



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

474
26

EL INCUMPLIMIENTO DEL PATRON AL PAGO DE SALARIO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RODOLFO M. LOPEZ BUSTOS



MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Sr. Ranulfo López Reyes y Sra. Modesta Bustos de López, quienes gracias a sus constantes consejos, su ejemplar guía durante el sendero de mi vida y el incansable esfuerzo por apoyarme, han logrado que al fin pueda obtener mi título profesional, es por ello que con toda mi admiración, respeto y gratitud les entrego la presente tesis.

Con cariño para mi esposa Laura González Martínez porque ha llenado de esperanzas y amor mi vida, por haberme impulsado a la realización de esta obra, por su constante deseo de superación como profesionista.

Espero que el esfuerzo que he realizado en el presente trabajo sea en un futuro de estímulo a mis dos adoraciones: mis hijas Laura Iztell y Jessica Nayely, para que traten durante el camino de sus vidas de esforzarse por ser siempre las mejores y así puedan desarrollar la profesión que ellas elijan con éxito.

Así también agradezco a mis hermanos Cristina, Manuel, Teresa, Eduardo y Margarita quienes de una u otra forma han contribuido para lograr el presente objetivo.

INTRODUCCION .

El motivo que me llevo a realizar el estudio de la presente obra, es el haber observado como, ante el gran problema económico que viven los trabajadores del país, nuestros gobernantes han puesto oídos sordos a los reclamos sociales para que emprendan un proyecto que realmente conduzca a una verdadera recuperación de salarios, y dejen de estar creando programas elitistas como han sido el Pacto de Solidaridad Económica, el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico y ahora con el Plan Nacional de Desarrollo, mismos que han servido para que empresarios y patrones, bajo la complicidad del Estado, pisoteen los derechos laborales de los obreros, a quienes les pagan salarios de hambre, y si a esto agregamos el total desconocimiento del trabajador a sus derechos como prestador de servicios, nos dá como resultado los abusos que se cometen a los trabajadores.

Por eso al realizar el presente trabajo, es con el fin de que el lector tenga un panorama claro de lo que implica el incumplimiento del pago de salario del patrón al trabajador, por ello lo dividimos en cuatro capítulos.

De esta manera iniciamos el primer capítulo estableciendo quienes son los sujetos que intervienen en una relación de trabajo y en el contrato laboral, del cual señalamos sus elementos esenciales y de validez para que surtan sus efectos legales y que procedimiento se sigue en caso de ausencia de estos elementos para evitar que el trabajador sea

INTRODUCCION .

El motivo que me llevo a realizar el estudio de la presente obra, es el haber observado como, ante el gran problema económico que viven los trabajadores del país, nuestros gobernantes han puesto oídos sordos a los reclamos sociales para que emprendan un proyecto que realmente conduzca a una verdadera recuperación de salarios, y dejen de estar creando programas elitistas como han sido el Pacto de Solidaridad Económica, el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico y ahora con el Plan Nacional de Desarrollo, mismos que han servido para que empresarios y patrones, bajo la complicidad del Estado, pisoteen los derechos laborales de los obreros, a quienes les pagan salarios de hambre, y si a esto agregamos el total desconocimiento del trabajador a sus derechos como prestador de servicios, nos dá como resultado los abusos que se cometen a los trabajadores.

Por eso al realizar el presente trabajo, es con el fin de que el lector tenga un panorama claro de lo que implica el incumplimiento del pago de salario del patrón al trabajador, por ello lo dividimos en cuatro capítulos.

De esta manera iniciamos el primer capítulo estableciendo quienes son los sujetos que intervienen en una relación de trabajo y en el contrato laboral, del cual señalamos sus elementos esenciales y de validez para que surtan sus efectos legales y que procedimiento se sigue en caso de ausencia de estos elementos para evitar que el trabajador sea

el perjudicado; también expusimos en que momento nace la obligación del patrón de pagar el salario, así como las normas protectoras del salario.

En el segundo capítulo vemos como ha sido la situación en que ha vivido el trabajador a través de las difentes etapas de la historia, como se ha reglamentado ese derecho laboral y como el obrero siempre ha luchado por tener una mejor retribución económica por su trabajado, de esta manera iniciamos con la época Colonial donde el trabajador era consideraba una objeto por lo que siempre fue explotado. Posteriormente con la Independencia de México se penso que mejoraría la situación del trabajador pero por la crisis económica, política y social que se vivía no hubo mejoría alguna; y fue en la etapa de la Revolución con el nacimiento del Partido Liberal Mexicano cuando los obreros deciden tomar las armas para luchar por obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, dando paso a que en la Constitución de 1917 naciera el artículo 123 el cual contenía una serie de ordenamientos tendientes a mejorar las condiciones del trabajador, prosiguiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente la actual ley de 1970.

En el tercero vimos cuales han sido los mecanismos utilizados para que se fijen los salarios mínimos generales desde la ley de 1931 hasta la actual, la ineficacia de la actual legislación laboral para ayudar al obrero a recuperar su poder de adquisitivo, así como para solventar conflictos relacionados con el pago de salarios. También conocimos lo que implica tener en la actualidad fijación de salarios mínimos.

Y en el último capítulo expusimos la diferencia que se da entre lo que es la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, así como la ventaja y desventaja de solicitar la indemnización en caso de despido injustificado. También quisimos que se tome conciencia del daño que se causa a la familia cuando el patrón paga al obrero salarios de hambre o en su caso incumple con el pago a dicha obligación, siendo esto último a la ineficiente sanción económica que se aplica al patrón por dicha omisión. Y por último explicamos los pasos a seguir por el trabajador para denunciar el fraude del cual es objeto al no recibir su salario por el servicio prestado.

EL INCUMPLIMIENTO DEL PATRON AL PAGO DE SALARIO

Introducción. I

CAPITULO I. GENERALIDADES.

1.1. Relación de trabajo y contrato.	1
1.2. Sujetos de la relación de trabajo	10
1.2.1. Patrón.	11
1.2.2. Trabajador.	13
1.3. Objeto de la relación de trabajo	15
1.4. Salario.	21

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA FIJACION DE SALARIO EN MEXICO.

2.1. Epoca Colonial.	36
2.2. México Independiente.	39
2.3. Etapa pre-revolucionaria.	45
2.4. Etapa pos-revolucionaria.	49
2.5. Constitución de 1917.	53
2.6. Ley Federal del Trabajo de 1931.	57
2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970.	60

CAPITULO III. ESTRUCTURA JURIDICA DEL SALARIO.

3.1. Naturaleza jurídica.	67
3.2. Salario mínimo general.	72
3.3. Salario mínimo profesional.	81
3.4. Formas de salario.	85

CAPITULO IV. REPERCUSIONES JURIDICAS Y SOCIALES POR EL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE SALARIO POR EL PATRON.

4.1. Incumplimiento de la obligación de pagar el salario por el patrón..	94
4.2. Rescisión de las relaciones de trabajo.	97
4.3. Indemnización.	101
4.4. Sanción económica al patrón.	107
4.5. Tipificación de fraude.	109
4.6. Desintegración familiar.	116
4.7. Realización de actividades ilícitas por el trabajador. . .	118
CONCLUSIONES.	123
BIBLIOGRAFIA.	126

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. Relación de Trabajo y Contrato.

Es importante que el lector conozca los sujetos y elementos que están reunidos, cuando se da el incumplimiento al pago de salario por parte del patrón.

Es por ello necesario que sepa en que momento nace la relación de trabajo y cuando empiezan a surtir sus efectos, o en que momento comienza a tener vigencia el contrato laboral, para que el trabajador tenga derecho a exigir al patrón el pago de un sueldo por la actividad que desarrolla bajo la orden y mando de éste.

En la época que actualmente estamos viviendo, vemos como cualquier actividad que realizó el hombre, es en busca de obtener una retribución económica para satisfacer sus necesidades de subsistencia, misma que logra mediante una relación de trabajo o un contrato laboral, figuras que requieren de un estudio mas a fondo; es por ello que iniciaremos nuestro trabajo analizando algunos conceptos y opiniones de algunos tratadistas, respecto a lo que es la relación laboral y el contrato, para posteriormente ver la diferencias entre ambas. Pero sin olvidar que en nuestra actividad cotidiana a cada instante nos

encontramos en presencia de exigir un derecho o de cumplir una obligación, por lo que también es necesario contemplarlo dentro de un cuerpo de normas jurídicas.

Hay diversas acepciones respecto al origen de la relación de trabajo, como la que nos expone el maestro Mario de la Cueva, al manifestar que la raíz de la relación de trabajo se da en dos juristas de nombres Georges Scelles y Erich Molitor. El primero, en el año de 1922, con su obra Derecho Obrero argumenta "Se puede dar en arrendamiento una cosa, un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco se puede alquilar una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física". Es así como la relación de trabajo deja de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en objetiva, que tendrá como sustento la voluntad libre del trabajador y como meta la protección total del mismo, mediante la aplicación de derechos sociales, de las leyes y contratos colectivos; en tanto que el segundo nos dice: " es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo; el primero acuerdo de voluntades para la prestación efectiva de un trabajo, en tanto el segundo es la prestación efectiva de un trabajo ". (1)

Por su parte él concluye diciendo que, " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al

(1) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., decima tercera edición, Porrúa S.A., México 1993, pag. 183 y 184.

trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias ". (2)

Para Deveali el concepto de relación de trabajo en sentido amplio no requiere explicación, pues de acuerdo a la definición tradicionalista de los actos jurídicos, éstos tienen por efecto crear modificar o extinguir derechos y obligaciones. Sin embargo manifiesta que " En el campo del Derecho del Trabajo la expresión relación de trabajo tiene un sentido propio. No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la presentación del trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo en sentido propio existirá recién desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón". (3)

Concluye diciendo que la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, se refieren más a su estipulación, aplicación y ejecución, que al contrato y sus cláusulas e inclusive parecen prescindir de los elementos de existencia y validez del contrato de trabajo, resultando aplicable aun en los casos que se considere nulo. (4)

(2) Ibidem. pag.187.

(3) DEVEALI L.Mario, El Derecho del Trabajo, T.I, Astrea, Argentina 1983. pag. 147.

(4) cfr. Ibidem. pag.148

En cambio para Francisco de Ferrari la relación de trabajo no es la que deriva del contrato de trabajo, pues esta relación no atrae la legislación laboral, como tampoco encuentra un modo de aplicarse y de entrar en vigor cuando se presta efectivamente el servicio, ya que antes de iniciarse la prestación real del trabajo los jueces pueden anularla o rescindir el contrato por la aplicación de la misma legislación laboral, de igual forma cuando el trabajador está simplemente a la orden del patrón, pero no esta prestando realmente el servicio, de todas formas se aplican las normas que establece la legislación, tales como el horario, descanso semanal, aguinaldo, vacaciones, etc.(5).

Pero Ernesto Krotoschin comenta que " el error cometido por la teoría de la relación de trabajo es que supone que ésta, caracterizada por la incorporación a la empresa y la prestación del trabajo, tenga una realidad más constante y más eficaz que el contrato de trabajo ". (6)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos dice:

" se entiende por relación de trabajo ,
cualquiera que sea el acto que le dé
origen, la prestación de un trabajo
personal subordinado a una persona, mediante
el pago de un salario "

(5)cfr. DE FERRARI,Francisco, Derecho del Trabajo, T.II, segunda edición, Depalma,Argentina 1977, pag.187.

(6) KROTOSCHIN,Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo,Vol.I, cuarta edición,Depalma, Argentina 1987, pag.172

Es importante transcribir la siguiente tesis de Jurisprudencia sustentada en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, referente al estudio que estamos realizando.

" Relación Laboral, característica de la .-
Para que exista relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajador, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza del trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se

actualice a través de la imposición de la voluntad patronal."

Amparo directo 9942/83.- Rogelio Gutierrez Gutierrez.- 18 de septiembre de 1985.-5 votos.- Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Amparo directo 1455/69.- Abel Porras Rodríguez.- 9 de octubre de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente Ramón Cañedo Aldrete.

Amparo directo 3339/64.- Marcelo de la Cueva y Foucade.- 1º de febrero de 1965.-Ponente .-Manuel Yañez Ruiz.

Una vez estudiado lo anterior, consideramos que la relación de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador comienza a prestar física y personalmente su servicio, independientemente de que antes a esta prestación de servicio o posterior a ella se tenga o se valla a celebrar un contrato entre el patrón y trabajador.

También debemos saber que si nos encontramos en presencia de una prestación de servicios en la que no se ha celebrado contrato alguno, así como tampoco dicha prestación reúne los elementos de existencia y validez que nos señala nuestra legislación laboral, ésta no será declarada nula, porque iría en perjuicio del trabajador, siendo lo más viable el darle la formalidad que establece la Ley Federal del Trabajo.

En forma general podemos iniciar el estudio del contrato, diciendo que es una especie de convenio, entendiendo como convenio el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. Ahora bien, los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos, por lo que encontramos contratos civiles, mercantiles, administrativos y laborales, siendo este último el que nos interesa para nuestro estudio.

Es importante recordar que en el siglo pasado el Derecho del Trabajo dependía del Derecho Civil, pasando varias etapas para que el contrato laboral se desligara de los convenios civiles. En un principio y durante muchos años se consideró al contrato de trabajo semejante al de arrendamiento, pues consideraban que si una persona podía rentar una cosa a cambio de un pago de dinero, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador, a cambio de un salario, siendo desvirtuado por Philippe Lotmar en Alemania al decir, que no se podía dar esa semejanza de contratos, toda vez que al terminar el de arrendamiento se tenía que devolver la cosa arrendada, en cambio al terminar el de trabajo no era posible devolver al trabajador la energía utilizada. Otro tratadista como Carnelutti comentó en Italia que el contrato de trabajo se asemeja a uno de compra-venta, al afirmar que si era posible comprar la energía eléctrica, se podía comprar también la energía humana; pero al tener opiniones contrarias en relación a que la persona humana no se podía comprar o vender en el mercado, éste replica al decir que no se estaba comprando a la persona humana, sino únicamente su energía, así como tampoco se compra la máquina que produce la energía eléctrica, sino

simplemente sus efectos, siendo de esta forma como se asimila el contrato de compra-venta, con el laboral por varios años, ahora que con el paso de los años éstos se desvinculan. (7)

Dando paso a que, tratadistas como Chatelin y Valverde considerarán que el contrato de trabajo se equiparaba al de sociedad, porque en una sociedad hay socios capitalistas y socios industriales, la misma situación se daba en el contrato laboral, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, sin embargo encuentran objeción a este criterio, porque el contrato de sociedad siempre se forma con una persona moral distinta a los socios, lo que no sucede con el laboral; es por ello que deja de ser considerado como un contrato de sociedad y evoluciona en su forma más simplista a un contrato individual verbal, para posteriormente ser individual escrito, luego colectivo de trabajo y finalmente contrato-ley. (8)

Para Cabanellas de Torres el contrato de trabajo " es de tracto sucesivo, que se prolonga en el tiempo indefinidamente, se producen con frecuencia en él cambios, modificaciones o alteraciones que varían tanto cuantitativamente como cualitativamente los derechos de las partes, con carácter bilateral o unilateral, ya sea por acuerdo de las partes o por la voluntad exclusiva del patrón ". Siendo las principales fuentes de

(7) cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones del Derecho Laboral, tercera edición, trillas, México, 1983, pag. 110.

(8) Idem.

alteración, la objetiva y subjetiva; la objetiva es cuando la voluntad es ajena a dichos cambios, como la ley, los convenios colectivos y las resoluciones de las autoridades administrativas; y subjetiva se pueden dar en forma unilateral o bilateral.(9)

Hay otros estudiosos de la materia como Francisco de Ferrari quien opina que el contrato de trabajo restringe la libertad del trabajador en cuanto a su actividad, pues éste es como los demás contratos limitandose a vigilar que se cumpla su formalidad, el consentimiento de las partes y su rescisión. Es por ello que piensa que el contrato de trabajo es irrelevante, pues éste no ha cambiado, tiene la misma fisionomía y la misma significación de antes, lo que ha cambiado es la relación de trabajo, esto debido a una economía que día a día es más expansiva y dominante.

