador de la propina se deben buscar medios de prevención para que el trabajador no sufra de incertidumbre jurídica. Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 346, en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos las propinas son parte del salario de los trabajadores en los términos del artículo 347; y los patronos no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas”

En este sentido surgió la tesis “**PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.**” Que contendió en la contradicción de tesis 21/91, resuelta por la Cuarta Sala, de la que derivó la tesis 4a./J. 33/93, que aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 69, septiembre de 1993, página 18, con el rubro: "PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICIÓN DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRÓN." ²⁶.

²⁶ Registro No. 207765. Octava Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 69, Septiembre de 1993. Página: 18. Tesis: 4a./J. 33/93. Jurisprudencia. Materia(s): laboral.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN TRABAJADOR QUE PERCIBA SALARIO Y PROPINAS. Cuando un trabajador que percibe salario y propinas se dice despedido y el patrón lo niega ofreciendo admitirlo en el trabajo con el mismo salario y en idénticas condiciones, ese ofrecimiento es operante para desplazar la carga de la prueba al actor, aunque haya negado que éste recibía propinas de los clientes, porque tal negativa no implica que en caso de volver al trabajo se le prohíba recibir dichas propinas o se le despojará de las que los clientes pudieran darle, que sería lo que causaría perjuicios al no ser remunerado su trabajo en los mismos términos en que antes lo era, ni entraña el desconocimiento por parte del patrón de una obligación a su cargo, supuesto que por su naturaleza las repetidas propinas no son cubiertas por el patrón”.²⁷

Séptima época, Sexta Parte: Volumen 39, página 35. Amparo directo 703/71. Dámaso Hernández Oliva. 27 de marzo de 1972. La publicación no menciona el sentido de la votación. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

“PROPINAS A LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES. DEBEN INCLUIRSE EN EL SALARIO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES. La actual Ley Federal del Trabajo dispone que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes, entre otros, forman parte del salario que se tome como base para el pago de cualquier indemnización, de suerte que si el actor en su demanda asevera que además de un sueldo fijo percibía cierta cantidad por concepto de propinas y ese hecho se tiene por cierto por no haber contestado el demandado la reclamación, es fundado el laudo que condena a pagar la indemnización calculada sobre la base del salario y las propinas, sin que constituya prueba en contrario la consistente en las listas de raya en que consta el salario fijo que se cubría al actor, porque ese dato

²⁷ Materia Laboral. Precedente Tesis aislada. Séptima época. SCJN. IUS 2002.

no desvirtúa el hecho que se tuvo por cierto de que por concepto de propinas percibía una cantidad mayor, la que obviamente no constaba en las listas de raya.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3/72. Restaurantes de Calidad, S. A. 29 de abril de 1972. Ponente: Rafael Pérez Miravete.²⁸

“DESPACHADORES DE GASOLINA. SU LABOR ES ANÁLOGA A LA DE LOS TRABAJADORES EN HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, FONDAS, CAFÉS, BARES Y RESTAURANTES, REGULADA EN EL CAPÍTULO XIV DEL TÍTULO VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La especial regulación de estas labores obedece a que tienen en común que son personas que prestan un trabajo personal subordinado a su patrón y reciben un salario menor, so pretexto de que por la singular naturaleza de la labor, ésta se compensa con las propinas que, ordinariamente, reciben de los clientes de aquél, las que en muchas ocasiones son superiores al salario pagado directamente por el empresario, de manera que significan más que un complemento del salario, el principal incentivo económico para que se preste ese trabajo. Por consiguiente, si la contraprestación que reciben dichos trabajadores es la suma del salario entregado por el patrón más las propinas que reciben de los clientes, el resultado de esa suma es el valor real que ambas partes han acordado como contraprestación, aun cuando pudiera ser implícitamente. Por consiguiente, el legislador ha considerado que en estas labores, las propinas formen parte del salario, para cuantificar prestaciones como prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad e indemnizaciones, etcétera, y se calculen considerando como salario la suma de la cantidad que le entrega el patrón y las propinas que recibe, ya que de no ser así, éstas se calcularían tomando en consideración un salario menor que no corresponde a la realidad. Por ello, los

²⁸ Materia Laboral. Precedente Tesis aislada. SCJN. IUS 2002.

despachadores de gasolina en las estaciones de servicio, al prestar un trabajo personal subordinado al concesionario de la estación y recibir ordinariamente propinas de los consumidores, su labor debe considerarse análoga a la de los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, fondas, cafés, bares y restaurantes, en términos del artículo 344, ubicado en el capítulo XIV del título VI de la Ley Federal del Trabajo”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 909/2012. Irma Leticia Enríquez Moreno y otra. 6 de septiembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Heras Lara.²⁹

“PROPINAS, MONTO DE LAS, NO DEBEN CONSIDERARSE PARA CALIFICAR EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO SI EL DEMANDADO NEGÓ LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MISMAS. Tratándose de trabajadores sujetos a lo que dispone el capítulo XIV del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, es cierto que las propinas forman parte del salario por disposición del artículo 346 de dicho ordenamiento, sin embargo para calificar el ofrecimiento de trabajo la autoridad responsable debe atender a la controversia que se suscite en cuanto a dicho salario y el afirmado y demostrado por el demandado. Así pues, si al contestarse la demanda se estableció que no se pactó que las propinas de los clientes fueran administradas por el patrón, sino que directamente las perciben los meseros del cliente, debe considerarse que el no ofrecer las propinas, dados los términos de la Litis, no puede llevar al convencimiento de que el ofrecimiento de trabajo sea de mala fe, habida cuenta de que, en todo caso, el patrón reconoce que el actor las percibe y que no había convenio al respecto, lo que no implica de modo alguno que le coarte el derecho a ellas, por lo que debe considerarse de buena fe tal ofrecimiento de trabajo, pues el

²⁹ Materia Laboral. Tesis aislada. Décima época. SCJN. IUS 2002. Tesis: II.1o.T.19 L (10a.).

desconocimiento del monto de las propinas y en su caso, la integración al salario es una situación distinta al ofrecimiento de trabajo en sí”.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 6936/98. Graciano Gutiérrez Martínez. 7 de agosto de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.³⁰

“SALARIOS, PROPINAS PARTE DE LOS. La Suprema Corte ha sostenido que las propinas son gastos que deben conceptuarse como parte del salario, puesto que precisamente se dan al trabajador en compensación a sus servicios, que son gratificación por el servicio eventual prestado y que por lo mismo no puede conceptuarse como simple obsequio; pero si no se combate en el agravio respectivo la argumentación relativa a que no se especificó el monto de tales propinas, el rechazo de tales cantidades como deducibles, debe quedar firme, por no poderse examinar de oficio el caso”.³¹

“PROPINAS. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO CUANDO EL TRABAJADOR ES GERENTE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PUES, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES REPRESENTANTE. De conformidad con el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas (gratificaciones que se dan en numerario como agradecimiento por la prestación de un servicio) son parte del salario de los trabajadores que laboran en restaurantes, sin embargo, cuando el actor es gerente del establecimiento debe considerarse como representante del patrón, en términos del artículo 11 de la propia ley y, por tanto, no tiene derecho a reclamar como prestación laboral el pago de las propinas, dada la naturaleza de su cargo.

³⁰ Materia Laboral. Tesis aislada. Novena época. Tesis: I.6o.T.50 L Año: 1998.

³¹ Materia administrativa. Tesis aislada. Sexta época.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1063/2009. Luis Eduardo Rendón Vitela. 13 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Martín Vera Barajas.

“PROPINAS, DETERMINACION DE LAS. Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén en condiciones de fijar el aumento por propinas, al jornal de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los empleados que desempeñan servicios en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, es menester que los trabajadores acrediten que según lo preceptuado por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, acordaron con el patrón el porcentaje o aumento al salario por esas propinas, requisitos indispensables, toda vez que tal concepto proviene de los clientes del negocio, personas ajenas al mismo”.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 6845/90. Juan Marmolejo Maya. 25 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.³²

“INFONAVIT. PROPINAS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES. FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DE LAS APORTACIONES AL INSTITUTO. Como los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo establecen expresamente que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere el capítulo XIV (trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros análogos) y que si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores; resultan inaplicables los numerales 20, 82, 84 y 143 del mismo ordenamiento

³² Materia Laboral. Tesis aislada. Octava época. Tesis: 01/01/1991.

para desentrañar la naturaleza jurídica de las propinas, por lo que debe concluirse que éstas forman parte del salario para los efectos del cálculo de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores”.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 868/86. Hotel Camino Real de Guadalajara, S. A. 9 de abril de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres. Secretario: Antonio Jáuregui Zárate.

