

870109

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

10
29.



FACULTAD DE DERECHO

"EL SALARIO Y SU FUNCION SOCIAL Y DE PROTECCION AL TRABAJADOR Y SU FAMILIA".

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JESUS EDUARDO LOPEZ ABAROA

GUAD., JALISCO

NOVIEMBRE 1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I SALARIO.

1.- Concepto	1
2.- Antecedentes Historicos	5
3.- Formas de Salario	9
4.- Concepto de Salario Minimo	16
5.- Principio de Salario Remunerador	22
6.- Principio: "A Trabajo Igual Salario Igual"	27

CAPITULO II PROTECCION AL SALARIO . 33

1.- Protección al salario en contra de los abusos del patrón	35
2.- Protección al salario en contra de los acreedores del trabajador	42
3.- Protección al salario en contra de los acreedores del patrón	43
4.- Protección a la familia del trabajador	44

CAPITULO III PRIVILEGIOS DEL SALARIO
ESPIRITU DE LA LEGISLACION

ANTECEDENTES

1.- Reformas al articulo 123	
Constitucional	48
2.- La Ley Federal del Trabajo de 1931	50
3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970	51
4.- Amplitud del Salario	53
5.- El Infonavit	57
6.- El Seguro Social a traves de la Ley de 1973	61
7.- El Fonacot	72

CAPITULO IV EL ENTORNO ACTUAL

El Pacto de Solidaridad Económica.	75
--	----

CONCLUSIONES	82
------------------------	----

BIBLIOGRAFIA	85
------------------------	----

I N T R O D U C C I O N .

La clase trabajadora, los sindicatos, los patrones, todos juegan un papel importante en la situación económica y política de nuestro país.

Es en especial la clase trabajadora quien recibe directamente los efectos y consecuencias de la evolución de la economía, que a fin de cuentas determina los niveles de precios y salarios.

Dado que en general, la clase trabajadora no es la parte que determina los cotidianos vaivenes económicos, el trabajador debe acogerse a la protección de las normas creadas para tal efecto y así asegurar en lo posible su situación y la de su familia

El objetivo de esta tesis, consiste en realizar una revisión de las normas protectoras del salario, así como de los privilegios del mismo, para concluir finalmente si las condiciones bajo las cuales se ha encontrado el trabajador a lo largo de la historia hasta nuestros días, han sido mejoradas o no, estableciendo su actual situación en el entorno político y económico de nuestros días, aportando lo que en nuestra opinión podrían suponer los mecanismos necesarios para lograr una mejoría a corto plazo en las condiciones de vida del trabajador, así como, la permanencia de las mismas.

CAPITULO I

S A L A R I O.

1.- CONCEPTO

Son diversos los conceptos que se han elaborado en torno al salario, considerando de gran importancia los que ha continuación mencionaremos:

Trueba Urbina, nos dice; "La única fuente de ingreso del trabajador es el salario, una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia".(1)

Para Mario de la Cueva, salario es; "La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."(2)

(1) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., Segunda Edición, 1972, p.291.

(2) Cueva, Mario de la.- El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., 1972, p.294.

Guillermo Cabanellas, define el salario como " el conjunto de ventajas económicas que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta; es una relación subordinada laboral y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél".(3)

Manuel Alonso García, expresa que el salario es la " retribución patrimonial fijada legal o convencionalmente, que como contraprestación nacida del contrato laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo prestado por éste "(4).

Ernesto Krotoschin, define al salario "como la contraprestación del patrono, que éste debe no solo por los servicios prestados, sino en general por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición (por regla general), se somete y subordina al plan y la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello; esto no implica que la remuneración siga estando vinculada al trabajo efectivamente prestado, ya que el cómputo de aquella depende muchas veces de éste, pero por otro lado, permite extraer las consecuencias de que el trabajador en ciertas condiciones y oportunidades tiene derecho a la remuneración, aún cuando el trabajo no se preste, porque el patrón no puede o no quiere ocuparlo; pierde éste derecho solo cuando la no prestación se debe a la culpa del propio trabajador".(5)

(3) Cabanellas, Guillermo.- Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Editorial Mundo Atlántico, 1945, p.512.

De los conceptos transcritos podemos apreciar la función social que va implícita en la finalidad del salario, siendo esta la de satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia, dándoles de esta manera una mejor forma de vida.

Así también podemos ver que la mayoría de los tratadistas sostienen que el salario es el pago que hace el patrón al trabajador por el servicio prestado; incluso nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, adopta éste criterio al expresar: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Estamos en desacuerdo con dicha idea y compartimos la opinión del tratadista argentino Ernesto Krotoschin, considerando al salario no solo como el pago por los servicios prestados, sino que por el solo hecho de que el trabajador se ponga a disposición del patrón, aunque éste no lo ocupe, tendrá la obligación del pago del salario.

Denominaciones del salario.- Existen diversas denominaciones con que se designa la retribución que recibe el trabajador por sus servicios; así, se habla de sueldo, jornal, emolumentos, honorarios, asignaciones, paga, comisión, estipendio, retribución, remuneración, salario, etc. Sin embargo muchas de ellas tienen un significado particular, limitado y restringido. A continuación analizaremos algunas.

(4) Alonso García, Manuel.- Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Editorial Palma, 1945, p.512.

Sueldo.- Se entiende como la retribución pagada mensualmente. Según Moulas, "El origen etimológico del sueldo, proviene de solidus, lo que quiere decir moneda gruesa de espeso". (6)

Jornal.- Su significado se relaciona con el período de tiempo trabajado; lo que se gana durante la jornada; se deriva del latín diurnalis, diurnis, que significa día jornada.

Honorarios.- Reciben este nombre las retribuciones de aquellos que ejercen una profesión en forma independiente.

Salario.- Palabra cuyo contenido tiene significado muy limitado; proviene del latín salarium, en atención a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes domésticos una cantidad fijada en sal.

En la actualidad la palabra salario es la más usada, tanto en la legislación como en la doctrina; la Constitución en su artículo 123, a través de sus diversas fracciones y la Ley Federal del Trabajo, se inclinan por el uso de esta misma denominación, comprendiendo todas las formas del trabajo subordinado; nuestros más destacados tratadistas de derecho del trabajo, como Trueba Urbina, Mario de la Cueva, Jesús Castorena, aceptan sin discusión éste término.

(5) Krotoschin, Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Palma, 1946, p.233.

Es pertinente señalar que la preferencia manifiesta por la expresión salario, no excluye el uso de otras denominaciones que suelen emplearse como sinónimo; tal es el caso de las palabras genéricas remuneración y retribución, que son bastante amplias, ya que significan el pago de cualquier tipo de trabajo o servicio, aun cuando por lo mismo no son lo bastante idóneas para nuestra materia.

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

Es conveniente hacer notar, que la evolución de las normas protectoras ha redundado en una constante mejoría de las condiciones de vida de la clase trabajadora, obteniendo así, mayores ventajas y protección para sí y sus familias.

Si nos remontamos a la época antigua, concretamente bajo el Imperio Romano, donde gran parte del trabajo era hecho por esclavos, observaremos que estos no recibían lo que hoy se entiende por salario, sino que sus dueños les suministraban comida y demás cosas indispensables para su subsistencia. Algunas personas trataban bien a sus esclavos, con la esperanza de que les suministrasen un mejor servicio; otros eran crueles y obligaban a sus esclavos a laborar duramente atemorizándolos. El trabajo forzoso era corriente.

(6) Citado por Sánchez, Pedro G.- Curso de Legislación del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Mundo Atlántico, 1954, p.74.

En la Edad Media, con el sistema feudal desaparece la esclavitud naciendo la servidumbre; esta era una institución intermedia entre los esclavos y los hombres libres. Los siervos estaban ligados a la tierra y eran utilizados a cambio de una participación del producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha; no obstante que dichos trabajadores podían cambiar de empleo a voluntad, era frecuente que se les emplease por largos plazos, de un año o más.

Posteriormente, con el advenimiento del liberalismo, la condición del trabajador continuó mejorando, pudiendo el trabajador prestar sus servicios a quien quisiera, por el tiempo y salario que le conviniera.

Los antecedentes del salario en México dan a conocer el cambio histórico de la situación de los trabajadores en México; los datos que existen al respecto son la mejor manera para calcular en que medida se ha dado dicho cambio. Así podemos mencionar los siguientes datos históricos:

"A fines del siglo XVIII, se calculó que los salarios del País fluctuaban entre 9, 12 y 18 centavos, con excepción de los mineros a los que se les pagaba un promedio de 25 centavos".

"En 1776, afirma el Lic. Primo Villa Michel, en su estudio sobre problemas del salario que presentó en el último Congreso de Derecho Industrial, las minas de Pachuca y Real del Monte, pagaban los siguientes salarios por jornada de doce horas: Barreteros, 4 reales diarios, peones 3 reales, aztecas 3 reales, faeneros 3 reales y ademadores 8 reales".

"En 1822, según Pinsett, los salarios del centro del País fluctuaban entre 25 y 50 centavos".

"Los jornales de 1880, se estimaron por Emiliano Bustos de 25 a 37 y medio centavos, con ración o sin ella, para los adultos y 12 y medio a 18 centavos para los muchachos". (7)

De los datos históricos expresados, podemos apreciar el tipo de vida que llevaba el trabajador y su familia; en aquellas épocas el salario no podía cumplir ni siquiera en forma relativa con su finalidad, que como ya hemos mencionado, es la de satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y su familia, por una parte, porque el salario era muy bajo y por otra, el alto costo de la vida en aquellos años, motivado por el continuo aumento de precios de las mercancías, permaneciendo el salario estable por mucho tiempo. De esta misma manera continúa hasta 1891 en adelante, donde se tienen datos más precisos. Así vemos que en dicho año, Don Matias Romero publicó un cálculo de jornales en que aparece un término medio para la República de 36 centavos; salarios iguales a los que se disfrutaban antes de la Independencia, según afirma el Lic. González Roa.