En cambio, para el tratadista Ernesto Krotoschin el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, misma relación que esta íntimamente vinculada a la prestación efectiva del trabajo, de la que surten efectos que no derivan del contrato pero que son consecuencia de ciertas normas legales, cuyo objetivo es la protección del trabajo y del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos dice:

(9) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol. II bibliográfica Omeba, Argentina, 1963, pag. 595 y 596.

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

Una vez estudiado los dos conceptos de lo que es la relación de trabajo y el contrato laboral que nos da nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en ambos encontramos como elementos fundamentales; la prestación del servicio personal subordinado y el pago de un salario, pero no hace una distinción de dichos conceptos, es por ello que nosotros a continuación lo haremos.

En cuanto a la relación de trabajo debe quedar bien claro que ésta se inicia en el momento en que el trabajador comienza a prestar su servicio en forma personal; en tanto que el contrato de trabajo nace cuando hay un acuerdo de voluntades entre el trabajador y patrón, independientemente que el trabajador aun no este prestando sus servicios en forma personal.

1.2. Sujetos de la Relación de Trabajo

En base a las definiciones que ya estudiamos de lo que es el contrato de trabajo y la relación laboral, podemos decir que los sujetos de la relación de trabajo son el patrón y el trabajador, elementos que han de ser imprescindibles para que se de dicha relación, aunque también encontramos otros elementos los cuales podríamos decir que son

secundarios, siendo éstos; una prestación de trabajo, la subordinación y el salario.

1.2.1. Concepto de Patrón.

Según el diccionario jurídico, patrón es el empleador de obreros y empleados en la industria o comercio. (10)

El maestro José Davalos expone que " A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajador, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y la legislación nacionales ".

" De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas". (11)

Para Manuel Alonso García " Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación ". (12)

(10) Cfr. Tr. por CATELLANOS AQUILES, Horacio G., Vocabulario Jurídico, Depalma, Argentina 1973. pag. 418.

(11) DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa S.A., México 1992, pag. 97.

(12) Cit. por BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista S.A. de C.V., México 1992. pag. 70.

El Doctor Mario de la Cueva define al patrón " como la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".(13)

La Ley de 1931 en su artículo cuarto decía " Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo "(14)

Nuestra Ley en su artículo 10 nos dice:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos ".

En base al anterior concepto se considera que los Gerentes, Administradores, Directores así como a las personas que se les delegen funciones de dirección o administración de una empresa o establecimiento se les considerará representantes del patrón, quedando éste obligado en su relación laboral con el trabajador.

(13) DE LA CUEVA, Mario, ob.cit. pag.159.

(14) Legislación Sobre Trabajo, comentada por Felipe Santibañez, Información Aduanera de México, México 1937, pag.29.

Vistas las anteriores definiciones es menester saber que el patrón al utilizar los servicios de uno o varios trabajadores adquiere ciertos derechos y obligaciones con éstos, mismos que se encuentran establecidos en los artículos 132 y 133 de la legislación laboral.

1.2.2. Concepto de Trabajador.

Antes debemos saber que la comisión de declaración de derechos sociales, uniformo la terminología de trabajador, obrero y empleado, tomando como base el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia entre dichas denominaciones. (15)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona en sus artículos que regulan lo relacionado al trabajador los vocablos de obrero, jornalero y artesano, mientras que nuestra legislación laboral se refiere únicamente al trabajador como uno de los elementos de la relación de trabajo. Aunque en la práctica casi siempre se utiliza el vocablo *empleado* para referirse a los trabajadores de oficinas, mostrador, de confianza, agentes sin que exista soporte legal para sostener tal distinción.

Es por ello que se debe considerar como sinónimo de trabajador los términos de obrero, artesano, jornalero, operario así como el de empleado.

(15) cfr. DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. pag. 152.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones. (16)

El maestro Trueba Urbina dice " En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración ". (17)

La ley de 1931 en su artículo tercero decía " Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo ". (18)

Dicho precepto atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores, porque afirmaba que trabajador era "toda persona", y las personas jurídicamente hablando pueden ser físicas o morales, y el trabajador nunca puede ser una persona moral, siempre es una persona física; aunque sabemos que hay personas morales que prestan el servicio a otras personas morales, pero en este caso el tipo de relación no es laboral sino de carácter civil o de otra naturaleza.

Es así como nuestra Ley laboral vigente la define en su artículo octavo de la siguiente manera:

(16) DAVALOS José, ob. cit. pag.90.

(17) Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, quincuagésima cuarta edición, Porrúa S.A. México, 1986. pag.27

(18) Legislación Sobre Trabajo, ob. cit. pag.27.

Artículo 8º "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajador toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Al prestar el trabajador un servicio personal subordinado adquiere obligaciones de dar, de hacer y de no hacer, mismas que encontramos establecidas en los artículos, 134 y 135 de nuestra actual legislación laboral.

1.3. Objeto de la Relación de Trabajo.

Para poder comprender el objeto de la relación laboral, es conveniente realizar un somero estudio sobre los elementos esenciales y de validez en la relación de trabajo, mismos que en cuanto a su aplicación de inexistencia y nulidad, por falta de estos elementos, difiere desde el punto de vista civil, es por ello que únicamente los analizaremos en su ámbito laboral.

Con la finalidad de se tenga mejor entendimiento de los elementos esenciales y presupuestos de validez de la relación laboral, elaboramos el siguiente cuadro:

a) Consentimiento

I. ELEMENTOS ESENCIALES

b) Objeto posible (1.- objeto directo
2.- objeto indirecto

a) La capacidad

II. PRESUPUESTOS

DE

b) Ausencia de vicios del consentimiento

VALIDEZ

c) Licitud en el objeto

d) La forma

I. Elementos esenciales.

a) El *consentimiento* es la manifestación exterior de la voluntad para la aceptación del contrato, éste puede ser *expreso* o *tácito*. Es expreso cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo que establece la actual legislación laboral en su artículo 25, aunque también se puede dar en forma verbal; y

es tácito cuando no se ha empleado una forma para la celebración del contrato pero se ha dado la prestación del servicio y el pago del salario, por lo que se presume la existencia de éste, así lo regula la actual ley del trabajo en sus artículos 21 y 26.

Artículo 21. " Se presume la existencia del contrato y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe ".

Artículo 26. " La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

b) El *objeto posible* se expresa en dos formas:

1.- El objeto directo; por parte del trabajador es la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón es la obligación de pagar un salario.

2.- El objeto indirecto es la prestación efectiva del servicio específico y el importe del salario.

El no establecerse el servicio a prestar así como no determinar el monto de salario a pagar, no genera la inexistencia del contrato; pues en el primer supuesto el trabajador quedará obligado a prestar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o

establecimiento (artículo 27 de nuestra ley), y en el segundo automáticamente opera la obligación de pagar el salario mínimo general o profesional, además del principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad (fr. VII Apartado "A" artículo 123 Constitucional).

II. Presupuestos de validez.

a) La *capacidad* es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y para ejercitarlos. Hay dos clases de capacidad: la de goce que es la facultad de ser titular de derechos y obligaciones, y de ejercicio que es la aptitud para hacer valer sus derechos. (19)

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo prohíben la utilización de menores de catorce años, así como de mayores de catorce y menores de dieciséis que no hayan terminado la primaria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor (frac. III inciso "A" artículo 123 Constitucional, 5º frac.I, 22 y 23 de la Ley).

" La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino es una medida de protección a la niñez " (20)

(19) cfr. BEJARANO SANCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, tercera edición, Haria S.A. DE C.V. México, 1984, pag. 130.

(20) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit. pag. 211.

En cuanto a la incapacidad del patrón sea por razón de edad o por deficiencia mental, no se conoce hasta el momento ninguna controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) *Ausencia de vicios del consentimiento*; la voluntad de el que presta el servicio así como del que lo recibe debe estar exento de defectos y vicios.

El único supuesto que contempla nuestra legislación laboral en donde existe vicio del consentimiento es el dolo, el cual se puede dar mediante el engaño, siendo sancionado con la rescisión de las relaciones de trabajo, y no con la nulidad del contrato, tal como se encuentra establecido en los artículos 41 fracción I y 51 fracciones I de la Ley.

Normalmente cuando el trabajador incurre en dolo es con el fin de poder ingresar a la empresa para percibir un sueldo, en cambio el patrón lo hace con la finalidad de pagar un salario inferior.

c) *Licitud en el objeto*; no se refiere a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se define como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres. (21)

(21) *Ibidem.* pag.214.

Encontrándose regulado en el artículo quinto de la Constitución, donde dice "a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito".

d) La forma para exteriorizar las condiciones de trabajo deben constar por escrito, sin que se limite únicamente al origen de esta relación laboral, sino a diversos actos que se dan durante la relación misma, presupuesto de validez que se encuentra debidamente regulado en los artículos 24,25,28,81 y 158 de nuestra ley.

El contrato de trabajo debe tener un contenido mínimo, como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 25 "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
II. Si la relación de trabajo es para obra o por tiempo determinado o tiempo indeterminado;
III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
V. La duración de la jornada;
VI. La forma y el monto del salario;
VII. El día y el lugar de pago del salario;
VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

La falta de este requisito de forma no declara nula la relación laboral, los trabajadores conservan todos los derechos que les concede la ley, y los que se deriven por el servicio prestado, en cambio, el patrón es sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito.

En conclusión podemos decir que el objeto de la relación laboral consiste en la prestación de un servicio personal subordinado por parte del trabajador a otra persona llamada patrón, misma que puede ser física o moral a cambio de recibir un salario, independientemente de la falta del contrato escrito, pues es sabido que con el simple acuerdo de voluntad de las partes estaremos en presencia de un convenio, el cual automáticamente se regira por nuestra legislación laboral, en donde se encuentran reguladas las obligaciones que adquiere el patrón desde el momento en que se comienza a recibir la prestación del servicio en la empresa, establecimiento o negocio, destacando como principal obligación el pago del salario.

1.4. Salario

Aun con la tendencia actual en la economía de nuestro país, y la apertura al Tratado de Libre Comercio, el salario sigue teniendo una función eminentemente social, pues está destinado al sustento de los trabajadores y de su familia.

La palabra salario etimológicamente viene de "Salarium que significa sueldo. Recompensa del trabajador. Salarium se forma de sal o de sale porque representa el sustento cotidiano". (22)

La palabra sueldo procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su trabajo el hombre consagrado al servicio de las armas. Han sido sin duda, los primeros asalariados en el régimen de prestación de servicio, de ahí la procedencia de los nombres de salario y sueldo.

Salario es el precio del trabajo realizado por un obrero o empleado. Precio es la fuerza de trabajo. En general, remuneración, en dinero en especie por un trabajo o servicio. (23)

La doctrina y el derecho positivo han denominado a la *retribución que percibe el trabajador por su trabajo* como salario, sueldo, jornal, remuneración, entre otras por ser las más generalizadas.

En algunas legislaciones como la portuguesa se distingue entre sueldo y salario, según sea para empleados y obreros, en cambio en España así como Italia se usa el término jornal para designar el salario diario. (24)

(22) CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental Heliasta S.R.L. Argentina 1988, pag. 288.

(23) Diccionario Enciclopédico Quillet, Tomo XI, décima tercera edición, Cumbres S.A. pag. 121

(24) Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Contrato de Trabajo, ob. cit. pag. 321

En nuestra Ley Federal del trabajo se utiliza la terminología de salario, independientemente que en otras legislaciones por su costumbre, lugar, idioma, criterios se use un término distinto al pago que se hace al obrero, empleado o trabajador del campo (campesino).

Concepto Doctrinario.

Es difícil dar un concepto doctrinario de salario que sea aceptado por todos los estudiosos de la materia, así como para los diversos pensadores del derecho

Para el maestro 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 humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa." (25)

"El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón." (26)

"Desde el punto de vista *jurídico* el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática." (27)

(25) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. 297.

(26) DAVALOS, José, ob. cit pag.201.

(27) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II novena edición Porrúa S.A., México 1992. pag.199.

Concepto Legal

La Ley de 1931 tenía una concepción contractualista, pues en su artículo 84 decía: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo." (28)

La nueva Ley Federal del trabajo, define al salario y señala los elementos que le integran, en sus siguientes artículos:

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

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

Extrañamente encontramos que el artículo 346 de la legislación actual dice "Las propinas son parte del salario de los trabajadores...", resultando esto contradictorio con lo establecido por el artículo 82, si consideramos que las propinas son pagadas por una tercera persona y no por el patrón, por ello no debe integrarse al salario como pago de cuota diaria, sino únicamente se tomara en cuenta para el cálculo y pago de prestaciones de los trabajadores propineros.

(28) Legislación Sobre Trabajo, ob.cit. pag.94.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º párrafo tercero, nos enuncia, que nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin la justa *retribución*, excepción hecha del trabajo impuesto como pena por la autoridad y el correspondiente a determinado servicio público como funciones electorales, censales o servicio militar los cuales son obligatorios y gratuitos debido a su naturaleza y objetivos. El artículo 3º de la legislación laboral dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Es así como ambos dispositivos se refieren a proteger el salario del trabajador, por lo que consideramos importante realizar un estudio de las normas protectoras del salario.

Normas Protectoras del Salario

Se debe entender como defensa o protección del salario, los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un sueldo que responda a los objetivos del estatuto laboral.

Las normas de defensa o protección al salario las clasificamos de la siguiente forma: 1. Contra el patrón, 2. Acreedores del trabajador, 3. Acreedores del patrón, y 4. En defensa de la familia del trabajador.

1. Contra el patrón.

a) *La prohibición del truck-system y de la tienda de raya*, toda vez que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni vales, ni fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (art.123-A fracc.X Constitucional y art. 101 de la Ley).

Serán condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato, las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tienda o lugares determinados (art.123-A fracc.XXVII, inciso e Constitucional).

b) *Lugar de pago* , debe efectuarse en donde los trabajadores prestan sus servicios (art.108 de la Ley).

Son nulas las estipulaciones que establezcan el pago del salario en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, siempre que no se trate de trabajadores que presten sus servicios en esos establecimientos (art. 123-A fracc.XXVII inciso d, de la Constitución y art.5º fracc.VIII de la Ley).

c) *Economatos*. Los almacenes y tiendas en que se expandan ropas, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y patronos de una o varias empresas, teniendo como condición que la adquisición de mercancía sea libre, los costos de venta

de los productos no rebasen los precios oficiales y que el trabajador tenga participación en la vigilancia de la tienda (art. 103 de la Ley).

d) *Prohibición de multas.* Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto, y en caso que haya sido convenido en el contrato éste será nulo y no obliga a las partes (art 107 Ley y 123-A fracc.f de la Constitución).

e) *Descuentos y sus excepciones*

Artículo 123-A fracc.VIII Constitucional "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento."

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los siguientes casos que enunciamos: pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo del sueldo; pago de la renta cuando la habitación se da en arrendamiento al trabajador; pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorros, siempre que los trabajadores manifiesten libremente su conformidad; pagos de pensión alimenticia en favor de la esposa, hijos, ascendientes, nietos, decretado por la autoridad competente; pago de abono para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. (art.110 de la Ley).

f) *La prohibición de la compensación.* Esto es, cuando el trabajador contrae alguna deuda con el patrón, deberá éste pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que establece la Ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los sueldos, por lo tanto el salario del trabajador no será objeto de compensación alguna. (art.105 de la Ley).

g) *Prohibido reducir los salarios* a los trabajadores, pues es causa de rescisión de la relación laboral. (art.51 frac.IV de la Ley).

h) *Prohibición de las colectas.* En su artículo 133 fracción VI de la ley, prohíbe al patrón hacer o autorizar colectas en los centros de trabajo.

