



634  
204

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**EL PROBLEMA DEL SALARIO  
MINIMO EN LA ACTUALIDAD.**

**TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA**

**JOSE JESUS ORTIZ LOPEZ**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **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 está 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.

## EL PROBLEMA DEL SALARIO MÍNIMO EN LA ACTUALIDAD.

### INTRODUCCION.

#### CAPITULO I.- LA RELACION DE TRABAJO.

- 1.1.- CONCEPTO.
- 1.2.- SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.
- 1.3.- OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

#### CAPITULO II.- ANTECEDENTES DEL SALARIO.

#### CAPITULO III.- SALARIO.

- 3.1.- CONCEPTO.
- 3.2.- INTEGRACIÓN.
- 3.3.- CLASIFICACIÓN.

#### CAPITULO IV.- TEORIAS DEL SALARIO.

- 4.1.- OBJETO.
- 4.2.- DETERMINACIÓN.

CAPITULO V.- SALARIO MINIMO.

5.1.- CONCEPTO.

5.2.- CLASIFICACIÓN.

5.3.- LAS ZONAS GEOGRÁFICAS. (ÁREAS)

CAPITULO VI.- EL PROBLEMA DEL SALARIO MINIMO.

6.1.- PROBLEMA SOCIAL.

6.2.- PROBLEMA ECONÓMICO.

6.3.- PROBLEMA ESTATAL.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

## INTRODUCCION

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA DE RECIENTE CREACIÓN AL FORMAR PARTE DE LA RAMA DEL DERECHO SOCIAL, SIEMPRE HA EXISTIDO, SIN EMBARGO ES DURANTE LA EDAD MEDIA CUANDO SE EMPIEZA A REGULAR; AUNQUE VIENE A SER UNA REITERACIÓN EL SEÑALAR QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES PARTE DE AQUEL, YA QUE TODO DERECHO ES SOCIAL AL IGUAL QUE LA LEGISLACIÓN ES PARTE DEL DERECHO.

EL DERECHO DEL TRABAJO SURGE CUANDO EXISTE UNA LEGISLACIÓN ESPECIAL, YA QUE EN LA ANTIGÜEDAD SE ENCONTRABA DISPERSO EN VARIAS LEYES.

LA PALABRA TRABAJO PROVIENE DEL LATÍN TRAB-TRABIS-TRABA, QUE SIGNIFICA UNA TRABA O IMPEDIMENTO.

ÉSTO DERIVA DE LA BIBLIA PUES AL SER LANZADOS ADÁN Y EVA DEL PARAÍSO, LA CONSIGNA O CASTIGO FUE: "GANARAS EL PAN CON EL SUDOR DE TU FRENTE"; - ES DECIR UNA TRABA PARA TAL FIN. DESDE ESE MOMENTO EL TRABAJO IMPLICA UN ESFUERZO, UN PROBLEMA Y UN CASTIGO MORALMENTE HABLANDO.

PARA UNOS EL TRABAJO ENNOBLECE, UN EJEMPLO PARA LOS DEMÁS, EN OTROS GRUPOS ES CONSIDERADO COMO DENTRANTE.

PARA LA DISCIPLINA JURÍDICA EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE NORMAS QUE RIGEN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, COMO DERECHO DE CLASE, TIENDE A LA PROTECCIÓN DEL PROLETARIADO.

ESA PROTECCIÓN SE REFLEJA EN UNA PROHIBICIÓN HACIA LOS COMERCIANTES DE ELEVAR LOS PRECIOS DE LA LLAMADA "CANASTA BÁSICA", LA CUAL CONTIENE PRODUCTOS NECESARIOS PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA SATISFACER LAS CARENCIAS DE SU FAMILIA. ESA PROHIBICIÓN NO ES TOMADA EN CUENTA POR LOS COMERCIANTES, QUIENES SUBEN LOS PRECIOS SIN UN CONTROL ESTRÍCTO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE VIGILAR DICHS PRECIOS, CON EL CONSECUENTE DETRIMENTO DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.

"LOS ORIGENES DEL DERECHO LABORAL ...NO DEBEMOS BUSCARLOS - EN LA LLAMADA ÉPOCA ANTIGUA, NI AUN EN EL DERECHO ROMANO, PUES LA INSTITUCIÓN - DE LA ESCLAVITUD HACIA IMPOSIBLE RESCATAR A LOS ECONOMICAMENTE DÉBILES DEL ABANDONO JURÍDICO EN EL QUE SE ENCONTRABAN"(1), REGÍAN ÚNICAMENTE RELACIONES DE CARACTER CIVIL; SIN EMBARGO, EN LA EDAD MEDIA ES EN DONDE SE EMPEZÓ A REGULAR - POR VEZ PRIMERA UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

EN MÉXICO, COMO DISCIPLINA FORMAL, NACE EN EL SIGLO XIX Y ES PRECISAMENTE EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917, EN DONDE SE CONSAGRAN LOS DERECHOS - DEL TRABAJADOR, SIENDO LA PRIMERA EN EL MUNDO EN ESTABLECERLOS.

DOS SON LAS PARTES INDISPENSABLES PARA QUE SURJA UNA RELACIÓN LABORAL: PATRÓN Y TRABAJADOR, BASTANDO ÚNICAMENTE EL CONSENTIMIENTO DE AMBOS, YA QUE DICHA RELACIÓN DE TRABAJO ES LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN. EL PATRÓN ES AQUELLA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE RECIBE LA PRESTACIÓN O EL SERVICIO Y QUE SE OBLIGA A CAMBIO DE ELLOS A PAGAR - UN SALARIO; EL TRABAJADOR ES AQUELLA PERSONA FÍSICA QUE SE OBLIGA A PRESTAR UN SERVICIO EN FORMA SUBORDINADA.

COMO SE PUEDE APRECIAR, AMBOS TIENEN UNA OBLIGACIÓN A LA QUE DENOMINAREMOS PRINCIPAL, UNO LA DE PRESTAR EL SERVICIO EN FORMA PERSONAL SUBORDINADA Y OTRO ESTÁ OBLIGADO A CAMBIO DE ELLO A PAGAR UN SALARIO.

PUNTO FUNDAMENTAL EN NUESTRO ESTUDIO ES EL DERIVADO DE LA -- OBLIGACIÓN QUE TIENE EL PATRÓN, OSEA, LA DE PAGAR UN SALARIO.

COMO SU NOMBRE LO INDICA, ES LA REMUNERACIÓN QUE RECIBE EL -  
(1). - BALTASAR CAVAZOS FLORES, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, 3ª EDIC. EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO 1983, PAG. 23

EL TRABAJADOR A CAMBIO DEL SERVICIO PRESTADO.

EN LA ANTIGÜEDAD ESTE SALARIO SE OTORGABA EN ESPECIE Y NO EN DINERO, PERO LA MAYORÍA DE LAS VECES NO ERA SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, HOY SE REPITE UNA VEZ MÁS ESA SITUACIÓN PUES EL SALARIO NO ALCANZA A CUBRIR ESAS CARENCIAS.

EXISTIERON VARIAS LEYES ESTATALES ANTES DE LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, QUE ESTABLECIERON ASPECTOS SOBRE EL SALARIO, PERO NUNCA SE OBLIGABA AL PATRÓN A PAGAR ESE SALARIO EN MONEDA, COSA MUY BIEN APROVECHADA POR ÉL, QUIEN PAGABA EL QUELDO DE SUS TRABAJADORES EN ESPECIE O EN MUCHAS OCASIONES OBLIGABA AL TRABAJADOR A COMPRAR LO NECESARIO PARA SU SUBSISTENCIA EN LAS LLAMADAS "TIENDAS DE RAYA" EN LAS QUE SE ENDEUDABAN CON EL PATRÓN HASTA POR VARIAS GENERACIONES YA QUE LA DEUDA PASABA DE PADRES A HIJOS Y DE HIJOS A NIETOS.

DURANTE EL DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO ENCONTRAREMOS: LA DEFINICIÓN LEGAL DEL SALARIO, SU INTEGRACIÓN Y SU CLASIFICACIÓN, SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES.

LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES CUALES SON Y EN QUE SE PUEDEN DIFERENCIAR DE LOS PROFESIONALES, TAMBIÉN QUE EXISTE UNA COMISIÓN PARA DETERMINAR LOS,

POR OTRO LADO, VEREMOS QUE SE HA DIVIDIDO A NUESTRO TERRITORIO NACIONAL EN DIVERSAS ZONAS ECONÓMICAS PARA SU CLASIFICACIÓN, ES DECIR, EN GRADOS.

TRATAREMOS DE ENCONTRAR DURANTE EL DESARROLLO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN LA TEORÍA MAS ACEPTADA ACERCA DEL SALARIO, TAMBIÉN CUAL ES SU DETERMINACIÓN Y SU OBJETO, HECHO LO ANTERIOR, ANALIZAREMOS EL SALARIO MÍNIMO SU PROBLEMA EN LA ACTUALIDAD TANTO ECONÓMICO, SOCIAL Y ESTATAL, ASÍ COMO UNA POSIBLE SOLUCIÓN.

DISTINGUIREMOS TAMBIÉN SI EFECTIVAMENTE EL SALARIO ACTUAL PUEDE LLEGAR A SATISFACER LAS NECESIDADES BÁSICAS DE UN TRABAJADOR Y LAS DE SU FAMILIA, TAL Y COMO LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN EN SU APARTADO "A", CONSIDERANDO A ESA FAMILIA INTEGRADA POR CINCO MIEMBROS, TAMBIÉN LLAMADA MONOGÁMICA, QUE SOCIALMENTE INDICA QUE SE FORMA DE PADRE, MADRE E HIJOS Y NO EXTENSA COMO LAS INTEGRADAS POR PADRE, MADRE, ABUELOS E HIJOS; QUE MUCHAS OCASIONES SON INTEGRADOS AL SENO FAMILIAR.

## CAPITULO I

LA RELACION DE TRABAJO.

## 1.1.-CONCEPTO.

DENTRO DEL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO, ESTE TEMA HA SIDO --  
TRATADO POR DIVERSOS AUTORES QUIENES DISCUTEN ACERCA DE SU DEPENDENCIA DEL --  
CONTRATO DE TRABAJO O DE SU ORIGEN AUTÓNOMO.

LA MAYORÍA DE LOS AUTORES ACEPTA QUE SE TRATA DE UNA DERIVACIÓN  
DEL CONTRATO DE TRABAJO.

EN ESTE NUESTRO PRIMER CAPÍTULO, TRATAREMOS DE SEÑALAR QUE EL O-  
RIGEN DE LOS CONTRATOS ES LA RELACIÓN DE TRABAJO, TAL Y COMO LO AFIRMAN ALGÚ-  
NOS AUTORES; AUNQUE A VECES SE PUEDAN ORIGINAR DE ÉL, PERO NO NECESARIAMENTE. ASÍ  
MISMO, TRATAREMOS EL TEMA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CUANTOS Y -  
CUÁLES SON PARA PODER ANALIZAR POR ÚLTIMO LAS OBLIGACIONES DE CADA UNO DE E--  
LLOS.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 20 LO QUE  
DEBEMOS ENTENDER POR RELACIÓN DE TRABAJO: "SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO,  
CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSO-  
NAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO". POR OTRO LADO, -  
TRABAJO "ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL". (2)

POR LO QUE SE DEDUCE QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO IMPLICA DERECHOS  
(2). - MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL --  
TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 3ª EDIC. MÉXICO 1982,  
PÁG. 486.

DERECHOS Y OBLIGACIONES RECÍPROCAS PARA TRABAJADOR Y PATRÓN, DE QUIENES DEPENDEN DE LA EXISTENCIA DE DICHA RELACIÓN. PARA PODER FIJAR NUESTRO CRITERIO, SEÑALAREMOS ALGUNAS DEFINICIONES QUE DEL PARTICULAR HACEN VARIOS AUTORES.

CONSIDERAN QUE SE PUEDE CONFUNDIR CON EL CONTRATO DE TRABAJO YA QUE DICEN DERIVA DE ÉL, COMO HUECK Y NIPPERDEY ASÍ COMO MARTO DE LA CUEVA. OTROS COINCIDEN EN SEÑALAR A LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO AQUELLA SIN LA CUAL NO PUEDE LLEGAR A EXISTIR UN CONTRATO DE TRABAJO, COMO TRUEBA URBINA.

HUECK Y NIPPERDEY AFIRMAN QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES "AQUELLA QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJADOR INDIVIDUAL Y SU EMPLEADOR, A VIRTUD DE LA CUAL AQUEL ESTÁ OBLIGADO FRENTE A ÉSTE A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO..." (3).

EN LA ANTERIOR DEFINICIÓN ENCONTRAMOS UN ELEMENTO FUNDAMENTAL: DENTRO DE LA LLAMADA RELACIÓN DE TRABAJO, EL TRABAJADOR INDIVIDUAL, CON LO QUE LOS AUTORES CITADOS DAN A ENTENDER QUE DEBE DE EXISTIR UN CONSENSO POR PARTE DE AMBOS SUJETOS PARA QUE NAZCA EL ENLACE LABORAL.

EN PARTICULAR LLAMA LA ATENCIÓN DE LA DEFINICIÓN ANTERIOR, QUE NO EXPRESA NADA SOBRE LA OBLIGACIÓN QUE TENDRÁ EL PATRÓN FRENTE AL TRABAJADOR, SIN EMBARGO, SI LO HACE DE LA QUE TIENE EL TRABAJADOR, PARA NOSOTROS RESULTA DE IGUAL IMPORTANCIA AMBAS OBLIGACIONES POR LO QUE EN CUALQUIER DEFINICIÓN O CONCEPTO DEL TEMA TRATADO DEBEN INTEGRARSE AMBAS POR SER LAS MISMAS BASES SOBRE LA CUAL SE ASIENTA EL CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES QUE A SU VEZ ORIGINA LA RELACIÓN DE TRABAJO RESPECTIVA.

ESA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN POR EL HECHO DE RECIBIR EL:

(3). - ALFRED HUECK Y H. C. NIPPERDEY, COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO, REVISTA DE DERECHO PRIVADO, MADRID 1963, PÁG. 83

SERVICIO ES LA DE PAGAR UN SALARIO:QUE DEBE RECIBIR EL TRABAJADOR UNA VEZ --  
PRESTADO,COMO YA LO HEMOS ANOTADO EL SERVICIO.

OBSERVAMOS TAMBIEN QUE LOS AUTORES MENCIONADOS AFIRMAN QUE SE  
TRATA NO SÓLO DE UN SIMPLE CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES,SINO DE ÍNDOLE JURÍDI  
CA,POR LO QUE CREEMOS QUE REVISTEN A DICHA RELACIÓN DE TRABAJO COMO SI SE TRA  
TASE DE UN CONTRATO DE TRABAJO.

SI BIEN ES CIERTO QUE DE EL CONTRATO DE TRABAJO DERIVAN MUCHAS  
OBLIGACIONES IMPORTANTES,TAMBIEN ES CIERTO QUE SI EL TRABAJADOR Y PATRÓN NO SE  
PUSIERAN DE ACUERDO SOBRE LA REALIZACIÓN DEL SERVICIO Y SOBRE EL PAGO DEL SALA  
RIO,NO PODRÍAMOS APLICAR EL ESTATUTO LEGAL DEL QUE COMO VEREMOS MÁS ADELANTE -  
HABLA MARTO DE LA CUEVA.

TRATAREMOS AHORA LA DEFINICIÓN QUE NOS DA DE LA CUEVA "LA RELA--  
CIÓN DE TRABAJO ES UNA SITUACIÓN JURÍDICA OBJETIVA INTEGRADO POR LOS PRINCI--  
PIOS,INSTITUCIONES Y NORMAS DE DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES,DE LA LEY DEL  
TRABAJO,DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES,DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS,CONTRA--  
TOS LEY Y DE SUS NORMAS REGLAMENTARIAS".(4)

ENCONTRAMOS NUEVAMENTE EN LA DEFINICIÓN ANTERIOR LA FALTA DEL --  
ELEMENTO QUE,PARA NOSOTROS AL IGUAL QUE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO ES MUY IMPOR  
TANTE DENTRO DE LA RELACIÓN,LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PAGAR UN SALARIO.

POR OTRO LADO,ES LÓGICO PENSAR QUE,BASTA CON QUE SE ORIGINE LA  
RELACIÓN DE TRABAJO PARA QUE SE APLIQUEN LOS ANTERIORES ORDENAMIENTOS O LO --  
QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO;RESULTA INNECESARIO PARA NOSOTROS --

(4).-MARTO DE LA CUEVA,EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,TOMO 1,8A EDIC.

EDITORIAL: PORRÚA,S.A. MÉXICO 1982,PÁG.187.

AGREGAR A UNA DEFINICIÓN LAS CONSECUENCIAS DE DERECHO, ESTABLECIDAS ANTERIORMENTE POR DE LA CUEVA, PUES AUNQUE RESULTA UNA DEFINICIÓN MUY COMPLEJA, TAMBIEN ES EXTENSA.

AHORA BIEN, TRUEBA URBINA, SEÑALA LO SIGUIENTE: "...LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SE OPONE AL CONTRATO DE TRABAJO, SINO LO COMPLEMENTA YA QUE ES ORIGINADA POR UN CONTRATO..." (5); PERO BASTE EL CONSENTIMIENTO DE AMBAS PARTES PARA QUE SE ORIGINE DICHA RELACIÓN SIN MAS REQUISITOS O TRABAS PARA ELLO, SIN EMBARGO, ES NECESARIO LLENAR CIERTOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA LEY PARA QUE NAZCA EL CONTRATO REFERIDO, LOS FORMALES Y ESENCIALES.

COMO EN TODO CONTRATO, LOS ESENCIALES SON AQUELLOS QUE REGULAN EL CONSENTIMIENTO Y OBJETO DEL MISMO, LOS FORMALES SON AQUELLOS QUE DISPONEN COMO OTORGARSE, ES DECIR EN FORMA ESCRITA.

CASTORENA, SE ADHIERE A LO ESTABLECIDO POR LA LEY PERO, "CONSIDERA A LA RELACIÓN Y AL CONTRATO DE TRABAJO COMO COMPRARENTAS, LA COSA ES LA ENERGÍA HUMANA Y EL SALARIO SU PRECIO" (6). ENTIENDE POR OTRO LADO, COMO VINCULOS A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE IMPONE LA LEY, UNO DE LOS CUALES CONSIDERA ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO, ESTE ES EL SALARIO, YA QUE EL TRABAJADOR PRESTA SUS SERVICIOS POR LOS QUE EL PATRÓN ESTA OBLIGADO A DARLE EL MISMO.

DEBEMOS ANOTAR QUE NO ESTAMOS DE ACUERDO CON LO ANOTADO POR -- CASTORENA RESPECTO A QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO SEA UNA COMPRARENTA, TOMANDO LA IDEA DE GONZÁLEZ CHARRY QUIEN ESTABLECE RESPECTO DE LO ANTERIOR QUE "... LA ENERGÍA HUMANA ASALARIADA NO ES UNA SIMPLE COSA Y NO PUEDE POR TANTO SER -- (5). - ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 2ª EDIC. EDITORIAL PORRÚA, S.A. MEXICO 1972, PÁG. 273

(6). - JOSE DE JESUS CASTORENA, MANUAL DE DERECHO OBRERO, 6ª EDIC. EDITORIAL PORRÚA S.A. MEXICO 1973, PÁG. 63.

UN OBJETO DE COMPRAVENTA..."(7).PODEMOS MENCIONAR TAMBIEN QUE SI EN UNA RELACION DE TRABAJO NO SE SEÑALA EL SALARIO QUE DEBE OTORGARSE AL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS,ÉSTA RELACION CARECERÍA DE SENTIDO PUES RETROCEDERÍA-MOS A LA ÉPOCA PORFIRIANA EN LA QUE LOS EMPLEADOS O JORNALEROS NO RECIBIAN - UNA REMUNERACIÓN ADECUADA POR LOS SERVICIOS HECHOS EN CONDICIONES INSALUBRES.

LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN DE PAGAR UN EMOLUMENTO DEBE EQUIPARASE AL ESFUERZO Y TRABAJO REALIZADO POR EL TRABAJADOR Y DEBE PACTARSE, DE NO SER ASÍ,ADUÉL PAGARÍA UN SALARIO INJUSTO ASÍ COMO TAMBIEN PACTAR LA CLA SE DE TRABAJO,PUESTO QUE DE NO HACERLO EL EMPLEADO REALIZARÍA SU TRABAJO SIN LA OBJETIVIDAD DEBIDA,ES DECIR,SIN EL CUIDADO NECESARIO .

ALONSO GARCÍA, DIVIDE A LAS RELACIONES DE TRABAJO EN DOS:"EXTRA- CONTRACTUALES Y CONTRACTUALES,DENTRO DE LAS EXTRA CONTRACTUALES SE DAN DOS SI- TUACIONES,UNA REFERENTE A LA NATURALEZA DEL ACTO ORIGINARIO DE LA VOLUNTAD Y LA SEGUNDA TIENE EN CUENTA EL CARACTER DEL VÍNCULO,DENTRO DE ESAS DOS SITUACIO- NES SE DAN OTRAS DOS,UNAS QUE NACEN DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES LAS CUA- LES FIJAN LOS VÍNCULOS ENTRE ELLOS Y LOS ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS Y LAS SE-- GUNDAS NACEN DE UNA SITUACIÓN DE HECHO SIN CONSENTIMIENTO DEL EMPRESARIO Y CU- YOS SERVICIOS FUERÓN REMUNERADOS"(8).

DE TODO LO ANTERIOR,SE PUEDE DEDUCIR QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES CONSIDERADA POR EL AUTOR COMO EXTRA CONTRACTUAL CON LO QUE,CONFIRMAMOS LA IDEA DE QUE ESA RELACIÓN NO NACE DE UN CONTRATO AUNQUE PUEDE DERIVARSE DE ÉL, PERO ¿NO ES VERDAD QUE LOS REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO SON EN REALIDAD-

(7).- GUILLERMO GONZÁLEZ CHARRY,DERECHO DEL TRABAJO,2A EDIC.EDITORIAL TEMIS, BOGOTÁ 1970,PÁG.183.

(8).- MANUEL ALONSO GARCÍA,-CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO,4A EDIC.EDITORIAL - ARIEL,BARCELONA 1973,PÁG.292.

LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA RELACIÓN?

PARA CONTESTAR A LA ANTERIOR PREGUNTA BASTA SEÑALAR UN EJEMPLO: PARA QUE SE DE UN CONTRATO NECESITA LLENAR VARIOS REQUISITOS, MISMOS QUE REQUIEREN UN ESTUDIO PREVIO Y ESPECIAL: COMO SERÍA LA CAPACIDAD QUE TIENEN LAS PARTES PARA CONTRATAR, SIN EMBARGO, Y TAL Y COMO LO ESTABLECE NUESTRA LEY, "CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN" A LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO SUBORDINADO - MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO, ORIGINA LA RELACIÓN.

POR OTRO LADO, CONSIDERA QUE EXISTEN OTRO TIPO DE RELACIONES LABORALES DE TIPO CONTRACTUAL Y QUE LÓGICAMENTE SE ORIGINAN DE UN CONTRATO.

PODEMOS AFIRMAR ENTONCES, AL IGUAL QUE ALONSO GARCÍA, QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES EXTRA CONTRACTUAL, PORQUE LA NATURALEZA DEL ACTO SE ORIGINA DE LA VOLUNTAD DE AMBOS SUJETOS, AÚN CUANDO ESTA VOLUNTAD SE DERIVE DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO.

CLARO QUE DICHA RELACIÓN ES JURÍDICA PUES COMO YA ANOTAMOS RENGLONES ARRIBA, DE ELLA DERIVAN OBLIGACIONES Y DERECHOS PARA AMBAS PARTES, PERO - AQUÍ RESULTA NECESARIO MENCIONAR LA OPINIÓN DE DE BUEN AL FIJAR QUE, "...PODEMOS ENCONTRAR RELACIONES JURÍDICAS QUE NO SE TRADUCEN POR SI MISMAS EN OBLIGACIONES Y DERECHOS COMO LAS DE PARENTESCO. POR OTRA PARTE Y REFIRIENDONOS ESPECIALMENTE A LA RELACIÓN INDIVIDUAL LA CONCEPCIÓN VOLUNTARISTA DE AQUELLA NOS PERMITIRÍA - APOYAR CON MÁS ÉNFASIS LA EXCLUSIÓN DEL CONTRATO COMO PRESUPUESTO NECESARIO -- PARA APOYAR EL NACIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO." (9)

CON LO ANTERIOR, QUEDA CONFIRMADA NUESTRA IDÉA DE QUE LO ESENCIAL:

(9). - NÉSTOR DE BUEN LOZANO, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, 6ª EDIC, EDITORIAL PORRÚA S.A. MÉXICO 1986, PÁG.

EN DICHA RELACIÓN LABORAL, ES LA VOLUNTAD DE LAS PARTES AUNQUE EN OCASIONES -- ÉSTA RELACIÓN NO SE DE, LA MAYORÍA DE LAS VECES BASTA EL ACUERDO DE VOLUNTA-- DES PARA ORIGINARLA Y POR TANTO LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DE -- LA MISMA.

EL ÚNICO CASO EN QUE LA VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES SE VIERA VICIADA, SERÍA EL CASO EN QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE OBLIGA-- RAN AL PATRÓN A REINSTALAR A UN TRABAJADOR AÚN EN CONTRA DE SU VOLUNTAD.

ADEMÁS SEÑALA DE BUEN QUE LA RELACIÓN LABORAL NECESARIAMENTE -- NACE DE UN ESTADO DE NECESIDAD QUE NO ESTÁ EN CONTRA DE LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL AL ESTABLECER QUE: "NADIE PODRÁ SER OBLIGADO A PRES-- TAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENT-- TO."

PORQUE AFIRMA EL AUTOR MENCIONADO QUE EL ESTADO DE NECESIDAD -- NO PUEDE CONFUNDIRSE CON UNA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN PARA QUE ÉSTE ACEPTÉ LA -- PRESTACIÓN DEL SERVICIO, LO QUE NO REQUIERE DE MAYOR EXPLICACIÓN.

ES DE ADVERTIR QUE PARA DE BUEN, LA RELACIÓN SÍ PUEDE NACER DE UN CONTRATO, BASANDO ESTA EXPLICACIÓN EN QUE EL DERECHO CIVIL REGULA CONTRATOS QUE SE ESTRUCTURAN SOBRE OBLIGACIONES DE HACER COMO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, PERO CABE AGREGAR QUE ESAS OBLIGACIONES REQUIEREN DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES PARA EXISTIR, CON LO QUE CONCLUIAMOS ADEMÁS QUE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES ES FUNDAMENTAL PARA LA EXISTENCIA DE CUALQUIER CONTRATO, INCLUSO DE LA-- PROPIA RELACIÓN DE TRABAJO.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE EL CONCEPTO QUE NOS OFRECE BRICEÑO -- RUIZ POR SER UNO DE LOS MÁS ACERTADOS, LO CONSIDERAMOS TAMBIÉN ACTUAL; "LA RELA-- CIÓN DE TRABAJO ES UNA IDÉA DE OBRA QUE SE REALIZA Y TIENE PERMANENCIA JURÍDI-- CA EN UN MEDIO SOCIAL DETERMINADO, SUS MIEMBROS, TRABAJADOR Y PATRÓN PERSIGUEN--

FINALIDADES COMUNES, IMPUESTAS POR LA LEY, EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL".  
(10).

CONSIDERAMOS NO EXISTÍA NECESIDAD DE COLOCAR EN LA DEFINICIÓN ANTERIOR "IDÉA DE OBRA", PUES YA SE ENCUENTRA EN LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR LOS SERVICIOS. EN CUANTO A QUE PERSIGUEN FINALIDADES COMUNES, NO ES ASÍ PUES EL -- TRABAJADOR PERSIGUE UN SALARIO Y EL PATRÓN AUMENTAR SU PRODUCCIÓN.

EL CONCEPTO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES EL QUE ADOPTAMOS YA QUE CONTIENE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA RELACIÓN COMO: LA -- PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN FORMA PERSONAL; SUBORDINADA, POR LA QUE SE ESTÁ OBLI GADO A PAGAR UN SALARIO.

ANALIZAREMOS A CONTINUACIÓN CADA UNO DE ELLOS, EN PRIMER LUGAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN FORMA PERSONAL; ESTO ES, QUE EL TRABAJADOR SE O-- BLIGA FRENTE AL PATRÓN SIN QUE MEDIE AYUDA DE NADIE.

AL RESPECTO, CASTORENA SEÑALA: "...EL SERVICIO PERSONAL DETERMINA DO CONSISTE EN LA EJECUCIÓN DE UN ACTO CONCRETO". (11), PERO SEA CUAL FUERE ESE ACTO DEBE ESPECIFICARSE PARA PODER EXISTIR, EN UN HACER O NO HACER, COMO LO HA-- BIAMOS MENCIONADO YA QUE DE ÉL DEPENDE EL ACUERDO DE VOLUNTADES QUE SE DA EN TRE LAS PARTES Y EL MÁS INTERESADO EN ELLO ES EL PATRÓN.

CONSIDERAMOS DENTRO DE LOS ELEMENTOS PRINCIPALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A LA ACTIVIDAD PERSONAL; QUE SERÍA LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, NOS PARECE INDISPENSABLE QUE LA PRESTACIÓN SEA PERSONAL, DE NO SER ASÍ CAERÍAMOS DENTRO DE LOS SUPUESTOS DE LOS CONTRATOS

(10). -ALBERTO BRICEÑO RUIZ, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO; EDITORIAL HARLA, MÉXICO 1985, PÁG.

(11). -JOSÉ DE JESÚS CASTORENA, OP. CIT, PÁG.

COLECTIVOS YA QUE ESTOS REGULAN LAS RELACIONES DE VARIOS TRABAJADORES CON -- UNO O VARIOS PATRONES INDEPENDIEMENTE DE LOS SERVICIOS QUE PRESTE CADA UNO DE ELLOS.

EL SEGUNDO ELEMENTO INTEGRANTE DE LA RELACION ES LA SUBORDINACION QUE ES ESTUDIADA POR CASI TODOS LOS AUTORES, NO ES MAS QUE LA OBE DIENCIA QUE SE DEBE TENER AL PATRON SOBRE LAS INDICACIONES QUE ESTE LES -- DE, ES DECIR, EL PATRON DEBE DE DAR LAS INDICACIONES DEBIDAS ACERCA DEL MA NEJO DE LA MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, SOBRE ENTRADAS Y SALIDAS, ES DECIR, HORA RIO DE TRABAJO, SEA FÁBRICA TALLER U OFICINA.

SUBORDINACION IMPLICA ESTAR SUETO A OTRO, EN ESTE CASO SUETO A LAS INDICACIONES DEL PATRON.

NO ES EL CASO DISCUTIR SI AQUELLA IMPLICA O NO UN ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA, PARA NOSOTROS CONTIENE UNA IDEA DE DIRECCION, DE GUIA, DE CAMINO A SEGUIR Y SOBRE TODO DE SUPERVISION, POR ELLO NO ESTAMOS DE ACUERDO CON LO QUE INDICA DE LA CUEVA, AL ESTABLECER: "... SIRVE PARA DIFERENCIAR A LA RELACION DE TRABAJO DE OTRAS PRESTACIONES DE SERVICIOS -- UNA FACULTAD DEL PATRON EN VIRTUD DE LA CUAL PUEDE DICTAR LOS LINEAMIENTOS, INSTRUCCIONES Y MEDIDAS QUE JUZGUE CONVENIENTE PARA LA OBTENCION DE LOS FINES DE LA EMPRESA Y UNA OBLIGACION IGUALMENTE JURIDICA DEL TRABAJADOR, DE CUMPLIR ESAS DISPOSICIONES EN LA PRESTACION DE SU TRABAJO." (12)

LA SUBORDINACION O DEPENDENCIA PUEDE SER DE VARIAS CLASES SEGUN DICTA GONZALEZ CHARRY, "... TECNICA, JURIDICA Y ECONOMICA." (13)

(12). -MARIO DE LA CUEVA, OP. CIT. PÁG. 199

(13). -GUILLERMO GONZÁLEZ CHARRY, OP. CIT. PÁG. 183

TÉCNICA POR LAS INDICACIONES DE COMO DEBE REALIZARSE EL TRABAJO, JURÍDICA YA QUE EL PATRÓN TIENE EL DERECHO DE EXIGIR DICHO SERVICIO Y ECONÓMICA PORQUE SE RECIBE EL SALARIO RESPECTIVO.

SEA CUAL FUERE SU CLASE AQUELLA SIGUE SIENDO UN ELEMENTO QUE, -- JUNTO CON EL SALARIO Y EL SERVICIO EN FORMA PERSONAL SUBORDINADO CARACTERIZAN A LA RELACIÓN DE TRABAJO.

EL TERCER ELEMENTO ES EL SALARIO QUE, PARA NUESTRO ESTUDIO VIENE A SER EL OBJETO DEL MISMO, OBLIGACIÓN PATRONAL POR EL SERVICIO PRESTADO, EL SERVICIO PERSONAL DEBE SER PRESTADO A UN SUJETO QUIEN POR EL SOLO HECHO DE RECIBIRLO DEBE OTORGAR UNA REMUNERACIÓN QUE DEBERÁ SATISFACER LAS NECESIDADES -- PRIORITARIAS DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, ADEMÁS DEBE OTORGARSE PERIÓDICAMENTE Y DURANTE TODA LA RELACIÓN DE TRABAJO.

CONCLUIMOS QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO PUEDE ORIGINARSE DE UN CONTRATO, SIN EMBARGO, NO ES SU FUENTE PRINCIPAL, PUES BASTA EL ACUERDO DE VOLUNTADES ENTRE LAS PARTES PARA QUE SE ORIGINE DICHA RELACIÓN, QUE PARA LLEGAR A SER CONTRATO NECESITA DE OTROS ELEMENTOS.

## 1.2.-SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

EN EL APARTADO ANTERIOR CONCLUIMOS QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES AQUELLA POR MEDIO DE LA CUAL UN SUJETO LLAMADO TRABAJADOR SE OBLIGA A PRESTAR UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO A OTRO SUJETO LLAMADO PATRÓN QUIEN EN CONTRAPRESTACIÓN DEBE OTORGAR UN SALARIO.

CORRESPONDE AHORA SEÑALAR CUALES SON ESOS SUJETOS QUE INTEGRAN LA CONEXIÓN LABORAL, ÉSTOS SON LOS SIGUIENTES :EL PATRÓN, EL TRABAJADOR Y SUS DERIVACIONES, LA LLAMADA EMPRESA Y EL TRABAJADOR DE CONFIANZA; SIN OLVIDAR AQUELLA PERSONA QUE INTERVIENE EN LA RELACIÓN CONOCIDA COMO INTERMEDIARIO.

NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEFINE COMO TRABAJADOR EN SU ARTÍCULO 8º A "...LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA FÍSICA O MORAL UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO."

PARA LOS EFECTOS DE ESTA DISPOSICIÓN, SE ENTIENDE POR TRABAJO -- TODA ACTIVIDAD HUMANA, INTELLECTUAL O MATERIAL, INDEPENDIEMENTE DEL GRADO DE PREPARACIÓN TÉCNICA REQUERIDO POR CADA PROFESIÓN U OFICIO."

POR LO QUE, ES LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA PERSONA FÍSICA O MORAL UN SERVICIO QUE SERA PERSONAL NETAMENTE CON LO QUE QUEDA OBLIGADO A REALIZARLO CON EL MAYOR CUIDADO.

HUECK Y NIPPERDEY MENCIONAN COMO TRABAJADOR A "...LA PERSONA -- QUE ESTÁ OBLIGADA A TRABAJAR AL SERVICIO DE OTRO EN BASE A UN CONTRATO PRIVADO O A UNA RELACIÓN JURÍDICA EQUIPARADA A ESTA."(14)

DE LO ANTERIOR Y PRECISAMENTE SOBRE EL TRABAJADOR ALONSO OLEA AFIRMA QUE, "ES LA PARTE QUE ASUME LA OBLIGACIÓN CONTRACTUAL DE CEDER LOS RESULTADOS DE SU TRABAJO A LA OTRA PARTE"(15)

ESA OBLIGACIÓN CONTRACTUAL PROVIENE DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR DE REALIZAR EL SERVICIO EN FORMA SUBORDINADAMENTE PERSONAL A CAMBIO DE UN SALARIO QUE DEBE PAGAR COMO CONTRAPRESTACIÓN EL PATRÓN, COMPROMETIENDOSE AMBOS A CUMPLIR CADA UNO CON SU OBLIGACIÓN.

PARA NOSOTROS ÚNICAMENTE EXISTEN TRES SUJETOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO, UNO DE LOS CUALES ES EL TRABAJADOR, INDEPENDIEMENTE DE LAS CLASES EN QUE LO SUBDIVIDEN, TRABAJADOR DE BASE, DE CONFIANZA, DE FIDEICOMISO, ETC.

(14).-ALFRED HUECK Y H.C. NIPPERDEY, OP. CIT. PÁG. 57

(15).-MANUEL ALONSO OLEA, DERECHO DEL TRABAJO, 3A EDIC. REVISTA DE DERECHO PRIVADO, MADRID 1974, PÁG. 217.

ALGUNOS AUTORES CLASIFICAN AL TRABAJADOR SEGÚN LA ACTIVIDAD QUE REALIZA POR LO QUE ES POSIBLE ENCONTRAR A TRABAJADORES INDUSTRIALES, DEL COMERCIO, AGRÍCOLAS O DE SERVICIOS, TAMBIÉN SON CONSIDERADOS EN CUANTO A SU CONTINUIDAD PROFESIONAL U OCASIONAL, INCLUSO, POR SU NACIONALIDAD.

AHORA BIEN, LA PROPIA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE UN TIPO DE TRABAJADOR REGULÁNDOLO JURÍDICAMENTE EN SU ARTÍCULO 9º "LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA DEPENDE DE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS Y NO DE LA DESIGNACIÓN QUE SE LE DÉ AL PUESTO."

COMO MÁS ADELANTE VEREMOS ÉSTOS GENERALMENTE DESEMPEÑAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN IMPUESTAS POR EL PATRÓN.

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA ES COMO LO INDICA SU NOMBRE, AQUEL SUJETO QUE SE CARACTERIZA POR LAS FUNCIONES QUE REALICE AUNQUE EXISTEN TRABAJADORES QUE HACEN TRABAJOS IGUALES A LOS QUE REALIZAN LOS DE CONFIANZA SIN SERLO, ÉSTO NO INDICA QUE NO LO SEAN, YA QUE ESTABLECE LA LEY VIGENTE, QUE ESAS FUNCIONES TIENEN CARÁCTER GENERAL Y LAS QUE SE RELACIONAN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

PODEMOS ADHERIRNOS A LO SEÑALADO POR DE BUEN Y DE LA CUEVA CUANDO AFIRMAN QUE, "TENGAN CARÁCTER GENERAL". SU INTERPRETACIÓN A DE SER ENTONCES RESTRICTIVA, PUES NO BASTA QUE REALICEN ESAS FUNCIONES SINO QUE, ESAS FUNCIONES SE REALICEN EN SUBSTITUCIÓN DEL PATRÓN.

POR OTRO LADO, AL ESTABLECER LA LEY QUE ESAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN SE REALICEN COMO TRABAJOS PERSONALES QUE DEBE REALIZARLOS EL PATRÓN DENTRO DE LA EMPRESA, SE QUIERE DECIR CON ELLO, QUE SON ASPECTOS QUE PUEDE REALIZAR AQUEL, PERO SIN EMBARGO DELEGA ESAS FUNCIONES EN SUS COLABORADORES, QUIEN POR ESE SOLO HECHO SON CONSIDERADOS COMO DE CONFIANZA.

PODEMOS FINALIZAR MENCIONANDO QUE LA CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, RADICA EN QUE ESAS FUNCIONES CITADAS CON ANTERIORIDAD, SON LAS QUE DETERMINAN LA CONDICIÓN DE QUE DICHO TRABAJADOR SEA O NO DE CONFIANZA Y NO ASÍ LA PERSONA CONSIDERADA EN SÍ MISMA.