(7) Bremaunz, Alberto.- Cita a Emiliano Bustos, La participación en las utilidades y el salario en México, México, Editorial Porrúa, 1935, p.37.

"Del citado año de 1891 a 1912, los salarios nominales casi no se alteraron, mientras el costo de la vida subió grandemente, cambiando la situación del campesino en 1908 especialmente.

Durante el régimen Porfirista, el campesino tuvo una situación pesima con respecto a su jornal, el cual tenia constantemente menos capacidad adquisitiva, en virtud del aumento de los precios.

En 1915 aumentaron sensiblemente los salarios, no pudiendo calcularse el valor aproximado de los mismos durante los años anormales de 1914 a 1917. De éste último año en adelante hay una alza hasta 1928, iniciandose un nuevo descenso en 1929, que se acentuo grandemente en 1933". (8)

Por otra parte, también podemos señalar que los salarios devengados por los trabajadores agrícolas y mineros eran más bajos de los que percibían los que se dedicaban a la rama textil.

"De 1917 en adelante, se nota una alza considerable, estableciéndose los siguientes salarios: peón de campo .66 centavos; minero \$1.10 y \$1.20; tejedor, entre \$1.50 y \$1.60 y trocadero entre \$1.90 y \$2.00; (promedio)".

(9)

(8) Citado por Bremauntz Alberto.- Ob. Cit. p.38.

(9) Ib. p.39.

3.- FORMAS DE SALARIO.

Las formas del salario son las distintas maneras de retribución al trabajador, para el, generalmente "en el mundo capitalista se adoptan dos formas que son:

a) Por unidad de tiempo.- Así se habla de salario por día.

b) Por unidad de obra.- Llamado en el lenguaje coloquial, salario a destajo". (10)

Antes de entrar a estudiar las formas del salario, analizaremos las clasificaciones que se hacen al respecto por Guillermo Cabanellas y Manuel Alonso García, por considerarlas de singular importancia, ya que estudian al salario desde todos los puntos de vista.

Guillermo Cabanellas lo clasifica de la siguiente manera:

"a) Por la forma de retribuir el servicio: Por tiempo, a destajo y por tarea.

b) Por la naturaleza de la retribución: En dinero, en especie y mixta.

(10) De la Cueva, Mario.- Ob. Cit. p.302.

c) En cuanto a la forma de percepción: Jornal o diario, mensual e incluso anual, que no está deshechado del todo en la actualidad, como lo comprueban los aguinaldos y las remuneraciones extraordinarias y similares.

d) Por su origen determinado: En dinero, en utilidades y mixto.

e) Por la naturaleza de los beneficios: En dinero en utilidades y mixto.

f) Por el modo de integrarse: Comisiones, propinas salarios con premios.

g) Por la manera de ser fijados: Máximo, familiar y mínimo". (11)

Manuel Alonso García, hace una clasificación que comprende a las anteriores y agrega además las siguientes:

"a) Por su carácter: Retribución fija y retribución variable.

b) En cuanto a la expresión de su valor: Retribución nominal y retribución real.

c) En cuanto a su modalidad: Retribución individual, colectiva y familiar.

d) Por su garantía: Retribución garantizada y no garantizada". (12)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 83, señala cuatro formas del salario que son:

a) Por unidad de tiempo.

b) Por unidad de obra.

c) A comisión.

d) A precio alzado.

a) Salario por unidad de tiempo.- Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas, durante las cuales el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio. Se calcula por jornada diaria de trabajo, semana, quincena o mes, independientemente del resultado que se obtenga en el trabajo.

(12) Alonso García, Manuel.- Ob. Cit. p. 452.

Guillermo Cabanellas, al respecto nos dice que es salario por unidad de tiempo, "el recibido por el obrero o empleado que cede a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un periodo determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecute; es la forma más frecuente de la remuneración a la cual se contraponen el salario por pieza y por tarea.

Así mismo señala, en el salario por tiempo, puede tomarse como unidad para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de ocho horas o el día: la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de modo que aun cuando no haya producción el empresario debe cubrir de tal manera la retribución convenida, que los riesgos, por lo tanto son exclusivos del empresario". (13)

Cabe mencionar que para tomar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la cantidad y la calidad del trabajo que deba prestarse, tal como lo prescribe la fracción III del artículo 25 que dice: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible"; el artículo 27 expresa: "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición".

(13) Cabanellas, Guillermo.- Ob. Cit. p.595

b) El salario por unidad de obra o a destajo.- Es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados que obtenga el trabajador.

Si se aplica esta forma de salario, deberá cuidarse, según dispone el párrafo II del artículo 85, que "la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos". (Garantía del salario mínimo).

Ernesto Krotoschin nos dice que "el salario por pieza, a destajo o por medida es, en contraste a la remuneración por tiempo, una forma de retribución que tiene en cuenta el resultado del trabajo; es la típica forma de remuneración conforme al salario obtenido y al esfuerzo realizado: se ha sostenido a veces que el hecho de que se remunere exactamente el trabajo realizado, transforma el contrato de trabajo en contrato de locación de obra, abstracción hecha de que la existencia de éste es incompatible con el carácter del trabajador dependiente; no se está en realidad frente a tal, sino que el salario a destajo es solo un método especial para calcular la remuneración, en lo demás, sobre todo el trabajador remunerado por pieza o medida no promete un resultado determinado, como lo hace el empresario de una obra, sino que sólo produce el trabajo, siendo el resultado la base de la remuneración". (14)

Así mismo, continúa diciendo, "Para calcular la remuneración a destajo, se parte por ejemplo, de un total por hora o por día, como, mínimo hipotético de posible ganancia; mínimo que por regla general supera la remuneración de los trabajadores pagados solamente por tiempo; después se calcula el tiempo que en condiciones regulares de trabajo necesita un trabajador normal para confeccionar una pieza o para alcanzar otra unidad de producción que sirve como norma para la determinación del salario": (15)

Por otra parte, " Por regla general no se garantiza al trabajador que corre el riesgo de un menor ingreso, en comparación con el que posiblemente habría obtenido al ser remunerado por tiempo; este resultado desfavorable puede presentarse cuando no tiene la aptitud necesaria para alcanzar el término sobre el cual la remuneración fue calculada, pero no cuando la merma de la producción es consecuencia de circunstancias de las que responde el patrón: En éste último caso, el trabajador tiene derecho a la remuneración íntegra que probablemente hubiera conseguido en condiciones normales de trabajo; la garantía de un salario mínimo, no concuerda en rigor con la naturaleza del salario a destajo, con un pago mínimo, entrelazando el principio de rendimiento, con el más humano de suficiencia, pero cuando se garantiza un salario mínimo a un trabajador contratado según la forma a destajo, no es el mínimo hipotético que éste debe percibir, según los cálculos hechos a efecto, que suele ser

mayor que el salario obtenido por un trabajador pagado por tiempo, sino que éste salario mínimo equivale al recibido por un trabajador de última categoría".(16)

c) El salario a comisión.- Es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios vendidos o colocados por el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 286 establece: "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".

Por lo general, los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son retribuidos mediante esta forma de salario.

El trabajador tendrá derecho a percibir las primas, según el artículo 287:

Fracción I: "Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base, y

Fracción II: Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan".

(16) Krotoschin, Ernesto.- Ob. Cit. p.250.

Para los efectos de la fracción I del artículo citado, por "momento en que se perfeccione la operación" debe entenderse, cuando ésta es aceptada por el patrón o cualquiera de sus representantes o apoderados.

El artículo 288 expresa: Las primas que corresponden a los trabajadores no podrán retenerse, ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base". Desde luego este artículo no será aplicable cuando la percepción de las primas, por parte del trabajador, sean en relación a los pagos periódicos efectuados al patrón.

Artículo 289: "Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios".

d) El salario a precio alzado.- Es la última de las formas de remuneración mencionadas expresamente dentro de el artículo 83 de la Ley; es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

4.- CONCEPTO DE SALARIO MINIMO.

En la doctrina existen diversas opiniones respecto al concepto de salario mínimo, por lo que la definición que daremos será aquella que establece la Constitución en su artículo 123, fracción VI del apartado "A", que a continuación transcribimos:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria, 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 la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se aplicarán 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 Comisiones 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.

La Comisión Nacional, es la única con facultad para determinar las zonas económicas y para hacer los estudios necesarios para reconocer la realidad social y económica de la República y las necesidades de los trabajadores. Las Comisiones Regionales, están subordinadas, ya que si éstas fijan los salarios mínimos, es aquella la que tiene la última palabra al aprobar o rechazar los mismos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 99, definía el salario mínimo de la siguiente manera:

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

"Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación cultivos, corte de lena y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida".

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90, nos define lo que se entiende por salario mínimo, al decirnos: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Esta parte inicial del artículo, nos indica que el pago siempre debe ser en efectivo. Continuando con el mismo artículo en su párrafo segundo, nos dice:

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

Es digno de señalar el contenido que el salario tiene en la Ley; se le ha dado un sentido eminentemente humano; hace que su alcance social comprenda asuntos de vital importancia como la educación obligatoria de los hijos, que son bases para el desarrollo de la sociedad y no sólo para la realización personal del hombre.