2. Contra los Acreedores del Trabajador.

a) *Obligación de pagar directamente al trabajador.* El pago del salario debe hacerse directamente al trabajador, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, este se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos, pero si el pago se hace en contravención a lo antes señalado no libera de responsabilidad al patrón. (art.100 de la Ley).

b) *Nulidad en la cesión de salarios.*

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."

c) *Inembargabilidad del salario.* Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensión alimenticia decretada por la autoridad competente en beneficio de esposa, hijos, ascendientes y nietos. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo. (art. 112 de la Ley).

3. Contra acreedores del patrón.

Se tuvo una lucha ardua para lograr que los estudiosos del derecho civil y mercantil pudieran aceptar darle preferencia a las indemnizaciones de los trabajadores sobre cualquier acreedor del patrón, incluyendo las hacendarias, lograndose ello en el año de 1936 basandose en la ejecutoria de Nicolás Pérez, misma que por su importancia y trascendencia histórica merece realizarse un estudio más amplio, el cual haremos en el capítulo segundo de esta obra.

a) *La preferencia absoluta de los créditos de trabajo.* Es el reconocimiento máximo de los valores humanos. Es así como nuestra Constitución en su artículo 123 fracción XXIII dice: "Los créditos en favor de los trabajadores por salario o por sueldos devengados en el

último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra."

b) *La limitación de la preferencia a un año.* Es porque una preferencia ilimitada a favor del trabajador habría hecho imposible la apertura de créditos, sin las cuales no podría desarrollarse la empresa, pública o privada.

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

c) *Los concursos de acreedores y la preferencia de los créditos de trabajo.* La ley de 1931 estableció que los trabajadores no deben entrar en concurso o a suspensión de pagos; sin embargo el legislador omitió establecer un procedimiento efectivo para el pago de los créditos, mismo que la nueva ley subsana, al incluir en su artículo 114 lo siguiente: " Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá el embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones."

El origen de esta norma se da en el artículo 2898 del Código Civil, el cual a la letra dice:

Artículo 2898.-"Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salario o sueldo devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán sus reclamaciones ante la autoridad que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualesquiera otros."

"El artículo 114 de la Ley no limitó la preferencia a los casos de concurso o quiebra, por el contrario, la decretó para todo conflicto entre dos créditos. Por lo tanto si en ejecución de un laudo se embarga un bien que reporta un gravamen real, la preferencia del crédito de trabajo es efectiva." (29)

d) *En la concurrencia de embargos:* frecuentemente se presentan situaciones conflictivas entre dos o más embargos practicados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje o por una Junta y un juez de lo civil. Solución que se encuentra debidamente regulada por el artículo 966 de la Ley Federal del trabajo, mismo que por su importancia y contenido lo transcribimos.

Artículo 966. Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos:

(29) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. pag.377

II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que dichos embargos se practiquen antes que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes que embargo quedan afectados al pago preferente del crédito del trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquier otra autoridad; y

III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito salvo el caso de preferencia de derechos."

4. Defensa de la Familia.

a) *La cancelación de las deudas de los trabajadores.* De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso podrán exigir el pago a los miembros de su familia. (art. 123-A, frac. XXIV).

b) *La transmisión de los derechos y acciones del trabajador fallecido.* Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a

percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitarse las acciones y continuar los juicios, sin necesidad del sucesorio. (art. 115 de la Ley).

Es valido el concepto anterior si tomamos en cuenta que los beneficiarios o dependientes económicos del trabajador fallecido, tenían derecho a cobrar directamente los salarios e indemnizaciones, pues tienen un carácter alimenticio siendo indispensables para la subsistencia de la familia.

c) *El patrimonio de la familia.* Su finalidad consiste en el afianzamiento de la esposa e hijos, es por ello que los bienes que constituyen el patrimonio familiar son inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios. (art. 123-A frac. XXVIII Constitucional).

La defensa del salario no debe limitarse unicamente a la protección jurídica como ya se ha expuesto, sino también a la protección del poder adquisitivo del trabajador, porque en base a lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, se tiene como objetivo primordial el garantizar un nivel de vida decoroso del trabajador así como de su familia, no lograndose dicho objetivo a pesar de haber instituido, primero el Pacto de Solidaridad Económica y posteriormente el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico y hoy el Plan Nacional de Desarrollo, los que han resultado

infructíferos para recuperar el deteriorado salario de la clase trabajadora del país.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA FIJACION DEL

SALARIO EN MEXICO

Al hablar de antecedentes de salario, es entrar al estudio del Derecho del trabajo, en donde ha quedado plasmado que a través de la historia se ha suscitado la lucha de clases sociales, teniendo como consecuencia la explotación del hombre por el hombre en donde la burguesía ha contado con las armas idóneas para tener sometido bajo su yugo al trabajador, obligándolo a desarrollar largas jornadas de trabajo, con pagos irrisorios de salario.

Iniciaremos nuestro estudio a partir de la época colonial, porque antes de la llegada de los españoles a tierras Americanas no se tienen datos que nos conduzcan a determinar la posible fijación de salarios, jornada de trabajo y demás condiciones laborales por la prestación de servicio que daban los indígenas en esta etapa precolonial, para concluir con la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma de la que analizaremos cual fué el fin de la elaboración de esta ley, así como su función y aplicación actual.

2.1 Epoca Colonial.

De las reglamentaciones jurídicas que sobresalen en la Colonia por su contenido y sentido humano, son las Leyes de Indias cuya inspiración se encuentra en los pensamientos de los Reyes Católicos, donde tenían como fin el proteger a los indios de América, así como evitar la desmedida explotación que llevaban a cabo los encomenderos; desafortunadamente para los indígenas estas leyes no se cumplieron en la práctica.

Independientemente que este ordenamiento jurídico haya sido letra muerta. "Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuran asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso," en virtud que "no existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada." (30)

Asimismo vemos como Genaro V. Vázquez en su obra Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios, manifiesta que entre las

(30) Ibidem pag.39

disposiciones contenidas en la recopilación destacaban las referentes al salario, tales como: los descansos semanales con el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que el pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades y atribuye el incumplimiento a estas Leyes de Indias a la falta de sanciones suficientes intimidatorias en las mismas leyes, ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones, confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos. (31)

Ante tal situación, paralelamente nació la institución de la encomienda, la cual también pretendió ser protectora de los indígenas, pero ante la ignorancia de éstos en cuanto al valor y utilidad de la moneda, esta institución se declinó en favor de los conquistadores y sus descendientes, consistía en darle al encomendero un determinado número de indios, los que debían de servirles y tributarles como encomendados, recibiendo a cambio como pago un buen trato y la enseñanza de la doctrina cristiana, pero posteriormente degeneró en la explotación del indígena dando origen al repartimiento o cuatequil a fines del siglo XVI, mismo que consistía en sacar del pueblo a los indios que fueran necesarios para realizar los trabajos de las minas y el campo, los que eran designados por un juez, teniendo sentido obligatorio pues de lo contrario se hacían acreedores a una multa.

(31) cfr. VAZQUEZ, Genaro V., Doctrina y Realidades en la Legislación para los Indios, s.e. México 1940. pag.10.

Paulatinamente fué desapareciendo el trabajo obligatorio, dando paso al trabajo por jornal o peonaje en donde el indio acudia voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, resultando más atractivo porque recibia un salario; es por ello que esta forma de prestar el servicio creció rápidamente, pero desafortunadamente tenia su defecto, y era que obligaba a el peon a arraigarse por motivos de dudas tales como cubrir anticipos de salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Durante la reglamentación de los oficios, mediante las ordenanzas de los gremios, se dió paso al surgimiento de la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos.

Por un lado, con los obrajes se inicio la manufactura en la colonia, pero en condiciones muy degradantes para el obrador al grado que no se les permitía salir del taller, no tenían una alimentación adecuada, ni contaban con un sueldo decoroso, y se les imponían severos castigos si cometían alguna falta al orden establecido en el taller; por otro, los gremios regulados por las ordenanzas restringían la libertad de trabajo, pues nadie podía dedicarse a la práctica de un oficio sin estar afiliado al gremio respectivo, además que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices que eran los mestizos, indios y negros.

Los gremios en la Nueva España desaparecieron en las postrimerias de la época colonial, e inclusive había Ordenanzas en el siglo XVIII que hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las

Cortes las que los extinguieron, así vemos como la ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer libremente fábricas sin necesidad de licencia ni estar afiliado a algún gremio.

Es así como hemos visto que en esta etapa colonial a pesar de haber contado con los ordenamientos jurídicos apropiados para una aplicación legal en lo referente al trabajo de los indígenas, no se llevó a cabo por conveniencia del encomendero, teniendo como consecuencia que dichos ordenamientos fueron inoperantes y continuó la explotación desmedida y sin piedad de los indios.

2.2. México Independiente.

El primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud dado por Miguel Hidalgo en la Ciudad de Valladolid el 19 de octubre de 1810, dando nacimiento también a la protección de los jornaleros mexicanos, mediante el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López de Rayón, que establecía:

"Ningún empleo, cuyo honorario se eroga de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia."

(32)

(32) Cit. por DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa S.A., México 1991. pag.30.

Pero ante el temor e indecisión de Ignacio López Rayón de que se iniciara una Revolución Popular, surge el jefe de las tropas liberadoras, el General Don José María Morelos y Pavón quién encausa el movimiento de Independencia hacia un verdadero cambio social, iniciando por sentar las bases para estructurar el naciente Estado Mexicano; exponiendo veintitrés párrafos para la Constitución, el 14 de septiembre de 1813 en la Ciudad de Chilpancingo ante el Congreso conocido como Anáhuac, mismo que estaba integrado por renombrados e ilustres ciudadanos de la época como Rayón, Quintana Roo, Herrera, Murguía, Bustamante entre otros.

En ese congreso, José María Morelos y Pavón dirigió un mensaje que se denominó *Sentimientos de la Nación* en donde se encuentra inscrito en su párrafo doce su concepción de justicia social, de la siguiente forma:

"Que como la buen ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, modere la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto". (33)

A pesar de la profundidad del pensamiento social de Morelos, en la época de la posindependencia el jornalero mexicano no conoció la fijación de un salario, pues en esta mitad del siglo XIX se siguieron aplicando

(33) Cit. en TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición Porrúa S.A., México 1981. pag.140

los ordenamientos jurídicos de las leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y normas complementarias del viejo derecho español, de tal manera que los prestadores de servicios se enfrentaron a una situación peor que en la Colonia, debido a la crisis política, social y económica que había dejado la guerra de Independencia.

Con el transcurso de los años se suscitaron una serie de hechos en búsqueda de la identidad nacional, pues a pesar de haberse consumado la Independencia de México, no era fácil romper con trescientos años de sometimiento español, viviendo el país tiempos difíciles.

Posteriormente, con el nacimiento de la Constitución de 1824 se pensó que las condiciones de vida del trabajador mejorarían, pero esta Constitución tenía como objeto principal que potencias europeas y países sudamericanos reconocieran a México como nación soberana; sin que se haya ocupado del aspecto laboral, dándose un estancamiento en las condiciones de vida de obreros y campesinos, quienes se habían visto afectados en el año de 1823 en donde la jornada de trabajo aumentó dos horas más quedando en 18, los salarios habían sido rebajados a tres y medio reales de cuatro que eran en los últimos años del siglo XVIII, las mujeres obreras y niños que se empleaban percibían un real diario en la industria textil, y si a estos raquíticos salarios agregamos los precios de artículos y alimentos de primera necesidad que se vendían en tiendas de raya, que era al doble o al triple de su valor en el mercado y en donde el trabajador estaba obligado a comprar, observamos que realmente era una situación de miseria en la que vivía el trabajador.

Así fué como durante el periodo de 1824 a 1857, en donde se expidieron diversas normas jurídicas como: Las Siete Leyes Constitucionales en 1836, Bases Orgánicas en 1843, el Acta de Reforma de 1847, Bases para la Administración de la República en 1853 en ninguna se estableció beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

La Revolución de Ayutla tuvo como objetivo principal el derrocamiento de Antonio López de Santa Anna para terminar con su sistema de dictador, y una vez depuesto, en el año de 1855, don Juan Alvarez, convoca en la Ciudad de México a un Congreso Constituyente, dando como resultado la Constitución de 1857 en donde se encuentran algunas disposiciones de carácter laboral, como el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento (artículo 5º). (34)

Destaca entre los debates de los Constituyentes, la intervención de Ignacio Ramírez, quien en la sesión del día 7 de julio de 1856 censura a la Comisión dictaminadora el no haberse ocupado de los graves problemas sociales; "demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia de salarios para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario", es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. (35)

(34) Cfr. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.cit. pag.33.

(35) Davalos, José, Derecho del Trabajo I. Ob. cit. pag.57.

El 3 de agosto de 1856 Ignacio Luis Vallarta se opuso en forma muy diplomática a lo expuesto por Ignacio Ramírez, a quien elogió en cuanto a su sentir de tratar de mejorar el salario del trabajador, así como darle participación en las ganancias, pero argumentó que la Industria en el país estaba incipiente y si se trataba de proteger al trabajador se arruinaría a ésta; ante tal exposición no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, quedando el texto Constitucional de 1857, en su artículo 5º de la siguiente forma:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro". (36)

En abril de 1864 se inicia una nueva época en México al nombrarse emperador a Maximiliano de Habsburgo, quién contrario al apoyo que le dieron los conservadores, elabora una legislación social tendiente a proteger a los campesinos y trabajadores, pues argumenta que el progreso de un país no se podía dar si existía aun la explotación del hombre, y es así como el día 10 de abril de 1865 suscribió el *Estatuto Provisional del Imperio Mexicano* en donde en sus artículos 69 y 70,

(36) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada por Santiago Barajas Montes de Oca y Francisco José Andrés Sánchez, tercera edición, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, México 1992, pag.25

pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales; se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, asimismo estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente.

El primero de noviembre de 1865 se expidió la *Ley del Trabajo del Imperio*, en donde se establecen diversas condiciones de trabajo para el campesino y obrero, entre las que destacan que el pago de salario debería ser en efectivo, reglamentación de deudas del campesino, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; aunque no se fijó el salario a pagar si se estableció una sanción pecunaria por violación a las normas, pero ante el efímero imperio de Maximiliano este proyecto quedó únicamente en buenas intenciones.

En la elaboración del Código Civil de 1870, se aprecia cierta tendencia patronal, pues dejaba a las partes (patrón y trabajador) que convinieran en forma privada la jornada de trabajo y el pago de salario, siendo una desventaja para el trabajador, ya que para satisfacer sus necesidades y de su familia se veía obligado a aceptar las condiciones que le planteaba el patrón mediante el contrato de obra; a esto agregamos lo que tipificaba el Código Penal de 1872 en su artículo 1925, en donde imponía como sanción: privar de la libertad de ocho días a tres meses o una multa pecunaria de doscientos a quinientos pesos, a quien se amotina, forme tumultos, ejerza violencia física o moral para hacer que suban o bajen los salarios. (37)

(37) Cfr. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit. pag. 34 y 35.

Es así como en esta etapa de Independencia, a pesar de que hubo intentos por tratar de proteger al trabajador, así como establecer una fijación de salario para mejoría del obrero o campesino, no fue posible e inclusive aquel que intentara reunirse para ello se le consideraba un delincuente, pues el código penal de la época lo prohibía.