ÉL DE CONFIANZA ES LA PERSONA QUE REPRESENTA EN MUCHAS OCASIONES AL PATRÓN FRENTE A LOS TRABAJADORES TENIENDO EL DEBER DE SER LEALES CON ÉL Y LA OBLIGACIÓN DE GUARDAR LOS SECRETOS DE LA EMPRESA.

AHORA BIEN, SIENDO PRACTICAMENTE UN SUBSTITUTO DEL PATRÓN, LOS TRABAJADORES TIENEN EN CIERTA FORMA QUE GUARDARLE EL RESPETO QUE SE MERECE, - TANTO COMO COMPAÑERO COMO POR SER EL SUBSTITUTO DEL PATRÓN O SU REPRESENTANTE.

ABORDEMOS AHORA EL TEMA DEL SUJETO OBLIGADO A PAGAR UN SALARIO AL QUE ALGUNOS AUTORES LLAMAN EMPLEADOR, PATRONO O DADOR DE TRABAJO.

EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE COMO PATRÓN A "LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES."

ENTONCES PATRÓN ES LA PERSONA OBLIGADA AL PAGO DE UN SALARIO SEA ÉSTE PERSONA FÍSICA O MORAL A UNA PERSONA FÍSICA LLAMADA TRABAJADOR.

DE LA CUEVA SE ADHIRE A LA LEY, SÓLO QUE ÉL PREFERE EL TÉRMINO PATRONO: DE BUEN SEÑALA QUE LA DEFINICIÓN CONTIENE VARIOS ASPECTOS, "...SE ABSTIENE DE DESTACAR EL ELEMENTO SUBORDINACIÓN Y HACE CASO OMISO A LA OBLIGACIÓN DE PAGAR UN SALARIO..." (16), POR ELLO DICE ES INSUFICIENTE.

(16). - NÉSTOR DE BUEN LOZANO, OP. CIT, PÁG. 447.

ESTAMOS DE ACUERDO CON ÉL, RESULTA INDISPENSABLE QUE ESA DEFINICIÓN INTEGRE LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN DE PAGAR EL SALARIO; YA QUE EN LA DEFINICIÓN QUE DE TRABAJADOR HACE LA LEY ESTABLECE: "PRESTA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO" QUERiendo DECIR QUE SE ENCUENTRA OBLIGADO CON LA PERSONA A QUIEN PRESTA EL SERVICIO, INCLUSO EN FORMA SUBORDINADA; POR ELLO NO VEMOS IMPEDIMENTO PARA QUE NO SE COLOQUE DENTRO DE LA DEFINICIÓN DE PATRÓN, LA OBLIGACIÓN DE PAGAR UN SALARIO.

HUECK Y NIPPERDEY, LO DEFINEN COMO "... TODO AQUEL QUE OCUPA A OTRO COMO TRABAJADOR, NO DEPENDE DE LA CLASE DE TRABAJO A PRESTAR POR ÉSTE NI DE QUE SEA UNA PERSONA FÍSICA O JURÍDICA O UNA PERSONA PRIVADA O PÚBLICA, "-- (17).

ES DE NOTAR QUE LA DEFINICIÓN ANTERIOR RESULTA INCOMPLETA PARA NOSOTROS, PUES NO SEÑALA LA OBLIGACIÓN DE PAGAR UN SALARIO. POR OTRA PARTE, LO INTERESANTE ES QUE AFIRMA QUE NO IMPORTA LA CLASE DE TRABAJO QUE SE OBLIGUE A PRESTAR EL TRABAJADOR, NI QUE EL PATRÓN SEA PERSONA FÍSICA O JURÍDICA.

DESTACA QUE, COMO ESTABLECE ALONSO GARCÍA, EXISTEN DOS PARTES FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y EN LA RELACIÓN TAMBIÉN (AÑADIR (A-- MOS DE TRABAJO), UNA ES EL PATRÓN Y OTRA EL TRABAJADOR; DEFINE AL PATRÓN COMO "TODA PERSONA NATURAL O JURÍDICA QUE SE OBLIGA A REMUNERAR EL TRABAJO PRESTADO." (18)

ALGUNOS AUTORES SEÑALAN QUE LOS SERVICIOS PRESTADOS PUEDEN SER DE NATURALEZA MATERIAL E INTELLECTUAL; ASÍ COMO DE AMBOS TIPOS, SIN EMBARGO, -- (17). - ALFRED HUECK Y H. C. NIPPERDEY, OP. CIT. PÁG. 71.

(18). - MANUEL ALONSO GARCÍA, OP. CIT. PÁG. 340.

EL CRITERIO RESULTA ANTIGUO PUES SE PENSABA QUE EXISTÍAN DOS CLASES DE TRABAJO MATERIAL E INTELECTUAL, EN LA ACTUALIDAD UNO ES COMPLEMENTO DE OTRO YA QUE SIN LA VOLUNTAD NO ES POSIBLE MATERIALMENTE REALIZAR EL TRABAJO.

POR LO QUE TAMBIEN ES NECESARIO COLOCAR DENTRO DE UNA DEFINICIÓN AMBOS SIN DIFERENCIAR UNO DE OTRO.

CONCLUIAMOS DE LO ANTERIOR QUE, TRABAJO MATERIAL Y TRABAJO INTELECTUAL NO SE EXCLUYEN UNO AL OTRO, PUESTO QUE LA MISMA LEY SEÑALA EN EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 8º QUE, "SE ENTIENDE POR TRABAJO TODA ACTIVIDAD HUMANA INTELECTUAL O MATERIAL INDEPENDIEMENTE DEL GRADO DE PREPARACIÓN TÉCNICA -- REQUERIDO POR CADA PROFESIÓN U OFICIO" ASÍ PUES, TRABAJO EN GENERAL SE COMPONE DE SERVICIOS MATERIALES E INTELECTUALES.

CAVAZOS FLORES, SEÑALA QUE NO IMPORTA LA DENOMINACIÓN QUE UTILICE LA LEY SEA EMPLEADOR, PATRÓN O DADOR DE TRABAJO, "...EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE SABER LAS CUALIDADES JURÍDICAS DE LA PERSONA DE SU PATRÓN BASTANDO ÚNICAMENTE CON QUE SE LE IDENTIFIQUE PARA QUE PUEDA SER DEMANDADO", (19)

LO IMPORTANTE ES QUE EL TRABAJADOR SEPA A QUIEN LE ESTÁ TRABAJANDO O PRESTANDO SUS SERVICIOS, CLARO ÉSTA QUE TIENE QUE SER UNA PERSONA FÍSICA AUNQUE SOLO REPRESENTA AL PATRÓN O SEA UNA PERSONA MORAL LLAMESE: CAPATAZ, SUPERVISOR O JEFE DE PERSONAL.

PARA FINALIZAR, SEÑALAREMOS QUE ES IMPORTANTE QUE LA DEFINICIÓN DE PATRÓN QUE NOS DA LA LEY DE TRABAJO, CONFUNDE LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN DE PAGAR EL SALARIO, NO IMPORTANDO SI ÉSTA OBLIGACIÓN RECAE EN UNA ---

(19). - BALTASAR CAVAZOS FLORES, OP, CIT, PÁG. 83.

PERSONA FÍSICA O MORAL, OTORGANO TODAS LAS FACILIDADES AL TRABAJADOR PARA QUE CUMPLA CON LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR EL SERVICIO AL QUE SE COMPROMETIO.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE UN SUJETO QUE RESULTA IMPORTANTE DENTRO DE ALGUNAS RELACIONES DE TRABAJO Y QUE FORMA PARTE DE LOS OTROS DOS, TRABAJADOR Y PATRÓN A QUIENES CONSIDERAMOS COMO LAS ÚNICAS PARTES QUE PUEDEN INTERVENIR PARA LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO; ESTE SUJETO SE CONOCE COMO INTERMEDIARIO.

EL INTERMEDIARIO SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES "LA PERSONA QUE CONTRATA O INTERVIENE EN LA CONTRATACIÓN DE OTRA U OTRAS PARA QUE PRESTEN SERVICIOS A UN PATRÓN."

ES LA PERSONA QUE INTERVIENE ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR PARA QUE SE DÉ LA RELACIÓN DE TRABAJO.

DE BUEN SEÑALA QUE LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO PUEDE PRODUCIR DOS HIPÓTESIS DISTINTAS: "EN REALIDAD LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO SE PUEDE PRODUCIR EN DOS HIPÓTESIS DISTINTAS. EN LA PRIMERA UN TERCERO, AJENO A LA RELACIÓN LABORAL, SIRVE DE CONDUCTO PARA QUE ÉSTE SE ESTABLEZCA EN FORMA DIRECTA ENTRE DOS PERSONAS. EN LA SEGUNDA HIPÓTESIS EL INTERMEDIARIO ACTUA A NOMBRE PROPIO Y CREA ENTRE ÉL Y LOS TRABAJADORES UNA RELACIÓN DIRECTA, GENERALMENTE CON EL ÁNIMO DE EVITAR A LA EMPRESA PRINCIPAL LAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LEY." (20)

SE PUEDE ADVERTIR QUE LA PRIMERA DE ESAS HIPÓTESIS EN LAS QUE SE PRODUCE EL INTERMEDIARIO ES REALMENTE LA QUE DEFINE SU FIGURA, EN LA QUE--  
(20). NÉSTOR DE BUEN LOZANO, OP. CIT, PÁG. 480.

UN TERCERO INTERVIENE PARA QUE MAZCA LA RELACIÓN LABORAL ENTRE DOS SUJETOS: POR LO QUE RESPECTA A LA SEGUNDA HIPÓTESIS PODRÍAMOS COMPARARLA CON UNA ESPECIE DE MANDATO CIVIL EN LA QUE EL INTERMEDIARIO ACTUA A NOMBRE PROPIO Y POR CUENTA DEL MANDANTE QUE SERÍA EN ESTE CASO LA EMPRESA O EL PATRÓN.

LO QUE SUCEDE EN LA SEGUNDA HIPÓTESIS, GENEALMENTE LO HACE PARA QUE LA EMPRESA NO TENGA LAS RESPONSABILIDADES QUE DEBE TENER. LO QUE NO SUCEDE CON EL MANDATO.

EN OCASIONES, SE PUEDE DAR EL CASO EN QUE EL INTERMEDIARIO LO HAGA DIRECTAMENTE, CONTRATANDO TRABAJADORES POR LO QUE PUEDE SURGIR UNA TERCERA HIPÓTESIS EN LA QUE NO ES YA UN SIMPLE INTERMEDIARIO CONVIRTIENDOSE EN "CONTRATISTA", QUE COMO BIEN AFIRMA DE BUEN NO SE LIMITA A PONER A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN LA MANO DE OBRA SINO ADEMÁS APORTA LOS ELEMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO, PERO SI SE DIERA EL CASO DE QUE LOS CONTRATISTAS NO FUEREN SOLVENTES, LAS OBLIGACIONES QUEDARÍAN A CARGO DE LA EMPRESA PRINCIPAL O EN SU CASO DIRECTAMENTE DEL PATRÓN.

AL RESPECTO DE LA CUEVA ESTABLECE QUE EL INTERMEDIARIO "ES LA ACTIVIDAD DE UNA PERSONA QUE ENTRA EN CONTACTO CON OTRA U OTRAS PARA CONVENIR CON ELLOS EN QUE SE PRESENTEN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO A REALIZAR UN TRABAJO." (21)

PODEMOS FINALIZAR, ACLARANDO QUE EL INTERMEDIARIO SERÁ AQUEL QUE INTERVIENE EN LA CONTRATACIÓN DE UNA PERSONA LLAMADA TRABAJADOR PARA QUE ÉSTA PRESTE SUS SERVICIOS EN FORMA SUBORDINADA A OTRA LLAMADA PATRÓN Y NO PODEMOS (21). - MARTO DE LA CUEVA, OP. CIT. PÁG. 166.

DECIR QUE SE TRATA DE INTERMEDIARIO CUANDO ÉSTE OBTENGA BENEFICIOS CON EL -- TRABAJO REALIZADO, POR ELLO RESULTA SER UNA FIGURA DEMASIADO COMPLEJA.

PODEMOS AGREGAR QUE SIEMPRE SERÁ LA PERSONA QUE NO SE BENEFICIE CON LOS TRABAJOS QUE SE LE PRESTEN A OTRA O DE LO CONTRARIO SERÁN RESPONSABLES QUIENES SE BENEFICEN CON EL TRABAJO CONTRATADO POR INTERMEDIACIÓN.

PASEMOS AHORA A TRATAR EL TEMA DE LA EMPRESA COMO SUJETO DE LA RELACIÓN LABORAL, TOMADA COMO SUJETO PATRONAL.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE " QUE PARA LOS EFECTOS DE LAS NORMAS DE TRABAJO SE ENTIENDE POR TAL, A LA UNIDAD ECONÓMICA DE PRODUCCIÓN O DISTRIBUCIÓN DE BIENES O SERVICIOS. "

LA EMPRESA ES UN CONCEPTO ECONÓMICO MUY IMPORTANTE, FACTOR DETERMINANTE EN LA PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS. RANGEL COUTO; SEÑALA QUE "ES -- AQUELLA UNIDAD DE PRODUCCIÓN QUE PRESTA SERVICIOS O ELABORA BIENES PARA UN -- MERCADO ", SIN EMBARGO, CONSIDERA QUE "ESTARÍAMOS HABLANDO DE UNA EMPRESA INDIVIDUAL EN QUE UNA PERSONA NO UTILIZA SINO SU PROPIO TRABAJO." (22)

ÉL PATRÓN PUEDE SER UNA PERSONA FÍSICA O MORAL, CUANDO SE TRATA DE ÉSTA ÚLTIMA SE LE DENOMINA EMPRESA, ESA UNIDAD DE PRODUCCIÓN ESTA FORMADA POR VARIOS INDIVIDUOS, QUE AL UNIR SUS FUERZAS PRODUCEN SERVICIOS O BIENES PARA OFRECERLOS A UN DETERMINADO MERCADO, AQUEL CONCEPTO QUE SEÑALAMOS CON ANTERIORIDAD RESULTA CLARO Y COMPARABLE CON EL SUJETO QUE PRODUCE ALGUNA COSA PARA OFRECERLA POSTERIORMENTE, PERO HABRÍA QUE TOMAR EN CUENTA EL CONCEPTO PURAMENTE JURÍDICO LABORAL QUE ES EL QUE MÁS NOS INTERESA.

(22).- HUGO RANGEL COUTO, LA TEORÍA ECONÓMICA Y EL DERECHO, 5ª EDIC. EDITORIAL

PORRÚA, S.A. MÉXICO 1984, PÁG. 96

PARA CAVAZOS, LA DEFINICIÓN LEGAL AL ESTABLECER "UNIDAD ECONÓMICA DE PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS" ADOPTA UN CONCEPTO "...PURAMENTE ECONÓMICO, VUELVE AL SENTIDO DE LA UNIDAD." (23), QUE COMO AFIRMA DE LA CUEVA, "ES LA UNIDAD QUE LO COMPRENDE TODO".

AL RESPECTO MICHEL TORENA, SEÑALA QUE LA EMPRESA COMPRENDE A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES CON LO QUE CONFIRMAMOS NUESTRA REGLA EN LA QUE CONSIDERAMOS QUE UNA EMPRESA SE FORMA TANTO DEL PATRÓN COMO DE LOS TRABAJADORES CON LO QUE SE CONSIGUE LA FORMACIÓN DE UNA UNIDAD ECONÓMICA, CLARO ESTÁ CADA UNO DE ELLOS CON FUNCIONES BIEN DETERMINADAS.

UN CONCEPTO LIGADO AL DE LA EMPRESA ES SIN LUGAR A DUDAS EL DE ESTABLECIMIENTO, EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NOS ESTABLECE QUE, "ES LA UNIDAD TÉCNICA QUE COMO SUCURSAL, AGENCIA U OTRA FORMA SEMEJANTE SEA PARTE INTEGRANTE Y CONTRIBUYA A LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE LA EMPRESA."

AL REFERIRSE A ÉL DE BUEN SEÑALA "...QUE EL CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO PUEDE REFERIRSE, INCLUSIVE A UNA SOCIEDAD MERCANTILMENTE AUTÓNOMA SI A SU VEZ SE FORMA PARTE DE UNA ORGANIZACIÓN SUPERIOR...". (24)

ESTABLECIMIENTO PARA NOSOTROS ES AQUELLA SUCURSAL QUE DEPENDE DIRECTAMENTE DE LA EMPRESA Y QUE SUS TRABAJADORES GUARDEN ESTRECHA RELACIÓN CON LA EMPRESA DE LA CUAL DEPENDEN Y POR LO MISMO CONTRIBUYEN A LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE LA MISMA.

---

(23).- BALTASAR CAVAZOS FLORES, OP. CIT, PÁG. 84

(24).- NÉSTOR DE BUEN LOZANO, OP. CIT, PÁG. 486.

CONCLUIMOS ESTE APARTADO ANOTANDO QUE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO SON :EL TRABAJADOR,EL INTERMEDIARIO Y EL PATRÓN CON SUS RESPECTIVAS VARIANTES:TRABAJADOR DE CONFIANZA,EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO ASI COMO EL CONTRATISTA .

### 1.3.- LAS OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

"...DEBEMOS RECORDAR AQUÍ UN PRINCIPIO GENERAL DE DERECHO SEGÚN EL QUE, A TODO DERECHO CORRESPONDE UNA OBLIGACIÓN Y VICEVERSA".(25) POR LO QUE SI UN SUJETO EXIGE A OTRO LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO, ÉSTE ÚLTIMO PODRÁ TAMBIÉN EXIGIR EL PAGO CORRESPONDIENTE DEL SALARIO.

NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN Y DEL TRABAJADOR, ARTÍCULOS 132 Y 134 RESPECTIVAMENTE.

PRINCIPIAREMOS CON EL ANÁLISIS DE LAS OBLIGACIONES QUE RESULTAN MÁS IMPORTANTES PARA NOSOTROS RESPECTO AL PATRÓN.

PARA EDOUARDO GUERRERO, EXISTEN OBLIGACIONES PREFERENCIALES, DE PAGOS, DE HABITACIONES OBRERAS, DE HIGIENE, DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, DE HERRAMIENTAS Y ÚTILES DE TRABAJO, DE ESCUELAS, DE SERVICIOS, DE PERMISOS, DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS ETC.

UNA LISTA POR DEMÁS TEDIOSA Y LARGA QUE PRESENTA EL AUTOR, ASI COMO NUESTRA LEY DE TRABAJO, QUE EN LUGAR DE AGRUPAR EN BLOQUES LAS DISTINTAS OBLIGACIONES QUE TIENE EL PATRÓN MENCIONA EN FORMA ENUMERATIVA, CADA UNA DE - ELLAS EN SUS 28 FRACCIONES.

(25). - EDOUARDO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 10ª EDIC. EDITORIAL--

PORRÚA, S.A. MÉXICO 1979, PÁG. 187.

SIENDO PARA NOSOTROS MÁS CORRECTO EL AGRUPARLAS EN BLOQUES COMO LO HACEN EN BLOQUES ALGUNOS AUTORES Y COMO LO HAREMOS MÁS ADELANTE EN EL APARTADO CORRESPONDIENTE DENTRO DEL PRESENTE CAPÍTULO.

EN AÑOS POSTERIORES LAS INDUSTRIAS TENÍAN OBLIGACIÓN DE DAR HABITACIONES A SUS TRABAJADORES Y MÁS AÚN SI ÉSTAS INDUSTRIAS QUEDABAN LEJOS DE LAS POBLACIONES O COMUNIDADES, EN LA ACTUALIDAD LAS EMPRESAS MODERNAS OTORGAN A SUS TRABAJADORES A TRAVÉS DE UNA INSTITUCIÓN LLAMADA "INFONAVIT", UN FONDO EN EL QUE SE OTORGAN A SU VEZ CRÉDITOS A LOS TRABAJADORES PARA LA OBTENCIÓN DE UNA VIVIENDA SUBSTITUYENDO CON ELLO LA OBLIGACIÓN REFERIDA, EN LAS QUE INCLUSO ERAN REVENDIDAS DICHAS VIVIENDAS,

PROPONDRÍAMOS UN PAQUETE DE OBLIGACIONES REFERENTES A LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, ASÍ COMO EL ESTABLECIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN DE LOS PRODUCTOS NECESARIOS PARA CURACIÓN, LOS CUALES TENDRÁN QUE ESTAR A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES Y COLOCAR ADEMÁS LAS MEDIDAS ADECUADAS QUE DEBEN SEGUIRSE CON APEGO A LAS INDICACIONES QUE DICTE LA SECRETARÍA DE SALUD, COMO EL DAR AVISO INMEDIATO DE CADA ACCIDENTE OCURRIDO,

RUSSOMANO Y CISNEROS AFIRMAN QUE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN CONSISTEN EN "REMUNERAR LOS SERVICIOS QUE EL TRABAJADOR PRESTA (LA PRINCIPAL PARA ÉL) SUMINISTRAR LOS ELEMENTOS NECESARIOS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, CUMPLIR LAS CONDICIONES CONTRACTUALES, DE SEGURIDAD HIGIENE Y MORAL..." (26), SIN DUDA ALGUNA LO ANTERIOR PLASMA LA OBLIGACIÓN FUNDAMENTAL QUE EXISTE PARA EL ACREEDOR DE TRABAJO, PATRÓN O PATRÓN, PAGAR EL SALARIO,

(26).-VICTOR RUSSOMANO M. Y MIGUEL CISNEROS B. EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR,

CÁRDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO 1989, PÁG. 164.

LLAMA NUESTRA ATENCIÓN EL QUE SE COLOQUE EN LO ANTERIOR "CUMPLIR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO" YA QUE ESA OBLIGACIÓN ÉSTA IMPLÍCITA AL ORIGINARSE LA RELACIÓN.

OTRO DE LOS APARTADOS QUE LLAMO NUESTRA ATENCIÓN ES EL RELATIVO A LA OBLIGACIÓN QUE TIENE EL PATRÓN DE ACATAR CONDICIONES MORALES, ASI COMO OBLIGACIONES DE RESPETO, COMO ALGUNOS AUTORES SEÑALAN. SE TRATA MÁS QUE NADA DEL RESPETO QUE DEBEN TENER LAS DOS PARTES TANTO EN EL ASPECTO RELIGIOSO COMO IDEOLÓGICO. LO ANTERIOR DEPENDE FUNDAMENTALMENTE DEL GRADO DE EDUCACIÓN ASI COMO DE CULTURA EN AMBAS PARTES.

YA QUE LOS INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO SON PROPIEDAD DEL PATRÓN, EL DEBE FACILITARLOS PARA ELLO SIN QUE EXISTA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR SI ESTOS SE DESGASTAN POR EL USO AL QUE FUERÓN DESTINADOS.

GONZÁLEZ CHARRY MENCIONA COMO OBLIGACIONES PATRONALES EL QUE EL TRABAJADOR ESTE PROTEGIDO CONTRA LOS ACCIDENTES QUE SE PUDIEREN OCASIONAR. COLOCA ENTRE LAS MAS IMPORTANTES A LA DE PAGAR EL SALARIO, MOTIVO CENTRAL QUE LLEVA AL TRABAJADOR A CELEBRAR LA RELACIÓN DE TRABAJO.

ESA OBLIGACIÓN DE PAGAR EL SALARIO ES PARA NOSOTROS LA PRINCIPAL A CARGO DEL PATRÓN.

EL ARTÍCULO 1824 DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL ESTABLECE COMO OBJETO DE LOS CONTRATOS:

- I.- LA COSA QUE EL OBLIGADO DEBE DAR:
- II.- EL HECHO QUE EL OBLIGADO DEBE HACER O NO HACER."

SIGUIENDO EL CRITERIO DE DE BUEN RESULTA APLICABLE LO ANTERIOR AL DERECHO DEL TRABAJO, YA QUE AMBAS PARTES TIENEN OBLIGACIONES A SU CARGO, -- PORQUE COMO BIEN SEÑALA, "LAS OBLIGACIONES EN TERMINOS GENERALES SE CLASIFICAN

EN FUNCIÓN DE LA NATURALEZA DE SU OBJETO", PARA ÉL EXISTEN COMO OBLIGACIONES POR PARTE DEL PATRÓN LAS SIGUIENTES: SIMPLES DE DAR, DE HACER, DE NO HACER, DE TOLERAR Y COMPLEJAS: CRITERIO QUE ADOPTA DÁVALOS.

DENTRO DE LAS OBLIGACIONES DE DAR ENCONTRAMOS COMO FUNDAMENTAL LA DE PAGAR UN SALARIO. PODEMOS MENCIONAR QUE LAS OBLIGACIONES DE DAR SON -- AQUELLAS EN LAS QUE EL PATRÓN DEBE PROPORCIONAR ALGO PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO.

EXISTEN OTRAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 132 DE NUESTRA LEY DE TRABAJO LAS CUALES Y SIGUIENDO NUEVAMENTE A DE BUEN, SON AQUELLAS EN LAS QUE EL PATRÓN PROPORCIONA TODO LO NECESARIO PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, COMO PUEDEN SER : LOS INSTRUMENTOS, LOCALES PARA LA GUARDA DE LOS MISMOS Y DE LAS PERTENENCIAS DE LOS TRABAJADORES, PROPORCIONAR ESTABLECIMIENTOS CÓMODO E HIGIÉNICOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS, PROPORCIONAR SILLAS SUFICIENTES DENTRO DEL MISMO PARA EL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES, EN FIN TODO AQUELLO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY, Y QUE A CONTINUACIÓN SEÑALAREMOS :

"II.- PAGAR A LOS TRABAJADORES LOS SALARIOS E INDEMNIZACIONES DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

III.- PROPORCIONAR OPORTUNAMENTE A LOS TRABAJADORES LOS ÚTILES INSTRUMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS, DE BUENA CALIDAD Y EN BUEN ESTADO PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO Y REPARARLOS TAN LUEGO DEJEN DE SER SUFICIENTES.

IV.- PROPORCIONAR LOCAL SEGURO PARA LA GUARDA DE LOS INSTRUMENTOS Y ÚTILES DE TRABAJO PERTENECIENTES AL TRABAJADOR.

V.- PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES EL NÚMERO SUFICIENTE DE SILLAS O ASIENTOS EN LAS CASAS COMERCIALES, OFICINAS, HOTELES, RESTAURANTES Y OTROS CENTROS DE TRABAJO ANÁLOGOS Y EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES CUANDO LO PERMITA LA --

NATURALEZA DEL TRABAJO.

XIV.- PROPORCIONAR LO NECESARIO PARA EL SOSTENIMIENTO EN FORMA DECOROSA DE - LOS ESTUDIOS TÉCNICOS, INDUSTRIALES O PRÁCTICOS EN CENTROS NACIONALES O EXTRANJEROS, DE UNO DE SUS TRABAJADORES O DE UNO DE LOS HIJOS DE ÉSTOS, SI TIENE MÁS DE CIENTO Y MENOS DE MIL TRABAJADORES; SI SON MÁS DEBERÁ OTORGAR TRES BECAS.

XIX.- PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES LOS MEDICAMENTOS PROFILÁCTICOS QUE DETERMINE LA AUTORIDAD SANITARIA EN LOS LUGARES DONDE EXISTAN ENFERMEDADES TROPICALES O ENDEMICAS O CUANDO EXISTAN ENFERMEDADES CONTAGIOSAS, PELIGROS DE EPIDEMIAS ETC.

XX.- RESERVAR UN ESPACIO DE TERRENO NO MENOR DE CINCO MIL METROS CUADRADOS -- PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MERCADOS PÚBLICOS, CUANDO LA POBLACIÓN FIJA NO EXEDA DE DOSCIENTOS HABITANTES.

XXI.- PROPORCIONAR A LOS SINDICATOS EN LOS CENTROS RURALES UN LOCAL PARA QUE INSTALEN SUS OFICINAS..."

POR OTRO LADO TAMBIEN EXISTEN OBLIGACIONES DE HACER, QUE SON -- AQUELLAS QUE COMO SU PROPIO NOMBRE LO INDICA TIENE QUE HACER EL PATRÓN TAL Y COMO LO ESTABLECE LA LEY EN SUS FRACCIONES SIGUIENTES :

VII.- EXPEDIR AL TRABAJADOR CADA QUINCE DÍAS, UNA CONSTANCIA ESCRITA DEL NÚMERO DE DIAS TRABAJADOS Y DEL SALARIO PERCIBIDO.

VIII.- EXPEDIR AL TRABAJADOR QUE LO SOLICITE CONSTANCIA ESCRITA RELATIVA A SUS SERVICIOS.

IX.- PONER EN CONOCIMIENTO DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO Y DE LOS TRABAJADORES DE LA CATEGORÍA INMEDIATA INFERIOR, LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.

XVII.- FIJAR VISIBILMENTE LAS DISPOSICIONES CONDUCENTES DE LOS REGLAMENTOS E-INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD.

XXII.- HACER LAS DEDUCCIONES QUE SOLICITEN LOS SINDICATOS DE LAS CUOTAS ORDINARIAS.

XXIII.- HACER LAS DEDUCCIONES DE LAS CUOTAS PARA LA CONSTITUCIÓN Y FOMENTO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y CAJAS DE AHORRO."

RESPECTO A LAS OBLIGACIONES DE NO HACER IMPLICAN UNA ABSTENCIÓN O MEJOR DICHO UNA PROHIBICIÓN AL PATRÓN POR LO QUE AL IGUAL QUE DE BUEN PREFERIMOS TRATARLAS COMO PROHIBICIONES O COMO EL SEÑALA "ABSTENCIONES". SE ENCUENTRAN REGULADAS POR EL ARTÍCULO 133 DE NUESTRA LEY DE TRABAJO.

CABE SEÑALAR QUE EN LA ENUMERACIÓN QUE HACE EL ARTÍCULO ANTERIOR, ES PEQUEÑA PERO A NUESTRO CRITERIO ALGUNOS DE ELLOS SON COMO ESTABLECE TRUENA URBINA "LETRA MUERTA", PUES ALGUNOS DE ELLOS NO SON RESPETADOS COMO ES EL CASO DE LA FRACCIÓN IX, EN LA QUE SE PROHIBE AL PATRÓN EMPLEAR EL SISTEMA DE "PONER EN EL INDICE", YA QUE INMEDIATAMENTE QUE ES SEPARADO DE LA FUENTE DE TRABAJO SE LE BOLETA PARA QUE NO SE LE DE OCUPACIÓN O INCLUSO LA FRACCIÓN I QUE ESTABLECE LA PROHIBICIÓN DE NEGARSE A ACEPTAR A LOS TRABAJADORES POR RAZÓN DE EDAD O DE SU SEXO.", YA QUE EN LA ACTUALIDAD ES REQUISITO INDISPENSABLE PARA EL OTORGAMIENTO DEL EMPLEO LA EDAD, OLVIDÁNDOSE DE LA AMPLIA EXPERIENCIA QUE TIENE POR EJEMPLO UN TRABAJADOR DE CINCUENTA AÑOS.

EL ARTÍCULO 133 DE NUESTRA LEY ESTABLECE :

- I.- NEGARSE A ACEPTAR TRABAJADORES POR RAZÓN DE EDAD O SEXO;
- II.- ÉXIGIR QUE LOS TRABAJADORES COMPREN SUS ARTÍCULOS DE CONSUMO EN TIENDA Y LUGAR DETERMINADO,
- III.- ÉXIGIR O ACEPTAR DINERO DE LOS TRABAJADORES COMO GRATIFICACIÓN PORQUE SE LES ADMITA EN EL TRABAJO;
- IV.- OBLIGAR A LOS TRABAJADORES POR COACCIÓN O POR CUALQUIER OTRO MEDIO A AFILIARSE O RETIRARSE DEL SINDICATO O AGRUPACIÓN A QUE PERTENEZCAN O A QUE VOTEN

POR DETERMINADA CANDIDATURA.

V.- INTERVENIR EN CUALQUIER FORMA EN EL REGIMEN DEL SINDICATO.

VI.- HACER O AUTORIZAR COLECTAS O SUSCRIPCIONES EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y LUGARES DE TRABAJO.

VII.- EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE RESTRINJA A LOS TRABAJADORES LOS DERECHOS QUE LES OTORGUEN LAS LEYES.

VIII.- HACER PROPAGANDA POLÍTICA O RELIGIOSA DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO.

IX.- EMPLEAR EL SISTEMA DE PONER EN EL INDICE A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPARAN O SEAN SEPARADOS DE SU TRABAJO PARA QUE NO SE LES VUELVA A DAR OCUPACIÓN.

X.- PORTAR ARMAS EN EL INTERIOR DE LOS ESTABLECIMIENTOS, EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE UN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE.

POR SU PARTE DE BUEN Y DÁVALOS ESTABLECEN COMO PROHIBICIÓN SEÑALADA -- ERRONEAMENTE EN EL ARTÍCULO 132, LA ESTABLECIDA DENTRO DE LA FRACCIÓN VI "GUARDAR A LOS TRABAJADORES LA DEBIDA CONSIDERACIÓN AL STENIENDOSE DEL MALTRATO DE PALABRA O DE OBRA."

ESTAMOS DE ACUERDO CON LOS AUTORES CITADOS, YA QUE POR UNA PARTE DEBIÓ ESTABLECERSE DENTRO DE LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 133; Y POR OTRA RESULTA QUE ÉSTA OBLIGACIÓN A NUESTRO CRITERIO DEBE SER RECÍPROCA YA QUE MUCHAS VECES ES EL TRABAJADOR QUIEN FALTA A ELLA.

LAS LLAMADAS OBLIGACIONES DE TOLERAR SEÑALADAS POR DE BUEN Y DÁVALOS A QUIENES SEGUIMOS EN ESTE APARTADO; SON AQUELLAS QUE SE REFIEREN AL RESPETO MUTUO Y VAN LIGADAS A LAS OBLIGACIONES DE NO HACER YA QUE COMO ESTABLECE DE BUEN "... PUEDE CONSIDERARSE COMO OBLIGACIÓN ESPECIAL SI SE ADVIERTE QUE LAS LLAMADAS PROHIBICIONES NO SUPONEN CONDUCTA DE UN TERCERO SINO DEL PROPIO OBLIGADO, MIENTRAS QUE LA TOLERANCIA ES ACEPTAR UNA CONDUCTA DE OTRO" (27). ESTAS OBLIGACIONES LAS CONSIGNA EL ARTÍCULO 132 EN SUS FRACCIONES SIGUIENTES:--

"IX.- PERMITIR A LOS TRABAJADORES QUE PARA EJERCER EL DERECHO DE VOTO EN LAS ELECCIONES POPULARES Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS DE JURADOS ELECTORALES Y CENSALES, CUMPLAN CON EL ARTÍCULO 5<sup>º</sup> DE LA CONSTITUCIÓN

X.- PERMITIR A LOS TRABAJADORES FALTAR A SU TRABAJO PARA DESEMPEÑAR UNA COMISIÓN ACCIDENTAL O PERMANENTE DE SU SINDICATO, SIEMPRE QUE AVISEN CON LA OPORTUNIDAD DEBIDA Y QUE EL NÚMERO DE TRABAJADORES COMISIONADOS NO SEA TAL QUE PERJUDIQUE LA BUENA MARCHA DEL ESTABLECIMIENTO.

XXIV.- PERMITIR LA INSPECCIÓN Y VIGILANCIA QUE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO PRACTIQUEN EN SU ESTABLECIMIENTO PARA CERCIORARSE DEL CUMPLIMIENTO DE LAS - NORMAS DE TRABAJO Y DARLES LOS INFORMES QUE PARA ESE EFECTO SEAN INDISPENSABLES CUANDO LO SOLICITEN."

POR ÚLTIMO Y PARA TERMINAR CON LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN AGREGAREMOS A LAS ANTERIORES LAS OBLIGACIONES COMPLEJAS QUE SON AQUELLAS QUE REUNENE LAS OBLIGACIONES DE DAR Y DE HACER, SI COMO LAS DE NO HACER; SE ESTABLECEN EN EL ARTÍCULO 132 DE NUESTRA LEY, EN SUS SIGUIENTES FRACCIONES:

"XIII.- COLABORAR CON LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y DE EDUCACIÓN DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES Y REGLAMENTOS A FIN DE LOGRAR LA ALFABETIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

XV.- ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES ASI COMO CAPACITARLOS.

XVI.- INSTALAR LAS FÁBRICAS TALLERES Y DEMÁS LUGARES EN QUE DEBAN REALIZAR LOS TRABAJOS DEACURDO CON LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

XVII.- OBSERVAR LAS MEDIDAS ADECUADAS Y LAS QUE FIJAN LAS LEYES EN EL USO --  
(27).- NESTOR DE BUEN LOZANO, OP. CIT, PÁG. 352.

DE MAQUINARIA, INSTRUMENTOS O MATERIAL DE TRABAJO, Y DISPONER EN TODO TIEMPO DE LOS MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURACIÓN INDISPENSABLE A JUICIO DE LAS AUTORIDADES QUE CORRESPONDAN.

XXV.- CONTRIBUIR AL FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEL DEPORTE ENTRE SUS TRABAJADORES Y PROPORCIONAR LOS EQUIPOS Y ÚTILES INDISPENSABLES.

XXVI.- HACER LAS DEDUCCIONES PREVISTAS EN LAS FRACCIONES IV DEL ARTÍCULO 97 Y VII DEL ARTÍCULO 110 DE LA LEY DEL TRABAJO Y ENTREGAR LOS DESCUENTOS A LA INSTITUCIÓN BANCARIA ACREEDORA O EN SU CASO, AL FONDO DE FOMENTO Y GARANTÍA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.

XXVII.- PROPORCIONAR A LAS MUJERES EMBARAZADAS LA PROTECCIÓN QUE ESTABLEZCAN LOS REGLAMENTOS."

PODEMOS CONCLUIR ENTONCES QUE EXISTEN CINCO CLASES DE OBLIGACIONES A CARGO DEL PATRÓN, ESTABLECIDAS EN LA LEY VIGENTE Y SON LAS SIGUIENTES: DE DAR, QUE SON AQUELLAS EN LAS QUE EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A PROPORCIONAR TODO LO NECESARIO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE SU ESTABLECIMIENTO ENTRE LAS QUE SOBRESALE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR UN SALARIO.

DE HACER, QUE SON AQUELLAS EN LAS QUE SE OBLIGA AL PATRÓN A HACER ALGUNA ACCIÓN COMO SU PROPIO NOMBRE LO INDICA, COMO POR EJEMPLO: EL OTORGAR A SUS TRABAJADORES UNA CONSTANCIA EN LA QUE SE INDIQUE EL NÚMERO DE DÍAS TRABAJADOS Y EL SALARIO QUE PERSIVEN.

DE NO HACER, TAMBIÉN LLAMADAS PROHIBICIONES EN LAS QUE SE OBLIGA AL PATRÓN A DEJAR DE HACER ALGO: COMO EL CASO DE "NO PONER EN EL INDICE AL TRABAJADOR."

CAERÁ AGREGAR QUE DICHAS PROHIBICIONES NO SON RESPETADAS Y QUE SERÍA CONVENIENTE LAS INSPECCIONES A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN XXIV DEL ARTÍCULO 132 PARA QUE SE OBLIGUE DIRECTAMENTE A LOS PATRONES A ACATAR LAS REGLAS ---

Y MEDIDAS QUE SEÑALEN LAS LEYES; PUESTO QUE TAMBIEN SE VIOLA LA DISPOSICIÓN QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 133 YA QUE MUCHOS DE LOS TRABAJADORES NO CONOCEN SUS DERECHOS.

DE TOLERAR, SON AQUELLAS QUE PROHIBEN ALGO AL PATRÓN Y QUE SE UNEN MUY ESTRECHAMENTE CON LAS ANTERIORES ACEPTANDO LA CONDUCTA DE UN TERCERO.

COMPLEJAS, SON AQUELLAS QUE ENRELAZAN LAS OBLIGACIONES DE DAR HACER Y NO HACER.

DE LA CUEVA AL TRATAR EL TEMA DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES SEÑALA QUE, SON "IMPUESTAS POR EL ESTATUTO LABORAL" Y COINCIDE CON LOS DEMÁS AUTORES EN SEÑALAR A LA PRINCIPAL DE TODAS COMO LO ES LA DE PAGAR UN SALARIO ANOTANDO MÁS ADELANTE QUE EXISTEN ADEMÁS "LA DE PROPORCIONAR EL TRABAJO, LA DE RECIBIR EL PRODUCTO DEL TRABAJO, LA DE COADYUVAR A LA GUARDA EN LOS INSTRUMENTOS Y ÚTILES DE TRABAJO."