Informe 1987, página 171. Amparo directo 1408/86. Hoteles Jurica, S. A. 27 de noviembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: José Méndez Calderón. Secretario: Sergio Novales Castro.

Nota: En el Informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro "SALARIO. LAS PROPINAS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES FORMAN PARTE DEL. PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT.

“SALARIO. DETERMINACION DE LAS PROPINAS QUE LO INTEGRAN.

Para que las Juntas estén en condiciones de fijar el aumento al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores que presten sus servicios en hoteles, restaurantes o cualesquiera otros establecimientos a que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, por concepto de propinas, es menester que los propios trabajadores, de conformidad con lo establecido por el diverso 347 del ordenamiento indicado, acrediten que se convino un porcentaje sobre las consumiciones, o que se fijó el aumento que debía hacerse al salario, lo que se justifica atendiendo a la naturaleza de las propinas por cuanto que no las cubre el patrón sino que provienen de la clientela del establecimiento”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 166/93. Gustavo Vázquez Sanabria. 6 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Nota: Por ejecutoria del 21 de agosto de 2013, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 473/2012 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva.³³

“PROPINAS, MONTO DE LAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, POR DISPOSICION DE LA LEY, Y DEBE CONDENARSE A SU PAGO CUANDO SE TENGA POR CONFESO AL PATRON. Esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que cuando en una demanda laboral iniciada por un trabajador de aquellos a los que se refiere el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, éste pretende indemnizaciones y afirma que su salario se integra con una cantidad específica por concepto de propinas, mientras que el demandado es omiso en controvertir el monto de aquéllas al contestar la demandada, o bien que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta que conozca del asunto debe tener por acreditado ese hecho, conforme a lo establecido en los artículos 784, fracción XII, 873, primer párrafo, 878, fracción IV, y 879, párrafo tercero, todos del ordenamiento legal en cita, y condenar al patrón, tomando como base para la cuantificación correspondiente el salario del trabajador integrado con la cantidad que por concepto de propinas señale, siempre y cuando los hechos y la cantidad que por concepto de propinas se afirmen sean verosímiles, acordes a la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otras cuestiones análogas, ya que en todo caso, de conformidad con el artículo 841 de la ley laboral, la Junta válidamente puede apartarse del resultado formal y resolver apreciando los hechos a conciencia, desde luego,

³³ Materia Laboral. Aislada. Octava época. Tesis: 01/08/1993.

fundando y motivando su decisión”. Contradicción de tesis 21/91. Entre el Primer y Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de junio de 1993. 5 votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

Tesis de Jurisprudencia 33/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.³⁴

“SALARIO, PERCEPCIONES QUE COMPRENDE. Sólo pueden tenerse como comprendidas en el salario aquellas percepciones que recibe el trabajador, naturalmente del patrón, a cambio de su labor ordinaria, como lo establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo y no las propinas”.

“PROPINAS. SON IRRELEVANTES PARA ACREDITAR EL VÍNCULO DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del salario es uno de los elementos que caracterizan la relación de trabajo; luego, las propinas como única percepción, no equivalen al salario, elemento indispensable para la existencia del vínculo”.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 1050/98. Apolinar Vidal López. 26 de noviembre de 1998.³⁵

“PROPINAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CORRE A CARGO DEL TRABAJADOR. Toda vez que las propinas no las cubre el patrón, sino que provienen de la clientela del establecimiento, es necesario que el trabajador

³⁴ Jurisprudencia. Octava época. Tesis: 4a./J. 33/93 Año: 1993.

³⁵ Materia Laboral. Tesis aislada. Novena época. Tesis: II. T.63 L Año: 1999.

acredite su monto a fin de integrar debidamente el salario de acuerdo con lo previsto por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo”.³⁶

“CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL. PROPINAS (AYUDANTES DE SUPERMERCADOS). Del hecho de que un individuo preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento de un supermercado y que la empresa le permita concurrir al local para que realice ese servicio particular a los clientes a cambio de gratificaciones o propinas, no puede deducirse que exista relación laboral entre la citada negociación y dicha persona. Amparo directo 2627/66. Eloy Josefino Martínez Cariño. 13 de febrero de 1967. Cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

“TRABAJADORES DE HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES Y ANÁLOGOS. EL VÍNCULO LABORAL SE CONFORMA A PESAR DE QUE EL EMPRESARIO CONVenga EN NO PAGARLES SALARIO. Estas labores se encuentran reguladas de manera especial por el capítulo XIV del título VI de la Ley Federal del Trabajo. Si bien esta ley define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, y su numeral 82 define a éste como la retribución que paga el patrón al trabajador por el servicio prestado, de donde se pudiese erigir como dato esencial de ese vínculo que el patrón le pague un salario a quien le presta ese trabajo personal; la no entrega del salario mínimo profesional que el diverso 345 contempla debe pagar el empresario a estos laboriosos o, incluso, el pacto de que sólo recibirán como retribución de ese servicio personal subordinado las propinas de los clientes del primero, no impiden que surja la relación laboral entre estos trabajadores y el empresario. Lo anterior, se explica porque en estos supuestos rige la regla especial prevista en el artículo 181 de la citada ley: Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las

³⁶ Materia Laboral. Tesis aislada. Octava época. Tesis: I.6o.T.581 L Año: 1994.

generales de la ley en cuanto no la contraríen. Luego, si el artículo 346 del mismo ordenamiento dispone que las propinas que reciben estos trabajadores son parte del salario, al provenir éstas del bolsillo de los clientes de la empresa se aparta del citado numeral 82, en esa exigencia de que el salario tendría que ser pagado por el empresario, por ende, ya no rige para los primeros en observancia al principio de especialidad. Por consiguiente, bastará que el empresario otorgue su consentimiento para que la persona que le presta un trabajo personal subordinado, reciba, ordinariamente, propinas de sus clientes, para que ipso facto se configure una relación de trabajo entre los primeros, aunque exista pacto de que no habrá paga proveniente del empresario. Lo anterior, se justifica además, porque dicho pacto al ser contrario a la mencionada norma contenida en el artículo 346, es nulo y no produce efecto legal alguno, de tal manera que el laborioso podrá reclamar el adeudo de ese salario mínimo profesional ya devengado. Opinión contraria, implicará el absurdo de premiar con el no reconocimiento del vínculo laboral, al empresario que incumple con su obligación de pagarle al operario un salario que se traduce en su remuneración mínima o básica a quien le presta un servicio personal subordinado, no obstante que se beneficie y lucre con ello, infringiendo el principio universal de derecho de que nadie debe enriquecerse con daño de otro”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 909/2012. Irma Leticia Enríquez Moreno y otra. 6 de septiembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Heras Lara.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 8856/93. Ángel Lara Arredondo. 19 de noviembre de 1993. Mayoría de votos. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Lo resolvió el Sexto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, integrado por los ciudadanos magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Carolina Pichardo Blake y J. Refugio Gallegos Baeza, siendo

relatora la segunda de los nombrados; en contra del voto de la magistrada María del Rosario Mota Cienfuegos en cuanto a la consideración de propinas y comida, voto que se agrega al presente fallo; y en contra del voto del magistrado J. Refugio Gallegos Baeza por la consideración de horas extras, el texto de cuyo voto se agrega igualmente al presente fallo. Nota: Por ejecutoria del 21 de agosto de 2013, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 473/2012 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva.³⁷

“PROPINAS, COBRO DE, COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. En términos generales, el cobro de propinas por parte del trabajador no es una causa de rescisión del contrato de trabajo, por no estar comprendida en la ley de la materia. En consecuencia, para que pueda rescindirse legalmente un contrato laboral por esa causa, quien la invoca debe probar fehacientemente que en el contrato colectivo o individual existe cláusula que prohíbe al trabajador cobrarlas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 60/79. Fernando Romo Montañez. 19 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretaria: María del Refugio Covarrubias Iñiguez.

“PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO, AUN CUANDO EN EL CONTRATO COLECTIVO NO HAYA CLAUSULA AL RESPECTO. Las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte del salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el numeral 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual si no

³⁷ Materia Laboral. Aislada. Décima época. Tesis: II.1o.T.20 L (10a.) Año: 2014.

se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base, para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. Lo anterior debe estipularse al formular el contrato colectivo de trabajo, pero si de su lectura no se observa manifestación alguna al respecto, tal omisión sólo es imputable al patrón, ya que es él quien cuenta con los mejores medios, de tal manera que no puede estimarse que al redactar el citado contrato colectivo de trabajo lo hizo por ignorancia de la ley, máxime que la propina es una donación liberal del cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, pero que lo realiza por cuenta del patrón, de tal modo que esa omisión no debe perjudicar a los trabajadores en sus derechos, derivados de las normas del trabajo y de los servicios prestados, por ser el patrón el único responsable de la falta de esa formalidad”.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 246/91. Manuel Jesús Concha Mota y coagraviados. 25 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Martínez Martínez. Secretaria: Silvia Alcocer Enríquez.³⁸

Por lo anterior, podemos concluir que la erogación hecha en favor de la persona que nos prestó un servicio por concepto de propina, es considerada como parte integral de su salario, por lo que se deberá dar el trato como tal según las disposiciones legales vigentes.

Esto es importante, ya que las empresas que lleven o manejen personal que perciba propinas deberán estar muy atento y separar las entradas de dinero por este concepto y no considerarlo como ingresos propios, ya que sólo así podría cumplir sus obligaciones fiscales sin contratiempos.

³⁸ Materia Laboral. Tesis aislada. Octava época. Tesis: 01/05/1992.

CAPÍTULO CUARTO

INCLUSIÓN DE LA PROPINA COMO SALARIO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU REGULACIÓN

En este capítulo haremos referencia de las teorías, criterios y doctrinas jurídicas que hacen referencia a la propina como una fuente de ingreso. Los valores que un empleado reciba como propina no constituyen salario para el empleado y no deben estar incluidos en la nómina. Esto en razón a que el dinero de las propinas no provienen de la empresa que es la contratante del trabajador, sino de un tercero que si bien es cliente de la empresa, no tiene ninguna relación con ésta, de suerte que en ningún momento puede considerarse ese dinero como salario, aunque para el trabajador sí constituye ingreso.

1. Teorías que tutelan la inclusión de la propina al salario

El tema de la propina en el derecho mexicano puede abordarse desde varios ángulos, laboral, fiscal y económico. Esta reflexión tiene como propósito hacerlo desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

Como ya lo hemos estudiado en el capítulo primero el origen de la palabra “propina” de acuerdo con Joan Coromillas en su breve diccionario etimológico de la lengua castellana, el vocablo propinar significa dar de beber, fue tomado en nuestra lengua hacia 423 del latín propinare y este del griego “*bebo antes que alguien*” de esta palabra deriva “propina” incorporada en 1495 al español del bajo latín propina, “*dadiva*” “*convite*”.

El mismo autor señala que la naturaleza jurídica de la propina presenta algunas dificultades de las que se han derivado una gran cantidad de teorías. Cita la de Pierre Voirin quien piensa que es un puente entre dos contratos distintos, uno el que celebra el empresario y sus clientes, puede ser de hospedaje, transporte etcétera y otro entre el mismo empresario y sus

asalariados, esta teoría sigue diciendo es refutada por Mario L. Devealli quien rechaza que la propina constituya una parte del salario y distingue dos hipótesis a saber:

➤ cuando las propinas sustituyen al salario en todo o en parte que se debería al trabajador.

➤ cuando lo superan y el trabajador abona la diferencia al patrón, para el primero, Lodovico Barassi quien considera que hay una retribución en especie consistente en la posibilidad que le da el empleador al empleado de percibir propinas en tanto en el segundo supuesto estima que se está en presencia de un contrato mixto.

En el derecho mexicano y para ser precisos, no se plantea este tipo de conflictos pues la propina es parte del salario como lo prevé el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo ya que así se encuentra regulada legalmente a partir de 1970, en tratándose de trabajadores a que se refiere el Título Quinto, capítulo XIV, es decir quienes desempeñan sus labores en hoteles, bares y otros establecimientos análogos, en términos de los dispuesto por el artículo 347 del mismo ordenamiento legal.³⁹

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 sobre la reglamentación de la propina se dijo:

“Un asunto de particular importancia se refiere a las propinas que constituyen una de las fuentes principales de ingreso; la doctrina ha discutido cuál es su naturaleza, pero la parte más importante ha llegado a la conclusión de que debe considerarse parte del salario, criterio que se adopta en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo”.⁴⁰

³⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Págs. 587-588.

⁴⁰ *Ley Federal del Trabajo*. “Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Ob. Cit. Pág. 283.

Las propinas revisten generalmente dos formas; en los países europeos ha establecido la ley que debe cargarse un porcentaje fijo sobre las comisiones y cuando tal cosa ocurre es fácil determinar el monto de las propinas y por lo tanto el ingreso que efectivamente percibe cada trabajador, pero cuando no se fija ese porcentaje tal como ocurre entre nosotros, no es fácil precisar el monto del salario: para estos casos dispone el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, que las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a tales trabajadores.

Finalmente el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo previene que “los patrones no pueden reservarse ninguna participación de las propinas.”⁴¹

La Ley Federal del Trabajo no contempla una definición de “propina”, razón por la cual nos apegamos a lo que la doctrina ha establecido:

El Doctor Mario de la Cueva menciona en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo que: “En los hoteles, restaurantes, cafés, bares y demás establecimientos análogos, en nuestro país y en otros muchos, la propina posee un sentimiento individual: cada uno de los clientes, al pagar la consumición, entrega a la persona que le prestó el servicio una cantidad variable, pero que la costumbre ha fijado en una cantidad no menor de un diez por ciento del importe de la cuenta, una propina que corresponde legítimamente al prestador del servicio.”⁴²

El **artículo 82** de la Ley Federal del Trabajo considera al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. En ese tenor y en el supuesto de que quien paga la propina es el cliente y no

⁴¹ Ídem.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 586.

directamente el patrón, quizá surja la duda del porqué debe ser considerada, de acuerdo con el siguiente artículo, como salario:

Artículo 346.- “Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.”

Quizá para entender la razón de ello, es conveniente precisar que, según el Apartado XXIX de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, las propinas constituyen una de las fuentes principales de ingreso, como se observa enseguida:

Un asunto de particular importancia se refiere a las propinas que constituyen una de las fuentes principales de ingreso: la doctrina ha discutido cuál es su naturaleza, pero la más importante ha llegado a la conclusión de que debe considerarse parte del salario, criterio que se adopta en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, podemos resaltar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, evidentemente las propinas forman parte integrante del salario, ya que son parte del ingreso del trabajador y como tal tendrán los efectos que se determinen cuando un trabajador percibe un salario, será integral para efectos de las cuotas obreros patronales, causarán impuesto sobre la renta.

Al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto:

PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.- Las propinas que reciben los

trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte de su salario, en virtud de que así se establece en el artículo 346 de la Ley Federal del trabajo, disposición que se relaciona con el 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual, si no se determina en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 7643/91.- Abelardo Díaz Ríos.- 28 de agosto de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Héctor Landa Razo. Amparo directo 11173/90.- Carlos Juárez Carlos.- 20 de febrero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Jesús G. Dávila Hernández, Octava Época: Tomo VII- Mayo, página 258.

Al ser consideradas las propinas como salario, adquieren la característica de ser irrenunciables, como lo señala el artículo 5º fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 5o.- “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos ,sea escrita o verbal, la estipulación que establezca y sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.”

Su fijación se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado, en defecto de esas comisiones (esta frase proviene de una adición de 1933) el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

En la relación laboral, el trabajador presta sus servicios a un empresario que se obliga a remunerarlo, es por ello que el salario es la obligación básica del empresario en la relación de trabajo y su incumplimiento faculta al trabajador para solicitar la extinción del contrato con derecho a recibir la indemnización correspondiente.

2. Tesis del sector asalariado de la propina

Con relación al contenido del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo el maestro Mario de la Cueva⁴³ en la parte conducente del capítulo **Los trabajadores de la propina**, tomo I de su obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, apunta que cualquier cláusula que desvirtuara el sentido del precepto legal sería nula y los trabajadores estarían en posibilidad de rescindir las relaciones laborales, reclamando el pago de la indemnización en términos del artículo 51 Fracciones II y IV de la propia ley, ya que la reserva o retención de propinas constituye falta de probidad patronal y retención salarial, o bien exigir las sumas reservadas retenidas.

Por otra parte, el comentario que hace al artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, reviste una gran importancia pues como lo expone, no resulta fácil cuantificar las propinas ya que su monto aumenta o disminuye en función de la categoría de los establecimientos, de la afluencia de la clientela y de la generosidad de esta, así como los grados de preparación y destreza del propio personal.