En el artículo 91, se hace una distinción ya consagrada en el texto constitucional, entre salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales; los primeros podrán ser para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas y los segundos para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

El artículo 92 señala: "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales".

Por su parte, el artículo 96 establece: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas".

Salario mínimo profesional es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza, en una rama determinada de la industria, del campo o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales nunca podrán ser menores que los salarios mínimos generales, ya que su finalidad es buscar un salario justo para los trabajadores en determinadas profesiones, mientras que los salarios generales son la cantidad necesaria, indispensable para que el obrero pueda satisfacer sus necesidades y las de su familia.

En consideración a las necesidades de los trabajadores de el campo, el artículo 93 dice: "Dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades".

El salario mínimo del campo, es especial inferior al general, porque se considera que el trabajador del campo tiene menos necesidades que satisfacer que el trabajador de la ciudad.

El artículo 97 por su parte, afirma: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

Fracción I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V, y:

Fracción II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 150, fracción II, inciso a), y de cuotas para la adquisición de habitaciones libremente aceptado, por el trabajador. En este caso, el descuento no podrá exceder del 10%.

Los tipos de salario se fijarán según el artículo 94, por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación ó modificación a la Comisión Nacional de Salarios mínimos.

Cuando no existan dentro de la zona económica considerada, contratos colectivos aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios, ni procedimientos legales para fijar los salarios mínimos profesionales, los fijarán las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional.

Mario de la Cueva nos dice que "La diferencia entre salario mínimo y salario justo, se precisa fácilmente cuando los organismos encargados de fijar uno y otro, son distintos. Cuando esto ocurre, no existe razón para la confusión. Lo que el estado debe asegurar es el mínimo vital: La fijación del salario justo será la obra de la contratación colectiva, de la huelga, de la sentencia colectiva, etc".(17)

(17) De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima segunda Edición, México, Editorial Porrúa S.A., 1970, p.345.

5.-PRINCIPIO DE SALARIO REMUNERADOR.

Como ya se ha mencionado, el salario mínimo es la cantidad menor que debe pagarse a un trabajador, pero en un momento dado, este salario puede dejar de ser funcional, porque el esfuerzo realizado, no sea compensatorio con la remuneración recibida. Cuando se presenta este caso, se estará violando el principio remunerador.

El término salario remunerador, apareció por primera vez en nuestro derecho, en el artículo 123, fracción XXVII, inciso b, que decreta la nulidad de la cláusula que "fije un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje". La norma no definió el concepto, sino que según se deduce de la lectura, dejó su interpretación a juicio de las Juntas en cada caso concreto. En virtud de que un salario remunerador sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren, humanas, técnicas y económicas, únicamente pueden realizar tal actividad los tribunales.

Las Juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia mostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma profesión o similares, en las fábricas o talleres de la zona económica en la que se presta el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

Dispone el artículo 85 de la Ley: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".

Al respecto, Trueba Urbina comenta que "Cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la determinación del salario remunerador. Los patrones están obligados a pagar como salario mínimo por jornada de trabajo, el fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, sin tomar en cuenta el tiempo que le sea señalado al trabajador como jornada diaria de trabajo, la cual no deberá de exceder de ocho horas". (18)

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encuentra su apoyo en el inciso b, de la fracción XXVII del artículo 123, según el cual será nula la cláusula que fije un salario que no sea remunerador.

El principio del salario remunerador, ha venido a sustituir la vieja idea del salario justo y se confirma lo que decimos al inicio de este tema, a saber: Que el salario mínimo es la cantidad menor que pueda pagarse, sin que equivalga a la justa retribución del trabajo prestado.

(18) Nueva Ley Federal del Trabajo comentada.- Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1972, p.53.

Es preciso establecer las líneas generales del salario remunerador, pero es natural que no puedan encontrarse reglas inflexibles y que tampoco sea posible fijar con exactitud el monto del salario remunerador para cada trabajo.

En el mismo orden de ideas, debe decirse que los distintos trabajos dentro de una empresa, exigen diversos salarios y que a medida que se hace más técnico, debe aumentarse la remuneración. El salario remunerador es también como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades económicas de la empresa. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y sin embargo, con el tiempo llegaría a ser injusto: será entonces preciso fijar otro.

El anterior punto de vista se confirma con la ejecutoria de la Corte del 15 de noviembre de 1935, amparo directo 4888/35/1a. Filadelfia Granados: Si bien en una ejecutoria estableció la Suprema Corte de Justicia que la cantidad que como salario remunerador estableció una junta a beneficio de un portero era equitativa, debe tenerse en cuenta que esa ejecutoria no estableció que el portero estuviera obligado para el futuro y cualesquiera que fueren las circunstancias, a conformarse con la cantidad fijada y menos se decidió en la misma ejecutoria, que ese salario no pudiera ser aumentado cuando variaran las condiciones de prestación del servicio o las necesidades del trabajador, ya que la resolución que fija en determinada cantidad el salario

de un trabajador, es siempre revisable y no produce efectos de cosa juzgada, es decir, no impide que, en presencia de nuevas condiciones económicas o de mayores necesidades del trabajador se aumente el salario, pues de aceptarse lo contrario, se llegará a la conclusión de que los trabajadores no pueden obtener una remuneración mayor ni mejorar consiguientemente, sus posibilidades económicas y su nivel de vida.

De esta ejecutoria se puede apreciar que la cantidad que como salario remunerador de los porteros, fijen las Juntas puede ser inferior a la establecida como salario mínimo, atendiendo aquellas al hacer esa fijación, a diversas circunstancias que concurran en el caso especial, teniendo en cuenta que el que ha celebrado el contrato con el portero, sólo está obligado a cumplir con las disposiciones de la ley de la materia, en la parte proporcional al beneficio que el servicio del trabajador le proporcione.

La ejecutoria de la Corte se refiere al salario fijado por las Juntas, pero lo que se dice de éste, que vino a sustituir al contractual, sea por haber dejado de ser remunerador o porque no se había fijado, vale también para el que hubieren convenido las partes. Es manifiesta la justificación de esta tesis, ya que, siendo nula la cláusula que no consigne un salario remunerador, se hace indispensable su sustitución y la nulidad puede resultar de cambios ocurridos en las disposiciones económicas o en las necesidades del trabajador, aun cuando en un principio hubiere sido remunerador el salario.

La decisión sobre si un salario es remunerador, compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disposición del inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123, al señalar: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen el salario que no sea a su juicio remunerador y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar el salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador".

El precepto Constitucional mencionado, es aplicable también, en caso de duda, sobre el monto del salario, por no haberse establecido expresamente en el contrato de trabajo. Por otra parte, la falta de alguna de las cláusulas que deban estar contenidas en el Contrato, no invalida la relación de trabajo, ni priva al trabajador de exigir lo que le corresponde. La existencia de estas acciones del trabajador han sido reconocidas constantemente por la Suprema Corte de Justicia y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; basta citar la Jurisprudencia relativa al contrato de portería, que se sancionó expresamente en la ejecutoria del 25 de marzo de 1941, amparo directo 7839/40/2a., Cia. Telefónica y Telegráfica Fronteriza, S.A.

6.- PRINCIPIO "A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL".

Este principio está contenido en la fracción VII del artículo 123. La Asamblea Constituyente de Querétaro, plasmó este principio en el párrafo séptimo de la Declaración de los Derechos Sociales, al señalar que "para trabajo igual debe corresponder salario igual". La Ley de 1931 reprodujo esta disposición en su artículo 86.

Por otra parte, cabe mencionar que en Francia, hasta 1950 fue cuando en el artículo 91 del Código del Trabajo, se consagró este principio.

Como hemos señalado con anterioridad, el Derecho Mexicano consignó antes que cualquier otra legislación, la obligatoriedad de este principio, que traduce una de las aspiraciones de la clase obrera y una de las ideas fundamentales del derecho del trabajo. Este estatuto propone la protección del asalariado, independientemente de sus cualidades personales; esto es, el derecho laboral protege al trabajador como entidad abstracta y es así, porque este derecho tiene un sentido de universalidad, de igualdad y de justicia social, por eso imparte idéntica protección a todos los trabajadores.

La forma elemental en que este principio aparece en la Constitución, hubo de reglamentarse en el sentido de que la igualdad en dos elementos tiene que ser considerada en las mismas condiciones, ya que de otro modo, si se da el mismo tratamiento a dos elementos desiguales, se comete una notoria injusticia.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como también de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establecen: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad".

Artículo 86 de la nueva Ley: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

"La Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia (Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, México 1965, quinta época, pág. 150), en el sentido de que las normas constitucionales y legales no pueden referirse a la denominación que se le dé al puesto, sino que corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado, así mismo, mencionó igualdad de condiciones, de cantidad, de calidad y de jornada.