2.3. Etapa Pre-revolucionaria.

En los incios del siglo XX, estando como Presidente de la República Mexicana el General Porfirio Díaz, quien con su régimen dictatorial gobernaba al pueblo, se pensaba que había un clima de estabilidad económica como política en la nación, pero pronto fue el desencanto ante los brotes de protesta de campesinos y obreros por la dura explotación y las paupérrimas condiciones en que vivían a causa de los patronos, dando inicio de esta forma el movimiento obrero, lo que condujo al nacimiento de la agrupación de trabajadores para exigir mejores jornadas de trabajo y salario.

El Partido Liberal Mexicano presenta el primero de julio de 1906 su plan político en la Ciudad de San Luis Missouri, consistente en cincuenta y dos puntos, en donde trataba cuestiones de orden social, económico y político.

En el aspecto social en su apartado denominado capital y trabajo que abarca del punto 22 al 33, encontramos postulados como: el fijar el salario mínimo general de \$1.00; declarar nulas las deudas que los

jornaleros tengan con sus amos; pagar el salario en efectivo; no imponer multa a los trabajadores; no hacerles descuentos en sus salarios; no prolongar el pago de salario por más de una semana; el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas; suprimir las tiendas de raya, así como otras prestaciones en cuanto a la jornada de trabajo. Plan que es firmado por Ricardo Flores Magón quién fungía como presidente del partido; Juan Sarabia quien era vicepresidente; Antonio I. Villareal, secretario; Enrique Flores Magón, Tesorero y Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante como vocales. (38)

Ante la indiferencia de las autoridades así como patronos a las pretenciones de obreros, estalló en junio de 1906 la huelga de Cananea al frente de Manuel M Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez Lara con el apoyo de miles de trabajadores, quienes emplazaron a una empresa minera Norteamericana quien tenía como gerente al coronel William C. Greene, a quien se reclamaban diversas prestaciones laborales, entre las que destacaban: mejores tratos al obrero, el que se empleara el setenta y cinco por ciento de mexicanos y un veinticinco por ciento de extranjeros, un sueldo mínimo de cinco pesos al obrero con ocho horas de trabajo; demandas que fueron rechazadas por la empresa, a cambio solicitó el auxilio de las fuerzas armadas del Estado de Sonora así como de los Estados Unidos Americanos enviando éste último más de doscientos hombres fuertemente armados y al frente de Rafael Izábal se presentan en Cananea en donde sin contemplaciones dan muerte a varios trabajadores mexicanos quienes se encontraban totalmente desarmados al momento de la agresión.

(38) Cfr. MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, decimosegunda edición, Porrúa S.A., México 1993. pag. 218 y 219

para posteriormente, vencidos los huelgistas, sus dirigentes fueron detenidos y enviados al presidio de San Juan de Ulúa Veracruz.

Las relaciones entre obreros y patrones, después de lo sucedido en Cananea, eran aparentemente pacíficas ante la presión oficial a los trabajadores, pero esto se agrava a fines de 1906, en donde los obreros textiles de los Estados de Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Hidalgo y el Distrito Federal habían agotado las gestiones posibles en defensa de mejores salarios y demás derechos pisoteados, deciden declarar la huelga. Pero con la finalidad de evitar brotes de violencia el conflicto es sometido al arbitraje del Ejecutivo de la República, Porfirio Díaz, quien tenía cierta parcialidad en favor de los capitalistas, dicto acuerdos nada favorables para los obreros, además ordena que todos los trabajadores deben presentarse a trabajar el día 07 de enero de 1907, con la inteligencia que quedaría fuera de la ley quien se negara a actuar el fallo arbitral.

Ante la negación de todo derecho a los trabajadores con el laudo dictado por el Ejecutivo Federal, obreros de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa que son tres poblados cercanos al Estado de Veracruz salen a la calles a protestar y hambrientos se arrojan sobre tiendas de raya y casas de empeño propiedad de franceses y españoles, incendian la población de Río Blanco, liberan a sus compañeros y abren las cárceles de Nogales y Santa Rosa, lo que origino que llegara una fracción del decimo segundo regimiento de infanteria a cargo del general Rosalino Martínez y, obedeciendo ordenes presidenciales, disparan contra los inermes trabajadores, dando como resultado una masacre terrible, ya que

posteriormente se corrió la versión que cientos de cadáveres fueron llevados en plataformas de ferrocarriles al puerto de Veracruz y tirados al mar.

En 1908 se presenta la huelga de ferrocarrileros en protesta a la hostilización de los Jefes de San Luis Potosí a los obreros sindicalizados, pero ante la amenaza del general Díaz los trabajadores, recordándoles la masacre de Río Blanco, deciden regresar a sus labores.

El tener que trabajar once horas al día y percibir un salario de seis pesos semanales, el cual era mermado por los patronos con sus tiendas de raya, descuentos y multas, provocó que cerca de mil operarios de la fábrica textil de Tizapán, en el mes de marzo de 1909 se lanzaran a la huelga, al mismo tiempo que mandaron un mensaje a los demás trabajadores de los centros fabriles del país, donde les decían: "Compañeros: Por esta circular hacemos saber a todos los trabajadores de la República Mexicana que ninguna de las fábricas que existen en nuestro infortunado país ha mostrado hombres tan avaros como los fabricantes de La Hormiga, Tizapán, puesto que son peores que ladrones de camino real; no sólo son ladrones, sino tiranos y verdugos." (39)

Desafortunadamente esta lucha no tuvo beneficio alguno para el trabajador, lo que provoca que muchos trabajadores buscaran otros horizontes para obtener una percepción de salario más justa, es así como " Ciudadanos mexicanos han trabajado desde principios de este siglo en

(39)Cit. en Ibidem. pag.225.

los campos de Texas y California, en las minas de Arizona, en las fábricas de Michigan e Illinois, en el tendido de ferrocarriles." Ante esta situación "... las autoridades norteamericanas preocupadas por este flujo migratorio, crearon la Comisión Dillingham, cuyos resultados consideraba al mexicano deseable como mano de obra, pero indeseable como ciudadano." (40)

Y ante la indiferencia de las autoridades mexicanas a apoyar al trabajador ante el patrón (capitalista) para percibir un salario justo, da origen al movimiento social, viéndose obligado el pueblo en general a tomar las armas para defender sus derechos laborales.

2.4 Etapa Pos-revolucionaria.

Viendo el general Porfirio Díaz la presión de la clase trabajadora, debido al incondicional apoyo que brindó a los patrones (capitalistas del país), no tiene otra alternativa que presentar su renuncia al cargo de Presidente de la República el día 5 de octubre de 1910; por lo que se nombra presidente interino a Francisco León de la Barra, mientras se celebraban las elecciones populares para dicho cargo, siendo de esta forma como llega a ocupar el cargo de Presidente de la nación el día seis de noviembre de 1911, Francisco I. Madero.

(40) GOLDSMITH BRINDIS, Shulamit, La política migratoria de EU hacia los trabajadores mexicanos, "El Universal " Primera sección viernes 4 de noviembre de 1994, pag.5

El nuevo mandatario incia su cargo en medio de una serie de problemas pues al no realizar reformas sociales de trascendencia, los campesinos se sienten defraudados, por lo que se incia el movimiento de rebelión al frente de Emiliano Zapata quien enarbolando el lema *tierra y libertad*, tuvo mucha gente que se unio a él, situación que es aprovechada por el general Victoriano Huerta, quien traiciona al Presidente Francisco I Madero, mandándolo a asesinar y así asumir el cargo como Ejecutivo de la Nación.

Ante tal situación, surge la figura de Venustiano Carranza, mismo que el 26 de marzo de 1913 da a conocer el plan de Guadalupe convocando a las entidades federativas del país a defender sus derechos así como a desconocer los Poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial de la Federación, de esta forma se convierte en el Primer Jefe del llamado ejército Constitucionalista.

Carranza pronunció un discurso en la Ciudad de Hermosillo, en donde manifesto que las nuevas ideas sociales tendrán que beneficiar al pueblo; por consiguiente, el 12 de diciembre de 1914, presenta como agregado al plan de Guadalupe un proyecto social, siendo así como deja de ser únicamente político, mismo que consta de siete artículos, en donde en su artículo segundo toca el aspecto laboral, donde decía: "El primer jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de

los mexicanos entre sí...legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."(41)

De esta forma nos podemos dar cuenta como los trabajadores mineros, ferrocarrileros y de otros oficios habían jugado un importante papel en la lucha armada de México, al grado de lograr que el general Victoriano Huerta abandonara el poder ejecutivo el 15 de julio de 1914, dando paso a que gobernadores de los Estados y Jefes Militares Constitucionalistas, comenzaran a dictar leyes que contenían aspectos laborales, como los que enunciaremos.

En Aguascalientes con la ley del 23 de agosto de 1914, se prohíbe la reducción de salarios y se establece la jornada de trabajo en ocho horas.

En San Luis Potosí, en el decreto de 15 de septiembre de 1914 se fija el salario mínimo.

En Tabasco se cancelaron las deudas de los campesinos y se fijó el salario mínimo.

En Veracruz, Aguirre Berlanga el día 7 de octubre de 1914, publicó un decreto al que se le llamó *primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista*, misma que fue sustituida y superada por

(41)Cit. en DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ob.cit. pag.39

el decreto de 28 de diciembre de 1915, en donde se reglamentó: salarios mínimos en el campo y ciudad, protección al salario, jornada de trabajo de nueve horas, la aceptación de la teoría de riesgo profesional y la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

También en la Ciudad de Veracruz pero el 19 de octubre de 1914, Candido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, en donde se fija el salario mínimo, descanso semanal, la organización de justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominado Junta de Administración Civil.

En el Estado de Yucatán, Salvador Alvarado expide leyes en materia de hacienda, agraria, catastro, del municipio libre y del trabajo; en la ley laboral estableció algunos principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 Constitucional. Entre las que resaltan están el fijar un salario mínimo, descanso semanal, jornada máxima de trabajo y defensa de las retribuciones.

Mientras que en la capital de la República, en abril de 1915 se da un proyecto de ley de contrato de trabajo en donde se regulaban los contratos individuales y colectivos.

El gobernador Gustavo Espinoza Mireles, en el Estado de Coahuila en el año de 1916, expidió un decreto en el mes de septiembre para la creación de una sección de trabajo por conducto de la que envía una ley sobre accidentes de trabajo, así como abrir la posibilidad que en los

contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

2.5 Constitución de 1917

El 14 de septiembre de 1916 el Primer Jefe Constitucionalista, Venustiano Carranza, convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, para determinar el futuro del contenido de la Constitución. En la exposición de motivos del decreto se dijo: "si bien la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno".(42)

Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral que sesionó en jornada preparatoria previa a la apertura de sesiones ordinarias; el primero de diciembre de 1916 en el teatro Iturbide de Querétaro, Carranza presentó un proyecto de Constitución reformada, la que fué decepcionante porque, en lo concerniente a materia social no se protegía debidamente al trabajador, pues únicamente se limitó a autorizar el Poder Legislativo Federal para regular en materia de trabajo, así lo establecía la fracción X del artículo 73.

(42)Cit. en DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I ob. cit. pag.62

En tanto al artículo 5º se le agregaba un párrafo en donde se limitaba el contrato de trabajo por un periodo máximo de un año, sin menoscabo, renuncia o pérdida de cualquier derecho político o civil.

De esta manera la Comisión encargada de estudiar el proyecto del artículo quinto, presentó el 26 de diciembre de 1916 su dictamen, donde no acepto agregar al texto la cuestión de la jornada de trabajo, así como se negaron a incluir los principios propuestos por los diputados Aguilar, Jara y Góngora referente a *salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo*, dando origen a los debates en el Congreso.

Se presentaron en el Congreso oradores para manifestar su sentir referente a regular dentro de la Constitución los derechos del trabajo.

Don Fernando Lizardi enfoca su participación en relación al dictamen presentado manifestando: "la jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo", con esto quiso decir que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario. (43)

El diputado por Yucatán, Héctor Victoria en discurso improvisado y con el sentir de un obrero dice, que la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo.

(43) Cit. en CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, sexta edición, Porrúa S.A., México 1983, pag. 95.

Heriberto Jara quien fue diputado por Veracruz, inicia la lucha contra la doctrina tradicional del Derecho Constitucional, diciendo: " Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo."(44)

Froylán C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de dedicar un capítulo o título especial dentro de la Constitución a las cuestiones de trabajo, debiendo separarse del artículo quinto; propuesta que fue robustecida en forma brillante por Alfonso Cravioto, al exponer que si en Francia después de la revolución consagra en la primera de sus cartas magnas los derechos del hombre, así la revolución mexicana tendría el orgullo de mostrarse al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.

Carranza se entera del rumbo que había tomado el debate, por lo que comprendió que la decisión en la asamblea ya estaba adoptada, así que procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías, la redacción del nuevo título sobre el trabajo.

Natividad Macías integró una comisión con Pastor Ruíz Rouaix quien era Secretario de Fomento del Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo quien fungía como Director de la oficina de Trabajo de la

(44)Cit.en DE LA CUEVA Mario. ob.cit. pag.49

Secretaría de Fomento y el diputado Rafael L. de los Ríos, con quienes elaboró un anteproyecto del nuevo título de trabajo, una vez concluida mediante la Comisión es turnada al Congreso quien se encarga de presentarla a la asamblea, misma que al realizar su estudio no hizo modificaciones de fondo, por lo que es aprobada por unanimidad de votos de los diputados presentes, el día 23 de enero de 1917, naciendo así el artículo 123 Constitucional.

De esta forma al ser promulgada la Constitución mexicana el 5 de febrero de 1917, México pasó a ser el primer país del mundo que dio rango constitucional a las garantías sociales.

Este artículo 123 Constitucional, se encuentra en el título sexto denominado, del Trabajo y de la Previsión Social, esta integrado de treinta fracciones de las cuales enunciaremos las que correspondan a nuestro estudio.

-En la mujer en el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro.

-El salario mínimo del que debiera disfrutar el trabajador será el suficiente para satisfacer las necesidades de vida del obrero como de su familia.

-Toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades.

-En trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad.

-El salario mínimo quedará exceptuado de descuentos o embargos.

-Debera pagarse el salario con moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancia, vales o fichas.

-Cuando por circunstancias de trabajo,deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales.

-los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año,tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o quiebra.

-De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones,sólo sera responsable el mismo trabajador.

2.6 Ley Federal del Trabajo de 1931

Tras la promulgación de la Constitución de 1917, en el Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918 surge la primera Ley del Trabajo en la República Mexicana y en el Continente Americano. Ley que fue complementada el día 18 de julio de 1924; misma que por su contenido produjo grandes beneficios a los obreros en los referente a condiciones de trabajo y salario, pues contibuyo a elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Posteriormente comenzaron a surgir la expedición de leyes en materia de trabajo en los diversos Estados de la República, ocasionando que al haber una controversia laboral por la realización de contratos colectivos o huelgas en los que se veían involucrados dos o más Estados, los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir la controversia, no

intervenían por carecer de facultades para ello, pues se encontraba fuera de su jurisdicción.

Al verse imposibilitado el órgano jurisdiccional para resolver los problemas de trabajo, los cuales afectaban a la economía del país, se tuvo la necesidad de establecer la Junta Federal de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Y tratando de evitar que se fueran a cometer injusticias como en época pasada, se tomó la decisión de hacer una ley federal que respondiera a la necesidad de proteger las condiciones individuales y sociales de los trabajadores del campo, de los ingenios azucareros así como de la ciudad.

Para la creación de esta ley fue necesario la modificación de los artículos 123 en su párrafo introductorio y 73 en su fracción X, ambos constitucionales, realizándose por iniciativa Presidencial el 6 de septiembre de 1929.