Al efecto y en función de la norma hace las reflexiones siguientes:

➤ En las palabras indemnización o prestación, se manifiesta la intención de los autores de la ley y del poder legislativo de recalcar que la

⁴³ DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. cit. Pág. 589.

propina integra el salario para todos los efectos legales.

El párrafo final del artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo ratificó el principio de salario remunerador en los términos siguientes;

➤ El salario fijado para este efecto será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios, lo que implica la posibilidad de diversa categoría.

➤ Puede ocurrir que no se haga la fijación prevista o que la que se conviniere no satisfaga el principio de salario remunerador.

➤ En las dos hipótesis puede acudir el trabajador a la junta de Conciliación y Arbitraje para que se fije imperativamente los montos de los salarios, solicitud que podrá hacerse también por los sindicatos ante los patrones en la revisión de los contratos colectivos y claro esta ejercitar en su caso el derecho de huelga.

Como se ha dicho, los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, regulan la propina en los términos siguientes:

Artículo 346.- “Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación en alguna de ellas”.

Artículo 347.- “Si no se determina en calidad de propina, un porcentaje sobre las comisiones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para este efecto será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia

del establecimiento donde se presten los servicios”.

Artículo 350.- “Los inspectores de Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

...

II.- Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores”.

3. Sistemas legislativos en favor de la propina

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia a través de la Cuarta Sala, en el sentido de que en tratándose de trabajadores que por la naturaleza de su trabajo tengan derecho a las propinas, éstas deben formar parte del salario en caso de pago de indemnizaciones en los términos que se establece en las tesis 4º / J.33/93 localizable en la página 69 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Octava Época.

Ahora bien, a nivel internacional México siendo consecuente con lo establecido en el derecho patrio suscribió con los Estados de Alemania, Austria Barbados, Chipre, República Dominicana, España, Fiji, Iraq, Líbano, Luxemburgo, Suiza y Uruguay, el convenio 172 ante la organización Internacional del Trabajo sobre las condiciones de trabajo (hoteles restaurantes) en 1991 y fue ratificado por nuestro país, según información proporcionada por el propio organismo internacional en siete de junio de 1993 y está en vigor a partir del siete de julio de 1994 y en lo concerniente a la **propina** en el referido convenio se pactó lo siguiente:

Artículo 6.1.- “El término propina significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos independientemente de las propinas, los trabajadores interesados debe recibir una remuneración básica que será

abonada con regularidad”.

Artículo 8.1.- “Las disposiciones del presente convenio podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales o por cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional, en los miembros en que las disposiciones del presente convenio sean normalmente objeto de convenios pactados entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores o se ejecuten normalmente por medios distintos a la vida legal, las obligaciones resultantes se consideraran cumplidas en cuanto a dichas disposiciones se apliquen a la gran mayoría de los trabajadores interesados , por tales convenios o por otros medios”.

De esta consideración y de acuerdo con lo antes señalado, en México, el trabajador a quien le corresponda recibir propinas en los términos referidos, no solo tiene la protección que se establece en la Ley Federal del Trabajo, la que de su articulado conducente ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sino la que por disposición del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se prevé para el caso de los tratados internacionales de los que México sea parte , atento el criterio sustentados por el H. Pleno de más alto tribunal del país, publicado en la tesis P VIII/2007 localizable en la página 6 del tomo XXV del Semanario Judicial de la Federación y su gaceta novena época, correspondiente al mes de abril del 2007 que dice los siguiente “SUPREMACIA CONSTITUCIONAL Y LEY SUPREMA DE LA UNION INTERPRETACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL”. A partir de la interpretación del precepto citado, si aceptamos que las leyes del Congreso de la Unión a las que aquel se refiere corresponden no a las leyes federales sino a aquellas que inciden en todos los órdenes jurídicos parciales que integran al Estado Mexicano y cuya emisión deriva de cláusulas constitucionales que constriñen al legislador para dictarlas en principio de *Supremacía Constitucional* implícito en el texto del

artículo en cita claramente se traducen que la Constitución General de la Republica, las leyes generales del congreso de la unión y los tratados internacionales que estén de acuerdo con ella, constituyen en la “ley suprema de la unión”, esto es, conforman un orden jurídico superior de carácter nacional, en el cual la Constitución se ubica en la cúspide y por debajo de ella los tratados internacionales y las leyes generales.

3.1. Regulación legal de América Latina

Los códigos de América Latina que se ocupan de la propina han seguido dos enfoques distintos; el de la especificación de las actividades donde se aplica la propina y el de referirse a ella de modo general.

En la República Dominicana y Ecuador, el Código del Trabajo especifica cuáles son las empresas a las que se aplica la regulación de la propina: los hoteles, restaurantes, cafés, barras y en general, en los establecimientos comerciales en que se expendan para su consumo en esos mismos lugares comidas o bebidas. Se siguió en estos países la fórmula establecida por la Ley Federal del Trabajo de México, si bien ésta que comienza aludiendo a tres sectores (hoteles, restaurantes y bares) añade al final “y establecimientos similares”.

Otros países, como Argentina, Guatemala y Perú, se refieren a la propina de modo general sin aludir al sector o sectores en que su práctica se halla más generalizada. En Venezuela, tanto el recargo en el servicio como las propinas voluntarias, se refieren a los que “por el uso o la costumbre reciben regularmente propinas”.

El problema de la enunciación de las actividades, es que siempre quedarían fuera otros centros de trabajo en los que aun siendo la propina menos arraigada puede, no obstante, existir en la práctica. ¿Dónde quedan en la fórmula taxativa los porteros, cargadores, mensajeros, taxistas y

peluqueros que hoy día también reciben esa gratificación?

3.2. Las normas sobre propinas en los Estados Unidos de América

En los Estados Unidos de América, también hay leyes a nivel federal y estatal que se refieren a la propina, aunque de manera más bien tangencial. La preocupación básica de la Ley de Normas Equitativas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), es evitar que se use el pretexto de la propina para eludir el abono de la integridad del salario mínimo. A ese efecto esa ley, que se ocupa del comercio interestatal, ha procurado fijar el porcentaje tope que la propina pueda significar en el cómputo del mínimo. Al principio ese tope se fijó en el 30 por ciento, se elevó después al 40 y finalmente se estableció en el 50 por ciento. Para facilitar su cómputo, la FSL permite promediar su monto en un período razonable de tiempo. En la práctica la legislación federal tiene mayor relevancia en hoteles, turismo y cadenas de restaurantes.

La legislación estatal aplicable al comercio intraestatal difiere en algunos aspectos de la federal. En Arizona el salario mínimo es tres dólares menos para los que reciben propinas. En California, si al combinar el salario y la propina no se alcanza la suma necesaria para el pago mínimo estatal o federal, según sea el caso, el empleador tiene que completar el pago del mínimo correspondiente, que en algunos condados como San José y Beverly Hills es superior al mínimo federal de \$7.25. En Hawai, la propina no puede ser inferior a 50 centavos. Montana no permite que las propinas sean acreditadas al salario mínimo.

Cabe añadir que en casi todos los estados los empleados gastronómicos son empleados a tiempo parcial, lo que les excluye de ciertos beneficios marginales que es usual pagar a los de tiempo completo, y están expuestos a ser despedidos a discreción del patrono, a menos que el despido sea por motivos sindicales o por discriminación. Un número

apreciable de empleados gastronómicos están afiliados al segundo sindicato más grande del país, el *Service Employees International Union*.

Por mucho tiempo la propina fue considerada como una donación liberal del cliente, es decir, que tenía un carácter estrictamente voluntario. Ni el establecimiento en cuestión ni el empleado recipiente, tenían derecho a quejarse si el cliente no añadía un suplemento al precio del consumo o del servicio prestado.

El proceso de conversión de la gratificación en práctica cuasi obligatoria o de pago automático, se está llevando a cabo en los países desarrollados al amparo de dos términos engañosos o aparentemente inocuos: la palabra *gratuity* añadida a la cuenta en Norteamérica, y la frase *service compris* nacida en Francia y extendida hoy a casi todos los miembros de la Unión Europea.

En América Latina fueron los códigos los que al disponer que la propina forma parte del salario, le imprimieron reconocimiento e indirectamente auspiciaron su práctica. Todavía hay muchos países que mantienen su carácter voluntario, pero la tendencia hacia su virtual obligatoriedad es patente en otros. Ese carácter semicompulsivo es visible en la industria de los cruceros turísticos, donde se aplican sumas especialmente elevadas para aumentar el monto precario de los salarios.