De la misma manera, la Corte ha tratado, en numerosas ocasiones, múltiples problemas relacionados con la aplicación de igualdad de salario; para que este principio tenga aplicación, es requisito esencial la igualdad de trabajo, así lo dispone la fracción VII del artículo 123 Constitucional, en consecuencia la Corte tuvo como tarea inmediata, el análisis del principio, "trabajo igual". Además de este requisito de fondo, se presentó un procesal consistente en determinar a quien corresponde la carga de la prueba, cuando se invoca al principio de la igualdad de salario. La Corte resolvió las dos cuestiones en la Ejecutoria del 14 de julio de 1936/36/1a. Edmundo Peña y Socios." (19)

Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salarios corresponde a la parte demandada, cuando pretende negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan esa nivelación de sueldo, no desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor proporción a otro y otros trabajadores, respecto de los que piden esa nivelación. Si una empresa, pasando las estipulaciones del contrato de trabajo, otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese solo hecho, reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser

(19) Citado por, De la Cueva, Mario.-Ob. Cit., p.654.

mejor remunerado y si el empleado en cuestión desempeña los mismos servicios, dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder en su retribución el aumento de la diferencia resultante, ya que de lo contrario, se violarían, en perjuicio de los trabajadores a quienes no se otorgara el aumento de salarios correspondiente, disposiciones expresas contenidas en la fracción VII del artículo 123 y en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha modificado radicalmente su jurisprudencia respecto al problema procesal de la carga de la prueba, según se observa en la ejecutoria del 8 de enero de 1948, amparo directo 4579/47/1a. José Pavón y Coags.

"El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, establece como elementos esenciales, que el trabajo se desempeñe en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, y que para fijar el salario, se tendrá en cuenta la calidad y cantidad del mismo.

Ahora bien, siendo la parte actora, la que sostiene que se encuentra en el caso previsto por el indicado precepto, alegando tener derecho a un salario de igual cuantía porque desempeña igual puesto, en igual jornada, con igual rendimiento en calidad y cantidad e idéntico en su

eficiencia a la de otros trabajadores, que mencionó como base para la comparación del trabajo e igualación del salario reclamado, debe decirse que es a dicha parte actora y no a la parte demandada, a quien corresponde acreditar la existencia de los requisitos indispensables para que prospere la acción de nivelación de salario".

El artículo 163 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece al respecto: "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

El artículo 82, fracción I, del Código Federal de Procedimientos Civiles dice que "el que niega solo está obligado a probar, cuando la negación envuelva la afirmación expresada un hecho".

El artículo 86 de la Ley precisa el alcance de la fracción VII del artículo 123 Constitucional, determinando con mayor exactitud el concepto de igualdad de salario. Este mismo criterio fué sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria del 13 de mayo de 1940, amparo directo, 550/40/2a. Roberto Millán: "Aun cuando es verdad que el término trabajo igual que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la categoría, de cargo o designación del cargo, respecto de los trabajadores de una

empresa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la remuneración que debe pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría o designación, debe ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe corresponder más directamente y sobre todas las cosas, a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado en igualdad de puesto, de jornada y de eficiencia".

Para dar por concluido éste inciso, es de importancia anotar que a pesar del texto expreso de la fracción VII, apartado A, del artículo 123 Constitucional, la ley de la materia en sus artículos 200, 254, 257, y 307, que establecen normas particulares para trabajos especiales, tales como; trabajadores de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, deportistas, actores y músicos, no obstante que se preste el mismo trabajo, no se considera violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a la causa que dichos preceptos señalan.

CAPITULO II.

PROTECCION DEL SALARIO.

"El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: El primero se define diciendo que son los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral; su segundo sentido se limita a la primera parte de la proposición anterior: La percepción efectiva del salario, cualquiera que este sea". (20)

La protección del salario no se compone de disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador; la percepción efectiva de sus salarios y por ello su protección se dirige en contra de su patrono y de personas ajenas a la relación de trabajo, como son los acreedores del patrón y los acreedores del trabajador. El derecho del trabajo se dicta no solo para regir una relación jurídica, sino también para alcanzar un objetivo social y humano, que es dar a cada hombre y a su familia, una existencia digna.

Ernesto Krotoschin sostiene que "las disposiciones legales que protegen al salario, tienen cualquiera de estos dos objetivos; garantizar una retribución justa, atentas las condiciones económicas, jurídicas y de hecho dela localidad, o asegurar la percepción integra de la retribución". (21)

(20) Ob. Cit. p.340.

(21) Ob. Cit. p.299.

Antonio Aguinaga expresa: "Sería ilusoria e ineficaz la existencia de unas condiciones sobre el salario, si el Estado se inhibiera como mero espectador del control del trabajo, sin facilitar al trabajador las garantías legales para cobrar su salario a su debido tiempo, en la cuantía establecida, ya que su percepción no puede diferirse, pues constituye para el trabajador el objetivo único e inmediato del orden económico de la prestación de su trabajo". (22)

Más adelante, Krotoschin asegura que "la remuneración suele ser la única fuente de ingresos para el trabajador; por eso es de gran importancia asegurarle en lo posible la percepción correcta y debida de la remuneración en el día de pago, se han tomado una serie de medidas para proteger al salario contra disminuciones, retenciones y otros hechos que podrían frustrar la esperanza del trabajador de cobrar la remuneración íntegra, sea que tales hechos provengan del patrono, de terceros o del mismo trabajador". (23)

Las medidas protectoras del salario pueden dividirse en cuatro grandes grupos, los que han sido aceptados por casi todas las legislaciones, a saber:

(22) Aguinaga Tallería, Antonio.- Doctrina y Legislación Social, México, Fondo de Cultura Económica, 1980, p.335.

(23) Ob. Cit., p.299.

"1) Protección al salario en contra de los abusos del patrón.

2) Protección al salario en contra de los acreedores del trabajador.

3) Protección al salario en contra de los acreedores del patrón.

4) Protección a la familia del trabajador". (24)

1) Protección al salario en contra de los abusos del patrón.

La primera medida que tiende a proteger al salario de los trabajadores, es la institución del salario mínimo. Este es, como ya hemos expresado, según lo establece el artículo 90 de la Ley "la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

(24) Ob. Cit., p.341 y sig.

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste, no es estrictamente por la prestación del servicio durante ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato, lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón, por otra parte, el patrón que no cubra el salario establecido al respecto, no solo falta al cumplimiento de preceptos legales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario.

El Constituyente de 1917, en la fracción X del artículo 123 Constitucional, señaló: "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 pretenda sustituir la moneda".

La fracción XXVII inciso e), apartado A), del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: "Serán condiciones nulas y no obligatorias a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados."

El Truck-System, expresa Alfred Hueck," es la forma de pago del salario que adquirió carta de naturaleza, principalmente en los comienzos de la revolución industrial, si bien no fue desconocida por otros países y así desde luego por Alemania. Tal forma trajo un perjuicio especial para el trabajador; el patrón lo obligaba a comprarle determinadas mercancías de uso diario, por ejemplo; café y otros artículos con lo que aquél, fijando precios muy altos, obtenía una ganancia considerable, es decir, el trabajador recibía mercancías en lugar de dinero, por las que debía pagar un precio muy elevado; de este modo, se le reducía su salario sin que los trabajadores pudieran obtener una cantidad suficiente de dinero, pues se les limitaba la facultad de disponer libremente de él. Particularmente peligroso era este sistema cuando las mercancías se suministraban previamente a crédito, ya que el trabajador debía pagarlas con sus servicios, recibiendo entre tanto, nuevas mercancías en las mismas condiciones; el trabajador cayó de este modo con facilidad en una dependencia económica permanente respecto del patrón." (25)

(25) Hueck, Alfred y Nipendder, H.C.- Compendio de Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1970, p.147.

Por su parte el artículo 5o., fracción IX, de la Nueva Ley Federal del trabajo, establece a este respecto que:

"No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado".

Los economatos.- En la actualidad "el economato o sistema de ventas a precios moderados que efectue la empresa, de ciertos artículos esenciales para la vida del trabajador, se diferencia del Truck-System en que no es obligación para el trabajador la adquisición de tales especies, ya que más bien, por el precio bajo en que son ofrecidas, se tiende a proteger a las familias de los obreros". (26)

De la misma manera, existen diversas instituciones donde el trabajador adquiere sus mercancías, que no son violatorias al artículo 5o. antes citado, siempre y cuando estas instituciones funcionen de acuerdo al artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio expreso entre los trabajadores y los patrones de una o varias empresas, de conformidad con las siguientes normas:

(26) Patrón Pérez, Roberto.- Derecho Social y Legislación del Trabajo. Argentina, Segunda Edición, 1960, p.58.

I.- La adquisición de las mercancías será libre, sin que se pueda ejercer coacción sobre los trabajadores.

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y, en su defecto, a los corrientes en el mercado.

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior, y

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponde a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén ó tienda.

Prohibición de retener el salario por concepto de multas:

Es otra de las medidas para proteger el salario contra los abusos del patrón; esta prohibición se encuentra expresa en el inciso f) de la fracción XXVII, del artículo 123 de la Constitución: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

f) Las que permitan retener el salario por concepto de multas".

Por su parte, el artículo 107 de la Ley, establece:

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

El término multa se emplea por la Ley, para referirse a la sanción que puede imponerse al trabajador como consecuencia de falta de cumplimiento a sus obligaciones.

Prohibición general de los descuentos.- El descuento en el salario fué uno de los medios más socorridos, por parte de los empresarios, para dejar de pagar la retribución que corresponde a los trabajadores por sus servicios; los constituyentes del 17, previendo esta situación, dejaron plasmada una disposición en el artículo 123, fracción VIII, que establece: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento", no obstante, el artículo 110 de la Ley, señala las siguientes excepciones: Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

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

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

III.- Pagos de ahorros para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados por la autoridad competente.

VI.- Pago de abonos para cubrir crédito garantizado por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de ésta ley destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de el veinte por ciento del salario".

Prohibición de la compensación.- La Fracción VIII del artículo 123, prohíbe la compensación entre las deudas del trabajador y del patrono que involucren al salario mínimo. De esta fracción se desprende que solamente hay prohibición cuando se trata de salarios superiores al mínimo. Este problema se resuelve con lo establecido en el artículo 105 que expresa: "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

2.- Protección al salario en contra de los acreedores del trabajador.