LA PRIMERA DE ELLAS SE REFIERE AL CASO DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY VIGENTE QUE ESTABLECE LA PROHIBICIÓN PARA EL PATRÓN DE "NEGARSE A ACEPTAR TRABAJADORES EN RAZÓN DE EDAD O DE SEXO", LA SEGUNDA AL TRABAJO POR UNIDAD DE OBRA, EN LA QUE EL PATRÓN TIENE DERECHO A RECIBIR EL PRODUCTO DEL TRABAJO, LA TERCERA Y LA CUARTA YA LAS EXPLICAMOS LINEAS ATRÁS.

TODO LO ANTERIOR SE AJUSTA A LO ESTABLECIDO POR NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA EN SU ARTÍCULO 123, PRINCIPALMENTE EN LAS FRACCIONES : V, XIII, XIV Y XV DEL APARTADO "A" Y V, XI CON SUS SEIS INCISOS Y XIV DEL APARTADO "B",

PASEMOS AHORA A ANALIZAR EN ESTE APARTADO LAS OBLIGACIONES DEL OTRO SUJETO DE LA RELACIÓN LABORAL, EL CUAL RECIBE EL NOMBRE DE TRABAJADOR,

EL AUTOR GUERRERO SEÑALA ENTRE OTRAS LAS SIGUIENTES : --

"OBEDIENCIA, LEALTAD, BUENAS COSTUMBRES PRESTAR AUXILIO, EVITAR PERJUICIOS, AVISOS DE FALTA DE TRABAJO." (28)

LA OBLIGACIÓN DE OBEDIENCIA RESULTA IMPORTANTE SI TOMAMOS EN CUENTA QUE EL TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A PRESTAR SUS SERVICIOS BAJO LA DIRECCIÓN DEL PATRÓN O SU REPRESENTANTE, PUES RESULTA SER "UN SERVICIO PERSONAL -- SUBORDINADO"; EN CUANTO A LA LEALTAD SE TRATA MAS BIEN DE OBTENER UN BENEFICIO PARA LAS EMPRESAS.

EN CUANTO A LAS OTRAS OBLIGACIONES MENCIONADAS POR EL AUTOR, SE TRATA DE UNA CONTRAPRESTACIÓN A LAS OBLIGACIONES PATRONALES, ES DECIR, "LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR, SON LOS DEBERES DEL EMPLEADO". LA PRINCIPAL QUE ES LA DE PRESTAR PERSONALMENTE EL SERVICIO, LAS SECUNDARIAS SERÍAN RESPETO Y OBEDIENCIA, DEBER DE DILIGENCIA, DE ASIDUIDAD, DE NO HACER CONCURRENCIA A LA EMPRESA, DE GUARDAR SECRETOS DE LA EMPRESA ETC." (29)

EN FIN CADA UNO DE LOS AUTORES MENCIONADOS SEÑALA COMO OBLIGACIÓN PRINCIPAL A CARGO DEL TRABAJADOR, LA DE PRESTAR EL SERVICIO PERSONALMENTE.

AHORRA BIEN, RESULTA QUE DE ESA OBLIGACIÓN ALA QUE TAMBIEN NOSOTROS CONSIDERAMOS COMO PRINCIPAL, DERIVAN OTRAS MUCHAS LAS CUALES ESTABLECEN DERECHOS POR PARTE DEL PATRÓN QUIEN PUEDE EXIGIRLOS, PUES COMO MENCIONAMOS EN EL SEGUNDO APARTADO DE ÉSTA INVESTIGACIÓN, LOS DERECHOS DEL PATRÓN SON LAS -- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y VICEVERSA.

POR SU PARTE GONZÁLEZ CHARRY SEÑALA COMO OBLIGACIONES POR --  
(28). - EUQUERIO GUERRERO, OP, CIT, PÁG. 210

(29). - VICTOR RUSSOMANO M Y MIGUEL CISNEROS B, OP, CIT, PÁG. 166.

PARTE DEL TRABAJADOR LAS SIGUIENTES: "...REALIZAR PERSONALMENTE LA LABOR EN LOS TERMINOS ESTIPULADOS, NO COMUNICAR LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA A TERCEROS CONSERVAR EN BUEN ESTADO SALVO EL DESGASTE NATURAL DE LOS INSTRUMENTOS Y OBSERVAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS,..."(30). COINCIDE TAMBIEN EN SEÑALAR A LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR PERSONALMENTE EL SERVICIO, LAS ÚLTIMAS PODRÍAMOS CATALOGARLAS COMO ACCESORIAS, ES DECIR, COMO AQUELLAS QUE SURJEN DE LA PRINCIPAL.

NÉSTOR DE BUEN SEÑALA EN SU OBRA QUE EXISTEN TAMBIEN PARA EL TRABAJADOR LAS OBLIGACIONES DE DAR, HACER, NO HACER Y TOLERAR AUNQUE ESTABLECE "LAS OBLIGACIONES DE DAR A SU CARGO SON MÍNIMAS, ...EFECTIVAMENTE SOLO ENCONTRAMOS UNA OBLIGACIÓN DE DAR, RESTITUIR AL PATRÓN LOS INSTRUMENTOS Y LOS MATERIALES NO USADOS."(31)

RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES DE HACER NO EXISTE MAYOR PROBLEMA PUES, EXISTE MAYOR NÚMERO DE OBLIGACIONES DE HACER QUE DE NO HACER A LAS QUE DENOMINA DE BUEN COMO PROHIBICIONES, IGUAL QUE LO HIZO CON LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN, YA QUE DICE "EL LEGISLADOR UTILIZA LA FORMA NEGATIVA EN VEZ DE LA POSITIVA, PARA EXPRESAR UNA OBLIGACIÓN A CARGO DE LOS TRABAJADORES. EJEMPLO DE LO ANTERIOR SERÍA - SE PROHIBE FALTAR AL TRABAJO SIN CAUSA JUSTIFICADA, -

POR LO QUE SE REFIERE A LA CLASIFICACIÓN QUE HACE DE BUEN, ESTAMOS DE ACUERDO CON ÉL POR RESULTAR MÁS COMPRENSIBLE EL ESTUDIO DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN COMO DEL TRABAJADOR, POR OTRO LADO Y AL REFERIRSE A LAS OBLIGACIONES DE HACER, DÁVALOS SEÑALA QUE IMPLICAN UNA CONDUCTA ACTIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR, POR ELLO HACEMOS NUESTRO TAL CRITERIO.

(30). - GUILLERMO GONZÁLEZ CHARRY, OP. CIT, PÁG. 429

(31). - DERECHO DEL TRABAJO, OP. CIT, TOMO II, PÁG. 357

VEAMOS ENSEGUIDA CUALES SON LAS OBLIGACIONES DE DAR QUE ESTABLECE LA LEY DEL TRABAJO. EL ARTICULO 134 EN SU FRACCIÓN VI ESTABLECE LA ÚNICA OBLIGACIÓN DE DAR POR PARTE DEL TRABAJADOR, LA DE RESTITUIR AL PATRÓN LOS MATERIALES NO USADOS: QUE VA INTIMAMENTE LIGADA A LA OBLIGACIÓN DE HACER REFERENTE A CONSERVAR LOS INSTRUMENTOS Y ÚTILES DE TRABAJO EN BUEN ESTADO.

LAS OBLIGACIONES DE HACER SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 134 EN LAS SIGUIENTES FRACCIONES:

"IV.- EJECUTAR EL TRABAJO CON LA INTENSIDAD, CUIDADO Y ESFUERZO APROPIADO Y EN LA FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENIENTES.

V.- DAR AVISO INMEDIATO AL PATRÓN, SALVO CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, DE LAS CAUSAS JUSTIFICADAS QUE LE IMPIDAN CONCURRIR A SU TRABAJO.

VIII.- PRESTAR AUXILIOS EN CUALQUIER TIEMPO QUE SE NECESITEN CUANDO POR SÍMISMO O RIESGO INMINENTE, PELIGREN LAS PERSONAS O LOS INTERESES DEL PATRÓN O DE SUS COMPAÑEROS.

IX.- INTEGRAR LOS ORGANISMOS QUE ESTABLECE LA LEY.

XI.- COMUNICAR AL PATRÓN (AÑADIRIAMOS POR CUALQUIER MEDIO) LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS TAN PRONTO COMO TENGAN CONOCIMIENTO DE LAS MISMAS.

XII.- COMUNICAR AL PATRÓN LAS DEFICIENCIAS QUE ADVIERTAN, A FIN DE EVITAR DAÑOS Y PERJUICIOS A LOS INTERESES Y VIDAS DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O DE LOS PATRONES."

POR OTRO LADO LAS OBLIGACIONES DE NO HACER, TAMBIEN LLAMADAS -- PROHIBICIONES SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 135 AUNQUE ENCONTRAMOS UNA OBLIGACIÓN DE NO HACER MUY IMPORTANTE DENTRO DEL ARTICULO 134 EN SU FRACCIÓN XIII, QUE SEÑALA LO SIGUIENTE: "GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TÉCNICOS COMERCIALES Y DE FABRICACIÓN DE LOS PRODUCTOS A CUYA ELABORACIÓN CONCURRAN DIRECTAMENTE O INDIRECTAMENTE O DE LOS CUALES TENGAN CONOCIMIENTO --

POR RAZÓN DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN, ASI COMO DE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS RESERVADOS, CUYA DIVULGACIÓN PUEDA CAUSAR PERJUICIO A LA EMPRESA.

PODEMOS OBSERVAR DENTRO DE ÉSTA PROHIBICIÓN CLARAMENTE EL LLAMADO SECRETO INDUSTRIAL, PROTEGIDO POR LA LEY DE INVENCIONES Y MARCAS,

VEAMOS A CONTINUACIÓN CUALES SON ESAS PROHIBICIONES:

- I.- EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE PUEDA PONER EN PELIGRO SU PROPIA SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O DE TERCERAS PERSONAS, ASI COMO LA DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN QUE DESEMPEÑA EL TRABAJO;
- II.- SUSTRAR DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO ÚTILES DE TRABAJO O MATERIA PRIMERA ELABORADA;
- III.- FALTAR AL TRABAJO SIN FALTA JUSTIFICADA O SIN PERMISO DEL PATRÓN;
- IV.- PRESENTARSE EN EL TRABAJO EN ESTADO DE EBRIEDAD;
- V.- PRESENTARSE AL TRABAJO BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA EMERGANTE, SALVO QUE EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA;
- VI.- PORTAR ARMAS DE CUALQUIER CLASE DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO SALVO QUE LA NATURALEZA DE ÉSTA LO EXIJA;
- VII.- SUSPENDER LAS LABORES SIN AUTORIZACIÓN DEL PATRÓN ;
- VIII.- HACER COLECTAS EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO;
- IX.- USAR LOS ÚTILES O HERRAMIENTAS SUMINISTRADAS POR EL PATRÓN PARA OBJETO DISTINTO DE AQUÉL A QUE ESTAN DESTINADOS.
- X.- HACER CUALQUIER CLASE DE PROPAGANDA EN LAS HORAS DE TRABAJO DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO\*

ES DE HACER NOTAR QUE ALGUNAS DE ELLAS SON IDÉNTICAS A LAS PROHIBICIONES QUE SE ESTABLECIERÓN PARA EL PATRÓN POR LO QUE DEBERÍA ESTABLECERSE UN ARTÍCULO ESPECIAL PARA LAS PROHIBICIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

POR LO QUE HACE A LAS OBLIGACIONES DE TOLERAR, PODEMOS MENCIONAR LO QUE ESTABLECE DE BUEN, "ESTAS NO SE DAN A SIMPLE VISTA SIMPLEMENTE SE MEZCLAN CON LAS OBLIGACIONES COMPLEJAS, QUE SON LAS QUE CONVINAN LAS OBLIGACIONES DE DAR, HACER O NO HACER, ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 134 EN LAS SIGUIENTES FRACCIONES :

- I.- CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DE LAS NORMAS DE TRABAJO QUE LES SEAN APLICABLES
- II.- OBSERVAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS E HIGIENICAS QUE ACUERDEN LAS AUTORIDADES COMPETENTES Y LAS QUE INDIQUEN LOS PATRONES PARA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES;
- III.- DESEMPEÑAR EL SERVICIO BAJO LA DIRECCIÓN DEL PATRÓN O DE SU REPRESENTANTE A CUYA AUTORIDAD ESTARÁN SUJETOS EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO;
- VII.- OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DURANTE EL SERVICIO;
- X.- SOMETERSE A LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVISTOS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO Y DEMÁS NORMAS VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, PARA COMPROBAR QUE NO PADECE INCAPACIDAD O ENFERMEDAD DE TRABAJO, CONTAGIOSA O INCURRIBLE."

PODEMOS CONCLUIR ENTONCES QUE LOS MISMOS ARGUMENTOS QUE ESTABLECIMOS PARA LAS OBLIGACIONES PATRONALES, SON APLICABLES TAMBIÉN A LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y POR LO CONSIGUIENTE SON LAS MISMAS :DE DAR, DE HACER, DE NO HACER, LAS CUALES SON LAS PRINCIPALES Y DE LAS QUE SE DERIVAN LAS DE TOLERAR Y LAS COMPLEJAS; AUNQUE PODEMOS DECIR QUE LA LEY NO ESTABLECE TODAS LAS OBLIGACIONES POSIBLES, TAMBIÉN SABEMOS QUE NUESTRA LEGISLACIÓN MENCIONA ALGUNAS DE ELLAS, NO SIENDO ÉSTAS LIMITATIVAS,

ASIMISMO PODEMOS ESTABLECER QUE ALGUNAS DE ELLAS NO SE CUMPLEN, POR LO QUE DEBERÍA DE REALIZARSE MES A MES LA INSPECCIÓN SEÑALADA EN LA FRACCIÓN XXIV DEL ARTÍCULO 132 A EFECTO DE DAR MAYOR RIGOR A LA LEY.

## CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL SALARIO

PARALELAMENTE A LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO, EVOLUCIONA TAMBIEN EL SALARIO, QUE COMO YA QUEDO ESTABLECIDO EN EL CAPITULO ANTERIOR, TOMA PARTE ESENCIAL PARA LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

PASEMOS ENTONCES A HACER UNA BREVE SÍNTESIS SOBRE ESA EVOLUCION QUE HA TENIDO EL SALARIO A LO LARGO DE LA HISTORIA HASTA SER ELEVADO DENTRO DE NUESTRA CONSTITUCIÓN COMO UN DERECHO MÍNIMO A LOS TRABAJADORES, EL CUAL DEBE SATISFACER LAS NECESIDADES BÁSICAS QUE UN TRABAJADOR Y SU FAMILIA PUEDAN TENER.

"LAS LEYES DE ESHUNA DEL AÑO 972 A.C. Y EL CÓDIGO DE HAMURABI DE 1750 A.C. FIJABAN CANTIDADES (EN ESPECIE) PARA EL PAGO DEL TRABAJO, A TRABAJADORES LIBRES, LABRADORES, PASTORES Y ESCLAVOS. "LOS HONORARIOS DE LOS MÉDICOS ERAN TAMBIEN DIFERENCIADOS RESPECTO A SU CALIDAD DE HOMBRE LIBRE O ESCLAVO.

ROMA POR SU PARTE TUVO CARACTERÍSTICAS MUY ESPECIALES. LOS NOBLES SE DEDICABAN A LA GUERRA, LA POLÍTICA Y SOBRE TODO A LA DIRECCIÓN DEL ESTADO; LOS PLEBEYOS SE DEDICABAN AL TRABAJO Y LOS ESCLAVOS SE DEDICABAN A TODAS AQUELLAS TAREAS QUE NO REALIZABAN NI LOS PLEBEYOS NI LOS NOBLES.

SI EL HOMBRE ERA LIBRE TRABAJABA POR SU PROPIO DERECHO. SE DESARROLLABA UN CONTRATO LLAMADO "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS". (32)

(32).- ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT, PÁG. 51.

LA LOCATIO EQUIVALDRÍA A UN ARRENDAMIENTO O ALQUILER: CONDUCTIO A CONDUCTOR Y OPERARIIS A OBRA, ES LO QUE EN NUESTRO DERECHO LLAMARÍAMOS CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO.

EXISTÍA TAMBIÉN "LA LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM" OPERARUM ES SERVICIO, EN LA QUE UN HOMBRE LIBRE TAMBIÉN SE ALQUILA PARA UN SERVICIO Y QUE PUDIERA SER UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

LO TRASCENDENTE DE ESTOS CONTRATOS ES QUE EN AMBOS SE PERSIGUE COMO FINALIDAD UN SALARIO, EN EL PRIMERO EL PAGO SE OTORGA UNA VEZ REALIZADA LA OBRA EN EL SEGUNDO EL PAGO SE REALIZA DURANTE TODA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

EN GRECIA LA CONCEPCIÓN QUE SE TENÍA DEL TRABAJO ERA DISTINTA, PENSABAN QUE ERA REALIZADO ÚNICAMENTE POR ESCLAVOS PUES, NO SE QUERÍA APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.

EN AMBOS PAISES EXISTÍAN TRABAJADORES QUE FORMABAN AGRUPACIONES QUE RECIBÍAN EL NOMBRE DE "COLEGIOS" ESPECIES DE SOCIEDADES MUTUALISTAS QUE ERAN UNIONES DE TRABAJADORES QUE SE DEDICABAN A LA MISMA ACTIVIDAD PERO EN UNA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL.

EN LAS ORGANIZACIONES SAJONAS EXISTIERÓN ALGUNAS AGRUPACIONES DE TRABAJADORES PARECIDAS A LAS ANTERIORES PERO CON DISTINTA DENOMINACIÓN, YA QUE ERAN CONOCIDAS COMO "GILDAS".

LOS SISTEMAS DE TRABAJO DURANTE LOS SIGLOS X AL XVII, SE DEDICABAN A LA AGRICULTURA Y LA GANADERÍA QUE EXISTÍAN EN LAS PARTES EXTERNAS DE LAS CIUDADES BASANDO SU ECONOMÍA EN LA SUBSISTENCIA, DENTRO DE LAS CIUDADES SE DESARROLLABA UN TRABAJO DISTINTO, "LOS TALLERES FAMILIARES", ERAN PEQUEÑAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN DONDE SE CREABAN Y HACÍAN LOS ARTÍCULOS NECESARIOS PARA EL SER HUMANO COMO PODRÍAN SER CALZADO, CASIMIRES, ETC.

FUNCIONABAN TAMBIÉN LOS TALLERES FAMILIARES COMO PEQUEÑAS ESCUELAS PARA LAS PERSONAS QUE QUERÍAN APRENDER DICHS OFICIOS.

EL TALLER TENÍA UN PROPIETARIO QUIEN FUNGÍA COMO JEFE Y QUE RECIBIA EL NOMBRE DE "MAESTRO", LE SEGUÍA EL "APRENDIZ" QUE ERA EL INDIVIDUO DE CORTA EDAD QUE ESTABA SUPEDITADO AL MAESTRO EN TODO. MUCHAS VECES ALGUNOS PADRES ENCARGABAN LA EDUCACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE UN OFICIO A UN MAESTRO DE SUS HIJOS. DESPUÉS DE SER APRENDIZ PASABA A SER OFICIAL QUE ERA EL QUE LOGRABA ADQUIRIR MÁS CONOCIMIENTOS DESARROLLANDO LO ADQUIRIDO Y UNA VEZ LOGRADA LA -- PERFECCIÓN TENÍA QUE PASAR UN EXAMEN PARA LOGRAR SER MAESTRO.

ES IMPORTANTE ADVERTIR QUE DURANTE ESAS ETAPAS EL APRENDIZAJE Y LA ATENCIÓN MÉDICA ASÍ COMO LA SUBSISTENCIA DEL APRENDIZ, ERA RESPONSABILIDAD DEL MAESTRO YA QUE MUCHAS VECES ENTRE LOS PADRES DEL APRENDIZ Y ÉSTE EXISTÍA UN CONTRATO EN EL QUE SE SEÑALABA EL TIEMPO Y EL PAGO POR ESE SERVICIO.

EL TRABAJO SUBORDINADO HA EXISTIDO EN TODAS LAS ÉPOCAS PERO LA DISCIPLINA LABORAL EXISTÍA BAJO OTROS ORDENAMIENTOS COMO EN DERECHO PENAL, CIVIL EN USOS Y COSTUMBRES. AL INICIARSE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, FUERÓN DESAPARECIENDO ESOS PEQUEÑOS TALLERES POCO A POCO Y DEBIDO A ESA INDUSTRIALIZACIÓN Y A VARIAS LEYES QUE PROHIBÍAN LAS UNIONES DE LOS TRABAJADORES.

LA LEY DE TURGOT DICTABA EN 1765, LA PROHIBICIÓN DE ESAS UNIONES; EN 1789 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO DICTABA COMO DERECHO FUNDAMENTAL LA IGUALDAD.

EN 1791 SE DICTA LA LEY CHAPELIER QUE VOLVÍA A ESTABLECER LA PROHIBICIÓN PARA ORGANIZARSE A LOS CIUDADANOS.

EN LA ÉPOCA MODERNA EXISTEN NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. SURGE EL "LAISER-FAIRE Y EL LAISER PASSE" INICIANDOSE UN PROCESO DE DESARROLLO ---

INTERNO DENTRO DE LOS PAISES. LAS LEGISLACIONES EMPIEZAN A CAMBIAR, EL CÓDIGO DE NAPOLEÓN (CIVIL Y PENAL) ESTABLECEN EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ELEVAN A LA CATEGORÍA DE DELITO LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR HUELGA Y LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS.

EL SALARIO SE REGÍA POR LA LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA, EL PATRÓN ABUSABA DEL TRABAJADOR, TANTO EN EL ASPECTO DE LA REMUNERACIÓN COMO EN LO REFERENTE A LA HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.

POSTERIORMENTE SE CONCIENTIZA A LOS TRABAJADORES HACIENDOLES CREER QUE ERAN OPRIMIDOS CADA VEZ MÁS POR EL PATRÓN INCLUSO AUN CON LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO QUE ESTABLECÍA QUE TODOS ERAN IGUALES, IDEA QUE DIÓ ORIGEN AL MARXISMO QUE HACE SABER AL TRABAJADOR EN QUE TIPO DE CLASE SOCIAL SE ENCONTRABAN Y QUE LA SOLUCIÓN PARA CAMBIAR ESA SITUACIÓN ERA MEDIANTE UNA REVOLUCIÓN REPENTINA.

EN MÉXICO ENCONTRAMOS QUE EXISTIERÓN ORGANIZACIONES DE DIFERENTES OFICIOS ENTRE LOS INDÍGENAS QUE A LA LLEGADA DE LOS ESPAÑOLES FUERÓN DESAPARECIENDO POCO A POCO DEBIDO A LA DOMINACIÓN.

FUE ENTONCES CUANDO SURGEN LAS ENCOMIENDAS, INSTITUCIONES MUY IMPORTANTES QUE PROHIBÍAN LA ESCLAVITUD E IMPONÍAN LA ORGANIZACIÓN DEL INDÍGENA BAJO LA SUPERVISIÓN DE UN ESPAÑOL, QUIEN DEBÍA BRINDARLE PROTECCIÓN Y APOYO A CAMBIO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, OBLIGACIÓN QUE DEBÍA CUMPLIR TODO NIÑO MAYOR DE 12 AÑOS.

EN AMÉRICA EL REY ERA REPRESENTADO POR UN VIRREY, POR LA AUDIENCIA, LOS GOBERNADORES, ALCALDES MAYORES Y MENORES, LA REAL HACIENDA Y LOS CABILDOS; TODO ESTE APARATO BUROCRÁTICO ERA IMPOSIBLE MANEJARLO DESDE ESPAÑA ASÍ QUE EL ENCOMENDERO PODÍA ABUSAR DEL INDÍGENA.

ES EN LAS LEYES DE INDIAS DONDE ENCONTRAMOS REGLAMENTADO LO -

REFERENTE A LA ENCOMIENDA Y CUESTIONES SOBRE EL TRABAJO COMO EL RELATIVO A LA PRECEPCIÓN EFECTIVA DEL SALARIO, JORNADA DE TRABAJO QUE ERA AGOTADORA YA QUE ERA DESDE LA SALIDA DEL SOL HASTA EL ANOCHECER.

DURANTE LA INDEPENDENCIA DON JOSÉ MARIA MORELOS Y PAVÓN ESTABLECE LAS BASES DE LA JUSTICIA SOCIAL DE LA SIGUIENTE MANERA: " QUE COMO LA BUENA LEY DEBE SER 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 AUMENTE EL JORNAL DEL POBRE, QUE MEJORE SUS COSTUMBRES, ALEJE SU IGNORANCIA, LA RAPIÑA Y EL HURTO." (33)

EN 1824 SURGE NUESTRA PRIMERA CONSTITUCIÓN LIBERAL LA CUAL - NO CONSIGNA NADA EN MATERIA DE TRABAJO, HASTA EN 1857 EN NUESTRA CONSTITUCIÓN FEDERAL ES EN DONDE ENCONTRAMOS ALGO SOBRE EL TRABAJO, COMO LA GARANTÍA DE PODER DEDICARNOS AL TRABAJO QUE MAS NOS ACOMODE.

AL ESTABLECERSE MAXIMILIANO DE HABSBURGO COMO EMPERADOR SE VOLTIÓ AL RÉGIMEN MONARQUICO QUE YA ANTES HABÍA SIDO IMPLANTADO POR ITURBIDE, ESTABLECIÓ EN SU "ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO" LA PROHIBICIÓN DE TRABAJOS GRATUTOS Y FORZOSOS.

ASIMISMO EL PROPIO MAXIMILIANO EXPIDIÓ UNA LEY EN LA QUE SE ESTABLECÍA EL PAGO DEL SALARIO EN EFECTIVO PERO AL IGUAL QUE LA LEY ANTERIOR NO TUVO ÉXITO.

DURANTE LA ÉPOCA DEL PORFIRISMO, NO EXISTIÓ LEGISLACIÓN REFERENTE AL DERECHO DEL TRABAJO, SIN EMBARGO, SE DIERÓN GRANDES MOVILIZACIONES QUE

(33).- JOSÉ DÁVALOS MORALES, DERECHO DEL TRABAJO I, EDITORIAL PORRÚA S.A. MÉXICO 1985, PÁG. 56.

SIRVIERÓN DE BASE PARA EL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO DE 1910, ESTAS FUERON LA HUELGA DE CANANÉA EN SONORA Y EL MOVIMIENTO DE RIO BLANCO EN VERACRUZ.

LOS TRABAJADORES DE CANANÉA TENTAN QUE TRABAJAR EN CONDICIONES INSALUBRES E INHUMANAS, POR ELLO SE AGRUPAN Y ENTREGAN UN PLIEGO DE PETICIONES AL PATRÓN SOLICITANDO PAGUE UN SALARIO IGUAL A TRABAJADORES NACIONALES Y EXTRANJEROS, MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO Y QUE EL SUELDO MÍNIMO DEL OBRERO FUESE DE CINCO PESOS POR OCHO HORAS DE TRABAJO, PERO NO SE CUMPLIERÓN SIEMPRE ADEMÁS SOMETIDOS POR PARTE DE FUERZAS EXTRANJERAS.

EN RIO BLANCO SE QUERÍA ORGANIZAR UN SINDICATO LA IDEA ERA CONSEGUIR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO PERO LOS PATRONES NO ACEPTARON ESAS PETICIONES; POR TAL RAZÓN LOS TRABAJADORES SOMETEN ESAS PETICIONES A CONSIDERACION DEL PRESIDENTE DIAZ OTORGANDOLES UN FALLO DESFAVORABLE POR LO QUE SE REALIZÓ UNA HUELGA QUE FUÉ POSTERIORMENTE REPRIMIDA.

ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, EXISTIERON VARIAS LEYES LOCALES QUE RESULTAN IMPORTANTES PORQUE ESTABLECEN DERECHOS LABORALES COMO EL RELATIVO AL SALARIO.

LA LEY DE 23 DE AGOSTO DE 1906, PROHIBIÓ LA REDUCCIÓN DE SALARIOS EN AGUASCALIENTES, POR SU PARTE LA LEY EXPEDIDA EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN EL 9 DE NOVIEMBRE DE 1906, ESTABLECIÓ EL PAGO DE SALARIOS PARA LOS ACCIDENTES DE TRABAJADORES; EL 2 DE SEPTIEMBRE DE 1914, MANUEL M. DIEGUEZ ESTABLECE EN TABASCO UNA LEY EN LA QUE SE CONSAGRA EL DESCANSO OBLIGATORIO DEL DOMINGO; EN SAN LUIS POTOSÍ EL DECRETO DE 15 DE SEPTIEMBRE DE 1914, FIJÓ LOS SALARIOS MÍNIMOS; EL 7 DE OCTUBRE DE 1914, EL GOBERNADOR DEL ESTADO DE JALISCO, MANUEL AGUIRRE BERLANGA, PUBLICÓ UN DECRETO EN EL QUE SE REGLAMENTABA LOS SALARIOS MÍNIMOS EN EL CAMPO Y LA CIUDAD ASÍ COMO SU PROTECCIÓN.

DE IGUAL MANERA, EL ESTADO DE VERACRUZ CON CANDIDO AGUILAR, --

SE CARACTERIZA POR SU TRASCENDENCIA SOCIAL, ESTABLECIENDO: JORNADA DE TRABAJO DESCANSO Y SALARIOS.

POR SU PARTE AGUSTÍN MILLÁN, EXPIDE UNA LEY EN LA QUE RECONOCE A LOS SINDICATOS EL 6 DE OCTUBRE DE 1915.

POR ÚLTIMO EN EL ESTADO DE YUCATÁN SE EXPIDE EL 14 DE MAYO DE 1915, LA LEY DEL GENERAL ALVARADO, CREANDO EL CONSEJO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

DURANTE EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERETARO DE 1917, SE TOMO LA DIFÍCIL TAREA DE CONSIGNAR EN NUESTRA CARTA MAGNA LOS PRECEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE TRABAJO; CASI TODOS LOS DIPUTADOS ESTABAN DE ACUERDO EN CONSAGRAR LOS DERECHOS OBREROS, FORMÁNDOSE UNA COMISIÓN ESPECIAL REDACTORA DEL ESTATUTO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO, DISTINGUIÉNDOSE EN SU PARTICIPACIÓN EL DIPUTADO MACÍAS Y ROUAIX; LAS REUNIONES ERAN PÚBLICAS TOMÁNDOSE EN CUENTA ÚNICAMENTE LOS APUNTES DE LAS RESOLUCIONES QUE NO HABÍAN PASADO A VOTACIÓN.

"FORMULADO EL PROYECTO INICIAL FUE PRESENTADO A LA CONSIDERACIÓN DE LOS DIPUTADOS QUE CONCURRIERON A LA PRIMERA JUNTA, CUYO NÚMERO FUE BASANTE GRANDE Y DESDE ESE MOMENTO DIÓ PRINCIPIO EL TRABAJO DE AMPLIARLO Y PULIRLO CON LAS OBSERVACIONES Y PROPOSICIONES QUE HACÍAN." (34).

TOMARON COMO BASE AQUELLOS DIPUTADOS LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 5º, YA QUE EN ÉL SE ESTABLECÍA UNA DE LAS GARANTÍAS DE CUALQUIER TRABAJADOR COMO LA ELECCIÓN DEL TRABAJO O PROFESIÓN QUE LE ACOMODE.

ES IMPORTANTE CONOCER LA FORMACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITU-

---

(34).- PASTOR ROUAIX, GÉNESIS DE LOS ARTÍCULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917, COMISIÓN NACIONAL EDITORIAL DEL C.E.N.; P.R.I. MÉXICO -- 1984, PP. 105 Y 109.

CIONAL YA QUE EN ÉL SE ESTABLECEN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR, UNO DE LOS CUALES MATERIA DEL PRESENTE TRABAJO,

EL DÍA 13 DE ENERO DE 1917, SE TERMINO EL PROYECTO DE REFORMAS AL ARTÍCULO 5º DE LA CONSTITUCIÓN DE 1857, Y UNAS BASES CONSTITUCIONALES PARA NORMAR LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO: EN LAS QUE SE ESTABLECÍA ENTRE OTRAS CUESTIONES QUE: " ...ES INCUESTIONABLE EL DERECHO DEL ESTADO A INTERVENIR COMO FUERZA REGULADORA EN EL FUNCIONAMIENTO DEL TRABAJO DEL HOMBRE, CUANDO ES OBJETO DE CONTRATO, ORA FIJANDO LA DURACIÓN QUE DEBE TENER COMO LÍMITE, ORA SEÑALANDO LA RETRIBUCIÓN MÁXIMA QUE HA DE CORRESPONDERLE, YA SEA POR UNIDAD DE TIEMPO O PARA QUE EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE LIBERTAD DE CONTRATAR NO SE EXCEDA CON PERJUICIO DE SU SALUD Y AGOTAMIENTO DE SUS ENERGÍAS ESTÍPULANDO UNA JORNADA SUPERIOR A LA DEBIDA." (35)

ES INDUDABLE LA PREOCUPACIÓN QUE EXISTÍA EN LOS DIPUTADOS DE ESA COMISIÓN REDACTORA DE DICHO PROYECTO, PORQUE EL ESTADO INTERVINIERA PARA REGULAR LA MATERIA DE TRABAJO Y SEÑALANDO CUAL DEBE SER EL SALARIO QUE SE DEBE PAGAR POR UN SERVICIO: EL CUAL DEBÍA SER JUSTO ATENDIENDO A UNA IGUALDAD DE LAS PARTES PUES NO SE EXIGIRÍA MAS TRABAJO A UN OBRERO TOMANDO EN CUENTA SU ESTADO FÍSICO Y SU SALUD.

SE OTORGÓ COMO DERECHO FUNDAMENTAL DEL HOMBRE LA FACULTAD DE ASOCIARSE, CONSIDERADA COMO UN DERECHO NATURAL; POR OTRA PARTE EL CONTRATO DE TRABAJO SÓLO OBLIGARÁ A PRESTAR EL SERVICIO CONVENIDO POR EL TIEMPO FIJADO EN LA LEY, EL CUAL ERA DE UN AÑO.

(35). - PASTOR ROUAIX, OP. CIT. PP. 112 A 115

EL PROYECTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 QUEDO ESTABLECIDO DE LA SIGUIENTE FORMA EN LO REFERENTE AL SALARIO:

TÍTULO VI  
DEL TRABAJO

ART.-EL CONGRESO DE LA UNIÓN Y LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS AL LEGISLAR SOBRE EL TRABAJO DE CARACTER ECONOMICO, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES RESPECTIVAS, DEBERÁN SUJETARSE A LAS SIGUIENTES BASES:

VI.- EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBERÁ DISFRUTAR EL TRABAJADOR SERÁ EL QUE SE CONSIDERE BASTANTE, ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE CADA REGIÓN PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL OBRERO, SU EDUCACIÓN Y SUS PLACERES HONESTOS CONSIDERÁNDOLO COMO JEFE DE FAMILIA.

VII.- PARA TRABAJO IGUAL DEBE DE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO NI NACIONALIDAD.

VIII.- EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIÓN O DESCUENTO.

IX.- LA FIJACIÓN DEL TIPO DE SALARIO MÍNIMO SE HARÁ POR COMISIONES ESPECIALES QUE SE FORMARÁN EN CADA MUNICIPIO, SUBORDINADAS A LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACIÓN, QUE SE ESTABLECERÁ EN CADA ESTADO.

X.- EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO VERIFICARLO CON MERCANCÍAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIERA OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUSTITUIR LA MONEDA.

XI.- EN TODA NEGOCIACIÓN AGRÍCOLA, INDUSTRIAL, MINERA O CUALQUIERA LAS HORAS DE LA JORNADA DE TRABAJO SE ABONARÁ COMO SALARIO POR EL TIEMPO EXCEDENTE, UN CIENTO POR CIENTO DE LOS FIJADOS PARA LAS HORAS NORMALES.

XXIII.- LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE LES ADEUDEN POR SALARIOS O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ÚLTIMO AÑO Y POR INDEMNIZACIONES, TENDRÁN PREFERENCIA

SOBRE CUALESQUIERA OTROS EN LOS CASOS DE CONCURSO O QUIEBRA.

XXV.- SERÁN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARÁN A LOS CONTRATANTES AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO :

B).- LAS QUE FIJEN UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR A JUICIO DE LOS CONSEJOS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "(36)

PODEMOS SEÑALAR DE LO ANTERIOR, QUE EL SALARIO DEBE SATISFACER LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR CONSIDERÁNDOLO COMO JEFE DE FAMILIA, Y RESULTA DE TAL IMPORTANCIA QUE QUEDA EXCEPTUADO DE EMBARGO U OTRA COMPENSACIÓN, SIN EMBARGO, OBSERVAMOS TAMBIÉN QUE EXISTE EN LA FRACCIÓN XXIII UNA DISTINCIÓN ENTRE SALARIO Y SUELDO, QUE AFORTUNADAMENTE A SIDO SUPERADA, PUES SE CREÍA QUE EL SALARIO ERA PARA OBREROS Y QUE EL SUELDO PARA LOS EMPLEADOS, CONSIDERADOS ASÍ PORQUE NO UTILIZABAN LA FUERZA FÍSICA.

EL MISMO 13 DE ENERO FUE LEÍDO EN EL CONGRESO EL PROYECTO SIENDO TURNADO A LA PRIMERA COMISIÓN DE CONSTITUCIÓN PARA SU ESTUDIO Y EXAMEN ASÍ COMO PARA SU DICTÁMEN.

"...SE RESOLVIÓ REUNIR EN UNA SECCIÓN CONSTITUCIONAL LAS BASES GENERALES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA MEXICANA, DEJANDO A LOS ESTADOS EN LIBERTAD DE DESARROLLARLAS SEGÚN LO EXIGEN LAS CONDICIONES DE CADA LOCALIDAD..."(37)

UNA VEZ EXAMINADO Y DISCUTIDO POR EL CONGRESO SE LE HICIERÓN - ALGUNAS MODIFICACIONES Y ADICIONES IMPORTANTES, TANTO AL ARTÍCULO 5º COMO AL TÍTULO VI DE LA CONSTITUCIÓN; AUNQUE EN REALIDAD ES ACEPTADO EL PROYECTO.

(36).- PASTOR ROUAIX, OP. CIT., PP. 112 A 115

(37).- IBIDEM, PP. 119 A 126.

"ARTÍCULO 5º.- NADIE PODRÁ SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO, SALVO EN TRABAJO IMPUESTO COMO PENA POR LA AUTORIDAD JUDICIAL.

[TULO VI

"DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL."

ARTÍCULO 123.- EL CONGRESO DE LA UNIÓN Y LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS DEBERÁN EXPEDIR LAS LEYES SOBRE EL TRABAJO FUNDADAS EN LAS NECESIDADES DE CADA REGIÓN, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES LAS CUALES REGISTRÁN EL TRABAJO DE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMESTICOS Y ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL TODO EL CONTRATO DE TRABAJO.

VI.- EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBERÁ DISFRUTAR EL TRABAJADOR SERÁ EL QUE SE CONSIDERE BASTANTE, ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE CADA REGIÓN, PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL OBRERO, SU EDUCACIÓN Y SUS PLACERES HONESTOS CONSIDERÁNDOLO COMO JEFE DE FAMILIA, EN TODA EMPRESA AGRÍCOLA, COMERCIAL, FÁBRIL O MINERA, LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES, QUE SERÁ REGULADA COMO INDICA LA FRACCIÓN IX. "(38)

LAS FRACCIONES VII Y VIII QUEDARÓN COMO FUERÓN APROBADAS INTEGRAMENTE, OTRA FRACCIÓN QUE FUÉ ADICIONADA FUÉ LA IX QUE QUEDÓ COMO SIGUE: "LA FIJACIÓN DEL TIPO DE SALARIO MÍNIMO Y DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN VI SE HARÁ POR COMISIONES ESPECIALES QUE SE REFORMARÁN EN CADA MUNICIPIO SUBORDINADAS A LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACIÓN QUE SE ESTABLECERÁ EN CADA ESTADO."