Una vez publicadas las reformas constitucionales el entonces Presidente de la República Mexicana, Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto del Código de Trabajo, mismo que recibió severas críticas por el movimiento obrero, por lo que no tuvo su aprobación en el Congreso.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto para legislar en materia de trabajo.

al que se le llamo Ley Federal del Trabajo, mismo que fué discutido en consejo de ministros para luego ser enviado al Congreso de la Unión en donde después de habersele hecho varias modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley presenta disposiciones importantes en beneficio de los trabajadores en lo referente a salario,tales como :

- Faculta a las partes (patrón-trabajador) para estipular el monto como pago de salario, pero siempre que no sea menor al salario mínimo que prescribe la ley.

- Establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

- Señala que el pago debe realizarse en donde se preste el servicio, debe ser en efectivo con moneda de curso legal, y en un periodo máximo de una semana para los trabajadores que realizen labores materiales y quince días para domésticos y demás empleados.

- El pago de horas de trabajo extraordinarias debe ser del cien por ciento más del salario asignado por las horas de la jornada normal.

- El día de descanso obligatorio los trabajadores recibirán su sueldo integro.

- Cuando exista un deuda de pago para el trabajador y la empresa se declare insolvente, éste no necesita entrar a concurso, quiebra o sucesión para recibir su salario.

- Al considerarse al trabajador como jefe de familia, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades personales y de su familia.

- En el año de 1962 se introduce en esta ley la figura jurídica del salario mínimo profesional.

2.7 Ley Federal del Trabajo de 1970.

La nueve Ley Federal del Trabajo supera a la de 1931 al establecer prestaciones superiores y perfeccionar la técnica legislativa.

Para hacer saber la importancia de su ley a los legisladores de aquella época, se realiza una exposición de motivos en donde se manifiesta que en la historia del derecho del trabajo se pueden señalar tres momentos importantes.

El *primero* se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados al concluir un debate, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, con el fin de que los trabajadores pudieran ser partícipes de los beneficios de las riquezas naturales.

El *segundo* fué la creación del artículo 123 Constitucional que dio pauta al inicio de la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El *tercero* que los autores de la ley de 1931 pueden estar tranquilos porque su obra ha cumplido eficazmente la función a que fue destinada, tal como apoyar el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

Es que la realidad social y económica de 1960 es muy distinta a la de aquella época, pues ahora con el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, tanto nacionales como internacionales, han determinado una problemática nueva, la que exige una legislación vigente que contribuya al progreso de la nación así como asegurar una participación justa de los beneficios económicos al trabajador. (45)

"Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida por el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales", se elaboró la Ley Federal del Trabajo de 1970. (46)

Es así como en el año de 1960, el entonces presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara el anteproyecto de la nueva ley del trabajo, misma que se integró con el Licenciado Salomón González Blanco quien fungía como Secretario del Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano presidente de la Junta Local de Conciliación y arbitraje en el Distrito

(45) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pag. 191 y 192.

(46) DE LA CUEVA Mario, ob. cit. pag. 55

Federal, y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México el Doctor en derecho Mario de la Cueva.

Este proyecto tardo en concluirse aproximadamente dos años, pero su adopción exigía una reforma previa a las fracciones II, III, VI, XXI, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde a la nueva ley, en donde se proponía edad mínima de 14 años para trabajar, una más justa y eficaz reglamentación para determinar los salarios mínimos, el establecimiento de un procedimiento para establecer el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y definir con mayor precisión la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Es así como en diciembre de 1961 se envió al poder legislativo la iniciativa presidencial para las reformas constitucionales ya aludida, mismas que fueron aprobadas en noviembre de 1962.

Así se tenía concluido el anteproyecto de la nueva ley, el cual nunca fue enviado al Poder legislativo para su estudio y aprobación, ignorándose las verdaderas causas, por lo que quedó en el tintero.

Y fue hasta el año de 1967, en que el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión que se integró con las mismas personas que la primera, con la finalidad de proponer un segundo proyecto a la reforma de la ley del trabajo de 1931, el que quedó concluido a los inicios de 1968, pues así lo hizo saber el Secretario del Trabajo al Presidente de la República Mexicana, mismo que envió una copia a todos

los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularán las observaciones que juzgasen convenientes.

Posteriormente, el primero de mayo el Presidente Díaz Ordaz invitó a las clases sociales que designaran representantes para que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que presentaría al poder Legislativo.

La calase patronal designo a un grupo de abogados, quienes llevaban una postura totalmente negativa, ya que rechazaban tajantemente las normas que proponian mejorar las prestaciones de los trabajadores tales como: el pago de prima por laborar en día domingo, al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que prestará en el día de descanso, así como al pago de un aguinaldo anual.

En cambio los representantes de los trabajadores presentaron una actitud positiva, y expusieron que si la ley de 1931 había sido una aplicación de la idea de justicia social, la transformación del país exigía un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevaran los niveles de vida de los trabajadores.

Una vez que los sectores interesados emitieron sus observaciones, el ejecutivo federal en diciembre de 1968 presentó a la camara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, la que, después de su estudio así como cambio de impresiones del Congreso con la comisión redactora, y sin que sufiera ninguna modificación en sus principios y normas fundamentales su aprobación fue publicada en el

Diario Oficial de la Federación el día primero de abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

En esta nueva Ley Laboral, las normas que regulan lo referente al salario del trabajador se encuentran divididas en tres partes: disposiciones generales, los salarios mínimos y las normas protectoras del salario, mismas que serán objeto de estudio en el siguiente capítulo de nuestro trabajo.

No obstante, es pertinente citar algunas disposiciones de esta Ley:

- Establece el pago del veinticinco por ciento por el salario que corresponda, como prima vacacional.

- Señala como obligación del patrón el pagar al trabajador un aguinaldo anual, mismo que deba ser cuando menos de quince días de sueldo.

- Nos indica las bases para determinar el monto de indemnizaciones.

- Establece los salarios mínimos generales y profesionales, así como queines son los órganos encargados de fijarlos.

De lo estudiado en este capítulo podemos concluir que el trabajador a través de las diferentes etapas de la historia ha luchado por defender sus derechos laborales como prestador de servicio, teniendo como punto fundamental, una mejor percepción de salario para satisfacer

sus principales necesidades y de su familia; pues no hay que olvidar que una de las principales causas de la Revolución Mexicana de 1910, eran los sueldos de hambre que recibía el trabajador, ante las grandes utilidades de los patrones-capitalistas, con la complicidad de los gobernantes.

CAPITULO III

ESTRUCTURA JURIDICA DEL SALARIO

La crisis económica por la que actualmente esta viviendo nuestro país, en donde la falta de empleos es realmentente alarmante, ha dado cauce para que los patrones (empresarios) dejen de pagar al trabajador un salario decoroso, que le permita satisfacer la necesidad más importante de su familia como es la alimentacion, ello ante la complacencia de nuestras autoridades quienes se han preocupado mas por resolver los problemas político-económicos que ellos mismas han creado al país, que la situación precaria por la que atraviesa el trabajador.

De esta forma vemos como queda fuera de los contextos constitucionales y laborales el principio de justicia social, por el cual tanto pregonaron nuetros antecesores.

Pues no debemos olvidar que la causa principal del estallido social de la Revolución Mexicana, fué la falta de una retribución económica adecuada a las necesidades de la época, para que los trabajadores y su familia satisfagan sus necesidades de alimentación, vestido y habitación.

3.1 Naturaleza Jurídica.

Resulta complejo el determinar la naturaleza jurídica del salario si analizamos el precepto legal que establece el artículo 82 de la actual Ley federal del trabajo, que a la letra dice:

" Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo "

Aunque sabemos que el salario es un elemento esencial en la relación de trabajo, porque ya lo estudiamos en nuestro primer capítulo, no se debe entender como un derecho recíproco a la obligación de trabajo, pues la misma ley contempla diversas hipótesis en que existe obligación de pagar el salario aun sin estar prestando el servicio, tal como son el séptimo día, vacaciones, licencia con goce de sueldo, licencia por embarazo o maternidad, etc.

Sin embargo, siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral habrá obligación de pagar un salario. Es por ello que el salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo, sino el resultado de una obligación nacida de la relación de trabajo.

Visto lo anterior, nos lleva a reflexionar en cuanto al contenido del artículo 82 de nuestra Ley laboral, concepto que consideramos debe ser modificado por otro donde nos señale como causa de la obligación de pagar el salario a la relación laboral, y no al trabajo mismo.

Hay algunos estudiosos de la materia que piensan que " el salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimenticio." (47)

El salario contiene ciertas características, como son:

- a) Remunerador
- b) Suficiente
- c) Determinado, y
- d) Equitativo.

a) Remunerador.- Su fundamento lo encontramos en el artículo 52 fracción VI y 85 de nuestra legislación laboral, en donde se dispone que el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional a la calidad y el tiempo de la jornada de trabajo. Lo que podemos ver desde dos puntos de vista:

Primero.- Nunca puede ser menor al fijado como mínimo, es decir cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el acuerdo de las partes en donde se pacte que se pague el salario proporcional de la jornada legal, por las horas efectivas de trabajo.

Segundo.- el salario remunerador no forzosamente debe ser igual

(47) MUÑOZ ROMAN, Roberto, Derecho del Trabajo T.II, Porrúa S.A., México 1983, pag.157.

al mínimo, sino deberá ser proporcional a la importancia del servicio.

" Salario remunerador. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino proporcional a las horas efectivas de trabajo. "

Jurisprudencia 224 (Quinta Epoca) pag.209 Volumen 4º Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

" Salario remunerador. De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un 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 un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador."

Jurisprudencia 225 (Quinta Epoca), pág.210 Volumen I, 4ª Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

b) Suficiente.- Así lo prevee el primer párrafo del artículo tercero de la ley, al señalar que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Precepto legal que es letra muerta, porque actualmente en nuestro país qué trabajador que perciba un salario mínimo de conformidad con la ley puede subsistir, si consideramos que el salario mínimo que establece nuestra ley debe estimarse como una percepción decorosa para el trabajador y su familia.

De esta manera vemos como la realidad socio-económica ha superado con creces algunos preceptos legales de la actual legislación laboral en materia de salario, siendo necesario adecuarlos a la vida económica que vivimos.

c) Determinado.- El trabajador debe conocer antes de prestar el servicio el monto del salario que ha de percibir, su fundamento legal lo encontramos en los artículos 25 fracc.VI.82 y 83 de la Ley del Trabajo.

El establecimiento del salario puede ser por tiempo determinado o variable (por unidad de obra o a destajo, por comisión), pero en ambos casos se deben establecer las bases sobre las cuales se fija.

En caso que el trabajador y patrón no determinen el monto a pagar como salario al prestador del servicio, se estará al mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.

" **Salario, Omisión de la Fijación Del. Debe estarse al Mínimo.**- Cuando patrón y trabajador omiten fijar el salario que devenga este último, para los efectos de cuantificar la condena, debe estarse al salario mínimo vigente de la zona económica donde laboraba el actor en el momento de su despido, en cumplimiento de lo previsto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo."

Amparo directo 3518/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponentes: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Cejas Villaseñor.

Amparo directo 520/79. Banco Nacional de Crédito Rural, S. A. 2 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Callejas García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo directo 998/76 Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S.A. de C.V. 20 de octubre de 1976. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Roberto Gómez Argüello.

d) **Equivalente.**- Debe entenderse de acuerdo a lo que establece el artículo 86 de la actual ley laboral.

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

A pesar de encontrarse también establecido en la fracción VII del artículo 123 del Apartado "A" constitucional el principio de igualdad antes mencionado, la vigente Ley Federal del Trabajo establece sus excepciones, cuando el servicio se presta en buques, aeronaves, o por deportistas profesionales, artistas y músicos.

3.2. Salario Mínimo General.

Como antecedente de ello, tenemos que durante la revolución los constitucionalistas militares y gobernadores señalaron un salario mínimo en la ciudad de México, aunque la primera ley en fijar un salario mínimo fue la de Candido Aguilar en la Ciudad de Veracruz, el 19 de octubre de 1914; posteriormente, con la Constitución de 1917 se da la reglamentación formal para todos los Estados de la República Mexicana para fijar el salario mínimo, y más tarde también es incluida en la Ley Federal del Trabajo.

El texto original de la fracción VI del artículo 123 Constitucional decía: " El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia." (48)

(48)Cit. en CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyecto en Latinoamérica, Jus S.A. México 1976, pag.66.

En la ley de 1931, el artículo 99 señalaba que " 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 planes honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante 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 la habitación, cultivo, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida."(49)

La actual Ley federal del Trabajo de 1970, en su artículo 90, nos dice que:

"Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

(49) Ley Federal del Trabajo reformada, comentada por Alberto Trueba Urbina, ob. cit. pag.77

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

Como podemos ver, ambos artículos mencionados anteriormente de las leyes 1931 y 1970 fueron elaborados más con un criterio político que económico, es por ello que en la época que actualmente vivimos nos encontramos con la problemática de la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores ante los salarios mínimos que se vayan estableciendo ya que no podrán cumplir con el mandato constitucional en cuanto a que sea suficiente para darle alimentos, educación a sus hijos, así como una habitación donde vivir.

Ahora no perdamos de vista que desde que se estableció el reglamentar en la Ley Federal del Trabajo el salario mínimo general, no se ha cumplido cabalmente con lo que establece la norma constitucional, pues hasta la fecha un trabajador que percibe el salario mínimo no puede tener una forma decorosa para vivir.

Ahora, si realizamos un análisis del trabajador que percibía como pago por sus servicios en el año 1931 la cantidad de \$1,50 diarios, tenía un poder de compra muy superior al del obrero de los años noventa, que percibe N\$ 18,30 diarios.

Es por esto que la revision salarial era bianual, para el período 1936-1937, a los trabajadores de esta ciudad se les otorgo un sueldo de dos pesos por día, en tanto a los del campo el sueldo era de un peso con treinta centavos, para el bienio 1938-1939 los salarios se elevaron a dos pesos con cincuenta centavos.

Y durante los bienios correspondientes de los años de 1940 a 1945, el salario quedo estancado en los dos pesos con cincuenta centavos, sueldo que le permitia al trabajador incluir en su alimentación carne, pescado, leche, huevos, poder vestir bien y un lugar agradable donde habitar.

En esta Ley de 1931 se establecio que para fijár el salario mínimo, debería haber comisiones especiales en cada municipio, supeditándola a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente, en el año de 1933, se reforma la fraccion IX del artículo 123 Constitucional, subordinando las comisiones especiales y municipales a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Es en el año de 1962, al tener poca eficacia el sistema que se tenía para la fijación de salarios mínimos, que se realiza una reforma constitucional y laboral para que se introdujera el término *zona económica* y se suprimen las comisiones municipales. Asimismo se establecen los salarios mínimos profesionales y del campo.

Pero en 1963 se conformó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones; asimismo se dividió al país en tres zonas económicas, quedando en la ley de 1970, de la siguiente forma.

Artículo 94.- " Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos."

Para el bienio 1970-1971 el salario mínimo para los trabajadores del Distrito Federal era de treinta y dos pesos, y para los del campo de treinta pesos diarios. Siendo en el bienio de 1972-1973 en que el salario comenzó a perder su poder adquisitivo, por lo que el gobierno ordenó un aumento emergente que entro en vigor el primero de septiembre de 1972.

El 30 de septiembre de 1974 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la legislación laboral consistente en que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional debería publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida por cada una de las zonas económicas; atender consultas en relación al aumento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios y fijar el salario anualmente.

Por lo que para el año de 1975 se establece un salario mínimo anual, el cual tiene vigencia desde el primer día del año. Sin embargo ante el inicio de una crisis económica en el país, por la devaluación del

Pero en 1963 se conformó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones; asimismo se dividió al país en tres zonas económicas, quedando en la ley de 1970, de la siguiente forma.

Artículo 94.- " Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos."