Esta protección la motivo la posibilidad de que el trabajador pudiera contraer deudas y de que sus acreedores en última instancia, las harían efectivas con el salario del trabajador, dejando a su familia desprotegida.

La inembargabilidad del salario.- Este principio se encuentra en la fracción VIII del artículo 123 Constitucional, estableciendo que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo.

La nulidad de la cesión de salarios.- No obstante el principio de inembargabilidad del salario, la ley también establece la nulidad de la cesión de salarios, ya que con esa medida se evita que el trabajador ceda su salario a su patrón, así como a sus acreedores; de esta manera lo establece el artículo 104: "Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

Los salarios de los trabajadores, establece el artículo 112 de la ley vigente, "no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V". (esposa, hijos, ascendientes o nietos).

"Los patronos no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa del embargo".

3.- Protección al salario en contra de los acreedores del patrón.

Es muy lógica esta protección si se toma en cuenta que, en un momento dado, el patrón puede quedar en un estado de insolvencia, en este caso, los créditos a favor de los trabajadores serán preferentes a cualquier otro crédito, como lo establece el artículo 114 de la ley: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

El artículo 2989 del Código Civil establece: "Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por los salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquier otro".

De la misma manera, nuestra Constitución en su artículo 123, fracción XXIII, dispone: "Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra".

4.- Protección a la familia del trabajador.

Aunque todas las protecciones que se le han dado al salario llevan la finalidad de proteger a la familia, el legislador del 17 quiso darle una mayor protección, estableciendo disposiciones que tienden a proteger directamente a la familia, como son las que a continuación mencionaremos:

Cancelación de las deudas de los trabajadores.- Al respecto el artículo 123, fracción XXIV de nuestra Carta Magna, dispone: "De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

Transmisión de los derechos y acciones del trabajador fallecido.- Al incluir la Nueva Ley Federal del Trabajo el artículo 115, que expresa: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio", se ha dado solución al problema a que se enfrentaban las Juntas de Conciliación en relación a los salarios e indemnizaciones de los herederos del trabajador, ya que no existía ninguna disposición al respecto.

Los beneficiarios del trabajador, según el artículo 501 de la ley serán:

I.- La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador (a) y que tenga una incapacidad del 50% o más y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad del 50% o más.

II.- Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

III.- A falta de conyuge supérstite, concurrirán con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió, como si fuera su conyuge, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres del matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer, mantenía relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

IV.- A falta de conyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con el concubino, hombre o mujer, que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él.

V.- A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Patrimonio de familia.- Es otra de las formas de proteger a la familia, este patrimonio es inalienable y no es susceptible de gravamen real, no se puede embargar, solamente se puede transmitir por herencia, así lo establece el artículo 123, fracción XXVIII, que expresa: "Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos y serán transmitibles a título de herencia con simplificación de las formalidades en los juicios sucesorios".

CAPITULO III .

PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

ESPIRITU DE LA LEGISLACION Y ANTECEDENTES.

1.- REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Las legislaciones en materia laboral promulgadas por los Estados sirvieron en gran medida para sentar algunas de las concepciones jurídicas del Artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. concepciones estas que elevaron los intereses de los trabajadores a la categoría de derechos sociales, considerando al Estado como el órgano adecuado para implantar la justicia social, promover el desarrollo económico y preservar la libertad. Entre los derechos consagrados por tal artículo encontramos, jornada normal de trabajo, el día de descanso obligatorio, el salario mínimo, la igualdad de salario a trabajo igual, la protección al salario, la participación de las utilidades, la protección a la mujer y a los menores, los derechos derivados de la maternidad, la estabilidad en el empleo y los derechos de previsión social, tales como la responsabilidad de los patronos ante los riesgos profesionales, comprendiendo tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales, la obligación de los patronos de adoptar las medidas necesarias de higiene y seguridad para la prevención de accidentes y algo de la mayor trascendencia, el reconocimiento de los sindicatos y el derecho de huelga de los trabajadores.

El artículo 123, como parte de una Constitución, es y ha sido dinámico, pues está atento a los cambios socioeconómicos del País. En consecuencia, le han sido introducidas varias reformas que tienden a mantenerlo actualizado en su papel proteccionista de los intereses de los trabajadores.

A continuación citaremos las siguientes reformas relativas al Apartado A:

a.- Del 6 de septiembre de 1929. Se modificó la fracción XXIX, para señalar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, misma que comprendería seguros de invalidez, de vida, de cesación voluntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, etc.

b.- De 1933 y 1962: Se reformó la fracción IX, con el objeto de regular el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, a través del porcentaje que fija la Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

c.- Del 14 de febrero de 1972. Se reforma la fracción XII, estableciendo que la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas se cumpla mediante aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda, con el objeto de constituir depósitos en favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles crédito

barato y suficiente para que adquieran en propiedad sus habitaciones. También señala que se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, regulada por dicha Ley, además, los procedimientos según los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad sus habitaciones, Esta reforma constitucional produjo modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y dió origen a la Ley creadora de el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, ley que adelante comentaremos.

2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En este cuerpo de normas se distinguen claramente los derechos individuales del trabajador, los colectivos de la clase obrera, las disposiciones de prevision y seguridad social, así como las formas de organización y el funcionamiento de las autoridades del trabajo. Esta ley también señala los derechos y obligaciones de los patrones en torno a la relación contractual, distinguiendo los requisitos y posibilidades de modificar, suspender o terminar la misma.

Por lo que corresponde a la prevision y seguridad sociales este ordenamiento define palmariamente el riesgo de trabajo y establece la obligación de los patrones para cubrirlos a través de indemnizaciones y prestaciones, mismas que benefician no solo al trabajador, sino también a su familia.

En relación con las autoridades del trabajo, la Ley de 1931, al igual que sus reformas y adiciones posteriores, han tenido como característica fundamental, la concepción tripartita de algunas de ellas, tales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, etc. Dicho tripartismo se entiende como la acción conjunta y responsable de los factores de producción en torno al Estado para lograr la justicia, la seguridad y la integración sociales.

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Nuestra vida socioeconómica, al continuar su avance, junto con el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, así como la jurisprudencia y los laudos progresistas, dió la pauta que en el año de 1970 dió lugar a una revisión profunda de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Entre otras cuestiones dignas de interés en la Nueva Ley, merecen señalarse las siguientes:

En materia de riesgos de trabajo, las prestaciones no solo tienden a reparar el daño, sino a que el trabajador en desgracia pueda rehacer su vida; se aclaran y amplían los conceptos de accidentes y enfermedades a que están expuestos los asalariados en o con motivo de su trabajo. A la vez y tomando en cuenta los adelantos técnicos y científicos se modificó la tabla de enfermedades de trabajo, así como la evaluación de incapacidades.

En lo relacionado a las autoridades del trabajo, esta Ley Institucionaliza el servicio público del empleo, buscando solucionar a corto y mediano plazo el problema del desempleo. Se dispone también que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social organice el Instituto del Trabajo, para elevar el nivel de preparación del personal al que compete la aplicación de las normas laborales y para que se precisen las atribuciones y funcionamiento de la Inspección del Trabajo, para la correcta aplicación de la Legislación de la materia.

La familia del trabajador obtiene el beneficio de percibir las prestaciones e indemnizaciones que a él corresponden a su muerte, dando de esta forma, a la responsabilidad por riesgo de trabajo, una naturaleza totalmente distinta a la de carácter civil.

Los trabajadores del campo se ven beneficiados al reglamentarse la aparcería y el arrendamiento agrícola, dignificándose su manera de vivir y adquiriendo seguridad frente a los accidentes y enfermedades.

El contrato de aprendizaje es suprimido y los patrones son obligados a organizar periódicamente cursos de capacitación profesional, de acuerdo con los programas y planes elaborados por las autoridades del trabajo, de común asentimiento con patrones y trabajadores. Finalmente, los patrones están obligados a contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas en beneficio de sus trabajadores.

4.- AMPLITUD DEL SALARIO.

La amplitud o importe del salario en nuestra legislación, comprende, no solo la cantidad en efectivo que cada trabajador recibe, sino que deben considerarse dentro de él algunas otras prestaciones.

Concretamente, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El artículo ha recogido el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, visible en el Apendice del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 151, pag., 143, que dice: De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo (1931), se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular, paga el patrón al trabajador, sino que además de esta prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas establecidas en el contrato para el obrero.

Sin embargo, el artículo 84 citado, deja a un lado algunas prestaciones a las que tiene derecho el obrero.

Concretamente, el artículo 87 consigna la obligación del pago de un aguinaldo anual equivalente cuando menos, a quince días de salario y que en nuestro criterio, también forma parte del salario anual del trabajador.

Dicha cantidad deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año y constituye un mínimo legal, por lo que no debe en ningún caso, contravenir los convenios o costumbres que otorguen a los trabajadores una cantidad mayor por concepto de aguinaldo.

Otra prestación que no es mencionada expresamente en el precitado artículo 84, la constituye la llamada prima de vacaciones que consigna el artículo 80 de la misma ley y que no deberá ser menor al 25% de los salarios que correspondan al trabajador durante tal periodo.

Al respecto debe decirse que esta prestación debe ser considerada como parte integrante del salario, porque un año de trabajo crea el derecho del trabajador a recibir tal cantidad, por otra parte, puede alegarse que no puede formar parte del salario en atención a que esta suma no se entrega al trabajador por sus labores, sino por disposición expresa del artículo 80.