(38).- PASTOR ROUAIX, OP. CIT, PP. 119 A 125.

LAS FRACCIONES X.XI Y XXIII TAMBIÉN QUEDARÓN COMO LAS APROBARÓN, PERO LA FRACCIÓN XXV DEL PROYECTO PASO A SER LA XXVII.

ANOTAREMOS AQUÍ QUE LA DISCUSIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, FUE UN GRAN PASO QUE DIÓ NUESTRO PAÍS HACIA LA MODERNIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO, YA QUE DEBEMOS SEÑALAR FUE LA PRIMERA EN TODO EL MUNDO EN HACERLO. ACTO QUE SOLO PUEDE SER COMPARABLE CON FRANCIA QUE TUVO EL HONOR DE CONSAGRAR EN LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO, LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

NUESTRA CONSTITUCIÓN COMENZÓ A REGIR EL 1º DE MAYO DE 1917 Y A LA FECHA NO HA SUFRIDO VARIAS REFORMAS, SIN EMBARGO, DESTACAN LAS REALIZADAS EN MATERIA DE TRABAJO.

#### \*TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

"ART. 123.- TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERÁ 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, DEBERÁ EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO LAS CUALES REGISTRAN :

VI.- LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERÁN GENERALES O PROFESIONALES.

LOS PRIMEROS REGISTRAN EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS; LOS SEGUNDOS SE APLICARÁN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA INDUSTRIA O DEL COMERCIO 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 INDUSTRIALES Y COMERCIALES.

LOS TRABAJADORES DEL CAMPO DISFRUTARÁN DE UN SALARIO MÍNIMO ADECUADO A SUS NECESIDADES.

LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIJARÁN POR CONDICIONES REGIONALES INTEGRADAS CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO Y SERÁN SOMETIDOS PARA SU APROBACIÓN A UNA COMISIÓN NACIONAL QUE SE INTEGRARÁ EN LA MISMA FORMA PREVISTA PARA LAS COMISIONES REGIONALES."

LAS FRACCIONES VII Y VIII QUEDARÓN ESTABLECIDAS SIN NINGUNA MODIFICACIÓN, LA FRACCIÓN IX ESTABLECE EN LA ACTUALIDAD EL DERECHO DEL TRABAJADOR A RECIBIR UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS REGULADO POR SEIS INCISOS.

DE IGUAL MANERA LAS FRACCIONES X Y XI QUEDARÓN SIN ALTERACIÓN, AL IGUAL QUE LA FRACCIÓN XXVII QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES NULAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

PARA FINALIZAR EL PRESENTE APARTADO, ANOTAREMOS QUE NUESTRA CARTA MAGNA SEÑALA LA IMPORTANCIA DEL CONGRESO DE LA UNIÓN ASÍ COMO LA FACULTAD QUE TIENE COMO ÓRGANO SUPLENTE DE LA FEDERACIÓN PARA EXPEDIR LEYES DE TRABAJO.

RESPECTO A LOS SALARIOS LOS CLASIFICA EN GENERALES Y PROFESIONALES, DE ACUERDO A UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS, LAS CUALES SE HAN CONVERTIDO EN DIVERSAS CIRCUNSCRIPCIONES EN QUE SE DIVIDE AL PAÍS PARA SU OTORGAMIENTO.

POR OTRO LADO UN FACTOR NOVEDOSO ES QUE LOS MISMOS SERÁN FIJADOS POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, LA CUAL SE APOYARÁ EN COMISIONES CONSULTIVAS, AMBAS ESTARÁN INTEGRADAS POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, PATRONES Y POR UN REPRESENTANTE DEL GOBIERNO.

## CAPITULO III

SALARIO

## 3.1.- CONCEPTO.

ESTUDIAREMOS EN EL PRESENTE APARTADO AL SALARIO EN UNA FORMA MUY GENERAL, COMO PARTE INTEGRANTE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES UNO DE LOS ELEMENTOS MÁS IMPORTANTES SIN EL CUAL NO PUEDE LLEGAR A EXISTIR, YA QUE COMO EN MUCHAS OCASIONES DEPENDE DEL MISMO PARA QUE SE DE EL CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.

ESTE ELEMENTO RESULTA UNO DE LOS MAS ESCENCIALES TOMAN DO ESPECIAL IMPORTANCIA YA QUE, COMO LÍNEAS ARRIBA LO SEÑALAMOS INFLUYE EN EL ÁNIMO DE LAS PARTES. LOS OTROS ELEMENTOS SON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FORMA SUBORDINADA Y QUE ÉSTE SERVICIO, SEA REALIZADO A OTRA PERSONA.

SALARIO ES EL PAGO QUE RECIBE EL TRABAJADOR A CAMBIO DE LOS SERVICIOS REALIZADOS O TRABAJOS HECHOS A OTRA PERSONA QUIEN RECIBE EL NOMBRE DE PATRÓN.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 82 QUE "SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO." LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN ES LA MISMA QUE YA ANOTAMOS, LA CUAL DEBE SER PROPORCIONAL AL DESEMPEÑO DEL TRABAJO REALIZADO, PAGADO ADEMÁS EN MONEDA DE CURSO LEGAL COMO VEREMOS MÁS ADELANTE, NO SIENDO VÁLIDO QUE SE OTORQUE EN DISTINTA FORMA.

SALARIO ES EL TÉRMINO GENÉRICO QUE SE EMPLEA PARA -- DESIGNAR LA REMUNERACIÓN DE TRABAJO. PUEDE HABLARSE DEL TRABAJO INDIVIDUAL QUE ES EL QUE SE PAGA A CADA TRABAJADOR O DEL SALARIO QUE RECIBE COMO PARTE DEL INGRESO NACIONAL TODA LA CLASE QUE LABORA.

SALARIO PROVIENE DEL LATÍN "SALARIIUM" QUE SIGNIFICA CANTIDAD DE DINERO QUE SE DA A OTRO PARA PAGAR UN TRABAJO O SERVICIO REALIZADO.

ESTE SALARIO DEBE SER SUFICIENTE PARA LOGRAR SATISFACER LAS NECESIDADES BÁSICAS QUE TIENE EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA COMO PUEDEN SER LOS GASTOS ALIMENTICIOS, Y OTROS QUE SE PUEDAN -- ORIGINAR COMO LOS GASTOS DE ÚTILES ESCOLARES. CABE MENCIONAR QUE A LA FAMILIA QUE NOS REFERIMOS COMO QUEDO ESTABLECIDO EN NUESTRA INTRODUCCIÓN, ES UNA FAMILIA MONOGÁMICA, ES DECIR, PADRE, MADRE E HIJOS, SIN TOMAR EN CUENTA A LOS DEMÁS MIEMBROS.

"SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PERSIVIR EL TRABAJADOR POR SU TRABAJO A FIN QUE PUEDA CONDUCIR UNA EXISTENCIA QUE CORRESPONDA A LA DIGNIDAD HUMANA O BIEN UNA RETRIBUCIÓN QUE ASEGURE AL TRABAJADOR Y A SU FAMILIA UNA EXISTENCIA DECOROSA." (39)

DE LO ANTERIOR SE DESPRENDE QUE, DEBE SER SUFICIENTE PARA CUBRIR EL SUSTENTO DEL TRABAJADOR, SIN PERJUDICAR LA DIGNIDAD DE LA PERSONA COMO TRABAJADOR.

(39). - MARIO DE LA CUEVA, OP. CIT, PÁG. 297.

NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN VI SEGUNDO PÁRRAFO EN RELACIÓN A LO ANTERIOR QUE, "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."

POR OTRO LADO SEÑALA UN TIPO DE SALARIOS QUE ANALIZAREMOS EN NUESTRO SIGUIENTE CAPÍTULO. BASTE DECIR AHORA QUE, DEBE CUBRIR ESAS NECESIDADES NORMALES, PERO ¿QUÉ DEBEMOS ENTENDER POR NECESIDADES NORMALES?

ENTENDEMOS POR ELLAS LAS SIGUIENTES QUE SI BIEN NO SON TODAS, TRATAREMOS DE CONSIDERAR LAS MÁS IMPORTANTES, COMO LA ALIMENTACIÓN, VESTIDO Y HABITACIÓN ADEMÁS, DEBERÁ CUBRIR ALGUNAS DIVERSIONES DEL TRABAJADOR COMO EL PODER IR AL CINE O A DIVERSOS ESPECTÁCULOS ASI COMO EL DAR EDUCACIÓN A SUS HIJOS.

TODOS ESOS SATISFACTORES SON VALORADOS ECONÓMICAMENTE Y POR LO MISMO SUS PRECIOS SUBEN CONSTANTEMENTE, POR EL CONTRARIO EL SALARIO SE VE REDUCIDO E IMPOSIBILITADO PARA CUBRIRLOS

MENTIONAMOS QUE EL SALARIO ES UNA RETRIBUCIÓN, "ES EL PUNTO DE REFERENCIA DEL TRABAJO ES EL FIN DIRECTO E INDIRECTO QUE EL TRABAJADOR SE PROPONE REALIZAR A CAMBIO DE PONER SU ENERGÍA DE TRABAJO A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN." (40)

(40). - JOSÉ DAVALOS MORALES, OP. CIT, PÁG. 201.

INDUDABLEMENTE ES EL FIN DIRECTO QUE PERSIGUE EL TRABAJADOR PARA PODER OTORGAR MEJORES CONDICIONES DE VIDA A SU FAMILIA. LA MAYORÍA CONSIDERAMOS AL SALARIO COMO UNA RETRIBUCIÓN O PAGO QUE CORRESPONDE AL TRABAJADOR EL CUAL DEBE SER SUFICIENTE PARA LA SATISFACCIÓN DE ESAS NECESIDADES, AUNQUE COMO YA ANOTAMOS ESAS POSIBILIDADES SE VEN REDUCIDAS DEBIDO AL ALTO NIVEL DE VIDA QUE EXISTE.

EL SALARIO ES PUES " LA JUSTA Y NECESARIA COMPENSACIÓN DEL ESFUERZO DEL TRABAJADOR." (41)

VISTO EL SALARIO COMO ELEMENTO INTEGRANTE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO RESULTA IMPORTANTE ANALIZARLO COMO UNA SIMPLE ACEPCIÓN DE LA CONTRAPRESTACIÓN DEL PATRÓN.

SE CONSIDERA ENTONCES COMO PAGO QUE DEL ALQUILER DE LA FUERZA DE TRABAJO QUE HACE EL PATRÓN POR LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL TRABAJADOR.

DEBEMOS CONSIDERARLO COMO UNA SIMPLE RETRIBUCIÓN, Y NO COMO PRECIO DE TRABAJO YA QUE SE PENSARÍA QUE ESTARÍAMOS HABLANDO DE UNA COMPRAVENTA DE LA FUERZA DE TRABAJO Y ELLO NO PUEDE SER PUESTO QUE LA COMPRAVENTA ES UN CONTRATO EN EL CUAL UNA DE LAS PARTES SE OBLIGA CON LA OTRA A DARLE UN DETERMINADO PRECIO (RENTA) EN FORMA SUCESIVA Y EN LA RELACIÓN DE TRABAJO AMBOS OBTIENEN VENTAJAS YA QUE, UNOS RECIBEN LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS Y OTROS (41).- EUQUERIO GUERRERO, OP, CIT, PÁG. 147.

## LA RETRIBUCIÓN CONVENIDA.

POR OTRO LADO DEBEMOS TOMAR EN CUENTA QUE EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN VII DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA ESTABLECE QUE "A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL", LO QUE INDICA QUE ESA REMUNERACIÓN HA DE SER EQUITATIVA CONSIDERANDO EL TRABAJO REALIZADO Y LA CAPACIDAD Y FUERZA DE CADA TRABAJADOR, PUES SERÍA ILÓGICO PENSAR QUE A UN TRABAJADOR EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS QUE OTRO SE LE PAGARA UN SALARIO INFERIOR.

EL SALARIO ES LA CONTRAPRESTACIÓN NACIDA DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA QUE EL EMPRESARIO DEBE EN RECIPROCIDAD DEL TRABAJO REALIZADO, DAR AL TRABAJADOR, DEBE CONSIDERARSE TAMBIEN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DE CADA EMPRESA, SI ÉSTA SE ENCUENTRA EN CONDICIONES DE OTORGAR UN AUMENTO SALARIAL Y NO LO HACE, ENTONCES LOS TRABAJADORES EXIGIRÁN LO ANTERIOR, PERO SI ES UNA PEQUEÑA EMPRESA LOGICAMENTE NO PODRÁ OTORGAR DICHO AUMENTO.

ÉSTA REMUNERACIÓN ES LA ÚNICA FUENTE DE INGRESOS PARA ALGUNOS TRABAJADORES, TIENE UNA FUNCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA AL ESTAR DESTINADO A SATISFACER LO INDISPENSABLE PARA ÉL Y SU FAMILIA.

"LA IDEA DE SALARIO INTEGRA EN LA RELACIÓN LABORAL EL OBJETO INDIRECTO Y CONSTITUYE SOCIAL Y ECONOMICAMENTE EL FIN DIRECTO QUE QUIERE ALCANZAR EL TRABAJADOR A CAMBIO DE APLICAR SU FUERZA DE TRABAJO." (42)

(42).- NESTOR DE BUEN L. OP, CIT, TOMO II, PÁG. 177.

EL SALARIO CONSTITUYE EL FIN DIRECTO QUE CADA TRABAJADOR BUSCA AL EMPLEARSE PARA PODER SATISFACER ESOS PUNTOS BÁSICOS QUE REQUIERE SU FAMILIA Y ÉL MISMO.

"ASIMISMO, SIENDO EL TRABAJO EL OBJETO DEL CONTRATO, LO QUE REMUNERA EL EMPRESARIO ES EL PROPIO TRABAJO, PERO A SU VEZ EL TRABAJO NO PUEDE SER MEDIDO SINO POR SUS RESULTADOS." (43)

LO ANTERIOR, CONFIRMA NUESTRA REGLA ANOTADA LÍNEAS ARRIBA, QUE PARA EL OTORGAMIENTO SE DEBE TOMAR EN CUENTA EL TRABAJO O SERVICIO REALIZADO Y LA CAPACIDAD DE CADA EMPLEADO; PUES NO SE PUEDE OTORGAR UN SALARIO IGUAL A UN TRABAJADOR QUE NO ES COMPETENTE Y QUE REALIZA UN TRABAJO REGULAR QUE A UN TRABAJADOR QUE REALMENTE CUMPLE SUS OBLIGACIONES.

POR TODO LO ANTERIOR, EL SALARIO DEBE ATENDER LOS SIGUIENTES PUNTOS :

- 1.- LA CUANTÍA DEL TRABAJO, ES DECIR, EL PATRÓN DEBE TOMAR EN CUENTA Y CALIFICAR EL ESFUERZO REALIZADO POR EL TRABAJADOR, ASI COMO SU EDAD Y LA POSIBILIDAD QUE TIENE DE REALIZAR EL TRABAJO EN TIEMPO RAZONABLE.
- 2.- LA REMUNERACIÓN, CONSIDERAR EL TRABAJO REALIZADO INDEPENDIENTEMENTE SI FUE HECHO EN TIEMPO COMPLETO O EN HORAS DE TRABAJO EXTRA, SIGUIENDO LA REGLA DE QUE "A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL".
- 3.- LAS POSIBILIDADES DE LA EMPRESA.
- 4.- CONDICIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR, DEBERÁ SATISFACER LAS NECESIDADES DE ÉL Y LAS DE SU FAMILIA.

(43).- MANUEL ALONSO ULEA, OP, CIT, PÁG. 212.

5.- SER DETERMINADO O DETERMINABLE, LO QUE INDICA QUE EL TRABAJADOR CONOCE A QUE TIENE DERECHO O CUANDO MENOS CONOCE LA CANTIDAD DE DINERO QUE RECIBIRÁ.

MENCIONAREMOS RESPECTO A ESTE ÚLTIMO PUNTO QUE EN LA ACTUALIDAD RESULTA CASI IMPOSIBLE QUE EL SALARIO DE UN TRABAJADOR LOGRE SATISFACER SUS NECESIDADES, AUNQUE SEPA QUE CADA DETERMINADO TIEMPO VA A RECIBIR UNA CANTIDAD DE DINERO, PUES LAS FAMILIAS PARADOJICAMENTE SON MÁS NUMEROSAS Y RESULTA CASI IMPOSIBLE SATISFACER TODAS Y CADA UNA DE SUS NECESIDADES, AUN SIENDO TRABAJADORES ESPECIALIZADOS, AUNQUE CLARO ESTA PUEDEN ASPIRAR A TENER UN MEJOR NIVEL DE VIDA.

LAS FAMILIAS TRADICIONALMENTE EDUCADAS TIENEN MUCHOS HIJOS A LOS CUALES SE LES VE EN UN FUTURO COMO POSIBLES AYUDAS ECONÓMICAS, O NO SE LES EVITA POR RAZONES RELIGIOSAS.

POR OTRO LADO, LA MUJER SE HA TRANSFORMADO YA QUE HA PASADO DE SER CONSIDERADA COMO MADRE DE FAMILIA A SER UN FACTOR IMPORTANTÍSIMO EN LA ECONOMÍA FAMILIAR YA QUE TRABAJA PARA AYUDAR EN LOS GASTOS, CON LO QUE SE REDUCE EL NÚMERO DE HIJOS QUE TIENE LAS PAREJAS Y POR LO TANTO, LOS QUE TIENEN PUEDEN LLEGAR A TENER UN MEJOR NIVEL DE VIDA.

AL HACER LO ANTERIOR EN MUCHAS OCASIONES DESCUIDA A SUS HIJOS DEBIDO A LA EXISTENCIA DE INSTITUCIONES QUE AYUDAN EN LA EDUCACIÓN DE LOS MISMOS. CONSIDERAMOS POR ÚLTIMO, QUE SI SE OBSERVAN LOS PUNTOS ANTERIORES, PODRÁN SATISFACERSE ALGUNAS DE SUS NECESIDADES, QUE AL SER UNA FAMILIA PEQUEÑA TENDRÁ ACCESO A MÁS DIVERSIONES Y A UN NIVEL CULTURAL MÁS AMPLIO.

### 3.2.- INTEGRACIÓN.

EL SALARIO NO SE REDUCE SOLAMENTE A UN IMPORTE DE DINERO, PUEDE CONSISTIR TAMBIÉN EN BENEFICIOS QUE OTORQUE EL PATRÓN A SUS TRABAJADORES.

EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 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".

ENTONCES SEÑALEMOS QUE SE INTEGRA CON TODO TIPO DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS QUE EL PATRÓN PUEDA DAR AL TRABAJADOR, CUANDO ES EN DINERO CONSISTE EN DETERMINADAS SUMAS QUE SE CALCULARAN DE ACUERDO A LA DURACIÓN DE TRABAJO Y AL RESULTADO DEL MISMO; MAS NO TODAS ELLAS LO INTEGRAN PUES EXISTEN TRABAJOS EN DONDE SE OTORGAN UNA DE ELLAS O VARIAS.

"LA FORMA DE RETRIBUCIÓN EN ESPECIE ESTÁ LIGADA HISTÓRICAMENTE A UNO DE LOS MAS NEGROS CAPÍTULO DE LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NOS REFERIMOS AL TRUCK - SYSTEM A VIRTUD DEL CUAL LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR ERA NULA YA QUE SE LES RECONOCÍA UNA DETERMINADA RETRIBUCIÓN NOMINAL QUE SE HACÍA EFECTIVA EN BONOS CANJEABLES EN TIENDAS PATRONALES ÚNICAMENTE." (44)

LO ANTERIOR PUDO OBSERVARSE CLARAMENTE EN LAS TIENDAS DE RAYA QUE EXISTIERÓN EN MÉXICO DURANTE EL PORFIRIATO, CAUSANTES DE LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA EN CANANEA Y RIO BLANCO .

DIREMOS ENTONCES QUE EL SALARIO SE INTEGRA CON UNA PRESTACIÓN DETERMINADA GENERALMENTE POR SUMAS DE DINERO Y UNA O VARIAS CANTIDADES O BENEFICIOS QUE OTORQUE EL PATRÓN, PERO DEBEMOS TENER EN CUENTA QUE LA LEY DEL TRABAJO ESTABLECE QUE DEBERÁ DE PAGARSE EN EFECTIVO, EN MONEDA DE CURSO LEGAL.

(44) MANUEL ALONSO GARCÍA, OP. CIT, PÁG. 508.

POR OTRO LADO NUESTRA CONSTITUCIÓN ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN X QUE, "EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCÍAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA -- SUBSTITUIR LA MONEDA."

CONCLUÍMOS ENTONCES QUE EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, ADEMÁS PUEDE COMPLEMENTARSE CON OTROS BENEFICIOS QUE OTORQUE EL PATRÓN AL TRABAJADOR, NUNCA PODRÁ OTORGARSE CON PRESTACIONES EN ESPECIE ÚNICAMENTE.

RESULTA DIFÍCIL DETERMINAR QUÉ CONCEPTOS INTEGRAN AL SALARIO Y CUALES NO, SIN EMBARGO, PRETENDEMOS HACERLO SEÑALANDO QUE EXISTEN RETRIBUCIONES SALARIALES Y DEVENGOS EXTRASALARIALES, RESPECTO A LOS PRIMEROS "...DEBEMOS ENTENDER QUE SE TRATA DEL SALARIO PROPIAMENTE DICHO, QUE PUEDE SER EN DINERO Y EN ESPECIE QUE SE OTORGA POR EL TRABAJO REALIZADO O POR EL SERVICIO PRESTADO, Y POR LAS ÚLTIMAS AQUELLAS PERCEPCIONES QUE SE OTORGAN EN FORMA COMPLEMENTARIA O COMPENSATORIA AL SALARIO INICIAL." (45)

BRICEÑO RUIZ SEÑALA QUE "EXISTE LA LLAMADA BASE DE CUANTIFICACIÓN, SEÑALANDO CON ELLO QUE, ES EL NUMERARIO CONVENIDO O ESTIPULADO POR JORNADA, SEMANA, QUINCENA O MES" (46), VEAMOS ENSEGUIDA CUALES CONCEPTOS FORMAN LAS LLAMADAS RETRIBUCIONES SALARIALES :

SALARIO MÍNIMO INICIAL.- QUE ES EL SEÑALADO POR LAS AUTORIDADES LABORALES, ENTENDAMOS QUE ES LA BASE PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO, EL CUAL NO -

(45).- MANUEL ALONSO GARCÍA, OP. CIT, PÁG. 517

(46).- ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT, PÁG. 364.

PUEDA SER MENOR AL ESTABLECIDO POR LA LEY, PERO SI MAYOR.

LA CONSTITUCIÓN ESTABLECE EN LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" " LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES — SERÁN GENERALES O PROFESIONALES."

PRIMAS.- SON LAS CANTIDADES QUE SE ABONAN AL SALARIO BASE COMO ESTÍMULO AL ESFUERZO REALIZADO O A LA MEJOR CALIDAD DE TRABAJO, COMO PUEDEN SER : PROLONGACIÓN DE LA JORNADA, PUNTUALIDAD, LAS CUALES SON PERIÓDICAS Y OTORGADAS A LA MISMA PERSONA.

"HAY PRESTACIONES QUE POR SU PROPIA NATURALEZA INCREMENTAN LA BASE DEL SALARIO; QUE SE PAGAN REGULAR Y NORMALMENTE. LA REGULARIDAD EN EL PAGO SE REFIERE A PERIODICIDAD, ES DECIR, LA NORMALIDAD IMPLICA QUE LA CANTIDAD O PORCENTAJE SEA EL MISMO." (47)

LO QUE NOS INDICA QUE PUEDE LLEGAR A EXISTIR MÁS DE UNA PRESTACIÓN QUE SE PAGUE REGULARMENTE COMO LAS COMISIONES POR EJEMPLO, Y QUE TAMBIEN SE BASAN EN UNA CANTIDAD O PORCENTAJE DE LOS QUE YA MENCIONAMOS.

PREMIOS.- SON OTRA CLASE DE CONCEPTOS, CANTIDADES QUE SE DAN A LOS TRABAJADORES POR CIRCUNSTANCIAS QUE HACEN AL TRABAJO PELIGROSO, PENOSO, SE INCLUYEN AQUÍ LAS CANTIDADES ABONADAS POR INTERRUPTIÓN DEL TRABAJO IMPUTABLE AL PATRÓN, ES DECIR, CUANDO ÉSTE FACULTA A UN TRABAJADOR PARA REALIZAR OTRA FUNCIÓN PARA LA CUAL NO FUÉ CONTRATADO, CIRCUNSTANCIAS ESTAS EN LAS QUE EL PATRÓN OTORGA UNA REMUNERACIÓN EXTRA COMO ESTÍMULO A LOS SERVICIOS REALIZADOS, Y QUE POR SUPUESTO NO FUERÓN CONVENIDOS EN DICHA RELACIÓN.

(47).- ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT., PÁG. 365.

PUEDEN OTORGARSE COMO YA SE MENCIONÓ A LOS TRABAJADORES PUNTUALES, EFICIENTES Y DEPENDIENDO SIEMPRE DE LA CALIDAD DE TRABAJO O SERVICIO PRESTADO, SIN OLVIDAR LA CAPACIDAD DE CADA UNO DE ELLOS.

LAS COMISIONES.- SON LAS REMUNERACIONES OTORGADAS AL TRABAJADOR COMO PRESTACIÓN POR LOS SERVICIOS PRESTADOS O POR LOS PRODUCTOS VENDIDOS POR ÉL.

ESTA CANTIDAD SE CALCULA PROPORCIONALMENTE AL VOLUMEN DE VENTAS Y PRODUCTOS DADOS AL TRABAJADOR O TAMBIEN POR LOS SERVICIOS PRESTADOS. PODEMOS INCLUIR AQUI EL TRABAJO A DESTAJO EN DONDE SE DETERMINA EL MONTO DEL PAGO DEL SALARIO TOMANDO EN CUENTA EL TRABAJO REALIZADO, ES DECIR, CADA UNA DE LAS UNIDADES HECHAS POR EL OBRERO. TAMBIÉN AGREGAREMOS QUE EL MONTO DEL PAGO NO DEBE SER INFERIOR AL SEÑALADO EN LA LEY.

EL PAGO DE LAS COMISIONES SE OTORGARÁ CADA CIERTO TIEMPO, LO QUE TRAE COMO CONSECUENCIA UN DETRIMENTO EN LA ECONOMÍA DE CADA TRABAJADOR, PUES EN LA ACTUALIDAD EXISTEN VARIAS EMPRESAS QUE CONTRATAN EMPLEADOS A COMISIÓN, DEJÁNDOLOS EN UN ESTADO DE NECESIDAD, PUES AL NO VENDER NINGÚN PRODUCTO NO PERCIBIRÁN EMOLUMENTO ALGÚNO.

POR OTRO LADO, MUCHAS OCASIONES SE SUSCITAN CONTROVERSIAS ENTRE LAS PARTES RESPECTO DEL CORRECTO PAGO DE LAS MISMAS, "...EN CASO DE CONTROVERSIAS SOBRE EL MONTO DE LAS COMISIONES, CORRESPONDE AL TRABAJADOR PROBAR LAS OPERACIONES EN QUE INTERVIÑO Y EL IMPORTE DE LAS MISMAS PARA FUNDAMENTAR EL DERECHO A COBRAR LAS COMISIONES QUE DEMANDA." (48)

(48).- JOSÉ DAVALOS MORALES, OP. CIT. PÁG. 205.

CONCLUIDOS SE TRATA DE PARTICIPACIONES EN EL VALOR DE LOS NEGOCIOS REALIZADOS POR LA ACTIVIDAD DESARROLLADA, CON LO QUE COINCIDIMOS CON HUECK Y NIPPERDEY.

AGUINALDOS.- ES OTRO DE LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN AL SALARIO, DEBERÁ CUBRIRSE ANTES DEL DÍA 20 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO Y SERÁ EQUIVALENTE A 15 DÍAS DE SALARIO POR LO MENOS SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ES UNA REMUNERACIÓN ESPECIAL QUE SE CONCEDE AL TRABAJADOR Y QUE AUMENTA EL SALARIO BÁSICO. "EN LA PRÁCTICA LA GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD OCUPA SIN NINGUNA DUDA UN PRIMER LUGAR PUES HA PASADO A SER ORDINARIA PARA TODA CLASE DE TRABAJADORES." (49)

EL AGUINALDO CONSTITUYE UNA AYUDA A LA ECONOMÍA FAMILIAR DE CADA TRABAJADOR YA QUE LA ÉPOCA NAVIDEÑA ES EN LA QUE SURGEN MAYORES GASTOS, QUE CON UN SALARIO NORMAL NO ALCANZARÍA A CUBRIR. ADEMÁS DEBEMOS TOMAR EN CUENTA, QUE ES UN DERECHO, INCLUSO AQUEL QUE NO HAYA CUMPLIDO EL AÑO DE LABORES TAL Y COMO LO ESTABLECE EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TIENE DERECHO A ÉL, YA QUE SEÑALA QUE "LOS QUE NO HAYAN CUMPLIDO EL AÑO DE SERVICIOS INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN LABORANDO O NO EN LA EMPRESA EN LA FECHA DE LIQUIDACIÓN DEL AGUINALDO, TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES PAGUE LA PARTE PROPORCIONAL DEL MISMO, CONFORME AL TIEMPO QUE HUBIERAN TRABAJADO, CUALQUIERA QUE FUERA ÉSTE."

(49).- ALFRED HUECK Y H.C. NIPPERDEY, OP. CIT. PÁG 129.

"UN PROBLEMA COLATERAL ES LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE PARA EL PAGO DEL AGUINALDO, A SIDO RESUELTO EN MI CONCEPTO RAZONABLEMENTE POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN AL SEÑALAR QUE DEBE CONSIDERARSE EL QUE ESTOS DEVENGUEN EN EL MOMENTO EN QUE DE ACUERDO A DICHO PRECEPTO (ARTÍCULO 87) DEBE HACERSE EL PAGO ANTES DEL 20 DE DICIEMBRE." (50)

ESTAMOS DE ACUERDO CON LA ANTERIOR IDEA YA QUE DIFIERE LA BASE DEL SALARIO ENTRE UN TRABAJADOR Y OTRO, TODO LO ANTERIOR DEPENDERÁ DEL GRADO DE CAPACITACIÓN Y PREPARACIÓN ASI COMO DE LA ESPECIALIZACIÓN QUE TENGA CADA TRABAJADOR.

LOS VIÁTICOS.- SON LAS CANTIDADES OTORGADAS A UN TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA REALIZACIÓN DE SUS LABORES FUERA DE LA EMPRESA SIEMPRE Y CUANDO AQUEL COMPROBE LOS MISMOS POR MEDIO DE NOTAS DE CONSUMO, DE VENTA, DE COMPRA, DE HOSPEDAJE ETC.

"LA CORTE DICE QUE SON LAS CANTIDADES DADAS A UN TRABAJADOR PARA SUS GASTOS DE HOSPEDAJE, Y ALIMENTACIÓN EN LOS CASOS EN QUE TIENE QUE DESEMPEÑAR SUS LABORES FUERA DE SU DOMICILIO O RESIDENCIA HABITUAL." (51)

EN CASO DE COMPROBACIÓN DE LOS GASTOS, LOS VIÁTICOS NO FORMARÍAN PARTE DEL SALARIO BASE AUNQUE A VECES SE INTEGREN AL PAGO HECHO AL TRABAJADOR. AHORA BIEN, EN EL CASO DE QUE NO COMPROBARE AQUELLOS GASTOS ESTARÍAMOS EN LA HIPÓTESIS DE QUE ESAS CANTIDADES ENTREGADAS TAMPOCO FORMARÍAN PARTE DEL SALARIO PUES NO CORRESPONDERÍAN AL PAGO REALIZADO Y SOLO SE CONSIDERARÍAN COMO AYUDA, PUES SE TRATA DE UN INCREMENTO A LA BASE DEL SALARIO.

(50).- NÉSTOR DE BUEN L., OP. CIT., TOMO I, PÁG. 199.

(51).- JOSÉ DÁVALOS M., OP. CIT., PÁG. 346.

"PARA QUE EL VIÁTICO EXISTA, DEBE ESTAR AFECTADO A DETERMINADO GASTO Y SIN DUDA PODER ACREDITAR QUE SE LLEVO A CABO (AUN CUANDO NO SE EXIJAN COMPROBANTES)."(52)

AUNQUE LA LEY DE TRABAJO ESTABLEZCA QUE EL SALARIO SE INTEGRA "POR CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN" QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS, LOS VIÁTICOS NO SON PARTE INTEGRANTE DEL MISMO YA QUE SON SUMAS DE DINERO OTORGADAS FUERA DE LA BASE SALARIAL PARA LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO FUERA DE SU DOMICILIO HABITUAL.

NO CONFUNDAMOS A LOS VIÁTICOS CON LAS COMISIONES YA ANALIZADAS Y QUE SE OTORGAN COMO UNA CONTRAPRESTACIÓN A LOS SERVICIOS O PRODUCTOS VENDIDOS. LOS PRIMEROS CUANDO SE INTEGRAN AL PAGO SE ESPECIFICAN PARA DIFERENCIARLO DE AQUEL, ES DECIR, DEL PAGO POR LO QUE NO FORMAN PARTE DE LA BASE SALARIAL Y - POR LO MISMO CONSIDERAMOS QUE SON SIMPLES CANTIDADES OTORGADAS PARA SUFRAGAR GASTOS POR EL TRABAJO DESARROLLADO FUERA DE LA EMPRESA.

LA PROPINA, - ES AQUELLA CANTIDAD DETERMINADA EN DINERO OTORGADA AL TRABAJADOR DE PARTE DE UN TERCERO POR LA REALIZACIÓN DEL SERVICIO O TRABAJO REALIZADO, UNA CANTIDAD EXTRA QUE NO ES OTORGADA POR EL PATRÓN; "... QUIEN PAGA LA PROPINA ES CLIENTE DEL PATRÓN Y NO DEL TRABAJADOR..."(53) LO QUE IMPLICA QUE LA PROPINA ES UNA SUMA DE DINERO QUE PAGA EL CLIENTE A UN PATRÓN POR CONDUCTO DEL TRABAJADOR EN OCASIÓN DE UNA ADQUISICIÓN DEL PATRÓN.

CON LO CUAL SE CONFIRMA QUE LA PROPINA INCREMENTA LA BASE DEL SALARIO, PERO NO LA INTEGRA POR SER ESTE PAGO EVENTUAL Y NO PERIÓDICO.

(52).- ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT. PÁG. 367.

"...CUANDO LA PROPINA ES SIMPLEMENTE LA DONACIÓN LIBERAL DEL CLIENTE QUE UTILIZA UN SERVICIO AL TRABAJADOR QUE LO PRESTA POR CUENTA DE LA EMPRESA TITULAR, NO DEL CLIENTE MISMO, NO CABE HABLAR DE SALARIO, EL TRABAJADOR YA PERSIVE SU REMUNERACIÓN DEL EMPRESARIO." (54)

PUEDE SUCEDER POR OTRO LADO, QUE EL PAGO POR DICHA PRESTACIÓN SE INTEGRE AL COBRO TOTAL QUE SE HACE AL CLIENTE, PARA EL EFECTO POSTERIOR DE INTEGRARLO A LA REMUNERACIÓN DE CADA TRABAJADOR FIJANDO LA CANTIDAD EN TANTO POR CIENTO SOBRE LOS SERVICIOS PRESTADOS, ÉSAS CANTIDADES COBRADAS AL CLIENTE FORMAN UNA DETERMINADA SUMA QUE POSTERIORMENTE ES OTORGADA A CADA TRABAJADOR COMO SE VIENE REALIZANDO EN MUCHOS LOCALES, CENTROS NOCTURNOS, BARES, DISCO -- TEQUES ETC. EN ESTOS CASOS EL CAPITAN DE MESEROS SERÁ EL ENCARGADO DE REPARTIR DICHA PROPINA, LO QUE ALONSO GARCÍA DENOMINA "...RECARGO EN EL SERVICIO..." (55) PUES EL SALARIO SE COMPONE DE CANTIDAD FIJA Y DE TANTO POR CIENTO SOBRE LOS SERVICIOS REALIZADOS.

PARA NOSOTROS LA PROPINA FORMA PARTE DEL SALARIO CUANDO SE INTEGRA AL PAGO REALIZADO POR EL CLIENTE (TERCERO). LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE COMO PARTE DEL SALARIO A LA PROPINA EN SUS ARTÍCULOS 346 Y 347 PARA LOS TRABAJADORES DE HOTELES, CASAS DE ASISTENCIA, RESTAURANTES, FONDAS, CAFÉS, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS TOMÁNDOLO EN CUENTA INCLUSO PARA LAS INDEMNIZACIONES.

CONSIDERAMOS PERTINENTE ANOTAR LO SIGUIENTE: "LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN HA RESUELTO QUE EL TRABAJADOR TIENE INCORPORADO --

(54). - MANUEL ALONSO GARCÍA, OP. CIT. PÁG. 527

(55). - ÍBIDEM, PP. 527 Y 528

AL SALARIO EL LLAMADO "TIEMPO EXTRA" COMO PAGO NORMAL Y CONSTANTE DEBE ENTEN-  
DERSE QUE FORMA PARTE DEL SALARIO POR SER UNA PERCEPCIÓN REGULAR Y FIJA, SI  
NO ES NORMAL Y CONSTANTE EL PAGO NO SERÁ CONSIDERADO DENTRO DEL SALARIO." (56)

LO ANTERIOR LO ANOTAMOS PUESTO QUE MUCHOS TRABAJADORES RECIBEN  
ADEMÁS DEL PAGO EXTRA UNA COMPENSACIÓN MÍNIMA (PROPINA) QUE LES OTORGAN ALGUNOS  
PATRONES DENTRO DE SUS PROBABILIDADES. NOS RESTA COMENTAR QUE PARA DE BUEN AL  
DECIR "...SI POR SALARIO SE ENTIENDE...LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN  
AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO, RESULTA EVIDENTE QUE HAY UNA CONTRADICCIÓN INSU-  
PERABLE CON LA DISPOSICIÓN DEL ARTÍCULO 346 QUE INTEGRA A LA PROPINA EN EL SA-  
LARIO." (57). DEBERÍA HACERSE UNA REVISIÓN DE LOS MISMOS.

VEAMOS AHORA AQUELLAS OTRAS PERCEPCIONES QUE RECIBE EL TRABAJA-  
DOR POR EL ESFUERZO REALIZADO O POR EL TRABAJO HECHO Y QUE RECIBEN EL NOMBRE  
DE DEVENGOS EXTRASALARIALES QUE SON TOMADOS COMO COMPENSATORIOS Y COMPLEMEN-  
TARIOS DE LA REMUNERACIÓN.

EL MAS IMPORTANTE ES LA COMPENSACIÓN POR VIDA CARA QUE, "...COS-  
TITUYEN EL SUELDO DE UN TRABAJADOR EN CADA REGIÓN QUE VARÍA SEGÚN LA CARESTÍA  
DE LA VIDA, CUANDO AL TRABAJADOR SE LE CAMBIA DE ADSCRIPCIÓN Y DEJE DE PERSIVIR  
EL SOBRESUELDO, ÉSTO NO CONSTITUTE UNA REDUCCIÓN DE SALARIO". (58)

POR OTRO LADO Y PARA FINALIZAR ÉSTE APARTADO, ALONSO GARCÍA MEN-  
CIONA LOS SIGUIENTES DEVENGOS EXTRASALARIALES:

1.- PRESTACIONES DE CARACTER FAMILIAR.

2.- ASIGNACIONES DE CARESTÍA DE LA VIDA.

(56).- JOSÉ DÁVALOS MORALES, OP. CIT., PÁG. 209

(57).- NÉSTOR DE BUEN L., OP. CIT., PÁG. 203

(58).- JOSÉ DÁVALOS M., OP. CIT., PÁG. 347.