Los legisladores que adaptaron los códigos creían que al regular la propina le hacían un favor a la clase trabajadora, cuando en realidad esa consagración sirvió para institucionalizar una práctica, que fortalecía la inclinación de ciertos empleadores de pagar salarios irrisorios. En el sur de la Florida, alrededor del 85 por ciento de los restaurantes encuestados pagan salarios básicos muy inferiores a los \$7.25 la hora, que marca el salario mínimo federal.

De la transformación cualitativa se pasó al aumento cuantitativo. Cuando los primeros Códigos del Trabajo se ocuparon de ella lo hicieron fijándola en un 10 por ciento (es el caso de Ecuador y República Dominicana). Tres o cuatro decenios después su importe se elevó en casi todas partes al 15 por ciento, y de esa estimación se está pasando en muchos establecimientos de países desarrollados a un 20 por ciento. En los Estados Unidos el promedio nacional de las propinas ascendió en 2009 al 19.1 por ciento, pero en los restaurantes del sur de la Florida alcanzó un 20-21 por ciento.

En la actualidad, son muchos los restaurantes de ese país que incluyen en la cuenta una escala de propinas que llega hasta el 25 por ciento. De tener pues una significación suplementaria o periférica, la propina está pasando a ser parte importante y hasta principal, del ingreso del trabajador del sector gastronómico.

Los sindicatos del sector gastronómico de Estados Unidos se están movilizandoo para demandar un 20 ó 25 por ciento de recargo automático, dependiendo del tamaño del restaurante (Miami Herald, 2006). Algunas encuestas de opinión pública hechas en E.U., muestran que la gran mayoría de los clientes piensan que el recargo del 15 por ciento es ya suficiente, pero hay un grupo de presión (*Fair Tip org.*) que aboga por la generalización del 20 por ciento automático.

Desde luego que el tamaño de la propina, puede experimentar fluctuaciones según la situación económica que prevalezca en el país.

Varios países ya han procedido a establecer frenos a los aumentos del monto de la propina. En Brasil, por ejemplo, no pueden ser aprovechadas por el empleador para complementar el salario mínimo. En otros países se prohíbe la utilización de la propina, como medio de afectar el carácter alimenticio del salario.

Que tales aumentos se están haciendo en varios países a expensas del salario básico se hace patente en la práctica. Algunos restaurantes publican anuncios ofreciendo oportunidades de empleo no basadas en buenos salarios, sino en la posibilidad de percibir elevadas propinas. En mis averiguaciones sobre la propina, he podido constatar que en la mayoría de los restaurantes del sur de la Florida, la propina representa el 80 ó 90 por ciento del ingreso del trabajador.

Es cierto que algunos trabajadores de los establecimientos más prósperos pueden llegar a percibir sumas elevadas, pero ciertamente, ese no es el caso común de todos los restaurantes, ni tampoco por supuesto de las tabernas, cafetines o fondas.

En defensa del recargo automático del servicio en la factura, se ha dicho que responde al propósito de eliminar la creencia de que la propina confunde al que la da y rebaja al que la recibe. El recargo explícito o tácito despersonaliza la propina y elimina su carácter aleatorio, al tiempo que la transforma en ley y se hace obligatoria.

Es cierto que el suplemento automático puede beneficiar a un universo más amplio del personal, aún a aquellos que no se relacionan directamente con el cliente, pero es ese efecto mismo el que contradice su naturaleza originaria de pago *intuito* persona.

Una consecuencia no anticipada del propósito de sustituir la propina por el recargo, es que en muchos casos coexisten los dos, es decir se impone el recargo del *service compris* y el cliente añade la donación voluntaria de una cierta cantidad, que lo identifica como cliente especialmente agradecido a los ojos del empleado. El resultado corrobora la observación de que la propina además de favorecer directamente al empleado e indirectamente al empleador, está causando un daño creciente al consumidor que es muchas veces también un trabajador.

La obligatoriedad se extiende en algunos códigos directamente al empleador. El Código de la República Dominicana, por ejemplo, establece que es obligatorio para el empleador agregar un diez por ciento por concepto de propina en las notas o cuentas de los clientes, o de otro modo que satisfaga dicha percepción, a fin de ser distribuido íntegramente entre los trabajadores que han prestado un servicio. Se produce así la paradoja de ser la propina “un regalo impuesto por la ley”.

4. Efectos jurídicos de la propina

Consideramos que en materia de propinas, que perciban los trabajadores que presten sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte de su salario, por ello, las que les sean concedidas, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del Impuesto Sobre la Renta que, en su caso, resulte a cargo del trabajador. Advirtiéndose que el criterio citado, corresponde al ejercicio 2007 en que estaban vigentes los artículos 114 y 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y que en este ejercicio el cálculo se efectúa con base en el artículo 113 del citado ordenamiento legal.

Ha surgido la duda sobre si las propinas se deben considerar para efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta; por lo que es menester señalar que la Ley del Impuesto Sobre la Renta, no contiene una disposición aplicable al caso concreto, pero el Sistema de Administración Tributaria emitió el criterio 60/2007/ISR Propinas. Constituyen un ingreso para el trabajador, el cual establece lo siguiente: “Conforme a lo dispuesto por el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas que perciban los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte de su salario”

Por ello, las que les sean concedidas, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del impuesto sobre la renta que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos de los artículos 113, 114 y 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Las propinas son parte del salario del trabajador en los términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo y por ello constituyen un ingreso para efectos del Impuesto Sobre la Renta; sin embargo, para efectos del Impuesto al Valor Agregado tienen un tratamiento diferente.

Según el artículo 1-A de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de “los Trabajadores están obligados al pago del impuesto al valor agregado establecido en esa Ley, las personas físicas y las morales que, en territorio nacional, realicen los actos o actividades siguientes:

- I.-** Enajenen bienes.
- II.-** Presten servicios independientes.
- III.-** Otorguen el uso o goce temporal de bienes.
- IV.-** Importen bienes o servicios”.

En este sentido, si bien las propinas son ingresos que se generan en la prestación de servicios, no constituyen una erogación de carácter obligatorio para quien recibe los servicios, sino que son gratificaciones que de manera espontánea y discrecional el cliente otorga al personal que directamente lo atendió, como estímulo por las atenciones recibidas, por lo que es evidente que en estricto sentido no pueden constituir parte del precio total de los servicios contratados y, por ende, no deben ser gravadas con el Impuesto al Valor Agregado. Por otra parte, las propinas no son ingresos para las personas con motivo de la prestación de sus servicios, sino para sus trabajadores (el mesero, camarero, etc.), para quienes constituyen parte integrante de su salario.

Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito emitieron la siguiente tesis:

“VALOR AGREGADO, EL MONTO CORRESPONDIENTE A LA PROPINA SEÑALADO EN UNA FACTURA EXPEDIDA A FAVOR DEL CLIENTE CONSUMIDOR, NO DEBE SER CONSIDERADO DENTRO DE LA BASE GRAVABLE DEL IMPUESTO AL. El monto relativo a propina, aun cuando aparezca en una factura expedida a favor de la persona que recibió los servicios de la empresa contribuyente, no debe ser tomado en cuenta como base para determinar el impuesto al valor agregado, pues su objeto está constituido únicamente por cuatro supuestos previstos en el artículo 1o. de la ley respectiva, que son: 1. La enajenación de bienes, 2. La prestación de servicios, 3. La concesión del uso o goce temporal de bienes y, 4. La importación de bienes y servicios; y si bien para calcular el impuesto se debe tomar como base gravable la cantidad que corresponda por el pago de la contraprestación pactada, más cualquier otra suma que además se cargue al que reciba los servicios, como pueden ser, según el artículo 18 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto, lo cierto es que esto es así, porque al gravar el consumo de los bienes y servicios, se tiene que hacer de manera tal que la tasa se aplique sobre un valor que refleje las condiciones reales en que éstos se contratan, es decir, se debe determinar el precio total de la contraprestación pactada entre el que la ofrece y quien la recibe. Sin embargo, si la propina no es una erogación de carácter obligatorio para quien recibe los servicios, sino que se trata más bien de una gratificación que de manera espontánea y discrecional el cliente otorga al personal que directamente lo atendió, como estímulo por las atenciones recibidas, es evidente que en estricto sentido no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados y, por ende, no debe ser gravada con el impuesto al valor agregado; además, porque tal concepto no se traduce en ingresos para la empresa actora con motivo de la prestación de sus servicios, sino para sus

trabajadores, para quienes constituye parte integrante de su salario, en términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en todo caso, podría ser objeto de un distinto tributo, pero no del impuesto al valor agregado”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRCUITO. Revisión fiscal 389/2000. Subadministrador de lo Contencioso "2" de la Administración Local Jurídica de Ingresos de Puebla. 6 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Higuera Corona. Secretaria: Mayra González Solís.⁴⁴

➤ **Las propinas forman parte del salario para efectos del cálculo de las aportaciones al Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.**

Como hemos analizado, las propinas forman parte del salario en términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 84 del mismo cuerpo normativo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por su parte, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, establece en sus artículos 42 fracción II, y 47 que el Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores otorgará créditos a los trabajadores para la adquisición en propiedad de habitaciones; para la construcción de vivienda; para la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y para el pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

⁴⁴ Registro No. 188717. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIV, Septiembre de 2001. Página: 1377. Tesis: VI.1o.A.105 A. Tesis Aislada. Materia(s): Administrativa.