En nuestro criterio, la prima de vacaciones no debe considerarse dentro del salario del trabajador, en atención a la finalidad con que se entregan ambas prestaciones al trabajador; el salario tiene como fin esencial, retribuir el desgaste físico del individuo en sus labores y asegurarle un nivel de vida decoroso y por su parte, la prima de vacaciones tiende tan solo a evitar que la parte laboriosa contraiga deudas extraordinarias en sus vacaciones.

Sin embargo, debemos distinguir esta prima del concepto vacaciones pagadas, es decir, aquella suma que corresponde al trabajador en sus días de descanso, que le debe ser pagada y que en nuestro criterio, si forma parte de su salario anual.

Las llamadas horas extra o pago de labores extraordinarias, son también parte integrante del salario, atentos a lo dispuesto por la parte final del artículo 84.

Situación contraria contemplábamos en la anterior Ley, que definía el salario en función de la labor ordinaria, mientras que la actual lo hace en función del trabajo.

La participación en las utilidades de las empresas, que corresponde a cada trabajador, se ha visto excluida del salario por disposición expresa del artículo 129, para efectos de indemnizaciones.

En relación con la habitación que la Ley consigna expresamente dentro de los elementos integrantes del salario, queremos expresar nuestro criterio en el sentido de que no debe computarse dentro del salario, por las siguientes razones:

1.- No es un derecho que el trabajador tiene en razón directa de su trabajo, sino por disposición expresa de la Ley.

2.- Es una obligación no exigible a todas las empresas, sino tan solo a las que se encuentren en los supuestos del artículo 136 de la Ley y por tanto, no es un derecho que corresponda a la totalidad de la clase obrera.

3.- Dentro de la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores a cargo de algunas empresas, deben distinguirse dos supuestos:

A).- Que las habitaciones sean proporcionadas a los trabajadores en arrendamiento y

B).- Que les sean otorgadas en propiedad.

En el primer supuesto si podemos pensar en que el trabajador reporte una ventaja económica periódica, pues se supone que la renta será considerablemente menor a la que un particular cobraría a otro por la misma habitación, en atención a la fracción IV del artículo 145.

Sin embargo, al serle otorgada la habitación en propiedad la ventaja para el obrero no será periódica, sino única.

Por tales motivos creemos que no debe tratarse el derecho de habitación como parte integrante del salario, sino como una obligación a cargo de algunos patrones y derecho a su vez de algunos trabajadores.

5.- EL INFONAVIT.

La fracción XII del Artículo 123 constitucional está destinada exclusivamente a velar porque se proporcionen a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas.

Originalmente, esta fracción establecía como obligación para los patrones el proporcionar casas a sus trabajadores, cuando el número de éstos fuese mayor de cien.

Es incuestionable que la intención del constituyente fue buena, mas por desgracia para los trabajadores, solo se obligaba a las empresas que contaran con más de cien a cumplir con tal disposición, creándose distingos para con los demás trabajadores, por lo que no podemos afirmar que la clase obrera haya resultado beneficiada.

Dicha fracción fue reformada mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 14 de febrero de 1972, entrando en vigor quince días después.

Por virtud de esa reforma, se establece: "Toda empresa agrícola, minera, industrial o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha Ley, regulará las formas y procedimientos según los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad tales habitaciones.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".

En tal concepto fué reformado radicalmente el Capítulo III, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las habitaciones para los trabajadores, haciendo extensivo el derecho a gozar del beneficio de que se les proporcione casas-habitación a todos los trabajadores sin distinciones de ninguna especie, obligándose a todo patrón, persona física o moral, a aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio. Así mismo se determina que los recursos del Fondo serán administrados por un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal de los trabajadores y de los patrones.

Cabe hacer especial mención al hecho de que el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establezca que son gastos de previsión social de las empresas, las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, mismas que en su totalidad deberán ser aplicadas a constituir depósitos en favor del trabajador. A este respecto, los maestros Alberto y Jorge Trueba, expresan que los depósitos que a favor de los trabajadores se hagan en el Fondo, tienen el carácter de salarios diferidos y en consecuencia, su objetivo es reivindicatorio, quedando esta aportación al salario como parte integrante del mismo. Correlativamente en lo tocante a las empresas o patrones, tales depósitos son deducibles del impuesto sobre la renta, constituyendo un beneficio para los mismos. (27)

La Ley libera a los patrones de la obligación de proporcionar casas-habitación a los trabajadores domésticos, (artículo 146-1o.) lo que los maestros antes citados consideran injusto, toda vez que el artículo 334 establece que en la retribución del doméstico está incluido el pago de la habitación como parte de su salario. Además dicen, conforme a la fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, que no se admite la discriminación que el Artículo 146 de la Ley hace para los domésticos. (28)

Se faculta al Instituto, para efectuar sorteos en caso necesario, para el otorgamiento individual de los créditos.

(27) Ob. Cit.- p.89.

(28) Ob. Cit.- p.92.

6.- EL SEGURO SOCIAL A TRAVES DE LA LEY DE 1973.

Singular importancia cobra en nuestro medio la expedición de esta ley, toda vez que su régimen ha contribuido a la expansión económica, a través del mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y a la disminución de los conflictos laborales.

El derecho a la seguridad social, esencialmente dinámico, manifiesta su evolución al mejorar las prestaciones y ampliar en forma considerable la incorporación a sus beneficios, de cada vez mayor número de mexicanos. Con lo anterior, podemos afirmar que si bien la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional tiene como principal fin la protección del trabajador, su última meta es cubrir con su tutela a todos los grupos e individuos que forman nuestra sociedad, de tal forma, que si las relaciones laborales marcan el punto de partida para alcanzar los beneficios de la seguridad social, se pugna por extender éstos a los grupos e individuos marginados, cuya condición es un obstáculo para su integración al régimen.

Básicamente éste orden de ideas fué determinante para la creación de la Nueva Ley, toda vez que la anterior, de 1943, ya no satisfacía plenamente el enunciado del derecho a la seguridad social.

El nuevo ordenamiento, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de marzo de 1973 y vigente a partir del primero de abril del mismo año, contiene una serie de adelantos en la seguridad social tendientes a alcanzar en sus beneficios a mayor número de mexicanos, llegar incluso hasta los grupos marginados, lograr la cohesión entre todos los componentes del elemento humano nacional y finalmente, lograr la unidad del país, mediante la solidaridad de todos los mexicanos.

Por ser materia de exhaustivo estudio y concienzudos comentarios, nos concretamos a señalar, a groso modo, los beneficios que de la anterior ley se ratifican y los avances consignados en la Nueva Ley del Seguro Social.

La presente Ley:

"Tiene por principales objetivos, mejorar las prestaciones existentes e introducir otras; crear un nuevo ramo de seguro, el de guarderías, en beneficio de las madres trabajadoras; aumentar el número de asegurados, abrir la posibilidad para que nuevos sectores de la población se incorporen voluntariamente al régimen obligatorio; establecer servicios de solidaridad social sin comprometer los derechos de los asegurados; precisar diversos puntos controvertibles de la Ley vigente, reordenar preceptos, para hacer expeditos diversos procedimientos". (29)

Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, que desde la anterior legislación estaban considerados como sujetos de aseguramiento, son agrupados más concretamente, de acuerdo a sus especiales circunstancias, así como a las características de sus cultivos y crédito, con el objeto de aplicarles formas de seguro adecuadas a sus necesidades.

(29) Ley del Seguro Social, Exposición de Motivos.- México. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, 1973, p.18.

a).- Base de cotización y cuotas.- Considerando que la vida misma del Seguro Social, son las cuotas y contribuciones de los patrones, los asegurados, el Estado y otros sujetos obligados, consecuentemente, el salario es la base de la cotización. Son suprimidos grupos ya anacrónicos y a la vez es creado el grupo "W" que comprende salarios superiores a \$280.00 diarios y fijandose a éste último un límite superior equivalente a diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

La Exposición de Motivos de la Ley, justifica este tope móvil, aduciendo que se aumenta gradualmente las cotizaciones y se evita la súbita apertura de grupos de cotización, con sus correlativos inconvenientes, haciendo a la vez posible el ajuste periódico y sistemático de las prestaciones económicas de los asegurados, en atención a los ingresos reales.

Se esclarece definitivamente, el añejo problema de la cotización en los casos de ausencia de los trabajadores, sin comprometer los ingresos del Instituto y equitativamente para los trabajadores, en los términos del artículo 37.

Finalmente, el artículo 39 obliga a los patrones a cotizar por separado a sus trabajadores cuando éstos presten servicios en varias empresas. con lo que las prestaciones económicas son en proporción a la suma de las distintas aportaciones.

b).- RIESGOS DE TRABAJO.- En los términos de la Nueva Ley, la solidaridad social al darse un siniestro, auxilia y protege al ser humano cuya salud e ingresos sean afectados, tratándose de un trabajador asalariado o independiente o bien de un patrón individual.

La terminología "Accidentes de Trabajo" y "Enfermedades Profesionales" es substituida por la de "Riesgos de Trabajo", misma que emplea la Ley Federal del Trabajo y la amplia, pues comprende diversos sujetos de aseguramiento partiendo de la base de un riesgo socialmente creado, cuyas consecuencias, una vez dadas, deben ser también socialmente compartidas.

c).- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.- A solicitud de la clase trabajadora han sido ampliados los servicios médicos a los hijos de los asegurados hasta los 21 años, a condición de que realicen sus estudios en el sistema educativo nacional. A la vez son protegidos los hijos mayores de 16 años, de los pensionados por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; hasta los 25 años si se trata de estudiantes, o sin límite de edad en caso de que se encuentren incapacitados, mientras disfruten las asignaciones familiares.