- 3.- PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.
  - 4.- CANTIDADES QUE SE ABONAN EN CONCEPTO DE DIETAS, GASTOS DE VIAJE Y DE LOCOMOCIÓN, DESGASTE DE HERRAMIENTAS Y LOS QUE QUE IMPLIQUEN REEMBOLSO DE UN GASTO EFECTUADO.
  - 5.- INDEMNIZACIONES QUE CORRESPONDEN A SUSPENSIONES O DESPIDOS.
  - 6.- LA PARTICIPACIÓN DIRECTA EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA."
- (59)

POR NUESTRA PARTE CREEMOS QUE CONFUNDE VARIOS TERMINOS, POR UNA PARTE MENCIONA LAS INDEMNIZACIONES, MEZCLANDO LAS DE SEGURIDAD SOCIAL CON LAS QUE CORRESPONDE A SUSPENSIONES Y DESPIDOS, SIENDO QUE LAS PRIMERAS SE ENCUENTRAN REGULADAS EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, POR LO QUE SON DE DISTINTA NATURALEZA, TAMBIEN LAS PRESTACIONES DE CARACTER FAMILIAR ENCUADRARÍAN DENTRO DE LAS LLAMADAS ASIGNACIONES FAMILIARES, REGULADAS POR DICHO ORDENAMIENTO.

DE IGUAL MANERA INCORPORA DENTRO DE LOS DEVENGOS SALARIALES A LOS VIÁTICOS QUE ESTUDIAMOS DENTRO DE LAS RETRIBUCIONES SALARIALES, POR LO QUE LA LISTA ANTES SEÑALADA NO PUEDE SERVIRNOS DE GUÍA PARA EL ESTUDIO DE LOS DEVENGOS MENCIONADOS.

"...HAY PRESTACIONES QUE POR SU PROPIA NATURALEZA NO PUEDEN SER TOMADAS EN CUENTA PARA SUMARSE A SÍ MISMAS. ÉSTAS SON OCASIONALES, ESPORÁDICAS, NO OBEDECEN A LA REGULARIDAD EN EL PAGO EN LOS TÉRMINOS DE LEY, NI SON NORMALES, O AÚN CUANDO SEAN NORMALES COMO LA PRIMA VACACIONAL, NO SON REGULARES, YA QUE SE OBTIENEN UNA VEZ AL AÑO". (60)

(59).- MANUEL ALONSO GARCÍA, OP, CIT, PÁG. 518.

(60).- ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP, CIT, PÁG. 366.

POR LO QUE CONCLUIAMOS QUE LOS DEVENGOS EXTRASALARIALES SON AQUELLOS QUE INCREMENTAN EL SALARIO BASE POR CIRCUNSTANCIAS OCASIONALES Y - POR LO MISMO SU PAGO ES ESPORÁDICO.

### 3.3.- CLASIFICACION.

SIGUIENDO LO SEÑALADO POR NÉSTOR DE BUEN Y ALONSO GARCÍA, EL SALARIO PUEDE SER DE DIVERSAS CLASES DE ACUERDO A SU NATURALEZA, A SU FORMA DE VALUACIÓN, A SU CARACTER, A LA EXPRESIÓN DE SU VALOR, A SU CUANTÍA Y A SU GARANTÍA. ESTUDIAREMOS A CADA UNO DE ELLOS,

POR SU NATURALEZA, PUEDEN SER EN DINERO O EN ESPECIE, "...ES TODO PRESTACIÓN DEL EMPLEADOR QUE SE TRADUCE EN DINERO, EN ESPECIE ES CUALQUIER OTRA CLASE DE REMUNERACIÓN." (61)

EL ARTÍCULO 101 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE QUE, "EL SALARIO DEBERA PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL." LO ANTERIOR SE DERIVA DE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN "EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO -- HACERLO EFECTIVO CON MERCANCÍAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUBSTITUIR LA MONEDA."

RESPECTO AL QUE SE DA EN ESPECIE EL ARTÍCULO 102 DEL ORDENAMIENTO LEGAL ANTES CITADO, ESTABLECE QUE "DEBERÁN SER APROPIADAS AL USO PERSONAL DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA Y RAZONABLEMENTE PROPORCIONADAS AL MONTO DEL SALARIO QUE SE PAGUE EN EFECTIVO."

(61).- ALFRED HUECK Y H.C. NIPPERDEY, OP. CIT, PÁG. 126.

COMO YA MENCIONAMOS EL SALARIO EN ESPECIE PUEDE CONSTITUIR TODO AQUEL BENEFICIO OTORGADO AL TRABAJADOR CON LO QUE BENEFICIA TAMBIEN A SU FAMILIA, PODEMOS ANOTAR AQUI LOS VALES DE DESPENSA, DESCUENTOS, ETC.

POR SU FORMA DE VALUACION. ÉSTA FORMA INDICA QUE SE DEBE TOMAR EN CUENTA ALGÚN ASPECTO PARA SU OTORGAMIENTO, PUEDEN SER DE LAS SIGUIENTES MANERAS :

POR TIEMPO DETERMINADO, - DONDE SE DA UNA CANTIDAD DE DINERO DURANTE EL TIEMPO QUE DURE LA REALIZACION DEL TRABAJO, PUEDE SER OTORGADO AL FINALIZAR EL PERÍODO O DURANTE EL TIEMPO QUE DURE LA REALIZACION DEL SERVICIO O TRABAJO CONVENIDO.

A DESTAJO, - ES AQUEL QUE SE DETERMINA TOMANDO EN CUENTA EL TRABAJO REALIZADO, ES DECIR, CADA UNA DE LAS UNIDADES HECHAS POR EL OBRERO. "ÉSTO OFRECE ALGUNAS VENTAJAS, LA POSIBILIDAD DEL DEUDOR DE TRABAJO DE DETERMINAR CUANTO ES EL COSTO DE LA MANO DE OBRA EN EL COSTO GENERAL DEL PRODUCTO." (62)

POR SU PARTE DE BUEN, SEÑALA QUE EL CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO ESTÁ VINCULADO A ESTA FORMA PUES ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EL TRABAJADOR EN UNA JORNADA DE TRABAJO.

EL ARTÍCULO 85 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE QUE, "EL SALARIO DEBE SER REMUNERADOR Y NUNCA MENOR AL FIJADO COMO MÍNIMO DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DE ÉSTA LEY. PARA FIJAR EL IMPORTE DEL SALARIO SE TOMARAN EN CONSIDERACION LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO .

EN EL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA, LA RETRIBUCION QUE SE PAGUE - (62). - ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT, PÁG. 385.

SERA TAL, QUE PARA UN TRABAJO NORMAL, EN UNA JORNADA DE OCHO HORAS, DE POR RE SULTADO EL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO, POR LO MENOS, "

COINCIDIMOS CON LAS IDEAS EXPUESTAS, YA QUE EL SALARIO MÍNIMO ESTA ESTABLECIDO PARA TODO TIPO DE TRABAJADORES Y RESPECTO AL SALARIO A DES TAJO EL TRABAJADOR CON EL ANÍMDO DE GANAR MAS SUFRIRÍA UN AGOTAMIENTO CON LO QUE PERJUDICARÍA LA PRODUCCIÓN PUES HARÍA SU TRABAJO SIN EL DEBIDO CUIDADO, - POR LO QUE SE HAN INCREMENTADO RIGUROSAS MEDIDAS DE CONTROL DE CALIDAD,

OTRA FORMA DE VALUACIÓN DEL SALARIO PUEDE SER POR COMISIÓN EN DONDE ESTAS SON PROPORCIONALES A LA VENTA DE PRODUCTOS O SERVICIOS, AÑADIREMOS QUE PUEDEN FIJARSE POR UN PORCENTAJE (COMO SE VIENE REALIZANDO EN MUCHOS LUGA RES) SOBRE EL PRECIO FINAL DE LA VENTA O MEDIANTE UNA TARIFA FIJADA POR UNI DAD VENDIDA.

A PRECIO ALZADO, "ES AQUEL EN EL QUE LA RETRIBUCIÓN SE MIDE EN FUNCIÓN DE LA OBRA QUE EL PATRÓN SE PROPONE EJECUTAR DE TAL SUERTE QUE AL -- CONCLUIR LA OBRA, EL SALARIO DEBE EQUIVALER A UN NÚMERO DETERMINADO DE JORNA DAS Y DAR A CADA UNO DE ELLOS UNA CANTIDAD EQUIVALETE AL SALARIO MÍNIMO POR LO MENOS." (63)

PODEMOS MENCIONAR QUE SERÍA UN EQUIVALENTE AL SALARIO POR UNI DAD DE OBRA YA QUE EN AMBOS SE TOMA COMO BASE PARA LA ENTREGA DEL SALARIO - CADA OBRA REALIZADA POR EL TRABAJADOR, AQUÍ SE TOMA EN CUENTA LA OBRA FINAL. PUEDE COMPARASE CON EL CONTRATO EN QUE EL CONSTRUCTOR DE LA OBRA PONE SU AC TIVIDAD Y LOS MATERIALES EN TANTO QUE EN LA RELACIÓN DE TRABAJO EL OBRERO SO (63).- MARIO DE LA CUEVA, OP, CIT, PÁG. 306

LO PONE SU ACTIVIDAD.

POR SU VALUACIÓN, EL SALARIO PUEDE SER DE CUALQUIER OTRA MANERA, POR VIAJE RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES, POR VÍA, POR VIAJE, POR VO LETOS VENDIDOS O POR CIRCUITO O KILOMETROS RECORRIDOS DE LOS TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES; POR PESO DE LOS BULTOS DE LOS MANIOBRISTAS DEL SERVICIO PÚBLICO, POR UNO O VARIOS EVENTOS O FUNCIONES O POR TEMPORADAS DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES O ACTORES O MÚSICOS, TODO LO ANTERIOR ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 195 FRACCIÓN IV, 257, 270, 294 Y 306 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; ASÍ MISMO, EL ARTÍCULO 83 ESTABLECE QUE, "EL SALARIO PUEDE FIJARSE POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISIÓN, A PRECIO ALZADO, O DE CUALQUIER OTRA MANERA."

POR SU CARACTER PUEDE FIJARSE O CLASIFICARSE DE DOS MANERAS: RETRIBUCIÓN FIJA Y RETRIBUCIÓN VARIABLE, LA PRIMERA DE ELLAS ES LA CANTIDAD QUE RECIBE EL TRABAJADOR Y QUE SIEMPRE SERÁ DETERMINADA POR LO QUE ÉL SABRÁ SIEMPRE LA CANTIDAD EXACTA QUE SE LE ENTREGUE, PORQUE DEBE SER REMUNERADOR Y NUNCA MENOR AL FIJADO COMO MÍNIMO POR LA LEY, EL SEGUNDO DE ELLOS ES LO CONTRARIO AL FIJO EN DONDE ADEMÁS SE ESTA SOMETIENDO A DETERMINADOS FACTORES DE FLUCTUACIÓN.

ÉSTOS FACTORES SERÁN LOS DÍAS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS O EL ÚLTIMO AÑO EN SU CASO, PARA DETERMINAR EL SALARIO.

ESTABLECE EL ORDENAMIENTO LEGAL ANTES CITADO QUE, CUANDO LA RETRIBUCIÓN SEA VARIABLE SE TOMARÁ COMO SALARIO DIARIO EL PROMEDIO DE LAS PERCEPCIONES OBTENIDAS EN LOS TREINTA DÍAS TRABAJADOS, TAMBIÉN QUE, PARA DETERMINAR EL MONTO DEL SALARIO DIARIO SE TOMEN COMO BASE LOS SALARIOS DEL ÚLTIMO AÑO O DEL TOTAL DE LOS PERCIBIDOS SI EL TRABAJADOR NO CUMPLIÓ UN AÑO DE SERVICIOS.

LO ANTERIOR RELACIONADO CON LAS INDEMNIZACIONES A LOS TRABAJADORES Y CON EL CAPÍTULO IX, RESPECTO A LOS AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES RESPECTIVAMENTE, ARTÍCULOS 89 Y 289.

POR SU VALOR EL SALARIO PUEDE SER NOMINAL O REAL, NORMALMENTE EL SALARIO SIEMPRE ES NOMINAL Y SI ESTE ADEMÁS SATISFACE PLENAMENTE LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR SERÁ TAMBIÉN REAL.

EL SALARIO DEBE CUBRIR LOS FACTORES BÁSICOS PARA QUE EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA LOGREN UNA VIDA MÁS DECOROSA Y DESAHOGADA ECONOMICAMENTE.

POR SU CUANTÍA ÉSTE PUEDE VARIAR SEGÚN SE TRATE DE SALARIO MÍNIMO, SEA PROFESIONAL O GENERAL. LA FRACCIÓN VI DE NUESTRO ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A", ESTABLECE QUE, "LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERÁN GENERALES O PROFESIONALES".

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 91 ESTABLECE QUE, "LOS SALARIOS MÍNIMOS PODRÁN SER GENERALES PARA UNA O VARIAS ÁREAS GEOGRÁFICAS", EL ARTÍCULO 93, POR SU PARTE, ESTABLECE QUE 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.

POR SU CUANTÍA PUEDE SER MÁXIMA O MÍNIMA INCLUSO LIBRE SEGÚN SEA EL CASO DE FIJAR LA CANTIDAD DETERMINADA POR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO SIN QUE ESTE SEA MENOR AL QUE FIJE LA LEY.

LIBRE CUANDO LAS PARTES DE COMÚN ACUERDO LO CONVIENEN ASÍ. SE PLANTEA EL CASO DEL SALARIO MÍNIMO QUE COMO VEREMOS EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO SIRVE DE BASE PARA EL OTORGAMIENTO DE LA REMUNERACIÓN.

POR SU GARANTÍA, EL SALARIO PUEDE SER LEGAL, QUE ES EL ESTABLECIDO POR NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, FIJANDO UN SALARIO MÍNIMO (OBJETO -

DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN).

PUEDE TAMBIÉN SER CONVENCIONAL QUE ES EL MÁS USUAL EN DONDE LAS PARTES DAN SU CONSENTIMIENTO RESPECTO DE UNA CANTIDAD DETERMINADA, DERIVANDO ASÍ LA RELACIÓN DE TRABAJO RESPECTIVA QUE POSTERIORMENTE PUEDE CONVERTIRSE EN CONTRATO DE TRABAJO.

## CAPITULO IV

TEORIAS DEL SALARIO

LAS TEORÍAS DEL SALARIO TRATAN DE RELACIONARLO CON EL PRECIO, SON BASICAMENTE ECONÓMICAS Y TOMAN EN CUENTA LA INTERCONEXIÓN DE LAS COSAS EN LA REALIDAD, PERO PUEDE SUCEDER QUE ESAS CONEXIONES NO PALPEN LA REALIDAD VERDADERAMENTE.

"ÉSTAS TEORÍAS POR CONSIGUIENTE HAN TENIDO QUE CONSTRUIRSE SOBRE UN CUADRO MUY SIMPLIFICADO DEL MUNDO REAL TRAZANDO LAS LÍNEAS MAS GENERALES SOBRE LA BASE DE UN CONOCIMIENTO GENERAL." (64) ES DECIR, TRATAN DE EXPLICAR DESDE SU MUY PARTICULAR PUNTO DE VISTA LA REALIDAD QUE EXISTE CON RELACIÓN AL SALARIO Y LA FORMA DE DETERMINARLO ASI COMO LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN ÉL PARA SU OTORGAMIENTO.

LAS TEORÍAS TRADICIONALES DE LOS SALARIOS, ENUNCIAN QUÉ FACTORES DETERMINAN AL SALARIO, HAN DADO A ENTENDER QUE EL SALARIO NO PUEDE SER ALTERADO PERMANENTEMENTE POR FUERZAS ECONÓMICAS EN EL MERCADO DE TRABAJO, YA SEA POR QUE SE OBLIGUE AL PATRÓN A PAGAR UN SALARIO NORMAL POR PARTE DE LOS TRABAJADORES O POR PARTE DEL ESTADO, Cfr. DOBB MAURICE

PUEDEN CLASIFICARSE EN DOS TIPOS, LAS PRIMERAS EXPLICAN DE ACUERDO A LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA OFERTA DE LA FUERZA DE TRABAJO Y LAS SEGUNDAS CONSIDERAN QUE AQUÉLLOS SE DETERMINAN POR FACTORES QUE INTERVIENEN (64) HERBERT DOBB MAURICE, SALARIOS, 3ª REIMPRESIÓN, EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÉXICO 1979, PP. 81 Y 82.

EN LA OFERTA DE LA FUERZA DE TRABAJO Y LAS SEGUNDA CONSIDERAN QUE AQUÉLLOS SE DETERMINAN POR FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA DEMANDA DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRÓN.

TEORÍA DE LA SUBSISTENCIA.-"AFIRMA QUE EL PRECIO DE LA MANO DE OBRA DEPENDE DE LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR, EL SALARIO ES IGUAL A LA CANTIDAD DE ARTÍCULOS NECESARIOS PARA ALIMENTAR Y VESTIR A UN TRABAJADOR Y SU FAMILIA."(65)

ÉSTA TEORÍA TRATA DE EXPLICAR QUE EL SUELDO DEBE ALCANZAR A SATISFACER LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DEL TRABAJADOR Y POR LO MISMO DE SU FAMILIA; EN LA ACTUALIDAD NO PUEDE LLEGAR A CUBRIR ESAS NECESIDADES PUES DÍA A DÍA EL NIVEL DE VIDA ES MÁS CARO Y LOS PRODUCTOS INDISPENSABLES PARA LA SUBSISTENCIA SUBEN DE PRECIO SIN CONTAR CON ADECUADO CONTROL DE PRECIOS.

PODEMOS ENTENDER QUE DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA DEPENDE EL OTORGAMIENTO DEL SALARIO, PERO ESTO NO SUCEDE YA QUE SI AUMENTA LA MANO DE OBRA, LOS PATRONES REDUCIRÁN AQUÉLLOS CON EL CONSECUENTE ABARATAMIENTO DE ESA MANO DE OBRA.

LAS NECESIDADES QUE TIENE EL EMPLEADO SON VARIAS ENTRE, AQUÉLLAS QUE PODEMOS LLAMAR PRIORITARIAS COMO LA ALIMENTACIÓN, EL VESTIDO Y LA HABITACIÓN, SE ENCUENTRAN ADEMÁS, LOS GASTOS DE ÚTILES ESCOLARES PARA SUS HIJOS, ASÍ COMO GASTOS MÉDICOS EN ALGUNOS CASOS, PODEMOS AGREGAR AQUÉLLAS QUE SON SUPERFLUAS COMO EL COMPRAR CERVEZA U OTRA BEBIDA ALCOHOLICA QUE PUEDE CONVERTIRSE EN HÁBITO CON EL CONSECUENTE DETRIMENTO DEL SALARIO.

(65).- HERBERT DOBB MAURICE, OP, CIT, PÁG. 84.

POR OTRA PARTE Y COMO QUEDÓ ESTABLECIDO, UN CAMBIO DE SALARIOS PUEDE SER EN SÍ LA CAUSA DE UNA TRANSFORMACIÓN DENTRO DE CADA FAMILIA EN SUS HÁBITOS YA EXISTENTES.

DOCTRINA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.- SE PUSO MUCHO INTERÉS AL ASPECTO DE DEMANDA DE TRABAJO, CONSIDERANDO AL SALARIO COMO UN ADELANTO DE LA CANTIDAD QUE SE REPARTIRÁ AL MOMENTO DE REALIZAR EL SERVICIO O CUANDO SE HAYA TERMINADO EL TRABAJO, CON ELLA SE DEMOSTRABA QUE EL PODER DE CONTRATACIÓN NO PODÍA ALTERAR EL NIVEL DE SALARIOS. SI SE LOGRABA UN AUMENTO EN LOS SALARIOS SOLO SE PERJUDICARÍA AL FONDO SALARIAL YA QUE LO REDUCIRÍA Y POR LO MISMO EXISTIRÍAN DESPIDOS DE TRABAJADORES.

"... SE CONSIDERA AL CAPITAL COMO SIMPLE ANTICIPO DE SALARIOS A LOS TRABAJADORES PARA COMPRAR FUERZA DE TRABAJO." (66)

TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL.- CONSIDERA AL CAPITAL - YA NO COMO UN FONDO ESTÁTICO SINO EN MOVIMIENTO, ES DECIR, DE ACUERDO A LA LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE MANO DE OBRA, EXPLICABAN EL PRECIO DE UNA MERCANCÍA EN FUNCIÓN DE LA UTILIDAD O SATISFACCIÓN QUE SE LE DÉ, ASÍ TRATABAN DE EXPLICAR EL PRECIO DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SU UTILIDAD PARA EL O ALGUN COMPRADOR, LOS PATRONES AL PELEAR POR ESA MANO DE OBRA TENDRÍAN A IGUALAR EL SALARIO.

ÉN FIN SE DESPRENDE DE ESTA TEORÍA QUE EL SALARIO SE EXPLICA EN FUNCIÓN DE LA PRODUCCIÓN (LOS INGRESOS DE UN TRABAJADOR TIENDEN A SER IGUALES AL PRODUCTO NETO DE SU TRABAJO) PERO HAY QUE HACER NOTAR QUE NO TOMA EN - (66). - HERBERT DOBB MAURICE, OP. CIT. PÁG. 91

CUENTA LA OFERTA DE TODOS LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, TIERRA Y CAPITAL, -  
 ADEMÁS CONSIDERA DEMASTADO A NUESTRO CRITERIO A LA MANO DE OBRA FACTOR QUE-  
 MUCHAS VECES ES ESCASO A COMPARACIÓN DE LOS MENCIONADOS POR LO QUE EL PRODUC-  
 TO MARGINAL NETO DE AQUÉLLA, SERÁ ALTO PORQUE HABRÁ SALARIO PERO NO MANO DE -  
 OBRA.

"CONSIDERA LA DEMANDA DE MANO DE OBRA COMO DERIVADA DEL PRO-  
 DUCTO DEL TRABAJO Y NO DE DECISIONES PREDETERMINADAS ACERCA DE LAS CANTIDADES  
 INVERTIDAS. AL CONSIDERAR EL CAPITAL NO COMO UN FONDO FIJO SINO COMO UN FLUJO  
 VARIABLE, SE HIZO INCAPTE EN QUE CUALQUIER AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD APRESU-  
 RARÍA UN FLUJO ACELERADO DEL CAPITAL CIRCULANTE AUMENTANDO CON ELLO LA DEMAN-  
 DA DE MANO DE OBRA." (67)

TEORÍA UNITARIA DEL SALARIO.- EN ESTA TEORÍA SE TRATA DE INTE-  
 GRAR TODO DENTRO DEL SALARIO NO QUEDANDO NADA FUERA DE ÉL COMPRENDIENDO TRES  
 PARTES, LA BASE DEL MISMO O BASE DE CUANTIFICACIÓN, LAS PRESTACIONES QUE LO IN-  
 CREMENTAN Y LAS PRESTACIONES QUE NO LO INCREMENTAN.

LO ANTERIOR FUÉ ANALIZADO EN EL CAPÍTULO CORRESPONDIENTE AL  
 ESTUDIAR LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO; POR LO QUE NOS REMITIMOS A ÉL.

"MENCIONA QUE EL SALARIO ES UNA UNIDAD CONFORMADA CON TODAS  
 LAS PRESTACIONES EN DINERO Y EN ESPECIE, ORDINARIAS, ESPORÁDICAS Y ACCIDENTA-  
 LES QUE EL PATRÓN DEBE OTORGAR AL TRABAJADOR POR LA PRESTACIÓN DE SUS SERVI-  
 CIOS." (68)

---

(67). - HERBERT DOBB MAURICE, OP. CIT. PÁG. 91

(68). - ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT. PÁG. 364.

## 4.1.- OBJETO

EL FIN DEL SALARIO ES EL SATISFACER PLENAMENTE TODAS LAS URGENCIAS DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, ASÍ COMO SUS PLACERES HONESTOS Y SUS DIS-  
TRACCIONES.

PARA NOSOTROS EL OBJETO QUE TIENE EL SUELDO DEBE TENER UN FIN ESPECÍFICO QUE ES LA SATISFACCIÓN DE FACTORES BÁSICOS, PRINCIPALMENTE LA ALI-  
MENTACIÓN, EL VESTIDO Y LA HABITACIÓN TANTO DE ÉL COMO DE SU FAMILIA, INCLUSO  
DEBE CUBRIR LA NECESIDAD DE DISTRACCIÓN QUE TIENE TODO SER HUMANO, COMO EL IR  
AL CINE, AL TEATRO ETC.

EL ARTÍCULO 90 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE QUE, -  
"SALARIO MÍNIMO ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABA-  
DOR POR EL TRABAJO REALIZADO O LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TR-  
BAJO, 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."

HOY EN DÍA EL SALARIO DEL QUE SEÑALAMOS, NO ALCANZA A CUBRIR  
UNA DE LAS NECESIDADES BÁSICAS MENCIONADAS COMO PUEDE SER LA ALIMENTACIÓN  
DEBIDO A LA INCONTROLABLE ALZA DE PRECIOS EN LA LLAMADA "CANASTA DE PRODUC-  
TOS BÁSICOS".

LOS ALTOS PRECIOS EN EL VESTIDO Y EN LA HABITACIÓN HACEN DEL  
TODO IMPOSIBLE QUE EL MENCIONADO ARTÍCULO CUMPLA CABALMENTE SU COMETIDO, YA  
QUE SIEMPRE CUANDO HAY MÁS OFERTA DE TRABAJO, ÉSTE RESULTA SER PARA LOS TRABA-  
JADORES ESPECIALIZADOS CON DETERMINADA EDAD, O EXPERIENCIA, NO PONIENDO ATEN-  
CIÓN A LOS HOMBRES DE CIERTA EDAD QUE ASEGURAN A LOS PATRONES UNA HABILIDAD  
MAYOR, QUE LOS JOVENES TRABAJADORES, POR OTOR LADO AL EXISTIR LA DEMANDA DE --  
TRABAJO REQUIEREN DE GENTE PREPARADA, COMO YA LO HABIAMOS ANOTADO,

EL SALARIO ES EL OBJETO DE LA PRESTACIÓN, YA QUE EL PAGO EN QUE LA PRESTACIÓN RETRIBUTIVA SE MANIFIESTA ES SIEMPRE UN DAR NO OBSTANTE EN LOS CASOS EN QUE JUNTO CON LA RETRIBUCIÓN DINERARIA SE OFRECE EL DISFRUTE DE UNA VIVIENDA, CFR. MANUEL ALONSO GARCÍA.

LA PRESTACIÓN RETRIBUTIVA PUEDE ESTAR REPRESENTADA POR UNA - SUMA DE DINERO O BIENES EN ESPECIE QUE PUEDEN CONSIDERARSE O EVALUARSE ECONÓMICAMENTE COMO PODRÍAN SER LAS MERCANCÍAS EN GENERAL.

POR OTRO LADO EL SALARIO O PRESTACIÓN RETRIBUTIVA ES DETERMINADO COMO LO VEREMOS MÁS ADELANTE Y SOLO ES EXIGIBLE CUANDO CORRESPONDA A LA PRESTACIÓN DEVENGADA, ES DECIR, AL TRABAJO REALIZADO.

EL OBJETO DEL SALARIO TIENE DIVERSAS CARACTERÍSTICAS QUE TRATAREMOS A CONTINUACIÓN:

ESENCIALIDAD.- SE REFIERE A QUE POR SER UNO DE LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL, ÉSTA NO EXISTE SIN SUELDO PUESTO QUE ES ONEROSO.

SINALAGMÁTICO.- PUESTO QUE EN DICHA RELACIÓN EXISTEN OBLIGACIONES PARA AMBAS PARTES.

DINERARIA.- SIGNIFICA QUE LA OBLIGACIÓN RETRIBUTIVA CONSISTE EN LA ENTREGA DE UNA CANTIDAD DE DINERO, QUE COMO YA MENCIONAMOS DEBERÁ SER EN MONEDA DE CURSO LEGAL.

UNITARIA.- PUESTO QUE EL PATRÓN NO IMPORTANDO QUE ÉSTE SEA UNA EMPRESA SE CONVIERTE EN DEUDOR ÚNICO.

EL TRABAJADOR EN EL SUPUESTO DE LOS CONTRATOS DE GRUPO DEBE DO A ESA COMPLEJIDAD TAMBIÉN SE CONVIERTE EN DEUDOR ÚNICO.

DETERMINABLE.- PORQUE CADA TRABAJADOR DEBE SABER DE ANTEMANO CUAL ES SU SALARIO.

## 4.2.- DETERMINACION.

EL SALARIO PUEDE SER DETERMINADO O DETERMINABLE, PUESTO QUE COMO YA ANOTAMOS CADA TRABAJADOR SABE DE ANTEMANO CUAL ES LA CANTIDAD DE DINERO QUE LE CORRESPONDE POR EL SERVICIO REALIZADO O TRABAJO HECHO.

"ES DETERMINADO O CUANDO MENOS DETERMINABLE EN EL BIEN ENTENDIDO POR LO QUE A ÉSTA ÚLTIMA NOTA CONCIERNE QUE, SU REFERENCIA NO HA DE CONSIDERARSE HECHA SIEMPRE A UNA CANTIDAD DETERMINADA Y EXACTA EN SU VALORACIÓN SINO A UN MÓDULO QUE PERMITA FIJARLA EN TODO CASO BIEN POR PROCEDIMIENTOS LEGALES, DE CONVENIO COLECTIVO, PURAMENTE CONVENCIONALES O CONSUETUDINARIOS." (69)

NO ESTAMOS DE ACUERDO CON LO PRIMERAMENTE SEÑALADO POR EL AUTOR CITADO, AL DECIR QUE NO HA DE CONSIDERARSE HECHA SIEMPRE A UNA CANTIDAD DETERMINADA PUESTO QUE, AL FIJAR EL MONTO DEL SALARIO AMBAS PARTES SE PONEN DE ACUERDO Y DAN SU CONSENTIMIENTO EN UNA CIERTA CANTIDAD, QUE PUEDE SER AUMENTADA SI ASI LO CONVIENEN POR CUANTO A PRESTACIONES EN ESPECIE, PERO NUNCA PODRÁ SER INFERIOR AL DETERMINADO CON ANTERIORIDAD POR LO QUE LA ANTERIOR OPINIÓN NO SIRVE DE BASE PARA ELLO.

LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS DEPENDE POR TANTO DIRECTAMENTE DE LA CONSIDERACIÓN DE LA CANTIDAD DETERMINADA Y EXACTA, AL RESPECTO SEÑALA DE LA CUEVA "LA DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LOS SALARIOS EN CADA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO SE PRODUCE EN DOS FORMAS DISTINTAS, UNA COLECTIVA YA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y EN LOS CONTRATOS DE LEY, BIEN EN LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DICTADAS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y OTRA INDIVIDUAL, MEDIANTE --- (69).- MANUEL ALONSO GARCÍA, OP. CIT. PÁG. 502.

ACUERDO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN,"(70)

POR LO ANTERIOR SE DEDUCE QUE LA FORMA MÁS COMUN DE DETERMINAR EL SALARIO ES Y SIGUE SIENDO POR ACUERDO DE AMBAS PARTES, PATRÓN Y TRABAJADOR, QUIENES AL PONERSE DE ACUERDO LOGRAN CON ELLO EL NACIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE LOS REGISTRÁ DURANTE EL TIEMPO QUE DURE ÉSTA Y QUE SE DETERMINA RA DESDE LUEGO Y POSTERIORMENTE EN UN CONTRATO DE TRABAJO.

EL ARTÍCULO 83 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE QUE," EL SALARIO PUEDE FIJARSE POR UNIDAD DE OBRA, POR UNIDAD DE TIEMPO, POR COMISIÓN, A PRECIO ALZADO O DE CUALQUIER OTRA MANERA," POR SU PARTE EL ARTÍCULO 85 DEL ORDENAMIENTO LEGAL ANTES CITADO, ESTABLECE "PARA FIJAR EL IMPORTE DEL SALARIO SE TOMARÁN EN CONSIDERACIÓN LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO."

LO ANTERIOR FUÉ TRATADO EN SU MOMENTO BASTANDO AGREGAR QUE EL ARTÍCULO 83 CITADO DEJA LAS POSIBILIDADES ABIERTAS RESPECTO A LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO, YA QUE EN LA ÚLTIMA LÍNEA DEL PRIMER PÁRRAFO MENCIONA QUE PUEDEN FIJARSE DE CUALQUIER OTRA MANERA POR LO QUE BASTARÁ EL ACUERDO DE VO LUNTADES PARA QUE NAZCA LA RELACIÓN DE TRABAJO Y ASI FIJAR EL MONTO DEL SALARIO DE ACUERDO A LA OFERTA EXISTENTE EN CADA CASO.

---

(70).- MARTO DE LA CUEVA, OP. CIT. PÁG. 302.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79.

## CAPITULO V

### SALARIO MINIMO

#### 5.1.- CONCEPTO.

COMO YA VIMOS EN EL CAPÍTULO ANTERIOR EL SALARIO ES LA REMUNERACIÓN QUE RECIBE UN TRABAJADOR, POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL-SUBORDINADO A OTRA PERSONA; POR LO QUE ES LÓGICO PENSAR, QUE EL SALARIO MÍNIMO ES COMO SU NOMBRE LO INDICA EL MÍNIMO QUE DEBE RECIBIR UN TRABAJADOR - POR LA REALIZACIÓN DE UN SERVICIO.

EL ARTÍCULO 90 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE EN SU PRIMER PÁRRAFO LO QUE DEBEMOS ENTENDER POR SALARIO MÍNIMO, "ES LA CANTIDAD MENOR QUE RECIBE UN TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO." POR LO QUE ES LA CANTIDAD QUE RECIBE UN TRABAJADOR COMO MÍNIMO POR LA REALIZACIÓN DE SUS SERVICIOS.

PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS PUEDEN TOMARSE EN CUENTA LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

**MÁXIMA**, CONSISTENTE EN FIJAR LÍMITE QUE NO SE PUEDE SOBREPASAR EN LA CUANTÍA, DETERMINADA GENERALMENTE POR LA PRODUCTIVIDAD.

**MÍNIMA**, CONSISTENTE EN FIJAR COMO LÍMITE DE RETRIBUCIÓN LA QUE SE CONSIDERA ESENCIAL PARA EL TRABAJADOR, SIN QUE POR BAJO DE LA CUANTÍA SEÑALADA PUEDA ESTABLECERSE ÍNDICE ALGUNO.

**LIBRE**, CON ARREGLO A LA CUAL EL SALARIO NO ES NI MÁXIMO NI MÍ-

NIMO, QUEDANDO LAS PARTES DEL CONTRATO, EN LIBERTAD PARA ESTABLECER LA CANTIDAD QUE COMO RETRIBUCIÓN TENGAN POR CONVENIENTE." (71)

EL SALARIO MINIMO ENCUADRA PERFECTAMENTE DENTRO DEL SEGUNDO - CRITERIO, YA QUE FIJA LO QUE CONSIDERA ESENCIAL PARA UNA DE LAS PARTES, - (TRABAJADOR) ES DECIR, AQUELLA CANTIDAD DE DINERO SUFICIENTE PARA SUFRAGAR - SUS NECESIDADES.

NESTOR DE BUEN, JOSÉ DÁVALOS, DE LA CUEVA, EN GENERAL CASI TO - DOS LOS AUTORES DE DERECHO LABORAL COINCIDEN QUE EL SALARIO MÍNIMO ES LA - CANTIDAD MENOR QUE RECIBE EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA - JORNADA DE TRABAJO Y QUE ÉSTE DEBE SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESI - DADES NORMALES DE AQUEL Y SU FAMILIA.

CABE ANOTAR LAS AFIRMACIONES QUE AL RESPECTO HACE BRICEÑO - RUÍZ "...QUE, DEBEMOS ENTENDER POR CANTIDAD MENOR; LO QUE PUEDE GANAR UN - TRABAJADOR DURANTE UNA JORNADA DE SERVICIOS, NUNCA LA CANTIDAD ÍNFIMA O IN - DISPENSABLE PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA SUBVENIR A SUS NECESIDADES Y A LAS DE SU FAMILIA." (72)

EL AUTOR CITADO HACE MENCIÓN A UNA INTERPRETACIÓN PURAMENTE - GRAMATICAL, YA QUE MENCIONA QUE CANTIDAD MENOR NO DEBE EQUIPARARSE A ÍNFIMO O INDISPENSABLE SIMO SIMPLEMENTE CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EL TRABAJA - DOR. POR OTRO LADO EL SER SUFICIENTE, TAMPOCO INDICA QUE PUEDA EQUIPARARSE - CON SER INDISPENSABLE.

---

(71).- MANUEL ALONSO GARCÍA, OP.CIT, PÁG.512

(72).- ALBERTO BRICEÑO RUÍZ, OP.CIT, PÁG.433

ESTAMOS DE ACUERDO CON LAS AFIRMACIONES ANTERIORES, YA QUE HOY EN DÍA EL SALARIO MÍNIMO ES ALGO ÍNFIMO PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE UN TRABAJADOR Y MUCHO MENOS LAS DE SU FAMILIA; EN LO QUE NO ESTAMOS DE ACUERDO ES QUE, AUNQUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE QUE DEBERÁ SER CANTIDAD MENOR, NO DEBE SER ASÍ YA QUE NO ES SUFICIENTE PARA LA PLENA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES, PUES RESULTA IMPOSIBLE, YA QUE AL AUMENTAR EL SALARIO, AUMENTAN LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS, LO QUE SIGNIFICA QUE NO PODRÁ REALIZARSE LO QUE EL LEGISLADOR PLASMO EN LA LEY.

VEAMOS AHORA LA DEFINICIÓN QUE BRICEÑO RUIZ MANIFIESTA: "POR SALARIO MÍNIMO SE DEBE ENTENDER LA CANTIDAD MENOR, EN EFECTIVO Y BASTANTE QUE DEBE EL PATRON AL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES COMO JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACION DE LOS HIJOS." (73)

SE APRECIA DE LA DEFINICIÓN ANTERIOR UNA CONTRADICCIÓN, YA QUE EN PRINCIPIO ESTABLECÍA EN SU INTERPRETACIÓN GRAMATICAL QUE CANTIDAD MENOR NO DEBÍA CONFUNDIRSE CON ÍNFIMO O INDISPENSABLE, AHORA AGREGA QUE ESA CANTIDAD DEBE SER BASTANTE, INDICANDO CON ELLO QUE SERÁ INDISPENSABLE.

DE FERRARI, POR SU PARTE MENCIONA: "EN REALIDAD, ES UN GÉNERO DE RETRIBUCIÓN QUE NO TIENE UN CONTENIDO PROPIO, NO RESPONDE A UN CONCEPTO DETERMINADO NI TIENE UN ORIGEN ÚNICO. POR ESTA RAZÓN EL SALARIO MÍNIMO PUEDE SER DESDE EL PUNTO DE VISTA MATERIAL UN SALARIO VITAL O UN SALARIO JUSTO Y -

(73) ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP, CIT, PÁG. 433

SUFICIENTE, PUEDE SER LA LEY, EL CONVENIO COLECTIVO O UN ÓRGANO INSTITUIDO POR LA LEY CON ESE OBJETO."(74)

ES UN GÉNERO DE RETRIBUCIÓN PORQUE DEPENDE DEL CONCEPTO DE SALARIO, POR LO QUE NO TIENE CONTENIDO PROPIO NI ORIGEN PROPIO YA QUE DERIVA DE AQUEL.

AHORA BIEN, VEAMOS QUE DEBEMOS ENTENDER POR SALARIO JUSTO -- "SALARIO JUSTO, ES AQUEL QUE ATIENDE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR, TOMA EN CUENTA LAS CONDICIONES OBJETIVAS Y SUBJETIVAS TANTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO DE LA EMPRESA, LOS VALORA Y SE ADECUA A LA CONVENIENCIA DE QUE EL TRABAJADOR DEBE SU NIVEL DE VIDA Y EL DE SU FAMILIA EN LA COMPRENSIÓN DE LOS ASPECTOS SOCIALES, CULTURALES Y ECONÓMICOS."(75)

POR LO QUE EL SALARIO MÍNIMO ES EL MÁS BAJO QUE DEBE PAGARSE EN UN PAÍS, LO QUE NOS INDICA QUE NO ES VITAL; CONSIDERANDO AL SALARIO VITAL COMO AQUEL QUE SE OTORGABA CONSIDERANDO AL TRABAJADOR COMO UNA MÁQUINA A LA QUE SE DEBERÍAN DAR LOS IMPLEMENTOS NECESARIOS PARA SU BUEN FUNCIONAMIENTO, YA QUE EL TRABAJADOR PUEDE ASPIRAR A OTRO MEJOR PARA PODER SUBSISTIR SIN NECESIDAD DE QUE SEA INDISPENSABLE, ES DECIR, PARTICULAR Y CONCRETO, REFERENTE A VARIAS REGIONES, TIPOS DE TRABAJADORES, ETC.