Para el bienio 1970-1971 el salario mínimo para los trabajadores del Distrito Federal era de treinta y dos pesos, y para los del campo de treinta pesos diarios. Siendo en el bienio de 1972-1973 en que el salario comenzó a perder su poder adquisitivo, por lo que el gobierno ordenó un aumento emergente que entro en vigor el primero de septiembre de 1972.

El 30 de septiembre de 1974 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la legislación laboral consistente en que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional debería publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida por cada una de las zonas económicas; atender consultas en relación al aumento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios y fijar el salario anualmente.

Por lo que para el año de 1975 se establece un salario mínimo anual, el cual tiene vigencia desde el primer día del año. Sin embargo ante el inicio de una crisis económica en el país, por la devaluación del

peso frente al dolar americano, en el año 1976 es cuando por primera vez desde que se legislo la fijación del salario mínimo, en un año se incia con un salario y dos meses antes de concluir éste, se fija otro.

De 1977 a 1984 la fijación del salario mínimo fué anual, aunque el 31 de diciembre de 1982 se pública en el Diario oficial un decreto en el que se adiciona un segundo párrafo al artículo 570 de nuestra ley del trabajo, quedando de la siguiente manera:

Artículo 570.- " Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

La Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen."

Es por ello que en 1985 nuevamente hay fijación de salario mínimo en dos ocasiones, y para 1986 fue tres veces elevado el salario, además de que el 23 de diciembre de ese año, en el Diario Oficial de la federación se publica un decreto para reformar la fracción sexta del artículo 123 apartado "A" Constitucional a través del cual se sustituye el concepto de *zona económica* como ámbito de aplicación de los salarios mínimos generales, por el de *áreas geográficas*, quedando de la siguiente manera en su primer párrafo:

Artículo 123 fracción IV.- " Los salarios mínimos que deberán disfrutar los

trabajadores serán general y profesional. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen ..."

Por lo que se dividió al país en tres áreas geográficas: A, B y C, correspondiendo a cada área los siguientes Estados y municipios.

El área "A" incluye al Distrito Federal y su área metropolitana, los Estados de Baja California Norte y Baja California Sur, así como las ciudades de Acapulco, Ciudad Juárez, Nogales, Matamoros y Coatzacoalcos.

En el área "B" se encuentra Guadalajara, Monterrey, Tampico, Hermosillo, Ciudad Mante y Poza Rica.

Y la "C" comprende a los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; así como municipios específicos de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

De 1987 a 1991 se dio una variación en la revisión de salarios debido a la celebración primero, del Pacto de Solidaridad y posteriormente el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, siendo necesarios estos tipos de acuerdos entre gobierno, representantes de los trabajadores y patrones, por la constante alza de precios en productos de

la canasta básica, pero a pesar de estos convenios no se obtuvo beneficio en el poder adquisitivo del obrero.

Han sido tantas las promesas y palabras de los gobernantes para los trabajadores en cuanto a mejorar su poder adquisitivo sin que éstas se hayan cumplido, que el propio obrero ha perdido la confianza de sus gobernantes al grado que lo que exponen ante la opinión pública carece de credibilidad, para mayor abundancia vemos como en el sexto informe de Gobierno dado por el entonces presidente de la República Carlos Salinas de Gortari, en diciembre de 1994, éste afirmó: " Con los aumentos y apoyos fiscales en efectivo otorgados al trabajador en octubre de 1993, el salario mínimo, ha recuperado lo que había perdido en los cinco años anteriores ". (50)

" Nuevamente nos encontramos con que el discurso y las palabras no coinciden, más aún ni siquiera con los datos publicados por la dependencia del propio Poder Ejecutivo. Cualquier trabajador lo sabe. Los asalariados recuerdan que hace más de 5 años (18 exactamente), se ha impuesto un tope en cada revisión salarial, que ha determinado el aumento a los minisalarios, y que ha sido invariablemente inferior a la inflación real. ¿Cómo entonces sería posible que el poder de compra de los salarios mínimos se hubiesen recuperado?. Por el contrario, en términos reales, han venido sufriendo una reducción sistemática." (51)

(50) OROZCO, Miguel. Las desventuras del minisalarido. " La Jornada " sección laboral jueves 24 de noviembre de 1994, pag.9

(51) Idem.

De esta manera no hay la menor duda de que el preciado PACTO DE ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONOMICO implantado en el gobierno salinista, fue un freno más para la recuperación del salario de la clase trabajadora; sin embargo fue un éxito rotundo para los empresarios extranjeros quienes en complicidad con nuestros gobernantes, y sin el menor esfuerzo, logararon enriquecerse a costa de la fuerza de trabajo del pueblo mexicano, pagandole mano de obra barata.

Lo que ha ocasionado la inconformidad del trabajador y una frustración al ver que, como jefe de familia, el sueldo que recibe por su trabajo no le es suficiente para satisfacer sus necesidades primordiales, pues los precios de la canasta básica día a día aumentan y el salario queda estancado; lo que podemos comprobar al ver el Índice Nacional de Precios al Consumidor para darse cuenta que la carrera entre precios y salarios es tan desigual, que actualmente ha reducido alarmantemente el poder de compra del trabajador, siendo esto " el golpe más fuerte dado al poder adquisitivo del salario mínimo en todo su historia, no igualado ni en los negros años de la Segunda Guerra Mundial ni en la posguerra, periodo como el actual, que se ha constituido como los de mayor castigo para los salarios" (52)

Cuanta razón tenía el maestro Mario de la Cueva al manifestar que " los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia que en

(52) Idem.

muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo ." (53)

3.3. Salario Mínimo Profesional

Este nació en virtud de una necesidad del empleador; en los años cincuentas el país tuvo un crecimiento económico e industrial muy importante, por lo que se requería de mano de obra especializada y para poder obtenerla era necesario que al trabajador se le capacitara, para que posteriormente, desarrollara el trabajo encomendado con mayor calidad, lo cual repercutiría en beneficio económico del patrón, pero también requería que se le diera al trabajador una retribución económica mayor a la señalada en la ley, dándose de esta forma el nacimiento en la legislación laboral el salario mínimo profesional.

Fué en el año de 1962, cuando se encontraba como presidente de la República Mexicana el Licenciado Adolfo López Mateos, en que se produjo la reforma a la fracción VI inciso A) del artículo 123

(53) DE LA CUEVA, Mario, ob.cit. pag.306.

constitucional y posteriormente en la Ley federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera dicha reforma constitucional:

Artículo 123 inciso A) fracción VI." Se considera de utilidad social el establecimientos de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales y profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades." (54)

De esta forma vemos como en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931 únicamente se había establecido el salario mínimo general. Pero posteriormente con las reformas a la Constitución y legislación laboral, en 1961, así como la Ley de 1970, se establecieron tres tipos de salarios mínimo, tales fueron:

(54) GUERRERO Equerio, Manual de derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa S.A., México 1994.

- a) Salario Mínimo General
- b) Salario Mínimo Profesional y
- c) Salario Mínimo del Campo.

Posteriormente, en fecha 23 de diciembre de 1986 se publica en el Diario oficial de la Federación otra reforma al artículo 123 apartado A) fracción VI constitucional, la que entra en vigor el día primero de enero de 1987.

Destacando de esta reforma lo siguiente:

- Sustituye el concepto de zona económica por área económica para la fijación de salario mínimo general.
- Se elimina la frase las condiciones de las distintas actividades y comerciales por distintas actividades económicas, para los efectos de señalar el salario mínimo profesional.
- Se deroga el tercer párrafo que establecía el salario mínimo del campo.
- Desaparece la intervención de las comisiones regionales para dejar en manos de una comisión nacional la fijación de los salarios mínimos.

Como vemos estas reformas no ayudaron en nada para mejorar las percepciones económicas de los trabajadores, únicamente se cambio la forma para fijar los salarios, enfocado más a una cuestión política del país, que ayudar al trabajador con una mejor retribución.

Nuestra actual legislación laboral lo regula en su artículo 93, de la siguiente forma:

"Art.93. los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación."

Concluiremos este punto, manifestando que el maestro Mario de la Cueva, define al *salario mínimo profesional* como " la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales." (55)

No confundamos al pensar que una persona al percibir un salario mínimo profesional tiene una retribución que satisfaga sus necesidades como jefe de familia, pues el pago que se da a una persona que tiene cierta especialidad y destreza en un oficio es hasta ofensivo, pero la necesidad de subsistencia lo obliga a aceptar como pago por sus servicios un salario ligeramente arriba del mínimo general, por lo que este obrero tampoco tiene un poder de compra.

(55) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. pag.317.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos publica una relación de cada profesión, oficio o trabajos especiales, señalando el salario que corresponde a cada una de estos.

3.4. Formas de Salario

Se entiende como formas de salarios a las diversas maneras de la retribución que se paga al trabajador por el servicio prestado.

Algunos estudiosos del derecho del trabajo por cuestiones sistemáticas y prácticas, han elaborado diversas formas de dividir el salario.

1.- Desde su sistema de valuación:

- a) unidad de tiempo
- b) unidad de Obra
- c) a precio alzado.

2.- Por la naturaleza de los factores que la integran:

- a) efectivo
- b) especie
- c) mixto.

3.- Por su periodicidad de pago:

- a) semanal

- b) quincenal
- c) mensual
- d) anual.

4.- Desde el punto de vista de su monto:

- a) mínimo general
- b) mínimo profesional
- c) remunerado.

5.- Por su jornada de trabajo:

- a) ordinario
- b) extraordinario.

6.- En base a los elementos que lo componen:

- a) tabulador
- b) por cuota diaria
- c) integrado
- d) cálculo de prestaciones.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo veinticuatro fracción quinta establecía que las formas de pago al trabajador eran, " el sueldo, salario, jornal, o participación que habrá de percibir el trabajador; si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera." (56)

(56) Ley Federal del Trabajo, reformada, comentada por Alberto Trueba Urbina, ob. cit. pag.42.

Del estudio de este artículo, la comisión redactora de la Ley de 1970, tomó la idea para incluir en los artículos 25 fracción VI y 83 de ésta, lo referente a las formas de salarios.

Art.25. " El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
...VI. La forma y el monto del salario."

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

Ahora vemos que entendemos de cada una de las formas de salario que nos enuncia el artículo 83 de nuestra legislación laboral vigente.

A) El salario por *unidad de tiempo* es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.(57)

En ocasiones, cuando el prestador del servicio no tiene trabajo a desarrollar para el desempeño de la actividad para la que fue contratado, el patrón le manda a laborar en actividades distintas sin embargo, los artículos 25 fracción III y 27 de la actual ley del trabajo, establecen lo siguiente:

(57)Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., ob. cit. pag 305.

Art. 25. "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible"

Art. 27. "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 y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento."

El cómputo para el pago de salario por unidad de tiempo se calcula tomando en cuenta el tiempo empleado en el trabajo, tales como horas, días, semanas, quincenas o meses.

B) Salario por *unidad de obra* "es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador." (58)

Su fundamento legal lo encontramos establecido en los artículos 83 y 85, ambos en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo vigente, disposiciones que consideramos necesario enunciarlas.

(58) Idem.

Art.83

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

Art.85

"En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

Para el cómputo del pago por unidad de obra, se calcula en razón de las unidades realizadas. La naturaleza de la unidad que se toman en cuenta como base puede ser por ejemplo: metros de realizado, piezas medidas, kilómetros recorridos, metros cúbicos, etc.

A esta forma de pagarse el salario se le conoce por destajo, a la cual se le han encontrado aspectos negativos, pues en muchas ocasiones el trabajador por obtener un sueldo suficiente para subsistir trabaja a ritmo forzado y en una jornada mayor a la establecida por la ley, lo cual va en perjuicio del trabajador y de la calidad del trabajo que desarrolla.

Sabemos que hay empresas que cuidan mucho la calidad de producción, por lo que han optado por fijar al obrero un trabajo mínimo a desarrollar durante su jornada de laboral, otorgandole un sueldo base, al mismo tiempo que por cada unidad que supere al fijado se le otorga una prima o bonificación, de esta forma se combina el salario por unidad de tiempo y obra.

C) Salario *por comisión* " es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador." (59)

El artículo 286 de la legislación del trabajo vigente nos dice:

"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."

En el pago de salario por comisión generalmente se agrega un porcentaje que se otorga al trabajador por la venta realizada.

D) El salario a *precio alzado* " es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar." (60)

(59) Idem.

(60) Ibidem. pag. 306

En este tipo de salario el trabajador fija una unidad global por realizar una obra determinada, en donde el obrero únicamente pone su trabajo y el patrón los materiales y equipos de trabajo.

Realizado el estudio sobre el salario, podemos concluir diciendo que los precios de la canasta básica cada vez aventajan más al sueldo que percibe el trabajador, y el aumento salarial autorizado en el primer trimestre de 1995 del 12% no ayuda en los más mínimo a la recuperación del obrero en su poder adquisitivo, pues debemos ser realistas ya que el banco central anuncio que la inflación para el mismo periodo que aludimos es de 14.5%.

Pero cuando entre en vigencia el aumento al salario mínimo, automáticamente los productos tendrán un incremento del 5% más debido al alza al impuesto al valor agregado (IVA) que era del 10% y será del 15%, esto gracias a la buena labor de nuestros diputados, quienes se han olvidado que el pueblo fué quien los eligio, y es al pueblo a quien deben rendir cuentas y no al Ejecutivo de la Nación, hecho que esta ocasionando que el obrero pierda la confianza en sus representantes, provocandole un climax de desesperación e impotencia que puede traer como consecuencias problemas sociales bastante serios.

Ante tal situación, sabemos que cualquier obrero sin tener conocimientos en materia económica ni legal, sabe de antemano que el salario mínimo autorizado al trabajador no cumple de ninguna manera con lo proclamado en el artículo 123 Constitucional, ni con lo que reglamenta en materia de salario la Ley Federal del Trabajo, ante ello podemos

considerar que se hizo un aumento al margen legal y al principio de justicia social.

CAPITULO IV

REPERCUSIONES JURIDICAS Y SOCIALES POR EL INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE SALARIO POR EL PATRON.

Al dejar de pagar el patrón el salario al trabajador de conformidad a la legislación laboral, no unicamente produce repercusiones jurídicas al patrón, las cuales pueden ir desde una sanción económica hasta una denuncia penal, sino ocasiona que el trabajador realice actos antisociales por la falta de dinero para solventar sus necesidades alimenticias, además de generar un clima de molestia y desesperación en el ambito familiar, teniendo como desenlace la violencia entre los miembros de la familia y su desintegración.

Una vez desintegrada la familia, cada miembro de ésta toma un camino diferente, y como en muchos casos no se encuentran aptos para desarrollar una actividad laboral y tienen que subsistir no encuentran otro camino que el dedicarse a limpiar parabrisas de autos, andar cantando en transportes públicos, pedir limosna o en su caso hasta llegar a formar parte de alguna pandilla en donde llegan a cometer actos antisociales, sancionados en las legislaciones penales de nuestro país.

4.1. Incumplimiento de la obligación de pagar el salario por el patrón.

Realizando una breve remembranza, podemos darnos cuenta como dentro de nuestra actividad cotidiana, a cada instante nos encontramos en presencia de exigir un derecho o de cumplir una obligación, por lo que es necesario contemplar dentro de un cuerpo de normas jurídicas las obligaciones y derechos que nos corresponden para su mejor cumplimiento.

Esto lo podemos ver cuando dentro de nuestra vida social siempre han existido seres humanos que han prestado servicios a otros seres humanos, a cambio de ello exigen una retribución, de esta forma surgen entre ellos relaciones personales, en donde uno puede exigir al otro una prestación y el otro la debe cumplir. (61)

Es importante saber que cuando el patrón utiliza los servicios de uno o varios trabajadores adquiere obligaciones así como derechos, pero nosotros nos adentraremos al estudio únicamente de las obligaciones misma que sabemos tiene cierta influencia civilista, pero para los fines de nuestro trabajo exclusivamente la veremos desde el punto de vista laboral, por lo que definimos a la *obligación* como " una relación de derecho por el cual una persona es compelida a dar, hacer y no hacer una cosa en favor de otra." (62)

(61) Cfr. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones quinta edición, Cajica, México 1976, pag. 48.