En relación a las aseguradas, cuando la fecha que fijen los médicos para el parto no concuerde con la de éste, aquellas recibirán en su totalidad los subsidios correspondientes a los 42 días posteriores, a la vez que la prolongación del periodo de 42 días anteriores les será pagado como continuación de incapacidad por enfermedad. Con gran tino se establece que la madre trabajadora, al no llenar los requisitos para recibir el subsidio por maternidad, recibirá su salario íntegro por parte del patrón.

d) Seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

La Ley de 1943 estableció el 6% de los salarios como prima para el financiamiento de estos seguros. La actual sin elevar tal prima, mejora dicho seguro, de la siguiente manera.

Los asegurados de más bajos salarios, con 30 años de servicios, alcanzan a los 65 años de edad, pensiones iguales al 75% del salario base del cálculo, superando el 54% que la Ley anterior les otorgaba.

Se introducen las siguientes asignaciones: En favor de la esposa o concubina, el equivalente al 15% de la pensión, en favor del padre y de la madre del pensionado, del 10%, si estos dependieran económicamente del pensionado y este no tuviera esposa o concubina, ni hijos con derecho a recibirla.

- Por otro lado, a los pensionados por invalidez vejez o cesantía en edad avanzada, se les otorga una ayuda asistencial del 15% de la pensión, cuando no tengan esposa o concubina, ni hijos o ascendientes con derecho a asignación.

Las pensiones por invalidez y vejez, se han aumentado en su tope mínimo, que en 1970 era de \$450.00 mensuales, a \$600.00, mientras que en la pensión por cesantía en edad avanzada, se mejora la cantidad que sirve de base al cálculo y los porcentajes establecidos por la anterior legislación.

- Como máximo beneficio en estos seguros, se señala que las pensiones de referencia serán revisadas cada cinco años a partir de su otorgamiento, para incrementarse en un 10% cuando su monto sea igual o inferior al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y en un 5% si fuese superior.

El disfrute simultáneo de pensiones originadas por estos conceptos y por riesgos de trabajo es otra de las reformas sustanciales a la anterior Ley. Este disfrute se condiciona a que la suma de ambas prestaciones no exceda del 100% del salario mayor de los que sirvieron de base para calcularlas.

e).- Guarderías Infantiles.- Diversas han sido las disposiciones en relación a las guarderías infantiles. El Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 obligaba a los patrones a proporcionar tal servicio, pero al igual que otras normas de beneficio social, en muy poco tuvo los efectos deseados, debido sobre todo al insuficiente desarrollo de las empresas y a la falta de reglamentación normativa. En 1961 se expide el Reglamento del citado Artículo, obligando a los patrones que tuvieran a su servicio a más de 50 mujeres. Fue hasta 1962 cuando por reformas al Código Laboral se establecen los servicios de guarderías infantiles a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, habida cuenta de su experiencia técnica y administrativa en la prestación de servicios sociales.

Es hasta la promulgación de la presente Ley que se agrega a los ramos tradicionales del seguro, el ramo de guarderías para hijos de aseguradas. Los servicios incluyen alimentación, aseo, cuidado de la salud y educación de los pequeños. Estos servicios deberán proporcionarse desde los cuarenta y tres días de nacido, hasta la edad de cuatro años.

Para el establecimiento del servicio de guarderías en toda la República, se impone al Instituto la obligación de tener en el término de cuatro años, el suficiente número de guarderías en todo, el País.

El monto de la prima para éste seguro, es del uno por ciento de la cantidad que por salario paguen los patrones a todos sus trabajadores por cuota diaria; de lo que se desprende que dicha prima deberá de ser cubierta íntegramente por el sector patronal, lográndose con tal medida, una efectiva solidaridad, pues de otra manera podría darse una injusta disminución de oportunidades de trabajo para mujeres.

f).- Continuación voluntaria en el Régimen Obligatorio.- De gran interés social consideramos la disposición de ésta Nueva Ley, por medio de la cual se pretende que quien deje de pertenecer al régimen obligatorio, continúe dentro del mismo Instituto, siempre y cuando hayan cotizado durante cincuenta y dos semanas, en lugar de las cien que fijaba la anterior legislación.

Se autoriza a los interesados a inscribirse en el mismo grupo al que pertenecían, o en el inmediato inferior o superior, con lo que podrán ver aumentadas sus prestaciones económicas.

Este singular beneficio abarca los ramos de enfermedades y maternidad, de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Los interesados podrán continuar conjuntamente en aquellos o bien en cualquiera a su elección.

g).- Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio.- Se trata de una innovación con ingente repercusión de beneficio social. Mediante ella se crea el ambiente jurídico apropiado para que sean incorporadas al régimen numerosas personas y grupos que no han sido beneficiados por la seguridad social.

Así queda abierta una posibilidad de que, mientras se expiden los decretos respectivos, queden protegidos los trabajadores domésticos, los de industrias familiares, los independientes, tales como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y otros no asalariados, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios, también los patrones, personas físicas, como personas aseguradas a su servicio. Para llevar a cabo su inscripción, el Instituto fijará periodos hábiles, así como los requisitos.

h) Seguros Facultativos y Adicionales.- Mediante los primeros, se ven beneficiadas aquellas personas que no son sujetos de aseguramiento, así como los familiares de quienes si lo son, pero que no se encuentran dentro del régimen. A través de estos seguros facultativos, el Instituto les proporciona prestaciones en especie, en el ramo de Enfermedades y Maternidad a las personas ya indicadas.

Cuando las prestaciones económicas que reciben los trabajadores con motivo de la revisión de los contratos colectivos y Contratos Ley sean mayores a las de la misma naturaleza establecidas por el régimen obligatorio, el Instituto podrá proporcionar a los asegurados, seguros adicionales para satisfacer aquéllas, siempre y cuando se trate de riesgos de trabajo y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

i).- Servicios Sociales.- Por beneficiar a los grupos más desvalidos, creemos que la presente innovación es de las más importantes de la presente Ley. Con el objeto de brindar un mínimo de protección a los grupos marginados y que por ende no cuentan con la capacidad contributiva para incorporarse al régimen social.

La asistencia que se proporciona a tales núcleos abarca desde la médica, farmacéutica e incluso la hospitalaria, de conformidad con los recursos y las condiciones socioeconómicas de la región.

Estos servicios a efecto de que no rompan el equilibrio económico del Instituto, serán financiados por la Federación, por el propio Instituto y por los beneficiarios.

Estos últimos podrán cubrir su participación ya sea en efectivo o mediante trabajos personales en beneficio de las comunidades donde habitan.

7.- El Fonacot.-

El artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, dispone los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de acuerdo con una serie de normas, tales como la libertad de adquisición de mercancías por parte de los trabajadores, la fijación de los precios de venta de los productos por convenios entre ambos, precios que no podrán exceder de los oficiales, etc., así como la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Esta disposición no era completa en cuanto a que no reportaba un beneficio social permanente, ya que deja al arbitrio de un convenio la protección al consumo de los trabajadores.

Por tal motivo, el 9 de enero de 1974, es adicionado el artículo 103 bis, que textualmente expresa: "El Ejecutivo Federal, reglamentará la forma y términos en que se establecerá un Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el Artículo anterior y garantizará créditos institucionales, baratos y oportunos para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores".

El Fonacot es un organismo para la protección crediticia de los trabajadores, y su creación muestra claramente la preocupación del Gobierno de la República por proteger el salario del trabajador, ya que éste es considerado como consumidor. La creación de dicho Fondo orienta al crédito bancario hacia una teleología social, favoreciendo el ahorro en la clase obrera y contribuyendo a abatir el alto costo de la vida.

El Fondo Nacional de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, bien puede ser considerado como una lucha contra el acaparamiento, la especulación, la intermediación innecesaria y en última instancia contra algún desmedido afán de lucro por parte de el patrón, lucha que según nuestra opinión, se ha venido reforzando a partir de finales de la administración de Miguel de la Madrid Hurtado, con la concertación del primer Pacto de Solidaridad Económica.

CAPITULO IV.

EL ENTORNO ACTUAL.

El Pacto de Solidaridad Económica.

Es claro que a pesar de tener nuestro país normas que otorgan al trabajador protección para él y su familia, según a quedado señalado a lo largo de este trabajo, dicha instrumentación jurídica no ha sido suficiente para proporcionar al trabajador una vida digna en una situación que le mantenga satisfecho y sabedor de que está obteniendo lo justo por la actividad que realiza.

Lo anterior se pone de manifiesto al darnos cuenta de que la capacidad adquisitiva del salario del trabajador disminuye cada vez más, no obstante los esfuerzos realizados mediante un retabulación periódica de los salarios, así como la utilización de todos los elementos existentes, representados por las normas laborales vigentes.

Ante tal situación y estando en peligro el equilibrio sustentado hasta el momento por mecanismos políticos dudosos cuyo análisis sería motivo de otro estudio, el gobierno se vió obligado a buscar una solución efectiva para crear condiciones más aptas para dar al trabajador y a la sociedad en general una mejor calidad de vida a pesar de las circunstancias.