POR LO QUE TOCA AL SALARIO JUSTO EN ESTA ÉPOCA, NO LO ES, SOBRE TODO QUE NO LOGRA QUE EL TRABAJADOR MEJORE SU NIVEL DE VIDA Y EL DE SU FAMILIA EN TODOS LOS ASPECTOS: ES SIMPLEMENTE UN SALARIO DE SUPERVIVENCIA.

---

(74).- FRANCISCO DE FERRARI, DERECHO DEL TRABAJO, 8A. EDIC. VOL. I, EDITORIAL DEPALMA, BUENOS AIRES, PÁG. 223

(75).- ALBERTO BRICEÑO RUIZ, OP. CIT. PÁG. 428

EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN SEÑALABA LO SIGUIENTE :

"VI.- EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBERÁ DISFRUTAR EL TRABAJADOR, SERÁ EL QUE SE CONSIDERE BASTANTE, ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE CADA REGIÓN, PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL OBRERO, SU EDUCACIÓN Y SUS PLACERES HONESTOS CONSIDERÁNDOLO COMO JEFE DE FAMILIA. EN TODA EMPRESA AGRÍCOLA, COMERCIAL, FABRÍL O MINERA, LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UNA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES QUE SERÁ REGULADA COMO INDICA LA FRACCIÓN IX." (76).

NECESIDAD, SEGUN EL DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, PÁG 716, PROVIENE DEL LATÍN NECESSITAS - CARACTER DE AQUELLO DE QUE NO SE PUEDE PRESCINDIR, Y LO NORMAL SEGÚN EL MISMO DICCIONARIO EN SU PÁGINA 724, SIGNIFICA LO ORDINARIO.

UNA NECESIDAD ENTONCES NORMAL, ES AQUELLA DE LA CUAL NO PODEMOS PRESCINDIR, TAL ES EL CASO DE LA ALIMENTACIÓN.

NO DEBEMOS OLVIDAR QUE LA FAMILIA DEL TRABAJADOR MIENTRAS -- MÁS PEQUEÑA SEA, MAS POSIBILIDADES HABRÁ DE SATISFACER TODAS SUS NECESIDADES. CLARO ESTA QUE LAS CONDICIONES SOCIALES DE ESA ÉPOCA ERAN OTRAS, EL SALARIO -- SI BIEN NO ALCANZABA PARA CUBRIR ESAS CARENCIAS, AL MENOS TRATABAN DE QUE SE CUBRIERAN LA MAYOR PARTE DE ELLAS. CABE AGREGAR QUE LA IDÉA DE QUE EL SALARIO MÍNIMO SATISFAGA TODAS LAS EXIGENCIAS DEL TRABAJADOR Y LAS DE SU FAMILIA, HA SIDO TRATADO GOBIERNO TRAS GOBIERNO, SIN LOGRAR UNA SOLUCIÓN.

(76). - PASTOR ROUAIX, OP. CIT., PÁG. 123

EN LOS ULTIMOS AÑOS SE HA VENIDO DESARROLLANDO UNA POLÍTICA SALARIAL AJUNADA A UN CONTROL DE PRECIOS, ESTO CON LA AYUDA DE EMPRESARIOS, COMERCIANTES Y TRABAJADORES, QUE HA TOMADO EL NOMBRE DE " PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONOMICO", DONDE SE ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE TODOS LOS INTEGRANTES DE CUMPLIR EN SU TOTALIDAD DICHO PACTO, LOS EMPRESARIOS PAGARÁN UN BUEN SALARIO, LOS TRABAJADORES TRABAJARÁN MEJOR, Y LOS COMERCIANTES SE OBLIGAN A NO AUMENTAR LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS BÁSICOS.

ESTO RESULTO EN UN PRINCIPIO, SIN EMBARGO, ÉSTE ÚLTIMO AÑO HE-MOS VISTO COMO SE FUE REANUDANDO AÑO CON AÑO Y SIN QUE HAYA EXISTIDO UNA MEJORA EN LAS RELACIONES ENTRE LOS MIEMBROS, YA QUE NINGUNA DE LAS PARTES LO RESPETA Y PRINCIPALMENTE LOS COMERCIANTES QUIENES SUBEN LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS SIN NINGÚN CONTROL POR PARTE DE LAS AUTORIDADES.

HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE SI BIEN ES CIERTO QUE EN POCAS OCASIONES SE TIENE LA POSIBILIDAD DE ENVIAR A SUS HIJOS A INSTITUCIONES PRIVADAS DE EDUCACIÓN ELEMENTAL, TAMBIÉN ES CIERTO QUE EL PRECIO DE LAS COLEGIATURAS INFLUYE EN EL SALARIO DE CADA TRABAJADOR RESULTANDO DIFÍCIL CUMPLIR CON ELLAS EN OCASIONES.

PARA EL CASO DE QUE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES ASISTIERÁN A INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA, EL PROBLEMA DE LAS COLEGIATURAS DESAPARECERÍA, SIN EMBARGO, EXISTEN GASTOS QUE DEBERÁ REALIZAR EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA COMO UNIFORMES ESCOLARES, CUADERNOS DE TRABAJO, ZAPATOS, TENIS Y ÚLTIMAMENTE HASTA PANTS, GASTOS QUE REDUNDAN EN LA ECONOMÍA FAMILIAR Y QUE EN MUCHOS DE LOS CASOS EXCEDEN LA POSIBILIDAD DE CUBRIRLOS.

POR ÚLTIMO HAY QUE HACER NOTAR QUE SI NO ALCANZAN A CUBRIR ESAS NECESIDADES QUE NOSOTROS LLAMAMOS BÁSICAS, MUCHO MENOS LOGRARÁ SATISFACER OTRAS COMO EL SANO ESPARCIMIENTO Y DIVERSIÓN, DERECHO QUE TIENE EL ---

TRABAJADOR Y SU FAMILIA SEGUN LO DISPONE NUESTRA CONSTITUCIÓN, YA QUE EL SALARIO MÍNIMO RESULTA INSUFICIENTE.

DEBEMOS RECORDAR QUE AL ESTABLECER EL SALARIO MÍNIMO LA LEY NO QUIERE DECIR QUE ÉSTE SEA EL QUE SE OTORQUE, SINO LA BASE SOBRE LA CUAL - DEBE OTORGARSE UNA REMUNERACIÓN JUSTA, TOMANDO EN CUENTA LA CAPACIDAD Y GRADO DE PREPARACIÓN QUE TIENE EL TRABAJADOR PARA EL DESEMPEÑO DE ESE TRABAJO.

EN MUCHAS OCASIONES NO OBSTANTE LO ANTERIOR, VARIAS EMPRESAS OCULTAN SUS VERDADERAS INTENCIONES PARA NO OTORGAR LA DEBIDA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES, CON EL CONSECUENTE PERJUICIO EN LA ECONOMÍA DE CADA TRABAJADOR, LO ANTERIOR PUEDE TENER UNA SOLUCIÓN DESDE NUESTRO PUNTO DE VISTA, SI CADA TRABAJADOR QUE NO LO RECIBIERA HICIERÁ VALER SUS DERECHOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA QUE EL PATRÓN LO CUMPLA TAL Y COMO LO ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRA CUESTIÓN QUE RESULTA DE GRAN IMPORTANCIA, ES LA ESTABLECIDA EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN, REFERENTE AL SALARIO MÍNIMO EN LA QUE SE ESTABLECE EN LA FRACCIÓN VIII LO SIGUIENTE: "EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIÓN O DESCUENTO"; ELLO DEBIDO A LA SITUACIÓN PREVALECIENTE EN LAS LLAMADAS TIENDAS DE RAYA.

EL SALARIO MÍNIMO NECESARIAMENTE DEBE SER UN SALARIO JUSTO Y DEBE DE DETERMINARSE POR LOS INTERESADOS MEDIANTE EL RESPECTIVO ACUERDO DE VOLUNTADES.

POR OTRA PARTE NUESTRA CONSTITUCIÓN ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 123 APARTADO "B" QUE, "EN NINGUN CASO LOS SALARIOS PODRÁN SER INFERIORES AL MÍNIMO PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL EN EL DISTRITO FEDERAL Y EN LAS ENTIDADES DE LA REPÚBLICA."

POR TANTO EL SALARIO MÍNIMO ES AQUELLA CANTIDAD DE DINERO QUE RECIBE EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS O POR LOS TRABAJOS REALIZADOS, SUFICIENTE (ENTENDIÉNDOSE POR ELLO LO BASTANTE), PARA SATISFACER SUS NECESIDADES EN EL ORDEN MATERIAL SOCIAL Y CULTURAL.

ES CONVENIENTE AGREGAR, QUE SIEMPRE HA EXISTIDO UNA LUCHA POR PARTE DEL GOBIERNO FEDERAL CONTRA LA INFLACIÓN, HECHA A COSTA DEL ESTABLECIMIENTO DE UN CADA VEZ MENOR SALARIO DE LOS TRABAJADORES, QUIENES NO PUEDEN SATISFACER ESAS NECESIDADES DE LAS QUE YA NOS OCUPAMOS EN ANTERIORES LÍNEAS, Y QUE CADA VEZ AUMENTAN MÁS; ÉSTAS NECESIDADES PUEDEN SER EN GENERAL DE DOS TIPOS: NORMALES, QUE SON AQUELLAS QUE SE REALIZAN CONSTANTEMENTE COMO EL PAGO DE RENTA, LUZ, GAS, AGUA, ETC. Y SE REALIZAN MUY INDEPENDIENEMENTE DE LOS GASTOS DE ALIMENTACIÓN.

OCASIONALES, SON AQUELLOS GASTOS QUE COMO SU NOMBRE LO INDICA SE REALIZAN ESPORADICAMENTE, Y QUE SIN EMBARGO, DEPENDEN TAMBIÉN DIRECTAMENTE DEL SALARIO MÍNIMO PARA SUFRAGARLOS, ESTOS PUEDEN SER: EL PAGO DE ÚTILES ESCOLARES, DE ROPA EN GENERAL Y OTROS.

ÉSTOS TIPOS DE GASTOS SE ENFRENTAN AL AUMENTO DE PRECIOS EN LOS SATISFACERES, QUE PODRÍA TENER SOLUCIÓN AL ESTABLECER UN EFECTIVO SISTEMA DE CONTROL DE PRECIOS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES. OTRA SOLUCIÓN SERÍA UNA VERDADERA Y EQUITATIVA DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN, ES DECIR, LA POSIBILIDAD DE QUE SE ESTABLECIERAN MAYORES FUENTES DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS POBLACIONES EN QUE SE NECESITAREN, PARA EVITAR LA AFLUENCIA DE PERSONAS HACIA LAS GRANDES CIUDADES, LO QUE OCASIONA EN MUCHAS OCASIONES EL ABARATAMIENTO DE LA MANO DE OBRA Y EN OTRAS, LA FALTA DE PERSONAS REALMENTE CAPACITADAS PARA LA REALIZACIÓN DE UN EMPLEO.

LA INTENCIÓN DE NUESTRO LEGISLADOR, FUÉ EL QUE, EL SALARIO MÍNIMO PUDIERÁ SATISFACER LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR, HOY EN DÍA ES NECESARIO CREAR UN SALARIO MÍNIMO ACORDE A NUESTRA SITUACIÓN ACTUAL TANTO ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL, EN LAS QUE DEBE SER JUSTO Y EQUITATIVO.

SE PUDIERA PENSAR EN LA ABROGACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA QUE TODO SE ESTABLECIERA DE ACUERDO A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES MEDIANTE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, PERO LO ÚNICO QUE PASARÍA, SERÍA UN TREMENDO DESAJUSTE LABORAL, PUES NO PODRÍA FUNCIONAR NUESTRO SISTEMA JURÍDICO LABORAL, DEBIDO A LA DESVENTAJA EN LA QUE SE DEJARÍA AL TRABAJADOR FRENTE AL PATRÓN QUE APROVECHARÍA ESA SITUACIÓN PARA CONTRATAR A PERSONAS CON ESCASOS CONOCIMIENTOS O SIN CAPACITACIÓN ALGUNA PARA LA REALIZACIÓN DEL EMPLEO PARA PAGARLES UN SUELDO BAJO, POR OTRO LADO EXISTIRÍAN VARIOS TRABAJADORES QUE SE SINTIERAN CAPACITADOS PARA ESE EMPLEO EXIGIENDO UN SALARIO ELEVADO SIN QUE TUVIERAN CONOCIMIENTOS PARA SU REALIZACIÓN, ESTO SIN TOMAR EN CUENTA LOS RIGUROSOS EXAMENES DE ADMISIÓN QUE REALIZAN VARIAS EMPRESAS.

CREEMOS CONVENIENTE QUE SE OTORQUE AL SALARIO MÍNIMO LA IMPORTANCIA QUE TIENE DENTRO DE NUESTRO SISTEMA JURÍDICO ATENDIENDO A LAS SITUACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y CULTURALES ACTUALES, NO PERDIENDO EL SENTIDO PARA EL CUAL FUÉ CREADO Y QUE ES EL DE SATISFACER DE LAS NECESIDADES QUE TIENE EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA QUE COMO YA SEÑALAMOS DEBE SER PEQUEÑA.

NUESTRA CONSTITUCIÓN ESTABLECE EN EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIJARÁN POR UNA COMISIÓN INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO, LA QUE PODRÁ AUXILIARSE DE LAS COMISIONES CONSULTIVAS, QUE CONSIDERE INDISPENSABLES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES."

DENTRO DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ENCUENTRA REGULADA LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS EN SU CAPÍTULO IV DEL TÍTULO ONCE.

"ARTÍCULO 551.- LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS FUNCIONARÁ CON UN PRESIDENTE, UN CONSEJO DE REPRESENTANTES Y UNA DIRECCIÓN TÉCNICA."

ESTA COMISIÓN SE ENCARGA DE ESTABLECER LOS SALARIOS, ES UN ÓRGANO DEL ESTADO Y COMO REFERENTE AL DERECHO DEL TRABAJO, ES UN DERECHO SOCIAL. SU PRESIDENTE SERÁ NOMBRADO POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA TAL Y COMO LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 552 DE LA LEY ANTES MENCIONADA, Y TENDRÁ A SU CARGO ENTRE OTROS DEBERES IMPORTANTES, INFORMAR PERIÓDICAMENTE AL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN Y SOMETER AL CONSEJO DE REPRESENTANTES EL PLAN ANUAL DE TRABAJO PREPARADO POR LA DIRECCIÓN TÉCNICA.

EL CONSEJO DE REPRESENTANTES SE INTEGRARÁ CON UN MIEMBRO DEL GOBIERNO QUIEN SERÁ SU PRESIDENTE Y TENDRÁ VOTO GUBERNAMENTAL, ADEMÁS CONTARÁ CON DOS ASESORES, CON VOZ INFORMATIVA DESIGNADOS POR EL SECRETARIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ADEMÁS POR UN NÚMERO IGUAL DE REPRESENTANTES PROPIETARIOS Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DE LOS PATRONES Y TIENE ENTRE SU MÁS IMPORTANTE ATRIBUCIÓN LA SEÑALADA EN LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 557 DE LA LEY, "FIJAR LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES."

OTRA DE LAS FUNCIONES QUE TIENE EL CONSEJO DE REPRESENTANTES ES LA SEÑALADA EN LA FRACCIÓN III DEL CITADO ARTÍCULO, QUE ESTABLECE LO SIGUIENTE: "CONOCER EL DICTÁMEN FORMULADO POR LA DIRECCIÓN TÉCNICA Y DICTAR RESOLUCIÓN EN LA QUE SE DETERMINEN O MODIFIQUEN LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS EN LAS QUE REGISTRAN LOS SALARIOS MÍNIMOS, LA RESOLUCIÓN SE PUBLICARÁ EN EL DIARIO OFICIAL..."

POR ÚLTIMO LA DIRECCIÓN TÉCNICA SE INTEGRARÁ SEGÚN EL ARTÍCULO 558, DE UN DIRECTOR Y CON ASESORES TÉCNICOS NOMBRADOS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ADEMÁS DE UN NÚMERO IGUAL DE ASESORES TÉCNICOS AUXILIARES DESIGNADOS POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, SUS FUNCIONES ESTAN PLASMADAS EN EL ARTÍCULO 561 QUE A CONTINUACIÓN -- TRANSCRIBIMOS :

- I.- REALIZAR LOS ESTUDIOS TÉCNICOS NECESARIOS Y APROPIADOS PARA DETERMINAR LA DIVISIÓN DE LA REPÚBLICA EN ÁREAS GEOGRÁFICAS, FORMULAR UN DICTAMEN Y PROPONERLO AL CONSEJO DE REPRESENTANTES;
- II.- PROPONER AL CONSEJO DE REPRESENTANTES MODIFICACIONES A LA DIVISIÓN DE LA REPÚBLICA EN ÁREAS GEOGRÁFICAS Y A LA INTEGRACIÓN DE LAS MISMAS, SIEMPRE QUE EXISTAN CIRCUNSTANCIAS QUE LO JUSTIFIQUEN;
- III.- PRACTICAR LAS INVESTIGACIONES Y REALIZAR LOS ESTUDIOS NECESARIOS Y APROPIADOS PARA QUE EL CONSEJO DE REPRESENTANTES PUEDA FIJAR LOS SALARIOS MÍNIMOS;
- IV.- SUGERIR LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES;
- V.- PUBLICAR REGULARMENTE LAS FLUCTUACIONES OCURRIDAS EN LOS PRECIOS Y SUS REPERCUSIONES EN EL COSTO DE LA VIDA PARA LAS PRINCIPALES LOCALIDADES DEL PAÍS;
- VI.- RESOLVER, PREVIA ORDEN DEL PRESIDENTE, LAS CONSULTAS QUE SE LE FORMULEN EN RELACIÓN CON LAS FLUCTUACIONES DE LOS PRECIOS Y SUS REPERCUSIONES EN EL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS;
- VII.- APOYAR LOS TRABAJOS TÉCNICOS E INVESTIGACIONES DE LAS COMISIONES CONSULTIVAS; Y
- VIII.- LAS DEMÁS QUE LE CONFIEREN LAS LEYES.

EN EL CAPÍTULO OCTAVO ARTÍCULO 570 SE ESTABLECE QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIJARÁN CADA AÑO Y COMENZARÁN A REGIR EL PRIMERO DE ENERO --

DEL AÑO SIGUIENTE, CONTRADIENDO AL SIGUIENTE PÁRRAFO QUE INDICA QUE, "LOS SALARIOS MÍNIMOS PODRÁN REVISARSE EN CUALQUIER MOMENTO DE SU VIGENCIA SIEMPRE QUE EXISTAN CIRCUNSTANCIAS QUE LO JÚSTIFIQUEN." DEJANDO ABIERTA LA POSIBILIDAD DE CAMBIARLOS .

ANALICEMOS AHORA EL PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS :

"ARTÍCULO 570.-...

I.- POR INICIATIVA DEL SECRETARIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: QUIEN FORMULARÁ AL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS SOLICITUD POR ESCRITO QUE TENGA EXPOSICIÓN DE LAS REGLAS QUE LO MOTIVEN;

II.- A SOLICITUD DE LOS SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE TRABAJADORES O DE LOS PATRONES PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

A) LA SOLICITUD DEBERÁ PRESENTARSE A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR LOS SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES QUE REPRESENTEN AL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS; POR LO MENOS O POR LOS PATRONES QUE TENGAN A SU SERVICIO POR LO MENOS DICHO PORCENTAJE DE TRABAJADORES.

B) LA SOLICITUD CONTENDRÁ UNA EXPOSICIÓN DE LOS FUNDAMENTOS QUE LA JUSTIFIQUEN Y PODRÁ ACOMPAÑARSE DE LOS ESTUDIOS Y DOCUMENTOS QUE CORRESPONDAN.

C) EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE RECIBA LA SOLICITUD CORRESPONDIENTE Y PREVIA CERTIFICACIÓN DE LA MAYORÍA A QUE SE REFIERE EL INCISO A) DE ESTE ARTÍCULO, LA HARÁ LLEGAR AL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS CON LOS ESTUDIOS Y DOCUMENTOS QUE LA ACOMPAÑEN."

A NUESTRO PARECER ES UN PROCEDIMIENTO TEDIOSOS Y TOTALMENTE BUROCRÁTICO, EL CUAL SOLO IMPIDE QUE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS --

MÍNIMOS REVISE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SALARIO FRENTE A LA ELEVACIÓN DE LOS PRECIOS Y SU SITUACIÓN ECONÓMICA, PARA DETERMINAR UN NUEVO SALARIO MÍNIMO.

AHORA BIEN RESULTA INNECESARIO QUE LAS SOLICITUDES QUE PRESENTEN TANTO EL SECRETARIO DEL TRABAJO, LOS SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, LLEVEN CONSIGO UNA EXPOSICIÓN DE LOS FUNDAMENTOS QUE JUSTIFIQUEN ESA PETICIÓN, YA QUE ESA SITUACIÓN EN QUE SE DESARROLLA EL SALARIO MÍNIMO ES POR TODOS CONOCIDA. POR TANTO CREEMOS CONVENIENTE QUE SE REALICE UNA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA QUE NO EXISTA ESTA CLASE DE TRABAS Y PARA QUE NO SOLO LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS PUEDA REVISARLOS, SINO ADEMÁS PUEDAN HACERLO LAS INSTITUCIONES MENCIONADAS A TRAVÉS DE LA PROPIA -- SECRETARÍA.

ADEMÁS NO SOLO SERÍA UNA SIMPLE SITUACIÓN DE REVISIÓN DEL -- SALARIO, SINO ADEMÁS Y COMO DEBE SER UN ADECUADO AUMENTO AL SALARIO, QUE COMO YA HABIAMOS VISTO SE DEBE DAR AL MOMENTO EN QUE LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS DE LA LLAMADA "CANASTA BÁSICA" ALIMENTEN, CLARO ESTÁ QUE ENTRARÍAMOS AL JUEGO ECONÓMICO DE SUBIR UNA COSA FRENTE A LA OTRA, SIN EMBARGO, Y TAL Y COMO LO SEÑALAMOS ESTO DEJARÍA DE AFECTARNOS SI EL GOBIERNO A TRAVÉS DE LA DEPENDENCIA RESPECTIVA REALICE UN ESTRICTO CONTROL DE PRECIOS Y UN ADECUADO SISTEMA DE DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

## 5.2.- CLASIFICACION.

EL SALARIO MÍNIMO COMO YA QUEDO ESTABLECIDO EN LÍNEAS ANTERIORES, SIRVE DE APOYO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE SALARIOS VERDADERAMENTE JUSTOS, ES DECIR, SIRVEN DE APOYO, DE BASE O PEDESTAL PARA QUE MEDIANTE EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE LOGRE UN SALARIO ACORDE A LAS NECESIDADES ACTUALES QUE LOGREN SATISFACER LOS REQUERIMIENTOS DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE AL SALARIO MÍNIMO EN SU ARTÍCULO 90 QUE NOS SEÑALA LO SIGUIENTE " SALARIO MÍNIMO ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO." DEBERÁ SER LO SUFICIENTE PARA CUBRIR ESAS NECESIDADES BÁSICAS DE CADA TRABAJADOR.

NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 123 - APARTADO "A" FRACCIÓN VI LO SIGUIENTE:

" TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERÁ 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 REGISTRÁN:

A.- ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMESTICOS ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL: TODO CONTRATO DE TRABAJO :

VI.- LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES SERÁN GENERALES O PROFESIONALES."

SE DESPRENDE DE LO ANTERIOR QUE EL SALARIO MÍNIMO ES GENERAL O PROFESIONAL, ES DECIR, SERÁ GENERAL CUANDO SE REFIERA A TODO TIPO DE TRABAJADOR EXCEPTUANDO A LOS TRABAJADORES QUE TIENEN CIERTA PREPARACIÓN UNIVERSITARIA O TÉCNICA PARA EL DESEMPEÑO DE VARIOS TRABAJOS, Y QUE SON CONSIDERADOS COMO PROFESIONISTAS.

EL ARTÍCULO 91 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE QUE, " LOS SALARIOS MÍNIMOS PODRÁN SER GENERALES PARA UNA O VARIAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN, QUE PUEDEN EXTENDERSE A UNA O MAS 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.

POR SU PARTE EL ARTÍCULO 92 SEÑALA LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES REGISTRAN PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LAS ÁREAS CONSIDERADAS, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS RAMAS DE LA INDUSTRIA, DEL COMERCIO, PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES."

AQUÍ SE PUEDE APRECIAR LO ANALIZADO AL FINALIZAR EL CAPÍTULO ANTERIOR RESPECTO A LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS (ANTES DENOMINADAS ZONAS ECONÓMICAS) EN DONDE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS ESTABLECÍA LO CORRESPONDIENTE A CADA UNA DE ELLAS.

EN MATERIA DE SALARIOS MÍNIMOS LOS PRINCIPIOS BÁSICOS QUE ES NECESARIO TENER EN CUENTA SON LOS SIGUIENTES :

- 1.- LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES QUE VAN A RECIBIRLOS;
- 2.- LAS POSIBILIDADES DE LAS EMPRESAS QUE VAN A OTORGARLOS; Y
- 3.- LAS CONDICIONES ECONÓMICAS GENERALES DE LA REGIÓN O EL PAÍS. (77)

ESTAMOS DE ACUERDO CON LOS PUNTOS PASADOS, YA QUE EL SALARIO DEBE ADECUARSE A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL TRABAJADOR PARA SATISFACER LAS NECESIDADES QUE A SU VEZ TENGA, TAMBIÉN LA POSIBILIDAD QUE TENGA LA EMPRESA DE OTORGARLOS DE MANERA JUSTA Y EQUITATIVA, TAMBIÉN HAY QUE TENER EN CUENTA LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS, PUES ES LÓGICO PENSAR QUE SI UNA EMPRESA NO ESTA EN POSIBILIDAD DE OTORGAR EL SALARIO MÍNIMO PUEDA EXISTIR COMO TAL.

POR ELLO SE DEBE OTORGAR UN SALARIO QUE CORRESPONDA AL ESFUERZO REALIZADO POR EL TRABAJADOR AL REALIZAR EL TRABAJO.

---

(77).- EUQUERIO GUERRERO, OP. CIT. PÁG. 171.

EN EL ARTÍCULO 97 SE DETERMINA QUE LOS "SALARIOS MÍNIMOS NO PODRÁN SER OBJETO DE COMPENSACIÓN, DESCUENTOS O REDUCCIÓN SALVO EN LOS CASOS SIGUIENTES:

- I.- PENSIONES ALIMENTICIAS DECRETADAS POR AUTORIDAD COMPETENTE ,
- II.- PAGO DE RENTAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 151,
- III.- PAGO DE ABONOS PARA CUBRIR PRESTAMOS PROVENIENTES DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES,
- IV.- PAGO DE ABONOS PARA CUBRIR CRÉDITOS OTORGADOS O GARANTIZADOS POR EL FONDO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 103 BIS DE ESTA LEY."

COMO CLARAMENTE OBSERVAMOS, ESTE PRECEPTO ES CONTRARIO A NUESTRA CONSTITUCIÓN PUES ESTABLECE NUESTRA CARTA MAGNA QUE "EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIÓN O DESCUENTO," SIN EMBARGO, OBSERVAMOS TAMBIEN QUE DENTRO DE LOS PUNTOS ANTERIORES ,SE ESTÁ SATISFACIENDO MUCHAS DE LAS NECESIDADES QUE COMO JEFE DE FAMILIA TIENE UN TRABAJADOR, ES POR ELLO QUE CREEMOS QUE POR UNA PARTE SI ES CONTRARIO A LA CONSTITUCIÓN PERO POR OTRO LADO TIENDE A AYUDAR AL TRABAJADOR QUE INCLUSO YA SE BENEFICIO CON ESOS CRÉDITOS,

HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE CADA VEZ ES DIFÍCIL CUMPLIR EN SU TOTALIDAD CON EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MISMO QUE ESTABLECE LO QUE NUESTRA CONSTITUCIÓN PLASMÓ EN SU ARTÍCULO 123 APARTADO "A" Y QUE ES LO SIGUIENTE : "DEBERÁ SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA ,DEBIDO SOBRE TODO A NUESTRA SITUACIÓN ECONÓMICA, POR LO QUE DEJA DE SER REMUNERADOR, PARA CONVERTIRSE EN UN SALARIO VITAL,

CON ESTA ÚLTIMA IDEA Y MUY A NUESTRO PESAR, REGRESARÍAMOS A LA VIEJA CONCEPCIÓN QUE SE TENÍA DEL HOMBRE, AL CONSIDERARLO COMO A UNA MAQUINA A LA QUE HAY QUE DARLE MANTENIMIENTO, LO INDISPENSABLE PERO LIMITADAMENTE,

"EL SALARIO MÍNIMO NECESARIAMENTE DEBE SER UN SALARIO JUSTO POR ENCIMA DE TODOS LOS CRITERIOS DE OPORTUNIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA O POLÍTICA SOCIAL; QUE ACONSEJEN UNA CONGELACIÓN UNA ESTABILIZACIÓN O UNA INFLACIÓN DE LOS MISMOS, NO DEBERÁ SER OLVIDADA AQUELLA REGLA, SIN QUE, POR OTRO LADO PUEDAN IGNORARSE LOS EFECTOS CONTRADICTORIOS DE ALGUNOS SUBSIDIOS DE SALARIOS - QUE, ADEMÁS DE INOPORTUNAS, OCASIONAN TODAVÍA MAYORES INJUSTICIAS AL DAR LUGAR SÍ A SALARIOS MONETARIOS MÁS ELEVADOS PERO TAMBIÉN A SALARIOS REALES MÁS BAJOS." (78).

HABRA QUE TOMAR EN CUENTA CASI TODAS LAS IDEAS ANTERIORES PARA LOGRAR EL ESTABLECIMIENTO DE UN SALARIO JUSTO ADECUÁNDOLO A NUESTRA REALIDAD ECONOMICA.,

ANALICEMOS AHORA AL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL: "EN 1962 SE REGLEMENTA LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SE INTRODUJO LA FIGURA DE LOS LLAMADOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES INSPIRADOS EN LA LEY DE NUEVA ZELANDA." (79) LO ANTERIOR DEBIDO A QUE NUESTROS LEGISLADORES ESTIMARON NECESARIO EL ESTABLECIMIENTO DE UN SALARIO SUPERIOR A LOS MÍNIMOS PARA ACTIVIDADES QUE REQUERÍAN CIERTA PREPARACIÓN O ESPECIALIZACIÓN.

ESTOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES, SERÍAN FIJADOS POR COMISIONES REGIONALES INTEGRADAS DE MANERA TRIPARTITA, POR REPRESENTANTES DEL GOBIERNO, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES Y SOMETIDOS A LA APROBACIÓN DE UNA COMISIÓN NACIONAL INTEGRADA DE LA MISMA FORMA.

EL ARTÍCULO 91 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE QUE --

(78). - G. BAYON CHACÓN Y E. PÉREZ BOTIJA, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 5ª EDIC. VOL. I, EDITORIAL LIBROS JURÍDICOS, MADRID 1964.

(79). - BALTASAR CAVAZOS FLORES, OP. CIT., PÁG. 166.

PODRÁN SER PROFESIONALES, PARA UNA RAMA DETERMINADA DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA O PARA PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES DENTRO DE UNA O VARIAS ÁREAS GEOGRÁFICAS. EL ARTÍCULO 93 DE LA PROPIA LEY ESTABLECE " LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES REGIRÁN PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA O ACTIVIDAD ECONÓMICA, PROFESIONES OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES QUE SE DETERMINEN DENTRO DE UNA O VARIAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN.

SE DESPRENDE DE LO ANTERIOR QUE ESE TIPO DE SALARIOS SE APLICA RA A DETERMINADOS SUJETOS QUE TENDRÁN CIERTAS O VARIAS CARACTERÍSTICAS, ENTRE LAS QUE DESTACAN LOS TRABAJADORES ESPECIALES Y LOS PROFESIONISTAS.

"...SE ELEVARÁN SOBRE EL SALARIO MÍNIMO GENERAL PARA CUBRIR LA CAPACIDAD Y DESTREZA QUE EXIGE CADA PROFESIÓN PERO SIN PERDER SU CARACTERÍSTICA DE SALARIO MÍNIMO." (80)

LA EXISTENCIA DE LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES SE DEBIÓ SOBRE TODO A LA GRAN INDUSTRIALIZACIÓN Y AVANCES TÉCNICOS QUE TUVO NUESTRO PAÍS, EN DONDE ERA NECESARIO CADA VEZ MÁS TRABAJADORES VERDADERAMENTE CAPACITADOS PARA LA REALIZACIÓN DE ESE TRABAJO, SITUACIÓN QUE LOGICAMENTE SE PRESTABA PERFECTAMENTE PARA QUE ESOS TRABAJADORES EXIGIERÁN UN SALARIO QUE FUERA VERDADERAMENTE JUSTO Y QUE SATISFACIERA TODAS LAS NECESIDADES DE LAS QUE EN MÚLTIPLES OCASIONES HEMOS SEÑALADO, QUE CON UN SALARIO MÍNIMO GENERAL NO PODRÍA HACER.

PUEDE LLEGARSE A CONFUNDIR CON EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, SITUACIÓN APROVECHADA POR LOS PATRONES QUIENES CAMBIAN LA DENOMINACIÓN DE CADA -- (80). - MARIO DE LA CUEVA, OP. CIT. PÁG. 314.

PUESTO CON LA FINALIDAD DE PAGAR ÚNICAMENTE EL SALARIO MÍNIMO GENERAL.

OTRAS VECES EXISTEN TRABAJOS QUE REQUIEREN DE PRESTADORES DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS O TÉCNICOS, QUE NO ESTAN BIEN REMUNERADOS DEBIDO SOBRE TODO A QUE LOS MISMOS PATRONES ESCONDEN EL VERDADERO SENTIDO DEL PUESTO PARA OTORGAR UNA MENOR REMUNERACIÓN, NO PODEMOS ENTENDER LA SITUACIÓN QUE SE DA ACTUALMENTE EN LA QUE EN MULTIPLES OCASIONES A UN EMPLEADO TÉCNICO SE LE OTORQUE UNA MAYOR COMPENSACIÓN QUE A UN PROFESIONISTA, YA QUE SI BIEN ES CIERTO QUE SUPUESTAMENTE EL PROFESIONISTA TIENE MUCHOS CONOCIMIENTOS, QUE TAL VEZ EL EMPLEADO TÉCNICO NO TENGA, TAMBIEN ES CIERTO QUE MUCHAS OCASIONES EL EMPLEADO TÉCNICO SE HAYA PREPARADO EMPÍRICAMENTE.

RESULTA POR TANTO NECESARIO ESTABLECER EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ADEMÁS DE LA LISTA CON LA MAYORÍA DE LOS EMPLEOS QUE RECIBEN SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL UN APARTADO EN EL QUE SE ESTABLECERÁ LA OBLIGACIÓN POR PARTE DE LOS PATRONES DE PAGAR UN SALARIO MAYOR A LOS PROFESIONISTAS QUE A LOS TÉCNICOS NO POR EL HECHO DE ESTAR MAYOR CAPACITADOS SI NO, POR EL HECHO DE UN NIVEL EDUCACIONAL MAYOR.

AL ESTABLECER EL ARTÍCULO 93 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE "SE APLICARÁN A TODOS LOS TRABAJADORES DE LAS RAMAS ECONÓMICAS, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES QUE SE DETERMINEN DENTRO DE UNA O VARIAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN;" NOS DA LA IMPRESIÓN DE QUE INCLUYE A ALGUNOS TRABAJADORES DE VARIOS OFICIOS O TRABAJADORES EN GENERAL DE DIVERSAS RAMAS ECONÓMICAS A QUIENES DESDE NUESTRO PUNTO DE VISTA DEBÍO INCLUIRLOS EN EL SALARIO MÍNIMO GENERAL DEBIDO A QUE LA MISIÓN DE LOS PROFESIONALES ES APROXIMARSE A UN SALARIO MÁS JUSTO.

PUGNAMOS POR UN ESTRICTO CONTROL EN LOS DIFERENTES PUESTOS -- EXISTENTES PARA EL OTORGAMIENTO DEL SALARIO TRATADO, ES DECIR, PARA QUE LOS--

PATRONES NO PUEDAN CAMBIAR DE NOMBRE A DICHS PUESTOS PARA NO PAGAR EL SALARIO PROFESIONAL.

"SIN EMBARGO, MEDITANDO BIEN SOBRE EL CALIFICATIVO DE "PROFESIONALES" QUE SE INCLUYE PARA ESTOS SALARIOS, ASI COMO EL PROPOSITO EXPRESADO EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY, DE ESTIMULAR POR MEDIO DE INCENTIVOS EL TRABAJO DE PERSONAS QUE ACTUAN EN DETERMINADOS RAMOS PUDIERAMOS DECIR CALIFICADOS QUE AUMENTE LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL Y DE NINGUNA MANERA PRETENDE QUE SE ABARQUE EN ESTA CATEGORÍA ACTIVIDADES DE PEONES, PORTEROS O BARRENDEROS QUE ACTUEN POR EJEMPLO EN LA INDUSTRIA PETROLERA A DIFERENCIA DE LA INDUSTRIA TEXTIL O DE LA INDUSTRIA MINERA. SI CREYERAMOS QUE ESTO ULTIMO ERA LO PROCEDENTE DESNATURALIZARÍAMOS EL CARACTER DE LOS SALARIOS QUE ESTAMOS ESTUDIANDO." (81)

LOS SALARIOS MÍNIMOS DEBEN OTORGARSE SOLAMENTE A TRABAJADORES ESPECIALIZADOS COMO YA LO HABIAMOS ANOTADO, YA QUE SI NO SE CAERÍA DENTRO DE LO QUE EL AUTOR CITADO LLAMA LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS SALARIOS.

NUESTRA CONSTITUCIÓN ESTABLECE QUE EL SALARIO NO PODRÁ SER SUJETO DE DESCUENTO O COMPENSACIÓN, CON LO QUE INDICA QUE DEBE RECIBIR SU SALARIO ÍNTEGRO. RESULTA NECESARIO SEÑALAR AQUI EL QUE SE REFORME LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" YA QUE TAMBIÉN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN SU ARTÍCULO 5 FRACCIÓN II INCISO A) ESTABLECE QUE "QUEDARÁ EXCEPTUADO DEL DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO: EL SALARIO MÍNIMO GENERAL" SIN QUE SE ESTABLEZCA NADA RESPECTO DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL, DEJÁNDOLO COMO SU-

(81). - CUQUERIO GUERRERO, OP. CIT. PÁG. 167.

JE TO DE IMPUESTO.

"...LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO HA DESVIRTUADO EL SIGNIFICADO DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL, YA QUE INTERPRETÓ A SU MANERA LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 123, SEGÚN LA CUAL EL SALARIO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO COMPENSACIÓN O DESCUENTO. CON LO QUE SURTIÓ EL ARTÍCULO 50 FRACCIÓN II (INCISO A) DEL LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, "QUEDAN EXCEPTUADOS DEL DEL IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DE TRABAJO : EL SALARIO MÍNIMO GENERAL. LO QUE TRAE COMO CONSECUENCIA QUE EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL SI SEA SUJETO DE IM PUESTO CON EL CONSECUENTE DESCUENTO DE LOS TRABAJADORES QUE SI GANAN ESE - SALARIO." (82)

PARCE A SIMPLE VISTA INJUSTA ESTA SITUACIÓN, SIN EMBARGO, HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE EXISTEN VARIOS TRABAJOS QUE RECIBEN COMO REMUNERACIÓN AL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL Y MUCHAS VECES SOBRE PASA EL MÍNIMO GENERAL, TAL VEZ POR ESA RAZÓN LA SECRETARÍA DE HACIENDA NO LO ESTABLECIÓ COMO EXCENTO.