(62) PORRAS Y LOPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa S.A., México 1975. pag.97.

En la legislación laboral de 1931, no se encontraba regulado en forma precisa y clara las obligaciones del patrón frente al trabajador como lo hace la ley de 1970, aunque siempre se ha mencionado que la principal obligación del patrón frente al trabajador es el pago del salario.

De esta manera encontramos que la legislación laboral vigente, a su título cuarto lo denomina *derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones*, mismas en donde se encuentran los artículos 132, 133, 134 y 135 que contienen obligaciones de dar, de hacer y de no hacer (o tolerar) tanto del patrón como trabajador.

Dentro del artículo 132 de la ley, encontramos la obligación fundamental de los patrones, en lo que se refiere a la esencia de la relación de trabajo, que es la de pagar el salario.

Art. 132 Son obligaciones de los patrones:

... II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Ello también incluye el salario que se hace en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, primas, comisiones, aguinaldo y las prestaciones en especie.

El patrón esta obligado a pagar el sueldo integro al trabajador aunque éste no se encuentre prestando el servicio por la situación del septimo día de descanso, el periodo vacacional o en su caso por incapacidad motivada por un accidente de trabajo.

El artículo 88 de la ley vigente señala que el patrón tiene la obliación de pagar el salario en un lapso no mayor de una semana para aquellos obreros que desempeñen trabajos materiales, y de quince días para los demás trabajadores.

Asimismo, tratando de evitar confusiones al trabajador y para que pueda emplear su sueldo de la manera que considere mas apropiada, el artículo 123 apartado "A" fracción X de la Constitución nos señala:

... X.El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, no vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda;

Sabemos que lo señalado anteriormente no se lleva a cabo, pues el patrón argumentando, que para seguridad de la empresa o del establecimiento, ha aptado por realizar el pago del sueldo a sus trabajadores mediante cheques, lo que le ha ocasionando problemas graves al prestador de servicio, toda vez que cuando recibe dicho pago muchas veces ya no tiene oportunidad de realizar el cobro en la institucion bancaria y tiene que esperarse al siguiente día habil para realizarlo.

perjudicando al obrero por no poder solventar al momento sus necesidades de alimentación y vestido.

En base a lo estudiado en el capítulo anterior, la cantidad menor que puede pagarse al trabajador por su trabajo, es el salario mínimo.

Cuando se viola alguna de las normas establecidas en la legislación laboral y afecta directamente la percepción económica del trabajador, trae como resultado la rescisión de las relaciones de trabajo sin perjuicio para el trabajador y solicitando su indemnización correspondiente.

4.2. Rescisión de las relaciones de trabajo.

El principio de la disolución de las relaciones de trabajo, tuvieron su origen en la Asamblea Constituyente de Querétaro, teniendo como objetivo primordial la estabilidad en el empleo.

Nuestra ley laboral utiliza el término rescisión para dar por terminada la relación de trabajo, independientemente que sea el patrón o trabajador quien en forma unilateral lo haga (artículo 46).

Pero antes de entrar al estudio de la rescisión de las relaciones laborales, es oportuno analizar la terminología rescisión a la que se suelen dar diferentes interpretaciones.

Estudiosos de la materia como el maestro Mario De La Cueva, manifiesta que la denominación de rescisión y terminación que utiliza la ley para dar por disuelta la relación laboral, no son del todo apropiadas, aunque la doctrina y jurisprudencia las haya adoptado como principios técnicos, y nos dice lo que debemos entender por estos vocablos.

" La *rescisión* es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (63)

" La *terminación* es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad e los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación." (64)

De esta manera podemos ver que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de la obligación, mientras que la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los individuos que se impone a la relación jurídica, como puede ser la muerte del trabajador.

Otros autores tratan de darle otra connotación y dicen que se debe denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador. Terminos que son empleados en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

(63) DE LA CUEVA, Mario. ob.cit. pag. 241

(64) Ibidem. pag. 242.

El despido es catalogado en nuestra ley como una forma de rescisión, es decir, un acto unilateral mediante el cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

Y como en esta época casi diariamente escuchamos por la radio o leemos en algún diario frases como: "han sido despedidos trabajadores de su empleo", argumentando como causa de ello el cierre de la empresa por la crisis económica que vive el país; de esta forma la palabra despido es usada como sinónimo de rescisión de las relaciones de trabajo entre la parte contratante y el prestador de servicio, sin importar que el trabajador no haya incurrido en falta alguna a su trabajo.

Ahora que independientemente de lo que argumente el patrón para rescindir la relación laboral, ésta no se da por concluida hasta no tener el visto bueno de los tribunales laborales, por lo que únicamente quedan suspendidas esas relaciones de trabajo. Y en caso de proceder dicho despido se rompe el principio fundamental del derecho de trabajo que es la estabilidad en el empleo.

Cuando se habla de *retiro* la ley utiliza una expresión análoga al enunciar en su artículo 52 que el trabajador podrá separarse cuando el patrón haya cometido alguna falta grave de las que enumera el artículo 51 de la misma ley. Es por ello que "podemos señalar que el retiro puede clasificarse como un acto jurídico en sentido estricto unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las

responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta en responsabilidad civil." (65)

Así lo establece también el artículo quinto párrafo octavo apartado "A" Constitucional, en donde dice:

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

En cambio, cuando el patrón desea rescindir las relaciones laborales con el prestador del servicio, de acuerdo a la ley, sólo podrá hacerlo si existe una causa justificada que la ley califique como grave; pues en caso de no ser así, el patrón estará obligado, a elección del trabajador, ya sea a cumplir con la relación laboral (reinstalación) o a indemnizarlo conforme a la ley.

De esta forma vemos que al hablar de despido se entiende que el patrón es quien rescinde la relación laboral con el trabajador y al decir retiro lo entendemos como la separación voluntaria del obrero a su fuente de trabajo.

(65) DE BUEN L. Néstor. ob. cit. pag.124.

4.3. Indemnización.

El trabajador tiene derecho de pedir que sea indemnizado cuando es despedido de su empleo sin causa justificada o cuando el trabajador se separe de su fuente de trabajo por un causa que es imputable al patrón.

En caso que el patrón se negare a pagar dicha indemnización, el prestador del servicio puede hacer valer ese derecho presentando su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, como lo prevé el artículo 48 de la ley laboral.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Respecto al importe que se debe pagar al trabajador por concepto de indemnización, se han encontrado diversas controversias para determinar el salario que se debe tomar como base para realizar dicho pago, y encontramos la solución en la misma ley, pues el artículo 89 nos dice:

Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota

diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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

Este artículo nos da tres hipótesis a seguir para efectuar el pago correctamente, mismas que son:

A) La primera deriva de la circunstancia entre la fecha en que se produce el hecho que dio origen a la indemnización y aquella en la que se paga, pueden transcurrir días, meses y hasta años, es por ello que el salario base será el del día en que nace el derecho a la indemnización.

B) La segunda se presenta cuando los salarios son por unidad de obra y cuando la retribución es variable tales como el trabajo a domicilio, salarios por comisión, por transportistas de servicio público, y otros: aquí el salario base es el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, lo que consideramos que no es justo, pues sería

más adecuado seguir el criterio que establece al artículo 289 de la misma ley, el cual nos señala que para calcular el salario variable se tenga en cuenta el percibido en el último año de servicio.

C) En la tercera en cuanto a que se fija el salario por semana o por mes, no encontramos problemática alguna para determinar el salario diario; aunque no debemos confundir esto con el periodo de pago que debe hacer el patrón al trabajador que tiene bajo sus servicios, pues como sabemos el artículo 88 de la ley establece plazos de ocho y quince días naturales según la categoría del trabajo para hacer el pago del salario; pero como toda norma es susceptible de violación, por lo que ante el incumplimiento del patrón el trabajador tiene la facultad de rescindir la relación de trabajo y reclamar la consecuente indemnización.

Hay otra problemática que se ha prestado a confusiones entre los defensores de los trabajadores, y se trata de la incorporación de los veinte días de salario por cada año de servicios prestados cuando el trabajador es despedido, y es que la legislación laboral vigente no establece ese pago cuando se solicita la compensación, pues cuando un trabajador es despedido injustificadamente y opta por la indemnización los veinte días por año no son exigibles, es por ello que muchos representante de trabajadores aconsejan pedir la reinstalación del prestador de servicio, con la esperanza que el patrón se niegue a dicha solicitud y de esta forma pueda ser exigible el pago de los veinte días, tal como lo establecen los artículos 49 y 50 fracción II de la ley.

"Indemnización de 20 días de salario por cada año

de servicio prestados, procedencia de la .- En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no dispone que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicio prestado, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo."

Tesis de Jurisprudencia XLI 89, aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el seis de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.- Unanimidad de 5 votos de los señores ministros: presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Martín Delgado.

De esta manera los trabajadores pierden su indemnización de los veinte días por año de servicio prestado, pues una vez que han sido despedidos injustamente de su empleo difícilmente querran regresar a laborar con el patrón que les rescindió su contrato. sabedores que en

caso de ser reinstalados corren el riesgo de ser vejado lo que iría en contra de su dignidad.

Es por ello que pensamos que la ley debe tener una reforma en este aspecto, siendo necesario otorgar al trabajador despedido la indemnización de los veinte días por año de servicio prestado, cuando éste ha acreditado que la rescisión del contrato laboral fue en forma injusta.

En cuanto a la prima de antigüedad, podemos decir: más que una indemnización es considerada un derecho compensatorio, y en base a lo que establece la ley laboral en su artículo 162, el patrón en muchas ocasiones trata de que el trabajador caiga en algún incumplimiento a su obligación o en su caso hasta llega a fabricarle algún delito para intimidarlo y así dejar de pagar dicha prima, misma que se ha ganado el trabajador con su servicio realizado año tras año.

Art.162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados

de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

También se solicita en una demanda laboral los salarios vencidos o caídos, mismos que son aquellos que debió de recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causas imputables al patrón, hasta que se complete el laudo que ordene la reinstalación o el pago de la indemnización. (66)

Así lo establece el artículo 48 párrafo segundo de la Ley laboral.

...Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón difícilmente aceptará indemnizar al trabajador en forma espontánea, pues éste siempre espera que sea demandado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; no teniendo otra alternativa el trabajador que presentada su demanda, para posteriormente pasar a la etapa en que se señala día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas.

(66) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TI ob.cit. pag.23

Como el desahogo de cada una de las etapas citadas en el párrafo anterior se desarrollan en diversas fechas y lleva tiempo, el trabajador tiene la necesidad de tener otro empleo para seguir subsistiendo, se ve obligado por este motivo a llegar a un convenio en la etapa de conciliación, mismo que le es poco favorable, pues por costumbre de la Junta de Conciliación y Arbitraje y sin tomar en cuenta el fin de la legislación laboral, el Presidente de la Junta le comunica al trabajador que al llegar a un arreglo en el periodo de conciliación, éste únicamente obtendrá el 50% de las prestaciones a que tenga derecho, de esta forma sentimos que se esta descuidando el derecho laboral del trabajador como es la indemnización del 100% de lo que le corresponde.

De este modo el patrón sin el menor temor viola diariamente los derechos del trabajador, principalmente en lo referente al pago de salario, lo cual consideramos que es un atropello grave a los derechos humanos del obrero.

4.4. Sanción económica al patrón.

Realmente las sanciones económicas que se aplican al patrón cuando viola las normas que establece la Ley Federal del Trabajo son mínimas la que trae como consecuencia que el patrón este infringiendo constantemente esas normas laborales, y lo podemos ver en su artículo 994 en cuanto a la sanción que se establece al incumplimiento al pago de salario:

Art 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por equivalente:

... II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero.

En cuantas ocasiones hemos tenido conocimiento que un patrón paga a su trabajador salarios inferiores al convenido a pesar de extenderle recibos de nomina que amparan cantidades mayores a las que le entrega en efectivo por el servicio prestado, y ello lo hace argumentando que esos descuentos son para pagos del Impuesto Sobre Producto de Trabajo, al Instituto Mexicano del Seguro Social, Salario de Ahorro para el Retiro; pero como el trabajador ignora que de acuerdo al salario que percibe la ley permite realizar dichos descuentos acepta el pago que le da el patrón.

Ahora, si el trabajador se entera que se le están realizando descuentos injustos y presenta su demanda laboral, sabe que corre el riesgo a perder su empleo, pudiendo obtener únicamente la indemnización correspondiente, mientras que al patrón difícilmente se le aplicará la sanción económica o corporal. En relación a esta última encontramos que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene facultades para denunciar, así lo establece el artículo 1003 párrafo segundo de la Ley de Trabajo.

... Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores de Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

Seria muy benefico que el Presidente de la Junta haga del conocimiento del Agente del Ministerio Público sobre el engaño que realiza el patrón al trabajador en lo que le corresponde al pago del salario, pero normalmente no sucede asi, ante tales circunstancias se puede considerar que dicho artículo es letra muerta.

De esta manera podemos ver que al patrón no le preocupa en lo más mínimo las sanciones económicas que le pueda imponer el Presidente de la Junta, ya que en caso de llegarse a aplicar éstas será la mínima, asi como sabe que no pondrá en conocimiento del Ministerio Público la violación al pago mínimo de salario, mismo incumplimiento que generará el delito de fraude, el cual procederemos a estudiar.

4.5. Tipificación del Fraude.

Al entrar al estudio de esta figura tendremos que conocer lo que es el delito de fraude, mismo que se puede dar cuando el patrón entrega

al trabajador cantidades inferiores al salario fijado como mínimo o cuando entrega comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega.

Lo que señalamos en el párrafo anterior lo encontramos debidamente reglamentado en nuestra legislación laboral en su artículo 1004, en donde se limita a manifestar como pena la multa o prisión, ignorando que para que una persona pueda ser privada de su libertad deben reunirse los elementos que establecen los artículos 14, 16 y 21 Constitucionales.

Art.1004. Al patrón de cualquier negocio industria, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda el importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de

un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refiere cada una de las tres fracciones de este artículo.

Las sanciones que establece el artículo anteriormente estudiado, difícilmente se aplica en la práctica, pues para que tenga vigencia forzosamente el trabajador afectado deberá presentar su denuncia ante el Ministerio Público del fuero común, independientemente que haya presentado su demanda laboral; como sabemos la investigación de los delitos compete al Ministerio Público, y de acuerdo a lo señalado en el primer párrafo de este artículo 1004 de la Ley del Trabajo estaríamos en presencia de un fraude el cual puede ser genérico o específico, mismo que se encuentra tipificado en el Código Penal del Distrito Federal.

Es importante para el estudio de este tema saber que el delito desde el punto de vista doctrinario se define " como el acto humano típicamente antijurídico y culpable." (67)

(67) VILLALOBOS, Ignacio, Derecho Penal Mexicano, quinta edición, Porrúa S.A., México 1990, pag. 210

Ahora que el Código Penal en el Distrito Federal en su artículo 78 lo define como sigue:

Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales.

Anteriormente se conocía el fraude como estafa, vocablo que actualmente no es usado para encuadrar dicho ilícito, es por ello que la doctrina define al fraude como " un delito patrimonial que consiste, en términos generales, en obtener mediante falacias o engaño, o por medio de maquinación o falsos artificios, la usurpación de cosas o derechos ajenos." (68)

Como lo manifestamos anteriormente se puede dar el fraude genérico y específico, por lo que pasaremos enseguida a distinguirlos.

En el fraude genérico el sujeto activo logra su fin mediante el engaño o el aprovechamiento del error del sujeto pasivo.