Artículo 42.-“Los recursos del Instituto se destinarán:

...

II.- Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto:

- a)** En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;
- b)** En línea tres a la construcción de vivienda;
- c)** En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y
- d)** En línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los créditos que haya otorgado para aplicarse a los conceptos señalados en los incisos anteriores. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras”.

Artículo 47.- “El Consejo de Administración expedirá las reglas conforme a las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas, los créditos a que se refiere la fracción II del artículo 42. Dichas reglas deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Las reglas antes citadas tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.

Asimismo, el Consejo de Administración expedirá reglas que permitan tomar en cuenta, para la determinación del monto de crédito, ingresos adicionales de los trabajadores que no estén considerados como parte integrante de su salario base, siempre y cuando la cuantía, periodicidad y permanencia de tales ingresos sean acreditables plenamente y se garantice la recuperabilidad de dichos créditos.

El trabajador tiene derecho a recibir un crédito del Instituto, y una vez que lo haya liquidado podrá acceder a un nuevo financiamiento por parte del Instituto en coparticipación con entidades financieras.

Para este segundo crédito el trabajador podrá disponer de los recursos acumulados en la subcuenta de vivienda y su capacidad crediticia estará determinada por la proyección de aportaciones subsecuentes.”

Estos créditos se otorgarán de acuerdo con reglas que tomarán en cuenta:

- La oferta y demanda regional de vivienda.
- El número de miembros de la familia de los trabajadores.
- Los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate.
- El tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma.
- Si el trabajador es propietario o no de su vivienda.
- Su salario o el ingreso conyugal.

Asimismo, el párrafo tercero del citado artículo 47 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores señala que el Consejo de Administración expedirá reglas que permitan tomar en cuenta, para la determinación del monto del crédito, ingresos adicionales de los trabajadores que no estén considerados como parte integrante de su salario base, siempre y cuando la cuantía, periodicidad y permanencia de tales

ingresos sean acreditables plenamente y se garantice la recuperabilidad de dichos créditos.

Es en este sentido que en la página de *Internet* del Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores existe un campo para el cálculo del monto del crédito en el que se colocan los “ingresos mensuales adicionales que se obtienen por propinas”, y el glosario de esta página señala que dichos ingresos son los percibidos por el derechohabiente en forma adicional a los recibidos por su patrón y que no forman parte del salario base de cotización.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, parece haber una discrepancia entre lo que señala el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido por el artículo 47 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores, pues en tanto el primero estipula que las propinas son parte del salario, el segundo precepto en estudio señala que hay ingresos adicionales de los trabajadores que no están considerados como parte integrante de su salario base, inclusive el propio Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores en su página *web* señala que estos ingresos mensuales adicionales son las propinas.

No obstante lo anterior, es indiscutible que las propinas se toman en cuenta para el cálculo de la aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, que se toman como base para el otorgamiento de los créditos señalados por el artículo 42 fracción II de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda y esto lo viene a corroborar la tesis emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito que tiene por rubro:

“INFONAVIT. PROPINAS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES. FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DE LAS APORTACIONES AL INSTITUTO. Como los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo establecen expresamente que las propinas son parte del

salario de los trabajadores a que se refiere el capítulo XIV (trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros análogos) y que si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores; resultan inaplicables los numerales 20, 82, 84 y 143 del mismo ordenamiento para desentrañar la naturaleza jurídica de las propinas, por lo que debe concluirse que éstas forman parte del salario para los efectos del cálculo de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 868/86. Hotel Camino Real de Guadalajara, S. A. 9 de abril de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Antonio Jauregui Zarate. Informe 1987, página 171. Amparo directo 1408/86. Hoteles Jurica, S. A. 27 de noviembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: José Méndez Calderón. Secretario: Sergio Novales Castro.

Nota: En el Informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro "SALARIO. LAS PROPINAS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES FORMAN PARTE DEL. PARA EFECTOS DEL CALCULO DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT".⁴⁵

Habiendo analizado a la propina como fuente de ingreso en las relaciones laborales encontramos una importancia de esta forma de salario en las relaciones personales subordinadas, es por este motivo que **proponemos que este tipo de salario, encaje en los trabajos especiales**

⁴⁵ Registro No. 246943. Localización: Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 217-228 Sexta Parte. Página: 337. Tesis Aislada. Materia(s): laboral.

con las mismas formas de relaciones laborales ordinarias y comunes, ya que hay una prestación libre y personal a cambio de un salario con una mayor o menor independencia y autonomía y como consecuencia se debe regular la actividad laboral pagada con propinas en las relaciones especiales para definir la condición laboral y conlleve a una notable relación laboral común.

Es de particular necesidad **proponer que la propina sea un concepto de salario libre y autónomo equivalente y no como un complemento del salario para justificar la relación laboral, tal y como está establecido en la actualidad en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, porque si es bien cierto que las propinas forman parte del salario siendo entonces la propina en este precepto un complemento forzado, para acreditar la relación laboral.**

Siendo preocupante en la práctica laboral, que la propina sea considerada un complemento del salario, haciendo por este caso la inexistencia de relaciones laborales en trabajadores de la propina que carecen por prácticas patronales de salario base, motivo por el cual como se ha indicado no se justifica la existencia del salario en una relación laboral dejando en total estado de indefensión las relaciones personales subordinadas que están únicamente en base a propinas.

El trabajo, sea cual fuere su naturaleza debe ser retribuido conforme a las leyes establecidas en el derecho laboral y toda actividad de trabajo subordinada debe ser amparada y reconocida, en este caso, la propina es parte del salario para determinar la relación de trabajo a la luz del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

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

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

Analíticamente, nos dice este precepto que a toda actividad de trabajo de forma subordinada se debe recibir un pago, naciendo así la vinculación laboral entre patrón y trabajador; entonces, la propina al ser el pago por una actividad de trabajo sea cual fuere su naturaleza, encaja en las condiciones de la relación laboral, y si la condición de un trabajador es recibir propina por su trabajo, estando siempre bajo las ordenes de un gerente, propietario, concesionario o encargado de un establecimiento, ésta será siempre su salario y en tal virtud el trabajador de la propina tendrá los mismos derechos q corresponden a aquellos trabajadores que acreditan su relación laboral al recibir un salario base, esto es por lo menos un salario mínimo vigente.

Ahora bien, para poder establecer a la propina como salario, debemos de analizar de igual forma el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas”.

Ello así, consideramos que dicho precepto debe interpretarse, ya que la propina es un salario en la actualidad, ya no es parte del salario como lo establece el referido artículo 346, y en su aplicación al determinar la

existencia de las relaciones laborales infringe garantías de seguridad jurídica ya que, un trabajador que no acredita el salario (que en mucha de las veces es variable), en las controversias laborales, difícilmente puede ser protegido en sus derechos, pues no se le reconoce como trabajador.

Consideramos que actualmente la propina ya no forma parte del salario, sino que constituye el salario mismo, y si el multicitado artículo 346 vigente contempla lo contrario, difícilmente se puede acreditar el requisito indispensable que refiere el artículo 20 de la ley de la materia, es por esta razón que debe de modificarse el artículo 346 de la ley en cita, para que el concepto propina, no sea una parte del salario de un trabajador porque es una realidad que diversos trabajadores no son asalariados, sino propineros en diversos tipos de servicios existentes y que en el día a día cada vez son más.

La verdad es que una gran cantidad de trabajadores subsisten a base de propinas por lo que **se propone** que haya un precepto en el capítulo especial de trabajadores en hoteles, bares, restaurantes y otros análogos, en el que se establezca un salario base de por lo menos el salario profesional vigente, incrementándose proporcionalmente dentro del trabajo especial en términos del artículo 84 de la propia ley, con las propinas que reciba el trabajador, que de común acuerdo con el patrón, reciba como pago correspondiente según sea el caso, en cada fuente de trabajo por ser un trabajo especial.