"LA SECRETARÍA DEL TRABAJO POR CONDUCTO DE SU DEPARTAMENTO DE PARTICIPACIONES DE UTILIDADES Y SALARIOS MÍNIMOS RESOLVIÓ POR OFICIO S, IV/000 279, EXPEDIENTE 51V/230(6)(3/5) DE FECHA 29 DE ABRIL DE 1970 QUE :ÉSTA DIREC- CIÓN CONSIDERA QUE "EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL NO PUEDE GOZAR DE LOS MIS- MOS DERECHOS", QUE SE FUNDA EN LOS NUEVOS ESTUDIOS HECHOS POR EL DEPARTAMENTO Y EN LAS DIVERSAS CONSIDERACIONES CONTENIDAS EN LA OPINIÓN DE LA COMISIÓN NA- CIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS." (83).

(82).- MARIO DE LA CUEVA, OP. CIT, PÁG. 317

(83).- BALTASAR CAVAZOS FLORES, OP. CIT, PÁG. 169.

NO DEBEMOS OLVIDAR, QUE A PESAR DE TODO LO ANTERIOR EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL SIGUE SIENDO MÍNIMO POR LO QUE ESTA SUJETO A LO ESTABLECIDO EN NUESTRA CONSTITUCIÓN, YA QUE ÉSTA NO HACE DIFERENCIA ENTRE AMBAS CLASES DE SALARIO MÍNIMO PARA NO SER SUJETO DE EMBARGO O COMPENSACIÓN, LA SOLUCIÓN PROBABLE SERÍA EL REFORMAR LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA PROPIA CONSTITUCIÓN PARA ADECUARLO A LAS LEYES HACENDARIAS, A FORTUNADAMENTE EN 1978 SE MODIFICÓ LA LEY REFERENTE AL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, PARA EL EFECTO DE QUE EL SALARIO MÍNIMO NO GENERE IMPUESTO, Y SOLO LO GENERARÁ A PARTIR DEL PRIMER PESO POSTERIOR AL IMPORTE DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL DEL ÁREA DE QUE SE TRATE, AFECTANDO A TODOS LOS SALARIOS, PERO CONTRARIANDO TODAVÍA A NUESTRA CONSTITUCIÓN.

EL SALARIO MÍNIMO SEA GENERAL O PROFESIONAL DEBERÁ CUBRIR LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR Y LAS DE SU FAMILIA.

CON LA REFORMA HECHA EN 1974 SE DETERMINÓ QUE LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, HABRÍA DE PUBLICAR REGULARMENTE INFORMACIONES SOBRE LAS FLUCTUACIONES DE LOS PRECIOS Y SUS REPERCUSIONES SOBRE EL COSTO DE LA VIDA.

TAMBIÉN SE DETERMINÓ QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIJARAN EN FORMA ANUAL Y NO BIENAL COMO ERA ANTES, POSTERIORMENTE EN 1982, SE PERMITIÓ SU MODIFICACIÓN DURANTE EL AÑO DE SU VIGENCIA, ASIMISMO, LA COMISIÓN Y EL SECRETARÍO DE TRABAJO PODRÁN SOLICITAR LA REVISIÓN DE LOS MISMOS SIEMPRE QUE LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS LO JUSTIFIQUEN.

ES PRECISO SEÑALAR QUE, ESTAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS SON CADA DIA MAS COMPLEJAS, PUES AUN EXISTIENDO CONTROL DE PRECIO DEBIDO AL PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONÓMICO, AQUELLOS TIENDEN SIEMPRE A SUPERAR A LOS SALARIOS.

POR ÚLTIMO DEBEMOS ENTENDER AL SALARIO MÍNIMO COMO MOTOR DE LA VERDADERA JUSTICIA SOCIAL, TAL Y COMO FUÉ CREADA POR LOS LEGISLADORES, PARA OTORGAR A CADA QUIEN LO QUE LE CORRESPONDE, DEBE COMENZARSE ENTONCÉS CON UNA POLÍTICA PARA SUSTRAELO EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE DE LA INFLUENCIA DE LA LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

NO OLVIDEMOS QUE AL NO EXISTIR UN SALARIO QUE SIRVA COMO BASE PARA EL OTORGAMIENTO DE UNO MEJOR, ESTARÍAMOS DEJAVIDO AL TRABAJADOR EN DESAMPARO, PUES AUNQUE ELLOS EXIGIERÁN UN SALARIO JUSTO, LOS PATRONES VERÍAN LA FORMA DE OTORGAR UN SALARIO MENOR O INCLUSO MUCHO MÁS BAJO.

TAMPOCO OLVIDEMOS QUE EL TRABAJADOR CAPACITADO Y EL PATRÓN CONCIENTE DE ESA SITUACIÓN PODRÁN CONVENIR UN SALARIO REMUNERADOR, EQUITATIVO Y SOBRE TODO JUSTO, ACORDE CON LAS NECESIDADES ACTUALES TANTO ECONÓMICAS COMO SOCIALES Y CULTURALES.

### 5.3.- LAS ZONAS GEOGRÁFICAS ( ÁREAS GEOGRÁFICAS).

PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS SE HA DIVIDIDO A LA REPÚBLICA EN CIRCUNSCRIPCIONES TERRITORIALES QUE PUEDEN FORMARSE DE UNO O VARIOS ESTADOS.

EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 FRACCIÓN XVI DE NUESTRA CONSTITUCIÓN, SE ESTABLECÍA LO SIGUIENTE: "EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBERÁ DISFRUTAR EL TRABAJADOR, SERÁ EL QUE SE CONSIDERE BASTANTE, ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE CADA REGIÓN PARA SATISFECER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL OBRERO, SU EDUCACIÓN Y SUS PLACERES HONESTOS CONSIDERÁNDOLO COMO JEFE DE FAMILIA."

COMO PODEMOS OBSERVAR NO SE ESTABLECÍA NADA SOBRE ZONA O ÁREA GEOGRÁFICA, SIN EMBARGO, NO PODEMOS DEJAR DE SEÑALAR QUE "DEBÍA TOMARSE EN CUENTA LA CONDICIÓN DE CADA REGIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO."

ESAS CONDICIONES, SE REFIEREN INDUDABLEMENTE A LAS ECONÓMICAS, QUE SON LAS QUE REPERCUTEN DIRECTAMENTE EN EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO MÁS JUSTO Y REMUNERADOR. AL RESPECTO DE BUEN SEÑALA LO SIGUIENTE: "...CUANDO QUEDABA A CARGO DE COMISIONES MUNICIPALES CON UN CRITERIO POLÍTICO NO MUY BIEN EDUCADO, SE LE DENOMINABA DE REGIÓN." (84) ES A NUESTRO CRITERIO UNA DE LAS IDEAS MAS --- CERCANAS AL PENSAMIENTO DEL LEGISLADOR, YA QUE EL PROBLEMA ECONÓMICO EXISTÍA, --- PERO DE MANERA ESPORÁDICA ERA TOMADO EN CUENTA, LO QUE IMPORTABA EN AQUELLOS --- AÑOS ERA LA POBLACIÓN, YA QUE SE CONCENTRABA EN PEQUEÑAS CIUDADES QUE DESPUES FUERÓN CRECIENDO HASTA SER GRANDES CIUDADES COMO GUADALAJARA, MONTERREY O PUE--- BLA. LA POBLACIÓN SE DISPERSABA EN TODO EL PAÍS EN DONDE LA INDUSTRIALIZACIÓN SE HIZO PATENTE POR LO QUE SE OPTÓ POR EL TÉRMINO REGIÓN, QUE AGRUPABA A UNO O MÁS ESTADOS.

"LA INDUSTRIALIZACIÓN DEL PAÍS TRAJÓ A SU VEZ UNA EXPERIENCIA MÁS. EN LAS ZONAS EN DONDE SE INTENSIFICÓ PUDO OBSERVARSE QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS MÁS ALTOS ERAN LOS DE LA INDUSTRIA; SE DIÓ ENTONCES CON LA MEDIDA DE FIJAR TRES MONTOS DE SALARIO MÍNIMO, EL DEL CAMPO EL DE LA INDUSTRIA Y EL GENERAL." (85).

SE ESTABLECIÓ ENTONCES EN NUESTRA CONSTITUCIÓN Y EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTOS TRES TIPOS DE SALARIO EN 1962. ASIMISMO, SE ESTABLECIÓ QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS SERÍAN FIJADOS POR COMISIONES REGIONALES INTEGRADAS --- DE MANERA TRIPARTITA, POR REPRESENTANTES DEL GOBIERNO, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, SOMETIDOS TODOS ELLOS A LA APROBACIÓN DE UNA COMISIÓN NACIONAL---

(84).- NÉSTOR DE BUEN LOZANO, OP. CIT. VOL. II, PÁG. 215

(85).- JOSÉ DE JESÚS CASTORENA, OP. CIT. PÁG. 131

INTEGRADA DE LA MISMA FORMA. EN ESTE MISMO AÑO SE INTRODUJO DENTRO DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE NUESTRA CONSTITUCIÓN EL TÉRMINO DE ZONA ECONÓMICA PARA SUBSTITUIR AL DE REGIÓN QUE SE REFERÍA MÁS QUE NADA A MUNICIPIOS.

DURANTE LA ELABORACIÓN EN 1970 DE NUESTRA NUEVA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO, NO HUBO MODIFICACIÓN ALGUNA, SIN EMBARGO, EXISTIÓ UNA REFORMA RESPECTO A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE LA COMISIÓN NACIONAL, YA QUE AHORA TENDRÁ OBLIGACIÓN DE PUBLICAR REGULARMENTE UNA INFORMACIÓN ACERCA DEL COSTO DE LA VIDA Y SUS FLUCTUACIONES. POR ELLO LOS "...SALARIOS MÍNIMOS VARÍAN EN RAZÓN DE LAS DIFERENCIAS ECONÓMICAS QUE SE DAN EN LAS DISTINTAS REGIONES DEL PAÍS." (86)

LA ZONA ECONÓMICA, ES AQUELLA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL QUE NOS SIRVE DE BASE PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES, LAS CUALES SON DETERMINADOS POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS Y EL CONSEJO DE REPRESENTANTES ATRAVÉS DE UNA RESOLUCIÓN QUE SE PUBLICARÁ EN EL DIARIO OFICIAL, EN BASE A UN DICTAMEN QUE FORMULE Y PROponGA LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE LA COMISIÓN.

ÉSTA DENOMINACIÓN DE ZONA ECONÓMICA SE BASABA MÁS QUE NADA EN RAZÓN DE LAS DIFERENCIAS ECONÓMICAS QUE SE DABAN EN LAS DISTINTAS REGIONES DEL PAÍS, A FIN DE QUE EN CADA UNO SE FIJARÁ EL SALARIO MÍNIMO DE LA COMISIÓN.

---

(86). - MARIO DE LA CUEVA, OP. CIT., PÁG. 319

ESTA DENOMINACIÓN DE ZONA ECONÓMICA SE BASABA MAS QUE NADA EN RAZÓN DE LAS DIFERENCIAS ECONÓMICAS A FIN DE QUE CADA REGIÓN FIJARÁ EL SALARIO MÍNIMO MÁS ADECUADO.

EL 23 DE DICIEMBRE DE 1986 SE PUBLICÓ UN DECRETO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN POR EL QUE SE REFORMABA LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN, EN EL QUE SE SUPRIMÍA EL CONCEPTO DE ZONA ECONÓMICA POR UNA CLASIFICACIÓN TERRITORIAL EN LA QUE ESOS SALARIOS SE APLICARÍAN EN FUNCIÓN DE UNA ZONA GEOGRÁFICA QUE SE DETERMINARA.

EN ESTE MISMO DECRETO SE SUPRIMIÓ AL SALARIO MÍNIMO DEL CAMPO INTEGRÁNDOLO AL GENERAL. "...FINALMENTE SE SIMPLIFICÓ EL SISTEMA DE FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS A EFECTO DE AJUSTARLO A LA DINÁMICA ECONÓMICA ACTUAL MEDIANTE LA ELIMINACIÓN DE LAS COMISIONES REGIONALES DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, QUEDANDO FACULTADA PARA FIJARLOS LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS," (87)

DE BUEN AL RESPECTO SEÑALA "...NO PARECE QUE EL CAMBIO TENGA MAYOR IMPORTANCIA PORQUE EN RIGOR, SE REGIRÁ CONSIDERANDO EL FACTOR ECONÓMICO DE MAYOR O MENOR DESARROLLO PARA FIJAR LOS SALARIOS MÍNIMOS," (88) AFIRMA A CONTINUACIÓN, "LO QUE SI PARECE POSIBLE Y LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO HABRA DE ESTABLECERLO, ES QUE LAS ZONAS SEAN SOLAMENTE TRES : LA FRONTERA, EL DISTRITO FEDERAL Y EL RESTO DEL PAÍS."

NOS PARECE IMPORTANTE ESTA ÚLTIMA AFIRMACIÓN YA QUE NO FUE UN CAMBIO TOTAL SINO SUBSTANCIAL, PUES SE SEGUIRÁ TOMANDO EN CUENTA LA ACTIVIDAD

(87).- JOSÉ DÁVALOS MORALES, OP. CIT, PÁG. 214

(88).- HÉCTOR DE BUEN LOZANO, OP. CIT, PÁG. 215.

ECONÓMICA DE ESA ZONA, ES DECIR LAS CONDICIONES ECONÓMICAS QUE TENGAN, POR TANTO ESTAMOS DE ACUERDO CON ÉL.

LA FONTERA POR SER UNA ZONA NETAMENTE INDUSTRIAL, DE LA CUAL - SE OBTIENEN GRANDES RECURSOS QUE AYUDAN AL CRECIMIENTO ECONÓMICO DEL PAÍS, AL SER RECEPTORA IMPORTANTE DE DIVISAS.

EL DISTRITO FEDERAL, POR SER LA ZONA DE MAYOR CONCENTRACIÓN POBLACIONA. ASI COMO DEL ESTABLECIMIENTO DE ALGUNAS INDUSTRIAS IMPORTANTES.

EL RESTO DEL PAÍS, ES EN DONDE SE CONCENTRAN LOS DEMÁS ESTADOS DE LA REPÚBLICA. HAY QUE HACER NOTAR QUE EXISTEN VARIOS ESTADOS QUE NO SE ENCUENTRAN EN LA FRONTERA, SIN EMBARGO SON PRODUCTORES SOBRE TODO DE AZÚCAR, FRIJOL, CEBADA, ARROZ, CAFÉ, MAÍZ ETC. ADEMÁS EXISTEN ESTADOS QUE CONTRIBUYEN DIRECTAMENTE AL CRECIMIENTO ECONÓMICO DEL PAÍS, AL RECIBIR GRAN AFLUENCIA DE TURISMO COMO ES EL CASO DE, JALISCO, NUEVO LEÓN, COLIMA, GUERRERO, VERACRUZ, QUINTANA ROO, TABASCO.

EL MARTES 22 DE DICIEMBRE DE 1987 FUERÓN PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 91, 92, 93, 94, 95 Y 96 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ASI COMO A OTRAS DISPOSICIONES DEL MISMO ORDENAMIENTO, LAS CUALES SE REFIEREN A UN CAMBIO DE DENOMINACIÓN RESPECTO DE LAS ZONAS DE OTORGAMIENTO DE SALARIO MÍNIMO, LLAMÁNDOLES AHORA ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN.

ESAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS SERÁN ESTABLECIDAS POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS DEBIENDO TOMAR EN CUENTA, LAS RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES QUE SE DETERMINEN, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 93 DEL PROPIO ORDENAMIENTO.

ALONSO GARCÍA AFIRMA LO SIGUIENTE. " EL ESFUERZO Y EL RENDIMIENTO MÍNIMO LEGALES SE RETRIBUYEN CON EL SALARIO TAMBIÉN MÍNIMO Y OBLIGATORIO DE MANERA IGUAL, CUALESQUIERA QUE SEAN LA SITUACIÓN GEOGRÁFICA, MEDIO EMPRESARIAL DONDE EL TRABAJO SE PRESTE U OTRAS CIRCUNSTANCIAS ANÁLOGAS. EN CAMBIO LAS DIFERENCIAS QUE ESTAS CIRCUNSTANCIAS IMPONGAN PUEDEN SER TENIDAS EN CUENTA AL PACTARSE LOS COMPLEMENTOS DE LOS REFERIDOS MÍNIMOS U OTRAS PERCEPCIONES DE NATURALEZA SALARIAL O NO, PERO DISTINTAS TAMBIÉN DE LOS MÍNIMOS LEGALES." (89)

A NUESTRO CRITERIO EL AUTOR CITADO TIENE RAZÓN, YA QUE DEL ESFUERZO REALIZADO EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO DEPENDERÁ EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO JUSTO Y REMUNERADOR, Y DEL AUMENTO OTORGADO SE REFLEJARÁ EN UN RENDIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR INDEPENDIEMENTE DE LA ZONA EN QUE TRABAJE.

SIN EMBARGO HAY QUE APEGARNOS A LA LEY, LA CUAL ESTABLECE QUE SE TOMARÁ EN CUENTA EL ÁREA GEOGRÁFICA EN DONDE EL TRABAJADOR PRESTE SUS SERVICIOS PARA EL OTORGAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO. TAMBIEN HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES PODRÁN EXIGIR UN SALARIO MAYOR AL MÍNIMO PARA SUS AFILIADOS Y QUE ÉSTE AUMENTARÁ SEGUN EL ÁREA GEOGRÁFICA EN QUE SE ENCUENTREN. DEBIDO A QUE EL SALARIO MÍNIMO NO ALCANZA A SATISFACER LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR, EL ESTADO HA INTERVENIDO A FIN DE DICTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA AYUDAR A LOS TRABAJADORES A SATISFACERLAS. PODEMOS CITAR ENTRE OTRAS, EL ESTABLECIMIENTO DE DIVERSOS ORGANISMOS A TRAVÉS DE LOS CUALES EL TRABAJADOR PUEDE OBTENER SERVICIOS O BIENES DE CONSUMO DURADERO, PODEMOS CITAR ENTRE OTROS LOS SIGUIENTES, INFONAVIT, FONACOT Y CONSUMO.

(89).- MANUEL ALONSO GARCÍA, OP. CIT. PÁG. 516.

## CAPITULO VI

EL PROBLEMA DEL SALARIO MINIMO

## 6.1.- PROBLEMA SOCIAL.

EL SALARIO MÍNIMO NO SOLO TIENE CONSECUENCIAS FAMILIARES, ADE--  
MAS REPERCUTE EN NUESTRA SOCIEDAD, EN EL ASPECTO POLÍTICO Y PRINCIPALMENTE ECO--  
NÓMICO; ANALIZAREMOS PRIMERAMENTE EL ASPECTO SOCIAL.

EL DERECHO COMO NORMA SOCIAL QUE ES, ACTUA EN LAS CONDUCTAS DE  
LOS INDIVIDUOS COMO UN AUXILIAR O GUÍA SEGÚN LOS INTERESES DE NUESTRA SOCIE--  
DAD.

LA PALABRA SOCIOLOGÍA VIENE DEL LATÍN SOCIUS (SOCIEDAD EN LA--  
T(N) Y LOGÍA (CIENCIA O ESTUDIO EN GRIEGO), POR TANTO SOCIOLOGÍA ES EL ESTUDIO  
DE LA SOCIEDAD, SOCIEDAD QUE ESTÁ FORMADA POR VARIOS INDIVIDUOS QUE A SU VEZ  
SE AGRUPAN EN FAMILIAS, ÉSTA ÚLTIMA BASE DE LA PROPIA SOCIEDAD.

"LA FAMILIA ES LA ÚNICA FORMA DE ORGANIZACIÓN SOCIAL; CON ELLA  
SE IDENTIFICA LA HORDA Y DENTRO DE ELLA, LAS FUNCIONES ECONÓMICAS, RELIGIOSAS  
Y POLÍTICAS." (90)

LA FAMILIA COMO EJE PRINCIPAL DE NUESTRA SOCIEDAD RESULTA IM--  
PORTANTE PARA EL ESTUDIO QUE ESTAMOS REALIZANDO, YA QUE PARA SOSTENERLA SE --  
REQUIERE DE UNA CANTIDAD DE DINERO QUE APORTA UN MIEMBRO DE ELLA O EN MEJO--  
RES SITUACIONES HASTA DOS DE ELLOS, PADRE Y MADRE, AMBOS TRABAJADORES QUE RE--  
(90).- FRANCISCO A. GOMEZJARA, SOCIOLOGÍA, 12A EDIC. EDITORIAL PORRÚA, S.A. --

México, 1983, PÁG. 113.

QUIEREN UN SALARIO JUSTO Y SUFICIENTE PARA PODER SUFRAGAR LAS NECESIDADES QUE SE VAN ORIGINANDO DENTRO DE CADA FAMILIA.

EN NUESTRO PAÍS PREDOMINA LA FAMILIA MONOGÁMICA FUNDADA EN EL PATRIARCADO, SU FIN EXPRESO ES EL DE PROCREAR HIJOS CUYA PATERINIDAD SEA SUFICIENTEMENTE INDISCUTIBLE, YA QUE LOS HIJOS EN CALIDAD DE HEREDEROS DIRECTOS, HAN DE ENTRAR EN POSESIÓN ALGÚN DÍA DE LOS BIENES DEL PADRE.

EN MUCHAS OCASIONES LA FAMILIA ESTÁ INTEGRADA POR PADRE, MADRE E HIJOS EN LA QUE EL ÚNICO QUE APORTA LOS INGRESOS ES EL PADRE, AL SERLO TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSEGUIR UN EMPLEO QUE SEA BIEN REMUNERADO, PARA QUE DE ÉSTA MANERA ESTÉ EN POSIBILIDAD DE SATISFACER LAS NECESIDADES FAMILIARES.

LA FAMILIA SOCIOLOGICAMENTE, SE DIVIDE PARA SU ESTUDIO EN : -- CONSANGUÍNEA, PUNALÚA, POLIGAMA Y POLIÁNDRICA, ASÍ COMO LA MONOGÁMICA; VEAMOS AHORA ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE CADA UNA DE ELLAS.

FAMILIA CONSANGUÍNEA. - LOS GRUPOS CONYUGALES, SE CLASIFICAN -- POR GENERACIONES, EL LAZO DE UNIÓN ES EL PARENTESCO, SEA POR CONSANGUINIDAD, CO LATERAL O POR AFINIDAD, LOS ÚNICOS VÍNCULOS FAMILIARES EXISTENTES, SON LOS DE ESA FAMILIA, LA CUAL ES Matriarcal.

FAMILIA PUNALÚA. - ESTÁ COMPUESTA DE CIERTO NÚMERO DE MIEMBROS EN FUNCIÓN DE SUS RECURSOS, SE SUBDIVIDE EN OTRAS NUEVAS FAMILIAS, DEBIDO A LA SEPARACIÓN DE LOS HIJOS, SE CONSERVA LA UNIÓN DE VARIAS MUJERES CON VARIOS -- HOMBRES INDISTINTAMENTE, PERO SIEMPRE DENTRO DE LA MISMA FAMILIA, LA CUAL ES Matriarcal: LAS HERMANAS CASADAS CON UN GRUPO DE HOMBRES FORMAN EL MATRIMONIO PUNALÚA, PERO EN AQUEL QUEDAN EXCLUIDOS LOS HERMANOS DE LAS CASADAS: ESOS MARI DOS NO SE LLAMAN ENTRE SÍ HERMANOS, SINO, SE DICE PUNALÚA QUE SIGNIFICA COMPAÑERO, SE CARACTERIZA TAMBIÉN PORQUE ES PEQUEÑA, DEBIDO A QUE SI FUESE EXTENSA, NO ALCANZARÍAN LOS ALIMENTOS. SE PROHIBE ADEMÁS LAS RELACIONES SEXUALES ENTRE

PARIENTES.

**POLIGAMÍA Y POLIANDRÍA.** -POLIGAMÍA ES LA RELACIÓN MARITAL DE UN HOMBRE CON VARIAS MUJERES, COMO EJEMPLIFICATIVAMENTE SERÍA LA FAMILIA PATRIARCAL HEBREA; POLIANDRÍA, ES LA RELACIÓN MARITAL DE UNA MUJER CON VARIOS HOMBRES, SURGE COMO EXCEPCIÓN EN ALGUNOS LUGARES DE LA INDIA.

**FAMILIA MONOGÁMICA.** - EN ELLA APARECEN LOS HOGARES INDIVIDUALES PARA CADA PAREJA, EXISTE UNA SOLIDEZ DE LOS LAZOS CONYUGALES, SE CONSERVA LA IDÉA DE QUE LA MONOGAMÍA ES SOLO PARA LA MUJER Y NO PARA EL HOMBRE, SE BASA EN CONDICIONES ECONÓMICAS, SE PASA DEL MATRIARCADO AL PATRIARCADO. ÉSTE TIPO DE FAMILIA SE CARACTERIZA TAMBIÉN POR LOS ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS, EDUCATIVOS Y CULTURALES. (CFR. FRANCISCO A. GÓMEZ JARA, OP. CIT, PP. 114 A 120.

EN LA FAMILIA ACTUAL, EL PADRE ES LA BASE DE LA MISMA, YA QUE DE ÉL DEPENDE SU SUBSISTENCIA, PUESTO QUE ES QUIEN SE ENCARGA DE SUFRAGAR TODAS SUS NECESIDADES.

CREEMOS CONVENIENTE ANOTAR AQUÍ, QUE CUALQUIER INDIVIDUO QUE ESTE DISPUESTO A TENER UNA FAMILIA, DEBE ESTAR PREPARADO PARA ELLO, PUESTO QUE VA A OBTENER NUEVOS COMPROMISOS Y POR SUPUESTO NUEVOS GASTOS. HOY EN DÍA PARA ENCONTRAR UN TRABAJO, SE DEBE ESTAR CAPACITADO PARA REALIZARLO, CON EL CONSECUENTE BENEFICIO DE UNA REMUNERACIÓN MÁS JUSTA Y EQUITATIVA, QUE ALCANZARÁ A CUBRIR TODAS ESAS CARENCIAS DE LAS QUE HEMOS ANOTADO.

EL SALARIO MÍNIMO, INFLUYE DE MANERA CONSIDERABLE EN EL ASPECTO SOCIAL, YA QUE AL NO SER UN SALARIO REMUNERADOR, EL TRABAJADOR DIFÍCILMENTE PODRÁ SOSTENER A SU PAREJA Y MUCHO MENOS A SUS HIJOS SI YA LOS TIENE. CON ESTO NO QUEREMOS INDICAR QUE SE OTORQUE UN SALARIO MAYOR A QUIEN MÁS HIJOS TIENE, SINO QUE ESE SALARIO SEA ADECUADO A LAS NECESIDADES ACTUALES, PARA QUE CUBRA LAS CARENCIAS DE CADA TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

EL SALARIO MÍNIMO INFLUYE DE MANERA CONSIDERABLE EN LA FAMILIA, YA QUE CUBRE TODOS LOS ASPECTOS SOCIALES COMO SON VIVIENDA, ALIMENTACIÓN, DIVERSIÓN ETC. PUEDE INCLUSO SER CAUSA DE SEPARACIÓN FAMILIAR, YA QUE LA ESPOSA AL NO CONTAR CON LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS ESTABLES PARA LA ALIMENTACIÓN Y EN GENERAL PARA LA MANUTENCIÓN DE SUS HIJOS, TIENE QUE TRABAJAR ABANDONANDO PARCIALMENTE A SUS HIJOS; ESTA SITUACIÓN SE RECRUCE MÁS CUANDO DICHA FAMILIA PROVIENE DEL CAMPO FORMANDO LOS LLAMADOS CINTURONES DE MISERIA.

VEAMOS AHORA ALGUNAS CONSECUENCIAS SOCIALES QUE PROVOCA LA DESUNIÓN FAMILIAR, CAUSADA POR LA FALTA DE APORTACIONES ECONÓMICAS DEL PADRE DE FAMILIA.

EL PADRE, SUFRE UNA DESESPERACIÓN AL VER LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE SU FAMILIA, LO CUAL PROVOCA QUE BUSQUE UNA SOLUCIÓN ENVIETANDOSE CON BEBIDAS ALCOHOLICAS, O SI SE TRATA DE UN PADRE "MACHISTA" PRODUCTO DE UN SISTEMA SOCIAL DE INTERESES CREADOS POR UN ESTEREOTIPO, BUSCARÁ FORMAR OTRA FAMILIA, PARA SEGÚN ÉL, AHORA SÍ PODER SOSTENERLA, TENIENDO MUCHOS HIJOS PARA DEMOSTRAR SU HOMBRÍA, POR LO QUE VEN A LA MUJER COMO UN SER HUMANO DE SEGUNDA CATEGORÍA RESTÁNDOLE INCLUSO MERITOS INTELECTUALES.

EN LA ACTUALIDAD, SE HA LOGRADO DISMINUIR ÉSTA SITUACIÓN, PUES LOS PADRES DE FAMILIA SON MÁS CONSCIENTES DE LA REALIDAD ECONÓMICA SOCIAL, -- POR LO QUE SOLO TIENEN UNO O DOS HIJOS, LO ANTERIOR GRACIAS A LAS CAMPAÑAS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR, OTORGÁNDOLES CON ELLO UNA ESTABILIDAD ECONÓMICA, MAYORES COMODIDADES Y SOBRE TODO MAYORES CUIDADOS.

POR OTRO LADO, EL PADRE DE FAMILIA BUSCA ESTAR MEJOR PREPARADO PARA ASÍ ENCONTRAR UN EMPLEO MEJOR REMUNERADO, PUES LAS EMPRESAS MODERNAS, REQUIEREN DE PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO PARA LA REALIZACIÓN DE LAS DIVERSAS FUNCIONES QUE DEBA REALIZAR, CON MAYORES INGRESOS Y BENEFICIOS LABORALES.

EN RELACIÓN A LO ANTERIOR Y ADEMÁS, LOS TRABAJADORES PASAN DE UN SALARIO MÍNIMO GENERAL A UN SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL QUE DEBERÁ ESTAR ESTABLECIDO DE ACUERDO A TODAS Y CADA UNA DE LAS NECESIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA SOCIEDAD, PARA LOGRAR ASÍ, UNA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL, PASANDO DE UNA CLASE SOCIAL A OTRA.

POR LO QUE RESPECTA A LA MADRE, SE DESTACAN DOS SITUACIONES: LA MADRE SOLTERA QUE DEBE MANTENER A SUS HIJOS Y LA MADRE QUE AYUDA ECONÓMICAMENTE A LOS GASTOS DE LA FAMILIA, AYUDANDO CON ELLO Y DE ÉSTA MANERA A LOS GASTOS DE AQUÉLLA.

LA MADRE SOLTERA, ES AQUELLA SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN VARIAS MUJERES DE NUESTRO PAÍS, SITUACIÓN QUE SE DA EN LATINOAMÉRICA PRODUCTO DEL ENGAÑO A QUE FUERÓN SOMETIDAS O DEL ABANDONO DE SU PAREJA. ÉSTE TIPO DE MADRES TIENE QUE TRABAJAR PARA SOSTENER A SU FAMILIA; RESULTA IMPORTANTE SEÑALAR QUE EN MUCHAS OCASIONES SON MUJERES CON ALGUNA PREPARACIÓN O SIN NINGUNA PREPARACIÓN, SITUACIÓN QUE LES IMPIDE OBTENER UN TRABAJO REMUNERADO ADECUADAMENTE, POR LO QUE SOLO ENCUENTRAN TRABAJOS EN DONDE SE LES EXPLOTA, SIN NINGÚN JUSTO PAGO Y ADEMÁS CON UN SALARIO MÍNIMO QUE NO ALCANZA A CUBRIR TODAS SUS NECESIDADES.

LOS HIJOS POR SU PARTE SE ENCUENTRAN EN UN PARCIAL ABANDONO AL NO ESTAR LA MADRE CON ELLOS, ESTO POR VARIAS HORAS, SUFRIENDO CON ELLO UNA DESORIENTACIÓN Y UNA DESESPERACIÓN AL NO PODER AYUDAR A SUS PADRES CON LOS GASTOS DEL HOGAR, EN ALGUNAS OCASIONES.

POR LO QUE HACE A LA SEGUNDA SITUACIÓN DE LA MADRE, EN LA QUE ÉSTA AYUDA EN LOS GASTOS DE LA FAMILIA, SON MUJERES QUE AL PERCATARSE DE LA SITUACIÓN EN QUE ATRAVIESA SU FAMILIA, DECIDEN AYUDAR ECONÓMICAMENTE A SUFRAGAR ESOS GASTOS, NO PODEMOS MENCIONAR QUE SEAN MÁS PREPARADAS QUE LAS MADRES-

SOLTERAS, SIN EMBARGO, Y DEBIDO A SU SITUACIÓN MÁS DESAHOGADA PUEDEN CONSEGUIR GUARDERÍAS PARA SUS HIJOS O ESCUELAS EN DONDE PUEDE DEJARLOS A DIFERENCIA DE LAS ANTERIORES, TAMPOCO SE QUIERE INDICAR QUE LAS MADRES SOLTERAS NO PUEDAN LLEVAR A CABO LO ANTERIOR, SINO QUE DEPENDE SU SITUACIÓN ECONÓMICA PARA QUE PUEDA LLEGAR A EXISTIR TAL COSA.

EL EMPLEO QUE CONSIGUEN, TAMPOCO ES BIEN REMUNERADO, LOS HIJOS TAMBIEN SE VEN EN ESA SITUACIÓN DE ABANDONO PARCIAL, PERO A DIFERENCIA DE LOS ANTERIORES, AL ESTAR EN ESCUELAS PRIVADAS INCLUSIVE O INTERNADOS, SON ORIENTADOS Y CUIDADOS MIENTRAS QUE LA MADRE LOS RECOGE.

TAMBIÉN SE PUEDE DAR LA SITUACIÓN DE QUE A LOS HIJOS NO LOS CUIDE NADIE Y SE QUEDEN EN CASA, SIN LA GUÍA U ORIENTACIÓN DE UNA PERSONA ADULTA, DEBIDO A QUE AMBOS PADRES TRABAJAN, FALTAN DOLES EL CARÍÑO Y LA COMPRENSIÓN DE AMBOS O DE UNO DE ELLOS.

EN CUANTO A LOS HIJOS, YA SE TOCARÓN VARIOS ASPECTOS, SIN EMBARGO Y DEBIDO A LO ANTERIOR, SE PROVOCA UNA GRAN DESERCIÓN ESCOLAR, CAUSADA EN MUCHAS OCASIONES POR LA TOTAL DESORGANIZACIÓN EN QUE SE ENCUENTRA LA FAMILIA EN LA QUE MUCHAS VECES A LOS HIJOS NO LES IMPORTA LA SITUACIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRAN, O EN CASO CONTRARIO BUSCAN UN EMPLEO PARA AYUDAR A DESAHOGARLA, CON EL DEBIDO GRADO DE RESPONSABILIDAD, PERO CON UN ABANDONO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR DE SUS ESTUDIOS.

LOS HIJOS AL NO PODER ESTUDIAR Y PREPARARSE PARA GANARSE LA VIDA, CRECEN CON LA INFUNDADA IDEA DE OBTENER GANANCIAS ECONÓMICAS CON LA REALIZACIÓN DE UN EMPLEO FÁCIL.

ASIMISMO, AL BUSCAR AYUDA CON SUS COMPAÑEROS O AMIGOS, EN MUCHAS OCASIONES SON DESORIENTADOS E INDUCIDOS A ALGÚN VICIO, INCLUSIVE A CONDUCTAS DELICTIVAS, PROVOCANDO CON ELLO EL PROBLEMA DE LA DELINCUENCIA JUVENIL.

POR OTRO LADO PODEMOS ENCONTRARNOS CON HIJOS QUE SÍ AYUDEN A SUS PADRES, LOGRANDO CON ELLO UNA VERDADERA ESTABILIDAD ECONÓMICA PARA SU FAMILIA, SIN DEJAR POR ESA SITUACIÓN SUS ESTUDIOS,

TODO LO ANTERIOR RESULTA DE MUCHO INTERÉS PARA NUESTRO ESTUDIO, YA QUE LA CUESTIÓN SOCIOLOGICA ENFOCADA PRINCIPALMENTE A SU BASE QUE ES LA FAMILIA, NOS PUEDE LLEVAR A CONOCER Y A DARNOS CUENTA DE LAS CONSECUENCIAS Y POSIBLES SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS QUE PUEDE PRODUCIR UN BAJO SALARIO, ES DECIR, UN SALARIO QUE NO ES REMUNERADOR,

PARA CONCLUIR ESTABLECEREMOS QUE SI LA FAMILIA ES LA BASE DE LA SOCIEDAD, NO PODEMOS PENSAR QUE PASARÍA SI YA NO EXISTIERA, AUNADO A LA PRESENCIA DE LAS MADRES SOLTERAS, SIN EMBARGO, Y A FORTUNADAMENTE ESTO NO HA PASADO, PERO CABE MENCIONAR QUE COMO YA HEMOS VISTO CON EL ESTEREOTIPO (TOMADO COMO ALGO QUE NO EXISTE), DEL MACHO MEXICANO, SEGUIRÁN EXISTIENDO MUCHAS MÁS FAMILIAS INTEGRADAS POR MADRES SOLTERAS QUIENES DEBERÁN HACERSE CARGO TANTO DE LA EDUCACIÓN DE SUS HIJOS COMO DE LA MANUTENCIÓN DE LOS MISMOS, LO QUE TRAERÁ COMO CONSECUENCIA UN MAYOR ÍNDICE POBLACIONAL,

OTRA DE LAS CUESTIONES QUE SURGEN SOCIOLOGICAMENTE DEBIDO A LA FALTA DE UN ADECUADO SALARIO MÍNIMO, ES EL ALTO ÍNDICE DE VANDALISMO, EXISTENTE EN LAS GRANDES CIUDADES; DEBIDO A LA FALTA DE FUENTES DE TRABAJO, POR LO QUE LOS TRABAJADORES TIENDEN A BUSCAR LA MANERA DE OBTENER INGRESOS PARA LLEVARLOS CONSIGO A SU HOGAR, CUYA FINALIDAD ES LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES, PERO DEBIDO A LA FALTA DE CAPACITACIÓN Y PREPARACIÓN NO ENCUENTRAN TRABAJO,

EL SALARIO MÍNIMO ENTONCES, DEBE SATISFACER PERFECTAMENTE LAS CARENCIAS QUE TENGA UNA FAMILIA, MISMAS QUE PUEDEN SER DE ORDEN MATERIAL, SOCIAL O CULTURAL INCLUSIVE,

PUGNAMOS ENTONCES POR UN SALARIO MÍNIMO ADECUADO A NUESTRAS NECESIDADES ACTUALES; UN VERDADERO SALARIO MÍNIMO QUE PUEDA HOLGADAMENTE CUMPLIR CON LOS IDEALES DE LOS CONSTITUYENTES DE 1917, QUE ERA LA DE SATISFACER PLENAMENTE LOS GASTOS QUE TIENE UN TRABAJADOR AL SER PADRE DE FAMILIA, CLARO ESTÁ QUE LO ANTERIOR DEBEMOS ADECUARLO A LAS CONDICIONES DE VIDA ACTUALES, Y PRINCIPALMENTE A LA VIDA DE LAS GRANDES CIUDADES, YA QUE COMO HEMOS ANALIZADO EL PAÍS SE ENCUENTRA DIVIDIDO EN ÁREAS GEOGRÁFICAS, ANTES DENOMINADAS ZONAS ECONÓMICAS, DENTRO DE LAS CUALES SE ENCUENTRAN VARIAS CIUDADES PRINCIPALES EN DONDE SE ASIENTAN MUCHAS FÁBRICAS Y UN MAYOR NÚMERO DE POBLACIÓN POR LO QUE SON ZONAS DE VIDA CARA, EN LAS CUALES EL TRABAJADOR DEBE ESFORZARSE AÚN MÁS POR MANTENERSE DENTRO DE UN NIVEL DE VIDA ADECUADO, PARA PODER SUFRAGAR SUS CARENCIAS Y PARA LOGRAR UNA ADECUADA MOVILIDAD SOCIAL DE UNA CLASE A OTRA.