Para lograr lo anterior, era necesario basicamente, frenar el proceso inflacionario, así como, el proceso devaluatorio de nuestra moneda. "Para el licenciado Miguel de la Madrid, el Pacto de Solidaridad Económica constituye su última carta para frenar la inflación y la devaluación. Estos fenomenos han alcanzado bajo el actual gobierno niveles records en toda la historia de Mexico."(30)

Es decir, al gobierno no le quedaba otra opción que la de tomar medidas drásticas que involucraran a todas las partes actuantes y provocadoras de una u otra manera de la crisis generada, razón por la cual el quince de diciembre de 1987, en la residencia oficial de los pinos, con la intrevención del gobierno y de los sectores obrero, campesino y empresarial, se firma el primer Pacto de Solidaridad Económica, en el que :

(30) Pazos, Luis.- El Pacto, ¿Otro engaño más o la gran esperanza?, México, Editorial Diana, 1988, p.11.

a) El Sector Obrero asume los compromisos siguientes:

- Coadyuvar en cada centro de trabajo, a la elevación de la productividad y la eficiencia, a fin de contribuir al abatimiento de la inflación y la preservación de las fuentes de empleo.

- Instruir a sus organizaciones sindicales nacionales, sectoriales y regionales para que convengan con las empresas un 15 por ciento de aumento en los salarios pactados en los contratos colectivos, con vigencia a partir del 16 de diciembre de 1987.

- Recomendar a los representantes obreros ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que apoyen la proposición del presidente de la Comisión, listada entre las determinaciones adoptadas por el Gobierno Federal para su inmediata revisión por un monto equivalente al aumento de un 15 por ciento a su nivel actual, una elevación del 20 por ciento a partir del 1o. de enero de 1988 y su modificación mensual, de acuerdo a la regla establecida, a partir del 1o. de marzo, la que se hará extensiva a los salarios contractuales, sin perjuicio de las revisiones que la ley establece para los centros colectivos de trabajo.

- Realizar una campaña, entre todas las organizaciones sindicales a nivel nacional, para promover la disminución del ausentismo laboral.

b) El Sector Campesino se compromete a:

- Elevar los rendimientos agrícolas y ganaderos en beneficio de la población y aumentar la oferta de productos agrícolas y pecuarios, especialmente de aquellos que son indispensables en la alimentación de la población.

- Coadyuvar con el Gobierno de la República para que se eliminen procesos de intermediación redundantes e innecesarios que encarecen productos básicos de origen agropecuario.

- Extender al máximo la capacitación en los sectores agropecuarios con el fin de elevar la productividad en forma constante y contribuir al abatimiento del proceso inflacionario.

- Promover, a través de sus organizaciones, la adopción de criterios de revisión de los precios de garantía con criterios que permitan mantenerlos constantes en términos reales.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

c) El Sector Empresarial asume los siguientes compromisos:

- Aumentar la oferta nacional de productos básicos y elevar en forma sostenida la eficiencia de la planta productiva a fin de contribuir al abatimiento de la inflación.

- Moderar la variación de todos los precios tomando en cuenta los márgenes de comercialización, señaladamente hasta el último de febrero de 1988, mediante la concertación.

- Recomendar a los representantes obreros ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que apoyen la proposición del presidente de la Comisión, listada entre las determinaciones adoptadas por el Gobierno Federal para su inmediata revisión por un monto equivalente al aumento de un 15 por ciento a su nivel actual, una elevación del 20 por ciento a partir del 1o. de enero de 1988 y su modificación mensual, de acuerdo a la regla establecida, a partir del 1o. de marzo, la que se hará extensiva a los salarios contractuales, sin perjuicio de las revisiones que la ley establece para los centros colectivos de trabajo.

- Recomendar y promover, por todos los medios a su alcance, y a través de todos sus organismos sectoriales y regionales, la elevación de los salarios contractuales en un 15 por ciento, efectivo a partir del 16 de diciembre de 1987.

- Realizar una campaña permanente entre sus agremiados para explicar con amplitud la importancia crítica de este nuevo esfuerzo de alcance nacional.

- Gestionar con las Cámaras de Industria y Comercio correspondientes que las empresas líderes de las distintas ramas se adhieran voluntariamente, dentro del término de 15 días naturales, a este Pacto, con el propósito fundamental de moderar el aumento en los precios, la que se hará extensiva a los salarios contractuales.

Las partes convienen en integrar una Comisión de seguimiento y evaluación de las obligaciones que han contraído en este pacto; seguimiento y evaluación que se realizarán con la profundidad y periodicidad que las partes estimen pertinentes.

El presente Pacto implica la solidaridad y el respeto entre las partes, las que deben empeñar su mejor voluntad para el logro de los propósitos enunciados en este documento, tanto más cuanto que los primeros resultados de lo aquí convenido no se darán en el plazo inmediato."(31)

(31) Ob. Cit. pags. 104, 105, 106 y 107.

El Pacto de Solidaridad Económica parece ser el primer intento serio de reencausar el rumbo que el devenir de los acontecimientos había seguido, más al parecer el PRI gobierno soslaya el hecho de que hasta en tanto no se lleve a cabo un cambio profundo en todos aquellos elementos políticos, tales como, fraudes electorales, manipulación de las leyes, en especial de nuestra carta magna, violación de los derechos humanos, que cada vez mas ocasionan e incrementan el descontento, será imposible el arribo a una paz social firme y duradera

"La salida de la actual crisis económica y política es la democracia. La democracia ha comprobado ser el unico sistema que a pesar de sus defectos puede corregir los errores en paz social.

La duda es si los actuales gobernantes tendran la sabiduria y sensatez suficientes para comprender que la unica forma de evitar enfrentamientos es abrir verdaderamente el camino democrático.

Pero si insisten en conservar el poder total y absoluto por medio de fraudes para continuar sus derroches y tapándose la corrupción los unos a los otros, pronto -como señala Mauricio González de la Garza- nacerá el monstruo..."(32)

(32) Pazos, Luis.- Democracia a la Mexicana. México, Editorial Diana, 1986, p.18.

C O N C L U S I O N E S

1.- En la relación de trabajo, el salario es el elemento que identifica la obligación patronal por excelencia, independientemente de que la prestación del servicio nazca de un contrato o de cualquier otro evento jurídico que implique subordinación de una persona física a otra física o moral.

2.- El elemento que determina la obligación patronal antes mencionada es precisamente dentro de los que conforman la relación de trabajo, el de subordinación jurídica por suponer, que aunque el esfuerzo del trabajador no sea aprovechado, basta que permanezca a la disposición del patrón, para que tenga derecho a percibir un salario.

3.- El sistema actual que supone la existencia y el respeto del principio del Salario Remunerador no tiene plena vigencia por quedar supeditado a situaciones económicas y políticas que oscilan alrededor de la Ley de la oferta y la demanda de trabajo, situaciones que crean un entorno que impide al trabajador el libre ejercicio de los derechos obtenidos a lo largo de la historia, no pocas veces arriesgándolo todo no obstante el encontrarse en una situación de desventaja, por lo que tal principio, no tendrá plena vigencia mientras las condiciones a que nos referimos no sean cambiadas.

4.- Dada la elasticidad de nuestro sistema, así como la tolerancia de la clase trabajadora, las autoridades, salvo raras excepciones, han desaprovechado las bondades que lo anterior significa, tomando ventaja en su beneficio y olvidándose de que todo tiene un límite, el cual parece estar a punto de sobrepasarse.

5.- Consecuentemente con lo anterior, y en un urgente afán por conservar la paz social, se han establecido mecanismos tales como; revisión periódica de los salarios, pactos de solidaridad con participación de todas las partes involucradas, quienes mediante la negociación procuran llegar a un punto de equilibrio, así como también el permitir que el trabajador participe más directamente de la economía del país.

6.- Afortunadamente y gracias a lo antes mencionado, por medio del diálogo se ha logrado compensar en parte el poder adquisitivo de los salarios, frenando el ritmo creciente de la inflación.

7.- Analizando situaciones fácticas, hemos llegado al convencimiento de que las normas protectoras del salario y los privilegios del mismo, aunados a un buen entendimiento de las distintas partes involucradas, lograrían en gran parte proteger al trabajador y a sus familias, manteniendo así la paz social, siempre y cuando se redoblen los esfuerzos en tal sentido.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo.
- 2.- AGUINAGA TALLERIA, ANTONIO. Doctrina y Legislación Social.
- 3.- BREMAUZ, ALBERTO. La Participación de las Utilidades en México.- México, 1935.
- 4.- CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral.- Tomo I.- Buenos Aires, Argentina.
- 5.- CABANELLAS, GUILLERMO. El Derecho del Trabajo y sus Contratos.- Tomo I.- Ed. Mundo Atlantico.- Buenos Aires, 1945.
- 6.- DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Ed. Porrúa, S.A.- México, 1972.
- 7.- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.- Decimosegunda Edición.- Ed. Porrúa, S. A. - México, 1972.
- 8.- HUECK, ALFRED Y DR. H. C. NIPENDDER. Compendio de Derecho del Trabajo.

9.- KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.- Ed, Palma.- Buenos Aires, Argentina.

10.- PAZOS, LUIS. El pacto. ¿Otro engaño más o la gran esperanza? México, Editorial Diana, 1988.

11.- PAZOS, LUIS. Democracia a la Mexicana. México, Editorial Diana, 1986.

12.- SANCHEZ PRADO, G. Curso de Legislación del Trabajo, Argentina, 1954.

13.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo derecho del Trabajo.- Ed. Porrúa, S. A. Segunda Edición, México, 1972.

14.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA URBINA BARRERA, JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- Ed. Porrúa.- México 1980.

LEGISLACION.

15.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa.- México, 1980.

16.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931.- México, 1932.

17.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980. 3a. Ed. México, 1980.

18.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social.- México, 1973.