Por otro lado, el artículo 345 establece que “la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fijará los salarios mínimos profesionales que deberá pagarse a estos trabajadores”; siendo la realidad que muchos de los trabajadores que laboran en estas fuentes de trabajo carecen de un salario base (por lo menos un salario mínimo general), que le permita tener certeza y seguridad jurídica para acreditar que son trabajadores y que en términos de los artículos 8 y 20 de la ley laboral, existe una relación de trabajo y

consecuentemente deben percibir un salario base que en este tipo de trabajos debe incrementarse con las propinas que perciben por los servicios que desarrollan, ya sean meseros, ayudantes, camareros, botones, etcétera.

Por lo tanto, proponemos que sea reformada la Ley Federal del Trabajo a efecto de agregar en el capítulo relativo al Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos en el artículo 346 bis con el siguiente texto:

Artículo 346 Bis.- los trabajadores que por motivo de su trabajo reciban como remuneración propinas, deberán recibir del patrón del establecimiento donde realicen sus labores, el pago de un salario base, nunca inferior al mínimo profesional, el cual será integrado con las propinas que reciba el trabajador y que de común acuerdo se pacte con el patrón de forma proporcional, conforme a lo preceptuado por el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El ser humano como sujeto pensante ha creado una infinidad de derechos que ha considerado como suyos e inalienables, hasta el grado de elevarlos a un rango de leyes constitucionales para cada país o estado, consecuencia de la preocupación del legislador que adoptó las ideas de autonomía y libertad de los trabajadores y su alcance en igualdad de condiciones en los centros de trabajo y respeto mutuo entre patrones y trabajadores y uno de esos derechos es primordialmente el derecho al trabajo, entonces el derecho del trabajo está ligado con las necesidades propias del hombre, sin trabajo no hay desarrollo, adaptación y superación en la vida, sea en esta u otra raza, país o sociedad; el hombre crece y se desarrolla en virtud del trabajo y este se transforma de forma constante ya que va aparejado al tipo del cambio social, al tipo de pensamiento, inclusive al tipo de cambio climático; es decir, siempre habrá nuevas formas de trabajo, siempre será necesario transformar las condiciones de trabajo y habrán nuevas formas de legislar el derecho del trabajo.

SEGUNDA.- Gracias a las teorías del derecho del trabajo, de la doctrina, de la jurisprudencia y de los más destacados juristas en materia laboral, nos queda entendido que el fin primordial del derecho del trabajo, es el justo equilibrio entre el patrón y el trabajador, entre los servicios, entre los medios de producción y la mano de obra, este equilibrio es el medio necesario para el respeto y alcance de los derechos laborales.

TERCERA.- Ahora bien, por lo que hace a nuestro estudio de las relaciones personales subordinadas en materia de salario ante la propina que recibe un trabajador que está sujeto a esta forma de pago por sus servicios, se encuentra lógicamente desprotegido de las normas de trabajo, derivado de la intencional e irregular relación laboral; es decir, la práctica de pago en propinas para ajustar un salario de mayor o menor cantidad, ha llevado a innumerables formas de contratación laboral con este medio de pago, los

servicios que de forma objetiva se prestan para la propiedad privada, empresa o patrón, requieren de trabajadores que no los relacionan directamente, ya que, quien es contratado bajo estas condiciones laborales no recibe un salario directo del patrón, pero el empleador liga a estos trabajadores a su empresa o establecimiento por intereses de riqueza, ya que los trabajadores de la propina son quienes conducen a la prestación del servicio y el trabajador, al ser un medio o conductor del servicio o prestación, dirige al cumplimiento de los servicios y por ende el resultado de este cumplimiento es el beneficio que recibe el patrón; en ese sentido, el trabajador sujeto a la propina está bajo la dirección y subordinación de los patrones, gerentes o propietarios de los establecimientos, lo que da origen a la relación laboral pero, por sus características varios tipos de trabajadores de la propina están expuestos a los abusos y explotaciones laborales, encontrando, por ejemplo, a los grupos de trabajadores despachadores de gasolina, despachadores de gas, acomodadores y cuidadores de autos, empacadores en tiendas departamentales, degustadores de alimentos y bebidas, salones de belleza, bazares, por señalar algunos.

CUARTA.- La propina como una forma de salario la encontramos que se ha derivado de las tendencias modernas y nuevas formas del contrato de trabajo, donde el trabajador puede estar sujeto a contratos temporales o por otra razón, como el de promoción de productos o por razones de otra índole relacionadas a la instrucción escolar, género, edad, inclusive por raza, otra causa es que probablemente haya discriminación en las personas trabajadoras y esta sea causa de la incursión de las personas a los trabajos más informales y con mayor inseguridad en el empleo,

QUINTA.- Lo dispuesto por el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos”, se refiere únicamente a un trabajo especial, en los trabajos de servicios gastronómicos o de turismo, es decir, a

un solo género de trabajo, pero en realidad ya son varios los géneros o tipos de trabajo dentro de las nuevas formas de organización de trabajo que se pagan con propina y no están adecuados a este artículo en la Ley Federal del Trabajo, por este motivo se debe adicionar a la ley la existencia de otros géneros laborales sujetos a la propina como forma de salario no como parte adicional, como lo refiere el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, o en su defecto, omitir la frase de “analogía”, en razón de que al existir trabajadores de la propina, como los despachadores de gasolina, empaques de tiendas de autoservicio, acomodadores de autos, por referirnos a algunos, no son análogos a los que se refiere el artículo 347 de la ley de la materia. Consideramos que su analogía únicamente es en relación al pago que reciben por sus servicios pero no por el género o tipo de trabajo que realizan.

SEXTA.- La esencia de los artículos 344 y 347 de la Ley Federal del Trabajo es limitativa, ya que refiere que solo será considerado parte del salario la propina de los trabajadores que laboren en “ hoteles, restaurantes, bares y análogos”, en nuestra opinión, estos artículos están fuera del alcance de la realidad, dejando en estado indefenso a otros trabajadores que sobreviven de las propinas y que están excluidos de esa analogía los servicios mencionados en el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo; como se sabe este precepto se refiere específicamente a los trabajadores de servicios gastronómicos o de turismo, siendo que en la realidad hay infinidad de trabajos pagados con propina que no son análogos a los establecidos en los artículos 344 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- El artículo 344 de la ley Federal del Trabajo ubica a la propina como parte del salario, pero nuestra investigación se refiere a la propina que no es la cantidad extra que recibe el trabajador en los servicios de hoteles restaurantes y bares porque en la actualidad no solo existen las propinas en los bares, restaurantes, cafés fondas y establecimientos análogos, sino que la propina se ha materializado **como una forma de pago** en diferentes tipos

y géneros de trabajo y no solo en los lugares que se indican en el precepto mencionado.

OCTAVA.- Otra problemática que está ligada a la cuestión de género laboral es que la propina que no sólo se da en restaurantes, bares, cafés o establecimientos análogos ya no es solo un pago extra del salario en dichos lugares, sino aquellos lugares que no son análogos y como se menciona son varios. De fondo, el problema es que no se puede cuantificar la cantidad exacta que recibe este trabajador, es decir, no hay límites de este pago que recibe el trabajador, es muy variable, pero estos trabajadores cumplen con otros requisitos para adecuar la relación subordinada que exige el artículo 20 de la ley laboral; es decir, que los trabajadores de la propina cumplen por ejemplo con un jornal en los centros de trabajo, están bajo la vigilancia del patrón de forma directa o de sus gerentes y primordialmente que su servicio da ganancias directas al patrón o a la empresa, además que tienen las mismas responsabilidades de un asalariado y creemos que los departamentos de inspección de trabajo no cumplen su labor, porque no hay una verdadera regulación de esta actividad laboral.

NOVENA.- Los trabajadores de la propina son muy vastos y variables, esta propina no es extra del dinero que se refiere en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de otros géneros de trabajo, por decirlo como sucede con los despachadores de gasolina o acomodadores de autos en los estacionamientos o empacadores de cajas en los centros comerciales, no hay salario base, la propina que es el pago que reciben durante las horas que laboran no existe regulación; como ejemplo, los trabajadores acomodadores en centros comerciales están controlados por un jefe que los organiza y crea grupos de trabajadores bajo vigilancia, quien los supervisa y les ordena realizar la labor bajo su mando y no es un intermediario de la empresa comercial, es una persona que presta los servicios a una o varias empresas con trabajadores a su cargo.