MIENTRAS SE SIGA OTORGANDO UN SALARIO MÍNIMO INEQUITATIVO Y BAJO A LOS TRABAJADORES, SEGUIRÁN EXISTIENDO PROBLEMAS SOCIALES OCASIONADOS MUCHOS DE ELLOS POR LA FALTA DE UN VERDADERO SALARIO JUSTO, CABE SEÑALAR QUE NO ESTAMOS DANDO UNA SOLUCIÓN PARA ESE TIPO DE PROBLEMAS, SIN EMBARGO, SI BENEFICIARÍA EN MUCHO A RESOLVER ALGUNOS DE ELLOS, EL OTORGAR UN SALARIO MÍNIMO ADECUADO A NUESTRAS NECESIDADES.

## 6.2.- PROBLEMA ECONOMICO.

LA ECONOMÍA ES LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLA UNA COLECTIVIDAD, RESPECTO DE LA PRODUCCIÓN Y EL CONSUMO DE LAS RIQUEZAS; DESARROLLADA PRINCIPALMENTE POR INDIVIDUOS TRABAJADORES, A QUIENES SE LES DENOMINA "POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA".

DENTRO DEL TEMA DEL SALARIO MÍNIMO RESULTA POR DEMÁS IMPORTANTE EL TEMA DE LA ECONOMÍA DEBIDO A QUE ESA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ---

ACTIVA, PERSIVE UN SALARIO QUE LE PERMITIRÁ UN DESARROLLO FAMILIAR ADECUADO, DE NO SER ASÍ, AFECTARÍA NO SOLO SUS INGRESOS, SINO ADEMÁS LOS INGRESOS DE -- UNA DETERMINADA COLECTIVIDAD.

EL FENOMENO INFLACIONARIO, DERIVADO DE LA ECONOMÍA HA AFECTA DO LOS INGRESOS DE LA POBLACIÓN EN GENERAL: EN LOS ULTIMOS AÑOS, YA QUE EN LA MEDIDA EN QUE HAN AUMENTADO LOS PRECIOS, SE HA GENERADO UN RECLAMO CADA VEZ MÁS FUERTE DE LA SOCIEDAD PARA LOGRAR UNA PROTECCIÓN EFECTIVA DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES.

ES IMPORTANTE ENTONCES BUSCAR UNA SOLUCIÓN A ESE PROBLEMA INFLACIONARIO, QUE CADA VEZ AUMENTA Y QUE REPERCUTE CLARO ESTÁ EN EL SALARIO DE CADA TRABAJADOR, ESA SOLUCIÓN CORRESPONDE BUSCARLA A LA PROPIA ECONOMÍA.

EL PROBLEMA INFLACIONARIO, AFECTA TODOS LOS AMBITOS DE UN --- PAÍS, LA SOLUCIÓN EN CONTRA DE ELLA REQUIERE DE UNA CORRECCIÓN DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, CORRIGIENDO EL REZAGO EN QUE SE ENCUENTRAN LOS PRECIOS DE LOS BIENES Y SERVICIOS QUE PRODUCE EL SECTOR PUBLICO, YA QUE ALGUNOS DE ESTOS --- SON SUBSIDIADOS, EVITANDO ASÍ UN COSTO REAL Y POR CONSIGUIENTE EL HECHO DE - QUE NO SE PAGUE LO QUE EN REALIDAD DEBE PAGARSE.

ES INDISPENSABLE ADEMÁS CONCIENTIZAR A LAS PERSONAS PARA QUE SE ENTEREN DEL VERDADERO COSTO DE PRODUCCIÓN DE CADA BIEN, PARA ASÍ PAGAR -- REALMENTE LO QUE CUESTA, LO QUE REDUNDARÍA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES QUE HACEN DICHO BIEN, PUES OBTENDRÍAN UN SALARIO MAYOR, ADEMÁS AL PAGAR LO - QUE REALMENTE CUESTA DICHO BIEN O SERVICIO CONTRIBUIRÍAMOS EN EL AUMENTO - DE PRODUCCIÓN Y EN LAS VENTAS, CON LO QUE PODRÍAN HABRIRSE NUEVAS FUENTES DE TRABAJO PARA AQUELLOS TRABAJADORE QUE SE ENCONTRARAN DESEMPLEADOS,

EL FACTOR PRINCIPAL DENTRO DEL PROBLEMA QUE AHORA ANALIZAMOS, ES EL RELATIVO A LOS PRECIOS DE ESOS BIENES O SERVICIOS PUES NO EXISTE UN --

ADECUADO SISTEMA DE CONTROL DE PRECIOS SOBRE LOS PRODUCTOS QUE CONFORMAN LA LLAMADA "CANASTA BÁSICA" Y EN GENERAL DE TODOS LOS PRODUCTOS, NECESARIOS PARA UN BUEN DESARROLLO FAMILIAR. ESE CONTROL DE PRECIOS DEBE SER RIGUROSO Y EFECTIVO, CON UN SISTEMA DE SANCIONES QUE DEBERÁ SERVIR PARA EVITAR EL ALZA EXCESIVA DE LOS PRECIOS, EXISTIENDO TAMBIÉN UNA ADECUADA SUPERVISIÓN PARA INSPECTORES QUE NO CUMPLAN DEBIDAMENTE SU FUNCIÓN.

ASIMISMO Y PARA EVITAR UN EXCESIVO AUMENTO SALARIAL, LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS NO DEBERÁN ELEVARSE, ES DECIR, LOS SALARIOS MÍNIMOS NO DEBERÁN SER MAYORES, AL MENOS QUE LOS PRECIOS DE LOS SATISFACTORES SUBAN TAMBIÉN, SIN EMBARGO, ESTE JUEGO DE ALZAS SOBRE ALZAS, NO DEBE SER, PUES EL SALARIO MÍNIMO SIEMPRE DEBE ESTAR POR ENCIMA DE ESOS PRECIOS, PARA ASÍ CUMPLIR CON EL MANDATO CONSTITUCIONAL QUE MENCIONA QUE, "DEBERÁ SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UNA FAMILIA."

ESAS NECESIDADES NO SOLO SE CONCRETAN A LA ALIMENTACIÓN, QUE CADA VEZ ES MÁS DEFICIENTE, SINO ADEMÁS, ENCUADRA OTRAS IMPORTANTES COMO EL PAGO DEL ALQUILER O RENTA DE SU VIVIENDA QUE TAMBIÉN ES ESCASA, DEBIDO AL AUMENTO DE LA POBLACIÓN DE LAS CIUDADES Y AL ELEVADO COSTO DE LAS RENTAS, QUE HACEN CASI IMPOSIBLE QUE UN TRABAJADOR CON UN SALARIO MÍNIMO LO PUEDA PAGAR. ADEMÁS NO DEBEMOS DEJAR DE MENCIONAR OTRO TIPO DE GASTOS QUE REALIZAN LOS TRABAJADORES, EN LA COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES, VESTIDO O ROPA EN GENERAL, GAS, EN ALGUNAS OCASIONES AGUA, LUZ, ETC.

EN LOS ÚLTIMOS MESES SE HA PREPARADO EL INGRESO DE NUESTRO PAÍS A UN TRATADO TRILATERAL DE LIBRE COMERCIO, ENTRE CANADÁ, E. U. A. ASÍ COMO NUESTRO PAÍS, CON LO QUE QUEDARÍA ADSCRITO A UN MERCADO INTERNACIONAL MUY AMPLIO EN DONDE TENDRÁ QUE COMPETIR CON ESAS POTENCIAS EN LA VENTA DE SUS PRODUCTOS, EN LA PRODUCCIÓN Y EN SU COMERCIALIZACIÓN.

ESTO TRAERÁ COMO CONSECUENCIA QUE SE TENGA UNA MAYOR OPORTUNIDAD PARA OTORGAR COMO UN ESTÍMULO A LA PRODUCCIÓN POR PARTE DE LOS PATRONES HACIA LOS TRABAJADORES, UN MEJOR SALARIO MÍNIMO YA QUE AL PODER OTORGARSE ESE BENEFICIO, RENDIRÁ MUCHO MÁS Y LOGRARÁ LA ELABORACIÓN DE UN MEJOR PRODUCTO PARA ASÍ ESTAR EN POSIBILIDAD DE COMPETIR CON ELLOS ANTE LOS EXTRANJEROS QUE EN MUCHAS OCASIONES SON ELABORADOS CON MATERIA PRIMA DE NUESTRO PAÍS.

POR OTRO LADO, EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y CONCRETANDO DE 1988 A LA FECHA SE HAN REALIZADO CONVENIOS DE CARÁCTER ECONÓMICO CON LOS SECTORES -- OBRERO, PATRONAL Y GUBERNAMENTAL -- PARA LOGRAR UNA DISMINUCIÓN EN LA INFLACIÓN, MISMOS QUE HAN TENIDO DIVERSOS NOMBRES ENTRE LOS QUE DESTACAN "PACTOS DE SOLIDARIDAD ECONÓMICA Y EL ACTUAL PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONÓMICO"; EN DONDE LAS PARTES CONVIENEN EN INTEGRAR UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS EN ESE PACTO POR DICHAS PARTES, LAS REUNIONES DE ESA COMISIÓN SE REALIZAN CUANDO SE ESTIMA CONVENIENTE.

ESTE PACTO SURTIÓ DEBIDO COMO YA LO HABÍAMOS ANOTADO, AL CRECIMIENTO DE LA INFLACIÓN QUE AFECTA A LOS SALARIOS MÍNIMOS, A SU DETERIORO -- COMO SALARIO REAL --, AL REZAGO DE LOS PRECIOS REALES Y A LA INESTABILIDAD EN EL MERCADO CAMBIARIO.

EL GOBIERNO FEDERAL SE COMPROMETIÓ ENTRE OTRAS COSAS, A MANTENER LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS BÁSICOS Y A MANTENER LOS PROGRAMAS DE CRÉDITOS, TAMBIÉN A APLICAR UN CONTROL DE PRECIOS SOBRE LOS PRODUCTOS DE LA "CANASTA BÁSICA", PERMITIENDO SOLO AUMENTOS MODERADOS, CONFORME AL ALZA DE LOS SALARIOS, ASÍ MISMO SE COMPROMETIÓ A IMPEDIR LA ESCASEZ Y EL RACIONAMIENTO UTILIZANDO PARA DICHO FIN TIENDAS SINDICALES Y OFICIALES.

ADÉMÁS SE HAN REALIZADO OPORTUNAS IMPORTACIONES DE PRODUCTOS EN QUE SE DETECTARÓN FALTANTES, POR OTRO LADO SE HA ESTABLECIDO POR PARTE DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR UN CONTROL DE PRECIOS OFICIALES, CON ESTRITAS SANCIONES ECONÓMICAS Y DE CLAUSURA PARA LOS COMERCIANTES QUE VIOLÉN DICHO PRECIOS.

EL SECTOR EMPRESARIAL POR SU PARTE SE OBLIGÓ POR MEDIO DE ESE PACTO A ELEVAR LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES, A FIN DE CONTRIBUIR MODERADAMENTE EN LA VARIACIÓN DE TODOS LOS PRECIOS, APOYANDO LAS DETERMINACIONES DEL GOBIERNO.

SE OBLIGÓ TAMBIÉN, A ELEVAR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES SIN PERJUICIO DE LAS REVISIONES QUE LA LEY ESTABLECE PARA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, COMO TAMBIÉN RECOMENDAR Y PROMOVER POR TODOS LOS MEDIOS A SU ALCANCE Y A TRAVÉS DE TODOS SUS ORGANISMOS A LA ELEVACIÓN DE LOS SALARIOS CONTRACTUALES.

EL SECTOR OBRERO POR SU PARTE ASUME EL COMPROMISO DE ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA DE SU MANO DE OBRA Y A LA PRESERVACIÓN DE LAS FUENTES DE EMPLEO.

INICIALMENTE, ESTE TIPO DE "PACTOS" FUÉ TEMPORAL, SIN EMBARGO, HEMOS VISTO QUE SE HA RENOVADO CONSTANTEMENTE DEBIDO SOBRE TODO A LOS BENEFICIOS OBTENIDOS AL DIMINUIR CONSIDERABLEMENTE LA INFLACIÓN POR EL RESPETO QUE SE HAN TENIDO LAS PARTES INTEGRANTES DEL MISMO.

HAY QUE MENCIONAR POR ÚLTIMO QUE SIN ESE RESPETO Y SOLIDARIDAD ENTRE LAS PARTES, NO EXISTIRÍA TAL PACTO O CONVENIO, ADÉMÁS ESA EQUITATIVIDAD QUE SE DIÓ ENTRE LAS PARTES, YA QUE HA DESAPARECIDO, PUES LOS COMERCIANTES HAN AUMENTADO LOS PRECIOS DE LOS PRODUCTOS DE UNA FORMA INEQUITATIVA --

LO QUE PROVOCA UN DERIVAMENTO EN EL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES. CAUSAS ESTAS SUFICIENTEMENTE JUSTIFICADAS, PARA QUE EL ORGANISMO - MÁS IMPORTANTE QUE AGRUPA A LA MAYOR PARTE DE LOS TRABAJADORES, HAYA SOLICITADO UN AUMENTO SALARIAL.

EN LA ÚLTIMA SEMANA DEL MES DE MARZO DEL PRESENTE AÑO LA C.T.M. SOLICITÓ DICHO AUMENTO QUE LE FUÉ NEGADO POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, YA QUE SEGÚN ÉSTA NO SE HABÍAN DADO LAS CONDICIONES ECONÓMICAS PARA SU OTORGAMIENTO .

ESTA RESPUESTA NOS PARECE ABSURDA, PUES SI OBSERVAMOS LAS CONDICIONES ECONÓMICAS EXISTENTES EN ESTE MOMENTO DENTRO DE NUESTRO PAÍS, LA REALIDAD ES OTRA POR LO QUE SÍ EXISTEN TALES CONDICIONES PARA DARLO: SOMOS PARTI- DIARIOS DE UN AUMENTO SALARIAL, QUE DEBE DARSE SIN MEDIAR NINGÚN PROCESO DE INVESTIGACIÓN TANTO SOCIAL COMO ECONÓMICO.

AL MOMENTO EN QUE EL SALARIO MÍNIMO PIERDA SU PODER ADQUISITIVO, DEBE OTORGARSE UN AUMENTO DE ACUERDO A LAS POSIBILIDADES DE CADA EMPRESA, Y SIN QUE MEDIE PETICIÓN POR PARTE DEL SECTOR OBRERO.

ADÉMÁS DE LA NEGATIVA POR PARTE DE LA SECRETARÍA ANTES MENCIONADA, SE NEGÓ EL AMPARO POR PARTE DE LOS TRIBUNALES A LA C.T.M. QUIEN LO HABÍA SOLICITADO AL HABERSELE NEGADO EL AUMENTO, LO QUE PROVOCÓ QUE DICHO SINDICATO INTERPUSIERA RECURSO DE REVISIÓN AÚN EN PROCESO.

PUGNAMOS TAMBIÉN Y COMO YA QUEDO SEÑALADO, POR UN CONTROL E- STRICTO DE PRECIOS ASÍ COMO DE SANCIONES DE CARACTER ECONÓMICO PARA LOS MALOS INSPECTORES QUIENES PASAN POR ALTO LAS INDICACIONES DE VIGILAR LOS PRECIOS - OFICIALES, DEJANDO QUE LOS COMERCIANTES ELEVEN LOS PRECIOS A CAMBIO DE UNA PE- QUEÑA AYUDA. CADE MENCIONAR QUE EL GOBIERNO AL NO PODER CONTROLAR A DICHO S - COMERCIANTES, SE VE OBLIGADO A AUTORIZAR LOS PRECIOS, CONVIRTIENDOSE CON ---

ELLO EN ENCUBRIDOR DE TAL ACTITUD, UN SALARIO REAL, ACORDE A NUESTRAS NECESIDADES ACTUALES Y A NUESTRA CONSTITUCIÓN, PODRÁ ASÍ SATISFACER LAS NECESIDADES DE UN JEFE DE FAMILIA TANTO EN LOS ASPECTOS SOCIAL, CULTURAL Y PRINCIPALMENTE ECONÓMICO.

### 6.3. -PROBLEMA ESTATAL.

UNO DE LOS PROBLEMAS DE MAYOR ACTUALIDAD Y AL QUE HACEN FRENTE LOS GOBIERNOS, ES LA FIJACIÓN DE UN ADECUADO SALARIO MÍNIMO PARA LOS TRABAJADORES, PARA LO CUAL TIENE QUE ANALIZAR VARIOS ASPECTOS, ENTRE LOS QUE DESTACAN LOS POBLACIONALES, EL DE LAS INDUSTRIAS ESTABLECIDAS, LOS PEQUEÑOS CENTROS DE TRABAJO Y LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS.

EN LA ANTIGÜEDAD COMO YA MENCIONAMOS, ERA MUY Poca LA REGULACIÓN EXISTENTE SOBRE LOS SALARIOS Y NO ES SINó HASTA LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, CUANDO SE ESTABLECE EL DERECHO DE CADA TRABAJADOR A PERSIVIR UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO, QUE DEBERÁ SER SUFICIENTE PARA UN BUEN DESARROLLO FAMILIAR.

EL CRITERIO QUE SE HA SEGUIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, ES LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES, MEDIANTE EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO ACORDE A NUESTRAS NECESIDADES, DEBIDO A LO ANTERIOR, SE CREARÓN DOS TIPOS DE SALARIO MÍNIMO UN GENERAL Y UN PROFESIONAL, YA QUE SE DIERÓN CUENTA DE QUE UN TÉCNICO ESPECIALIZADO POR EJEMPLO, NO PODÍA GANAR LO MISMO QUE UN OBRERO, RESPETANDO ASÍ EL GRADO DE PREPARACIÓN DE UNO SIN DEJAR DE TOMAR EN CUENTA LA EFICIENCIA DEL OTRO.

HAY QUE TOMAR EN CUENTA TAMBIÉN, QUE EXISTEN TRABAJADORES QUE NO SON ESPECIALIZADOS O TÉCNICOS PERO POR EL SIMPLE HECHO DE PERTENECER A UN SINDICATO, QUE OBTIENE BENEFIOS PARA ELLOS, PUEDE GANAR MUCHO MÁS QUE OTROS

TRABAJADORES DEBIDO COMO YA LO MENCIONAMOS A LOS CONVENTOS QUE REALIZARON DICHSO SINDICATOS, OBTENIENDO ASÍ UNA VENTAJA EN CONTRA DE TRABAJADORES CAPACITADOS QUE NO SON SINDICALIZADOS.

LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO, HA SIDO BASTANTE, SIN EMBARGO, AUN NO SE HA RESUELTO EL PROBLEMA, PUES ENTRARÍAMOS NUEVAMENTE AL JUEGO DE LA OFERTA Y LA DEMANDA, EN LA QUE AL AUMENTAR EL SALARIO, AUMENTARÍAN LOS PRECIOS, LOGRANDO ASÍ QUE NO EXISTA UN PARALELISMO ENTRE AMBOS, ESTO PODRÁ SOLUCIONARSE COMO EN REPETIDAS OCASIONES LO HEMOS MENCIONADO CON UN CONTROL ESTRICTO DE PRECIOS, SOBRE TODO DE AQUELLOS PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD COMO SON LOS QUE INTEGRAN LA LLAMADA "CANASTA BÁSICA".

CUANDO EL ESTADO FIJA EL SALARIO MÍNIMO, ELLO NO QUIERE DECIR QUE NECESARIAMENTE ÉSTE ÚLTIMO ES EL QUE HA DE OTORGARSE A LOS TRABAJADORES, PUES ESTOS TRABAJADORES, PUEDEN LOGRAR MEDIANTE DIVERSAS NEGOCIACIONES, UN SALARIO SUPERIOR A ÉSTE, SIN EMBARGO INDICA QUE ES LO MÍNIMO QUE DEBE PAGARSE INDEPENDIEMENTE DE TODOS AQUELLOS BENEFICIOS OTORGADOS EN ESPECIE.

EL ESTABLECIMIENTO DE ZONAS ECONÓMICAS O ÁREAS GEOGRÁFICAS EN NUESTRO PAÍS PARA EL OTORGAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO, QUIZÁ PUDO HABER SIDO UNA SOLUCIÓN, PERO EN REALIDAD RESULTÓ UN PROBLEMA DE MAYOR DIMENSIÓN QUE DICHA FIJACIÓN, EXISTIRÍAN COMO EXISTEN ZONAS EN DONDE EL SALARIO MÍNIMO ERA Y SIGUE SIENDO MUY BAJO EN COMPARACIÓN DE OTRAS ÁREAS DE APLICACIÓN, LLAMADAS DE VIDA CARA, ÉSTO DEBIDO A QUE HAY REGIONES DEL PAÍS EN DONDE SE ESTABLECEN LAS MAYORES INDUSTRIAS ASÍ COMO UN MAYOR NÚMERO DE POBLACIÓN COMO EJEMPLIFICATIVAMENTE SERÍA EL DISTRITO FEDERAL Y LAS ZONAS FONTERIZAS, AJUNADO A ÉSTOS Y POR EL CONTRARIO EXISTEN ZONAS EN DONDE EL COMERCIO ASÍ COMO EL ESTABLECIMIENTO DE INDUSTRIAS ES MENOR O INCLUSO NULO COMO EN TLAXCALA E HIDALGO.

EL PROBLEMA AL QUE SE ENFRENTAN AHORA LOS GOBIERNOS, ES LA EMIGRACIÓN DE LA POBLACIÓN DE UNA ZONA A OTRA, YA QUE LOS TRABAJADORES EN BUSCA DE MAYORES CONDICIONES DE VIDA, BUSCAN ESTABLECERSE EN ÁREAS EN DONDE EL SALARIO MÍNIMO ES MUCHO MAYOR QUE EL QUE SE OTORGA EN LA ZONA EN DONDE HABITA. ÉSTA EMIGRACIÓN, REPERCUTE EN TODOS LOS ASPECTOS, SOCIALES, CULTURALES Y ECONÓMICOS DE AQUELLA REGIÓN, PUES EN PRIMER LUGAR ESA ZONA NO ESTÁ CAPACITADA PARA RECIBIR TAL DEMANDA DE POBLACIÓN, LO QUE REPERCUTE EN LA ECONOMÍA DE DICHA ZONA, PUES SE CONSUMIRÍA UN MAYOR NÚMERO DE PRODUCTOS, ADEMÁS DE QUE OCASIONARÍA UNA DEMANDA DE VIVIENDA A LA QUE EL ESTADO SE VERÍA IMPOSIBILITADO PARA RESOLVER.

POR OTRO LADO LA DENSIDAD DE POBLACIÓN TRAERÍA COMO CONSECUENCIA UN MAYOR NÚMERO DE DELINCUENCIA, PUES COMO YA SEÑALAMOS, LOS TRABAJADORES AL NO ENCONTRAR UN EMPLEO PUEDEN CAER EN VICIOS O INCLUSO EN CONDUCTAS DELICTIVAS PARA SUBSISTIR.

DEBIDO A LO YA EXPUESTO, NO CONSIDERAMOS PRUDENTE UNA DIVISIÓN TERRITORIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL YA MULTICITADO SALARIO MÍNIMO, YA QUE CON ELLO FOMENTARÍAMOS LA EMIGRACIÓN DEL CAMPO A LAS GRANDES CIUDADES DE ALGUNA MANERA, SIN EMBARGO, PODRÍA SER UNA SOLUCIÓN, EL ESTABLECIMIENTO DE UN MENOR NÚMERO DE ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN.

POR OTRO LADO, EL GOBIERNO DEBERÁ FOMENTAR EL ESTABLECIMIENTO DE FUENTES DE TRABAJO EN LAS DIVERSAS ZONAS O REGIONES DEL PAÍS, PARA EVITAR DICHA EMIGRACIÓN, TAMBIÉN DEBE FOMENTAR LA INVERSIÓN POR MEDIO DE EXENCIONES FISCALES. AL REALIZAR LO ANTERIOR HABRÁ MAYORES EMPRESAS, YA NO AGRUPADAS EN UNA ZONA, SINO EN VARIAS, LO QUE FAVORECERÁ A LOS TRABAJADORES QUIENES ENCONTRARÁN UN EMPLEO QUE LE PERMITA UN MEJOR NIVEL DE VIDA.

PODRÍAMOS ESTABLECER PARA SOLUCIONAR ESE ASPECTO, TRES ZONAS

O ÁREAS GEOGRÁFICAS, UNA QUE COMPRENDERÍA EL DISTRITO FEDERAL Y LAS GRANDES CIUDADES TURÍSTICAS COMO GUADALAJARA, ACAPULCO, IXTAPA, VERACRUZ Y OTRAS, ADEMÁS DE VARIAS CIUDADES FRONTERIZAS Y LA ÚLTIMA PARA LOS DEMÁS ESTADOS DE LA REPÚBLICA.

CAE AGREGAR, QUE DENTRO DE LA ZONA DEL DISTRITO FEDERAL Y --- FRONTERA, PODEMOS AGREGAR A VARIOS ESTADOS QUE POR SU IMPORTANCIA ECONÓMICA - DEBEN ESTAR INCLUIDOS EN LAS ZONAS O ÁREAS CARAS COMO GUERRERO, QUINTANA ROO, COLIMA, OAXACA Y OTROS CENTROS TURÍSTICOS, LO QUE PROVOCA QUE EL SALARIO DE -- LOS TRABAJADORES SEA MAYOR QUE EL MÍNIMO ESTABLECIDO POR LA LEY.

UN PROBLEMA QUE SURGE DEBIDO A LO ANTERIOR, ES EL RELATIVO HA HACER OBEDECER DICHS SALARIOS MÍNIMOS, DEBIDO A QUE RESULTA MÁS FÁCIL PONERLOS EN VIGOR QUE CONTROLARLOS, LO ANTERIOR, PORQUE LA CLASE TRABAJADORA DESCONOCE LOS TÉRMINOS DE LA LEY, ES DECIR, DESCONOCEN SUS DERECHOS ASÍ COMO SUS -- OBLIGACIONES; ESTA SITUACIÓN ES APROVECHADA POR LOS PATRONES QUIENES OTORGAN UN SALARIO MENOR QUE EL ESTABLECIDO POR LA LEY, INCLUSO MUCHAS DE LAS EMPRE-- SAS NI SIQUERA OTORGAN LOS BENEFICIOS QUE LA MISMA LEY ESTABLECE PARA LOS - TRABAJADORES COMO EL DERECHO A LA SALUD O A COMISIONES, VACACIONES O AGUINAL-- DO POR EJEMPLO.

LOS TRABAJADORES TEMEN EL PERDER SU FUENTE DE INGRESOS AL RE- CLAMAR SUS DERECHOS, QUE EN ESTE CASO SERÍAN OBLIGACIONES PATRONALES, YA QUE - CUALQUIER RECLAMACIÓN PODRÍA TRAER COMO CONSECUENCIA HASTA EL DESPIDO INJUSTIFICADO, DESDE LUEGO Y ADEMÁS LOS TRABAJADORES NO TIENEN LOS MEDIOS Y EXPERIENCIA LEGAL PARA LITIGIOS LABORALES, INCLUSO AUN TENTENDO DICHS CONOCIMIENTOS NO HACEN NADA POR DEFENDER SUS DERECHOS, POR EL TEMOR FUNDADO DE CARECER DE UNA FUENTE DE INGRESOS.

LO ANTERIOR SE PUEDE OBSERVAR CLARAMENTE CON LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN MEDIANTE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA UN FIDEICOMISO, CREADOS ALGUNOS DE ELLAS PARA APOYAR LAS LABORES EN DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES, EN DONDE A ESOS TRABAJADORES SE LES NIEGA TODO TIPO DE DERECHOS LABORALES COMO EL AGUINALDO POR EJEMPLO; Y EN DONDE LOS EMPLEADOS QUEDAN ESTÁTICOS SIN PODER REALIZAR NINGUNA GESTIÓN PARA OBTENERLOS SO PENA DE DESPIDO. ADEMÁS EL SALARIO OTORGADO, EN MUCHAS OCASIONES ES INFERIOR AL MÍNIMO PROFESIONAL ESTABLECIDO, O INCLUSO MENOR AL DE ALGUNOS EMPLEADOS DE LAS PROPIAS DEPENDENCIAS DE MENOR JERARQUÍA EN CUANTO A PREPARACIÓN SE REFIERE,

OTRA CUESTIÓN QUE DEBE REALIZAR EL GOBIERNO RESPECTO A LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES, ES DETERMINAR MUY ESPECÍFICA Y DETALLADAMENTE POSIBLE, PUES NO VASTA GENERALIZAR A ALGUNOS DE ELLOS, MENCIONANDO QUE SERÁN LOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS; CREEMOS DEBE SEÑALAR A CADA UNO DE ELLOS -- AUN CUANDO LA LISTA RESULTE EXTENSA, YA QUE MUCHOS TRABAJADORES QUE DEBERÍAN GANAR UN SUELDO MAS ELEVADO, NO LO SABEN O LES ES OCULTADO POR EL PATRÓN,

MUY IMPORTANTE ES QUE EL ESTADO LOGRE UN CONTROL PARA EL OTORGAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO, A TRAVÉS DE SUS INSPECTORES DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUIENES DEBEN ENCARGARSE DE VIGILAR EL CORRECTO PAGO DEL SALARIO DE LOS EMPLEADOS Y OBREROS, EXISTIENDO ADEMÁS UN ESTRICTO CONTROL DE ÉSTOS PARA EVITAR EL MAL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES,

DEBIDO TAMBIÉN A UN SALARIO MÍNIMO BAJO, EL GOBIERNO DEBE AHORA ENFRENTARSE A UN PROBLEMA QUE CADA VEZ ES MAYOR, EL DE LOS VENDEDORES AMBULANTES; ÉSTOS SON EN SU MAYORÍA TRABAJADORES QUE TIENE UN SALARIO MÍNIMO Y QUE PARA AYUDARSE EN SU ECONOMÍA, POR LAS TARDES O POR LAS MAÑANAS VENDEN EN LA VÍA PÚBLICA, NO SOLO ELLOS SINO, SUS HIJOS O INCLUSIVE SU ESPOSA, PARA PO--

DER SATISFACER Y CUBRIR TODAS Y CADA UNA DE LAS NECESIDADES QUE TIENE SU FAMILIA. PUEDE DARSE EL CASO, QUE UN TRABAJADOR PREFIERA DEDICARSE AL AMBULANTE QUE A SU PROPIO TRABAJO, YA QUE EN MUCHAS OCASIONES OBTIENEN MAYORES INGRESOS QUE LOS QUE OBTIENEN EN UNA EMPRESA.

EL GOBIERNO POR SU PARTE DEBE REALIZAR ALGUNA ACCIÓN EN CONTRA DE ELLOS, SIN EMBARGO, SE HAN DADO CASOS DE ENFRENTAMIENTOS VIOLENTOS ENTRE LA POLICIA Y LOS VENDEDORES AMBULANTES, LO QUE OBLIGA AL GOBIERNO A REALIZAR MERCADOS PARA DICHS COMERCIANTES; UNA POSIBLE SOLUCIÓN SERÍA, LA CREACIÓN DE EMPLEOS CON UN SALARIO REMUNERADOR, ADECUADO A LAS NECESIDADES SOCIOECONÓMICAS ACTUALES, PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA ENTONCES DEDICARSE CON MAYOR EMPEÑO A SU TRABAJO, SABIENDO DE ANTEMANO QUE LA REMUNERACIÓN DEVENGADA ALCANZARÁ A CUBRIR TODAS SUS NECESIDADES FAMILIARES, LOGRANDO ASÍ CON ESA POLÍTICA DE SALARIOS UNA VERDADERA REPARTICIÓN DE LA RIQUEZA NACIONAL.

## CONCLUSIONES

1.- LA RELACIÓN DE TRABAJO ES LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO -- PERSONAL SUBORDINADO DE UNA PERSONA LLAMADA TRABAJADOR A OTRA LLAMADA PATRÓN, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO; PUEDE SURGIR DE UN CONTRATO, PERO NO NECESARIAMENTE, YA QUE DEPENDE ÚNICAMENTE DE LA VOLUNTAD DE AMBAS PARTES, AUNQUE PUEDE INTERVENIR UN SUJETO LLAMADO INTERMEDIARIO EN LA CONTRATACIÓN, PERO SIN QUE ÉSTE ÚLTIMO OBTENGA NINGÚN BENEFICIO.

2.- EL SALARIO FUÉ EVOLUCIONANDO CONFORME AL DERECHO, EN MÉXICO EL MÁS REMOTO ANTECEDENTE LO ENCONTRAMOS EN LAS LEYES DE INDIAS, POSTERIORMENTE LO ENCONTRAMOS INSERTADO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917, EN DONDE SE CONSIGNÓ EL DERECHO DE CADA TRABAJADOR A UNA RETRIBUCIÓN MÁXIMA, LUEGO SE ESTABLECIÓ TAL Y COMO HOY SE CONOCE COMO UNA GARANTÍA INDIVIDUAL.

3.- EL SALARIO ES EL PAGO QUE RECIBE UN TRABAJADOR POR EL SERVICIO PRESTADO EN FORMA SUBORDINADA A UN PATRÓN, INTEGRADO POR TODOS AQUELLOS BENEFICIOS QUE LE SON OTORGADOS, SE CLASIFICA DE DISTINTAS FORMAS PERO LA MÁS IMPORTANTE ES POR SU GARANTÍA, QUE PUEDE SER CONVENCIONAL O LEGAL.

4.- LAS TEORÍAS DEL SALARIO LO RELACIONAN CON EL PRECIO, SON BASICAMENTE ECONÓMICAS Y DE DOS TIPOS, LAS PRIMERAS LO INVOLUCRAN CON LA OFERTA DE TRABAJO Y LAS SEGUNDAS CON LOS ACTOS QUE INTERVIENEN EN LA DEMANDA DE TRABAJO, EL OBJETO DE AQUÉL ES SATISFACER PLENAMENTE LAS NECESIDADES DE CADA TRABAJADOR.

5.- EL SALARIO MÍNIMO ES LA PERCEPCIÓN MÍNIMA QUE DEBE RECIBIR UNA PERSONA POR LA REALIZACIÓN DE UN SERVICIO EN FORMA SUBORDINADA A OTRA PERSONA QUIEN SE OBLIGA A OTORGARLO, SIENDO EN LA ACTUALIDAD DE DOS TIPOS, GENERAL Y PROFESIONAL.

6.- LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES DEBERÁN OTORGARSE SEGÚN EL ÁREA DE APLICACIÓN QUE FIJE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, AUNQUE CREEMOS CONVENIENTE QUE LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DE APLICACIÓN SEAN TRES SOLAMENTE.

7.- LA FALTA DE UN SALARIO JUSTO, REPERCUTE EN LA FAMILIA DE CADA TRABAJADOR, PUES AL NO ALCANZAR A CUBRIR LAS NECESIDADES, SURGEN PROBLEMAS COMO LA VAGANCIA, EL ALCOHOLISMO, LA DROGADICCIÓN O INCLUSO ACTIVIDADES ILÍCITAS, PROBLEMAS SOCIALES QUE TENDRÍAN SOLUCIÓN FOMENTANDO EL ESTABLECIMIENTO DE FUENTES DE TRABAJO, LOGRANDO CON ELLO MEJORES CONDICIONES DE VIDA PARA CADA TRABAJADOR, ASÍ COMO UNA ESTABILIDAD ECONÓMICA.

8.- PREOCUPACIÓN CONSTANTE PARA EL GOBIERNO ES ESTABILIZAR PRECIOS Y SALARIOS, QUIEN DEBERÁ IMPLEMENTAR PARA ELLO UN SISTEMA DE CONTROL DE PRECIOS, ASÍ COMO UN SISTEMA EFECTIVO DE VIGILANCIA PARA EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO JUSTO Y EQUITATIVO, ADEMÁS DE UN RIGUROSO SISTEMA DE MEDIDAS CONTRA LOS INSPECTORES DE TRABAJO QUE NO CUMPLAN SUS FUNCIONES CON LA DEBIDA ATENCIÓN Y CUIDADO NECESARIOS.

9.- NO ES NECESARIO QUE SE DEN LAS CONDICIONES ECONÓMICAS QUE SOLICITA LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DE UN SALARIO MÍNIMO ADECUADO, SIMPLEMENTE HAY QUE SITUARNOS EN LA REALIDAD TANTO SOCIAL COMO ECONÓMICAMENTE PARA DARLO, DEBIENDO SATISFACER PLENAMENTE TODAS LAS NECESIDADES DE UN TRABAJADOR Y SU FAMILIA, TAL COMO LO ESTABLECE NUESTRA CONSTITUCIÓN, APEGÁNDOSE A LAS NECESIDADES ACTUALES DE NUESTRO PAÍS.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- A.GALLART FOLCH.- DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, EDITORIAL LABOR BARCELONA, ESPAÑA 1936.
- 2.- ALONSO GARCIA MANUEL.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, EDICIONES ARIEL, 4A EDIC, BUENOS AIRES, ARGENTINA 1973.
- 3.- ALONSO OLEA MANUEL.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, REVISTA DE DERECHO PRIVADO, 3A EDIC, MADRID ESPAÑA, 1974.
- 4.- AZUARA PEREZ LEANDRO.- SOCIOLOGIA, EDITORIAL PORRÚA, S.A., 7A - EDIC, MÉXICO 1983.
- 5.- BAYON CHACON G. Y .- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL - PEREZ BOTIJA E., LIBROS JURÍDICOS, 5A EDIC, VOL. I, MADRID - ESPAÑA 1964.
- 6.- BRICENO RUIZ ALBERTO.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, EDITORIAL HARLA, MÉXICO 1985.
- 7.- CASTORENA JOSE DE JESUS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO, EDITORIAL,- PORRÚA, S.A, 6A EDIC. MÉXICO 1973.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTASAR.- 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, EDITORIAL, TRILLAS, 3A EDIC, MÉXICO 1983.
9. DAVALOS MORALES JOSE.- DERECHO DEL TRABAJO I, EDITORIAL, PORRÚA, S.A., MÉXICO 1985.
- 10.- DE BUEN LOZANO NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL, PORRÚA, S.A., 7A EDIC. TOMOS I Y II; MÉXICO 1987

- 11.- DE FERRARI FRANCISCO.- DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL DEPALMA -  
8A EDIC. VOL. I, BUENOS AIRES ARGENTINA.
- 12.- DE LA CUEVA MARTO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDI-  
TORIAL.PORRÚA, S.A. 8A EDIC. TOMOS I Y II  
MÉXICO 1982.
- 13.- DE LA VEGA ULIBARRI ANGEL.- SALARIO, ASPECTOS LABORALES. EDICIO  
NES DOfISCAL, 3A EDIC. MÉXICO 1985.
- 14.- DOBB MAURICE HERBERT.- SALARIOS, EDITORIAL, FONDO DE CULTURA -  
ECONÓMICA, 3A REIMPRESIÓN, MÉXICO 1979.
- 15.- FERNANDEZ MICHEL TORENA JAVIER.- DERECHO DEL TRABAJO, LA EDITO-  
RIAL CATÓLICA, S.A. MADRID.ÉS-  
PAÑA 1973.
- 15.- GOMEZ JARA FRANCISCO.- SOCIOLOGIA, EDITORIAL, PORRÚA, S.A. 12 --  
EDIC. MÉXICO 1984.
- 16.- GONZALEZ CHARRY GUILLERMO.- DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL TE--  
MIS, BOGOTÁ COLOMBIA 1970.
- 17.- GUERRERO EUQUERIO .- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL -  
PORRÚA, S.A. 10A EDIC. MÉXICO 1979.
- 18.- HUECK ALFRED Y.- COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO.REVISTA DE -  
NIPPERDEY H.C. DERECHO PRIVADO, MADRID ESPAÑA 1963.
- 19.- MOZART R VICTOR Y .- EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR, CÁRDENAS EDITOR  
BERMUDEZ C. MIGUEL. MÉXICO 1982.
- 20.- RANGEL COUTO HUGO.- LA TEORIA ECONOMICA Y EL DERECHO, EDITORIAL  
PORRÚA, S.A. 5A EDIC. MÉXICO 1984.

21.- ROUATX PASTOR.- GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917, COMISION NACIONAL EDITORIAL DEL C.E.N.:PRI, MEXICO 1984.

#### LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL TRILLAS, S.A. MEXICO 1988.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA - Y JORGE TRUEBA BARRERA, 51A EDIC, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1988.

#### OTRAS FUENTES.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 3A EDIC. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.