DÉCIMA.- Las disposiciones del artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de la regulación de los trabajos especiales, refiere única y exclusivamente a los servicios de gastronomía y turismo, donde más influencia tiene el pago de salario denominado propina por concepto de los servicios y atenciones prestados por un trabajador en el ejercicio de sus labores, lo que también es cierto y está comprobado que dicho precepto es limitativo, ya que en la actualidad y desde hace varios años, los servicios que se pagan con propina ya no son solo de géneros gastronómicos o de turismo, sino que se ha extendido a muchas otras actividades donde los patrones eluden sus responsabilidades utilizando los servicios personales de los trabajadores, no dando a conocer a las autoridades de trabajo, las personas que están a su cargo, quienes carecen de los derechos fundamentales y mínimos del trabajo, no tienen seguridad social y cuando son separados de su trabajo, difícilmente acceden a la justicia social, por falta de orientación y asesoría.

DÉCIMA PRIMERA.- El crecimiento del sector terciario o de subcontratación y la economía de servicios, ha originado una expansión del ámbito de la propina, de la industria gastronómica rebasó a la hotelería y a la turística, desarrollándose también en otros sectores, en los que se prestan servicios de persona a persona.

Hoy en día, existen trabajadores que acostumbran recibir propinas con mayor o menor regularidad, al margen del sector gastronómico, y nos referimos a los que prestan servicios en peluquerías, salones de belleza y centros de cultura física, así como a los trabajadores que laboran como encargados de guardarropas, conserjes, porteros, choferes de taxi, guías de turismo, en casinos de juego, acomodadores en cines y teatros, mensajeros y repartidores a domicilio, cargadores o portadores en estaciones de trenes, aeropuertos o puertos, carteros y empleados de limpieza y seguridad en condominios.

La mayoría de estos trabajadores receptores de propina, son eventuales u ocasionales, y sus casos no se encuentran en la hipótesis de los que trabajan en las cuatro áreas de uso intensivo de la propina: la industria gastronómica, la hotelera, la del turismo y la del transporte urbano por taxis. Estos cuatro tipos de empresas se caracterizan por incluir actividades de estrecha relación personal, por tener el mismo denominador común de pagar salarios básicos bajos y tendencia a recabar propinas progresivamente altas, tienen la viciosa costumbre de ir depredando el salario, al tiempo que favorecen el aumento de las propinas.

DÉCIMA SEGUNDA.- Aunque se supone que la propina se entrega personalmente al trabajador, ello no quiere decir que en todos los casos pueda disponer libremente de ese importe, tratándose de establecimientos que emplean un personal numeroso, es corriente que el receptor de ella deposite su importe en un fondo común integrado por todas las propinas percibidas en la unidad de servicios de que se trate, el fondo común sirve para que todos participen en una repartición equitativa y evitar la incongruencia que resultaría de los turnos en el servicio, esto es, que sea un empleado el que sirva al cliente y otro el que le cobre.

La propina es, en conclusión, una de las pocas disposiciones de los Códigos y del Derecho del Trabajo en general que es de beneficio económico directo para los empleadores, su existencia alivia al empleador de la obligación de pagar un salario justo a sus empleados y repercute en perjuicio de la masa inerte del público consumidor de la que hoy forman parte muchos trabajadores.

DÉCIMA TERCERA.- Otra consideración para regular a la propina a la luz del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo es que, la propina es fuente de salario del trabajador, que no tiene sueldo base ni es compensación extra de su salario, la propina es el pago directo por la prestación de sus servicios, por tal motivo esta entrega de dinero al trabajador sea cual fuere su actividad

laboral y siempre y cuando reciba dinero del cliente que requiere de los servicios y que se connota “dádiva”, deja de serlo para convertirse en salario y para el empleador los reporta como los salarios de la empresa y la propina pasa a ser deducible de impuestos y por ende queda en el bolsillo del empleador.

DÉCIMA CUARTA.- Un punto de importancia en la investigación que nos ocupa, es que la doctrina laboral ha reiterado en que la analogía de los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares, con otros como ejemplo el de las gasolineras, es que tienen en común que prestan un trabajo personal subordinado a cambio de un salario fijo y una compensación extra de propinas, lo que en la realidad laboral no sucede, ya que en su mayoría en las estaciones de gasolina, solo existen dos o tres trabajadores en la nómina de la empresa comercial que se dedican a despachar el combustible y los demás despachadores no están en la nómina y solo reciben como salario las propinas que le entregan los clientes; es decir, que la analogía se refiere únicamente a los trabajadores que tienen un salario menor o mayor según la perspectiva más las propinas extras, siendo la problemática que hay una infinidad de trabajadores de la propina que no tiene ningún salario base para cotizar las prestaciones de ley, quedando al desamparo este tipo de trabajador de los derechos laborales.

DÉCIMA QUINTA.- La propuesta en la presente investigación, es adecuar otros géneros de trabajadores de la propina en el artículo 344 de la ley de la materia; la cual deberá ser considerada como salario y no sólo como parte que integra el salario, esto en los casos donde no existe un salario base sino solo la propina en términos del artículo 20 de la ley en comento, aplicable a las relaciones personales y subordinadas como es el caso de los propineros.

Por otro lado, consideramos que por certeza jurídica, para los trabajadores que en la práctica sí gozan de un salario base y que también perciben

propinas por el servicio que prestan, éstas deben de integrar el salario en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el cual debe decir:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, propinas y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

BIBLIOGRAFÍA

1. BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de Derecho del Trabajo**. Vol. II. Décima edición. Ed. Tecnos. Madrid, 1977.
2. CARPIZO, Jorge. **Estudios Constitucionales**. Tercera ed. Ed. Porrúa. México 1991.
3. CASTORENA Jesús. **Manual de Derecho Obrero**. Tercera edición. s.e. México, 1959.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano**. Ed. Trillas. México 2000.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral**. Novena edición. Ed. Trillas. México, 2004.
6. DÁVALOS, José. **Derecho Individual del Trabajo**. Décima segunda edición. Ed. Porrúa. México, 2002.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México, 2000.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor (Coordinador). **Presente y Perspectiva del Derecho del Trabajo**. Ed. UNAM. México 1990.
9. DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México, 1993.
10. GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. Décimo Tercera ed. Ed. Porrúa. México 2003.
11. KASKEL, Walter y Herman Dersch. **Derecho del Trabajo**. Quinta edición. Depalma Editor. Buenos Aires, 1961.
12. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. **Las Nuevas Relaciones de Trabajo**. Ed. Porrúa. México 1999.
13. MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. **Derecho Social**. Ed. Porrúa. México, 1967.
14. OLVERA QUINTERO, Jorge. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Ed. Porrúa. México 2001.
15. Organización Internacional del Trabajo. **Lista de Ratificaciones por Convenio y por País_(al 31 de diciembre de 1992)**. Ginebra, 1993.

16. RUIZ, Ramón Eduardo. **La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero** (1911-1923), Ediciones Era, México, 1976.
17. SERRANO ÁLVAREZ, Pablo. **Porfirio Díaz y el Porfiriato. Cronología 1915-1930**. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México. México, 2012.
18. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Trillas. México, 1986.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Tomo I. Décimo tercera edición. Ed. Porrúa. México, 1981.
20. VARGAS MENCHACA, José Manuel. **Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales: Reglas y Consejos para Preparar Trabajos de Investigación Documental**.

LEGISLACIÓN

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2015.
2. **Ley Federal del Trabajo**. Ed. Sista. México, 2015.
3. **Ley Federal del Trabajo**. “Derechos Humanos Laborales, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nonagésima edición. Ed. Porrúa México 2013.

DICCIONARIOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. **Diccionario Jurídico Mexicano**. Ed. Porrúa-UMAN. México, 2005.
2. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo VII. Editorial Heliasta.
3. DE PINA, Rafael. **Diccionario de Derecho**. Vigésimo cuarta edición. Ed. Porrúa, México, 1997

4. GENOUD, Héctor. ***Enciclopedia Jurídica Omeba***. Tomo XXIII. Ed. Press-Razo.
5. Lastra Lastra, José Manuel. ***Diccionario de Derecho del Trabajo***. Ed. Porrúa- UNAM. México, 2011.
6. Real Academia Española. ***Diccionario de la Lengua Española***. Vigésima segunda ed. Ed. Espasa. México 2001.
7. Diccionario Enciclopédico Grijalbo. Tomo I. México.
8. Diccionario de la Lengua Española. Ed. Larousse

FUENTES ELECTRÓNICAS

1. ***Convenios Internacionales en Materia del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)***. Visto en: [http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ***La Figura del Salario Mínimo***. Visto en: http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html