El Código Penal vigente en el Distrito federal lo tipifica en su artículo 386 que dice:

Artículo 386. Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace de alguna cosa o alcanza un lucro indebido.

(68) GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano, vigésima sexta edición, Porrúa S.A., México 1993, pag.242

El patrón se puede encuadrar en este supuesto cuando se aprovecha del error en que se encuentra el trabajador, que en muchas ocasiones es muy frecuente, pues cuando se solicita sus servicios siempre se le interroga en relación a la experiencia que tiene en alguna actividad pero nunca se le explica debidamente la jornada de trabajo ni el sueldo a ganar, lo que ocasiona que el empleado entre en un error del cual se aprovecha el patrón para obtener una mayor ganancia.

Ahora bien, en el fraude específico el agente no solo engaña o se aprovecha del error de la víctima, sino que utiliza maquinaciones o artificios, es decir, apoya su mentira en falsas comprobaciones exteriores que le dan mayor apariencia de ser verdaderas.

El Código Penal vigente lo establece de la siguiente manera:

Artículo 387. Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán:

... XVII Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;

En la época de crisis que vive nuestro país, nos preguntamos qué trabajador no se encuentra en malas condiciones económicas, buscando desesperadamente un empleo, situación que aprovecha el patrón para contratar los servicios de un trabajador con pagos menores al salario mínimo general o en su caso les entrega comprobantes de pagos que amparan cantidades mayores a las que realmente le entregó como salario, situación que en muchas ocasiones sucede, sin que el trabajador pueda hacer valer su derecho, en primer lugar por temor a dejar de percibir algunos pesos para sobrevivir y en segundo lugar por el desconocimiento total de las leyes que lo protegen.

De lo anteriormente estudiado podemos decir que el artículo 1004 es inoperante, pues si bien lo que reglamenta se configura como un delito que tipifica el código penal del Distrito Federal, su aplicación requiere de la querrela (a petición de parte ofendida) del trabajador ante el Agente del Ministerio Público del fuero común, para que se inicie la investigación así como se desarrollen las diligencias que conforme a derecho correspondan, para de esa forma se integre el cuerpo del delito y la presunta responsabilidad del patrón, para poder ejercitar la acción penal y puedan aplicarse las sanciones que señala el Código Penal del fuero común en el Distrito Federal; aunque cabe aclarar que en este caso por ser un delito que se persigue a petición de parte ofendida puede proceder que una vez reparado el daño causado al trabajador este puede otorgar el perdón al inculpado.

Es pertinente que el lector este enterado que el patrón en muchas ocasiones cuando el trabajador demanda el pago justo de sus

salarios incumplidos, éste en forma intimidatoria presenta una denuncia penal contra ese empleado tratando de fabricarle un supuesto robo hormiga, es decir, la sustracción de productos en menor escala y constantemente en la empresa donde trabajaba, para que dicho trabajador desista de sus pretensiones, lo cual nos parece una actitud reprimitoria a los derechos laborales del trabajador.

Los estudiosos de la materia piensan que el hechos de no pagarse el salario legalmente establecido como mínimo o que se este pagando al trabajador salario menor al que realmente se acredita en nomina, es una violación a los derechos humanos, porque entendemos por Derechos Humanos a "un conjunto de normas consagradas en el texto constitucional, en las que concurren de una manera armoniosa, principios filosóficos, sociales, políticos, económicos, culturales, etc., con la finalidad de proporcionar al gobernado, una existencia y convivencia pacífica, prospera y digna sobre la tierra, cuyo disfrute se encuentra debidamente asegurado mediante el juicio de amparo" (69)

En México el día seis de junio de 1990, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la creación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a la que se le excluye para conocer en asuntos de violación a derechos de trabajadores, no encontrando fundamento legal o social para ello. por lo que consideramos necesario que en esta época de crisis económica en que constantemente se estan violando los derechos

(69) HERRERA ORTIZ, Margarita, Manual de Derechos Humanos, PAC S.A. de C.V., México 1991, pag.11.

obreros, se de acceso a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para de esta forma evitar que se siga pisoteando el derecho salarial del trabajador.

4.6. Desintegración familiar.

En una sociedad como la que vivimos, siempre se ha destacado a la familia como la base fundamental para la convivencia armónica entre los individuos, pues es en ella donde el individuo tiene los primeros conocimientos de los principios morales, las buenas costumbres y las normas de conducta a seguir.

Es por ello que se han realizado varios estudios en relación a ella y se han generado diversos conceptos, como la del maestro Guillermo Floris Margadant quien dice que la familia es " un grupo de personas unidas por intimidad y parentesco"; así como también manifiesta que la palabra familia proviene del latín que significa patrimonio doméstico (70)

La familia contemporánea de nuestro país no esta exenta de los cambios que se han dado en la sociedad a través de la historia, tales como la revolución industrial, el desarrollo de los medios de comunicación, los cambios sociales debido a la situación política que actualmente vive el país y la crisis económica actual, misma que ha traído como consecuencia un cambio drástico en el núcleo familiar.

(70) FLORIS MARGADANT S.,Guillermo, El Derecho Privado Romano, novena edición, Esfinge S.A., México 1979, pag.197.

Desafortunadamente este cambio que se ha dado en el núcleo familiar ha sido en sentido negativo, debido a la crisis económica que actualmente estamos viviendo, pues el jefe de familia al tener un salario poco remunerador y no poder brindar a los miembros de su familia alimentación, vestido y educación, empieza a sentir un cierto desaliento mismo que con el paso de los días se va transformando en frustración, provocando que se altere fácilmente ante la presión económica, dando paso a la violencia en el seno del hogar, trayendo como consecuencia la desintegración de esa familia.

Y es que con un salario de \$ 18.30 (DIEZ Y OCHO NUEVOS PESOS CON TREINTA CENTAVOS EN MONEDA NACIONAL) ninguna familia puede vivir, porque " para que un trabajador mexicano pueda adquirir 35 productos de la Canasta Básica Indispensable (CBI) para una familia de cinco personas, sin contar con el pago de renta, transporte en microbús y otros gastos, es necesario que perciba un salario mínimo de 50 nuevos pesos con 14 centavos." (71)

Por otro lado vemos que ante el temor de perder el empleo o ver reducido aun mas el pago salarial debido a una decisión patronal quienes han planeado reducir a la mitad el salario al trabajador tomando como pretexto el impedir el cierre de la empresa debido a la crisis económica, lo que ha motivado que los miembros de la familia tengan que salir a buscar un empleo para contribuir al mantenimiento de la familia.

(71) CANTERO BACIEZ, Pilar, El minisalarío debería de estar en 50.14 np "EL Día", sección metrópoli lunes 27 de marzo de 1995, pag.32

Pero como éstos nos tienen experiencia laboral así como ningún oficio, se ven obligados a desempeñarse en el llamado trabajo informal, de esta forma los hijos dejan los estudios y empiezan a conocer personas de diversos estratos sociales que en muchas ocasiones son gente nociva que los conduce al mundo del vicio y droga, olvidándose este miembro de la familia el fin de haberse iniciado en el trabajo a temprana edad, dejando de acudir a su domicilio para quedarse en cualquier lugar de la vía pública perdido por haber ingerido algún enervante o droga, llegando de esta forma a ingresar al grupo de los llamados niños de la calle, convirtiéndose en una carga para la sociedad.

Es necesario que nuestros Gobernantes verdaderamente actúen para que el trabajador tenga una percepción salarial decorosa, tal como lo señala nuestra Constitución Política Federal, evitando de esta forma la desintegración familiar, porque de persistir el alejamiento entre los miembros de la familia, traería como consecuencia un estallido social de consecuencias graves para el país.

4.7. Realización de actividades ilícitas por el trabajador.

En estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo se ha detectado que el obrero mexicano comparado mundialmente es quien recibe el sueldo más bajo durante una jornada de trabajo, pues basta mencionar como ejemplo, que un obrero en los Estados Unidos Americanos o en Canadá, en una hora laborada recibe un salario mayor al que recibe un trabajador mexicano durante toda la jornada de trabajo que es de ocho

horas al día; hecho que en nuestros días parece imposible tanta diferencia pero es la realidad, y ante la necesidad de subsistencia el trabajador no encuentra otro camino que robar alimentos o cometer algún asalto para poderse allegarse recursos y satisfacer las necesidades familiares, y no es porque el trabajador desee realizar dicho ilícito, sino porque el hambre no conoce normas de costumbre, moral, ni leyes.

Ello debido a que vivimos en un país donde se tiene una crisis económica desde hace quince años, es decir, desde 1980 a 1995, periodo en donde el salario mínimo ha perdido el 60% su poder adquisitivo.

En donde el Estado ha permitido que se violen los derechos de los trabajadores "bajo el pretexto del programa de ajuste gubernamental, la estrategia empresarial en el sector automotriz es vanguardia en la pretensión de avasallar a los trabajadores: está planeando paros técnicos de una semana a dos meses con pagos de 50% de los salarios, bajo el pretexto de evitar cierres más prolongados y despidos masivos. Además los empresarios automotrices están presionando a los trabajadores para que hagan renuncias voluntarias anticipadas antes de que se les liquide de acuerdo al contrato; pretenden anular el derecho de huelga y hacer un castigo contractual de salarios aún por debajo del desvergonzado tope salarial." (72)

(72) ALVAREZ GARIN, Raul, El asalto contra trabajadores automotrices, "Corre la voz", sección laboral, del 26 de enero al 1º de febrero de 1995, pag.2

Al ver el obrero esta complicidad del Estado con la parte patronal, así como las constantes demagogias de nuestros Gobernantes, quienes hacen falsas promesas de bienestar al trabajador y a la familia de éste, han traído como consecuencia que se pierda toda confianza y credibilidad hacia los mismos, es por ello que el obrero decide allegarse recursos para satisfacer sus necesidades primordiales sin importarle la forma como se consiga, aun infringiendo la ley.

Y si le agregamos el cierre de empresas, el incremento de precios, despido de trabajadores y la contracción del salario al poder adquisitivo genera como resultado el robo por hambre: debido a que muchos empleados tienen familia que mantener se ven orillados a delinquir para llevar alimentos a sus hijos.

Ahora que nuestro Código Penal en el Distrito Federal, no establece sanción alguna a quien haya robado con el fin de satisfacer necesidades de la familia, así lo señala el artículo 379 de la Ley Penal.

Artículo 379. No se castigará al que, sin emplear engaño ni medios violentos, se apodera una sola vez de los objetos estrictamente indispensable para satisfacer sus necesidades personales o familiares del momento.

A este tipo de apoderamiento de una cosa sin derecho, ni consentimiento del titular de ella se le conoce como robo de famélico.

mismo que no tiene sanción penal en virtud de que opera lo que conocemos como estado de necesidad.

Inmaginemos a favor de cuantos millones de mexicanos operaría esta escluyente de responsabilidad cuando se roba por la necesidad de conseguir alimentos para subsistir, aunque no perdamos de vista que el artículo penal antes citado va enfocado a las personas que se encuentran en pobreza extrema, de los que sería el 35% de la población según estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

En cambio el trabajador que tiene un empleo pero percibe un minisalarario, al no alcanzarle a satisfacer sus necesidades alimenticias, busca la manera de obtener mas recursos económicos, no teniendo otra alternativa para conseguirlo que delinquir, procediendo a realizar el robo hormiga, es decir, la sustracción de productos diversos en menor escala en la empresa donde labora.

De esta manera vemos como muchos trabajadores al no contar con un salario decoroso para subsistir proceden a realizar actividades ilícitas, acción que no es justificable pero aveces inevitable.

Por otro lado hay obreros que por su religión, costumbres y moralidad son incapaces de llegar a delinquir, pero al verse afixados por los problemas económicos optan por el suicidio, pues no ven otra alternativa; siendo ésta la principal causa que ocasiona que en el país

siga creciendo el número de personas que deciden llegar a quitarse la vida por presiones económicas.

Ante estos salarios de hambre, en donde los trabajadores mexicanos se han empobrecido a la sombra de la actual Ley Federal del Trabajo, es necesario revisar la ley laboral y reformarla pero sin lesionar los derechos de los trabajadores. dichas reformas deben ir enfocadas a regularizar el aumento de salarios tomando como base la inflación real que vive el país, para que de esta manera el Estado deje de aplicar una economía de guerra sobre los obreros, porque de continuar con esta postura se corre el riesgo de un estallido social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El planteamiento que se expuso para la creación de un salario mínimo en la Constitución de 1917, fué acertado al determinar que era inconcebible que hubiera trabajadores mexicanos laborando de sol a sol por una miseria de salario; sería imposible que sin un salario suficiente se logre el desarrollo social-económico. Pero esto funciona actualmente en teoría y no así en la práctica.

SEGUNDA.- Un obrero bien alimentado, descansado y sin preocupaciones económicas, tiende a dar una mayor y mejor calidad de producción en la empresa o establecimiento, que el trabajador mal comido y que labora en algún otro lado en sus horas de descanso para obtener alguna retribución económica extra.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 contribuyó al crecimiento económico del país y a elevar las condiciones de vida de los trabajadores en su momento, porque con el transcurso de los años al darse el desarrollo industrial y comercial la hicieron ineficaz, dando como consecuencia el nacimiento de la Ley de 1970, la cual también aportó en su momento algunas mejoras para los trabajadores, pero en la actualidad con los avances técnicos, científicos, de computación así como las graves crisis económicas que ha sufrido nuestro país a partir de los años ochenta no sólo la han hecho ineficaz para que el obrero reciba un salario remunerador sino hasta en algunos casos perjudicial, es por ello que urge una reforma en materia de salarios, donde se implemente un sistema para

aumentar salarios automáticamente de acuerdo a la inflación que se tenga en el país.

CUARTA.- El salario mínimo general y profesional estan muy lejos de cumplir los objetivos que establece el artículo 123 fracción VI de la Constitución, en relación a que los salarios mínimos que reciban los trabajadores deben ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia y promover la educación de los hijos.

QUINTA.- Los topes salariales que se han dado en los ultimos años para impedir que el trabajador recupere su poder adquisitivo, han sido planeados por nuestros gobernantes con los programas de Solidaridad Económica, de Estabilidad y Crecimiento Económico y ahora con el Plan Nacional de Desarrollo, pensando que de esta manera evitarían una inflación en el país, siendo todo lo contrario y contribuyendo a que se paguen salarios de hambre a los obreros.

SEXTA.- Debe reglamentarse en la Ley Federal del Trabajo que la obligación del patrón de pagar un salario al prestador de servicio, nace desde el momento en que se celebra un contrato de trabajo independientemente que no se haya iniciado dicha prestación, o que a falta de contrato desde el momento en que nace la relación laboral.

SEPTIMA.- Es necesario incursionar en la legislación laboral el pago de los veinte días por año de servicio prestado al momento de solicitar el trabajador la indemnización, cuando ha sido despedido injustamente.

OCTAVA.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje con la facultad que le otoga la ley laboral debe orientar al trabajador para que acuda ante el Ministerio Público del fuero común a presentar su denuncia por el Delito de Fraude que sido objeto por parte del patrón.

NOVENA.- La Comisión Nacional de Derechos Humanos debe tener ambito de competencia en materia de trabajo, para que pueda vigilar que cumpla con la norma laboral, y asi evitar que se sigan violando los derechos de los obreros.

BIBLIOGRAFIA

1. BEJARANO SANCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, tercera edición, Harla S.A. de C.V., México 1984.
2. BORELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista S.A. de C.V., México 1992.
3. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Contrato de Trabajo, Volumen II, bibliografía Omeba, Argentina 1963.
4. CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, sexta edición, Porrúa S.A., México 1983.
5. CAVAZOS FLORES, Baltazar, EL Artículo 123 Constitucional y su Proyecto en Latinoamérica, Jus S.A., México 1976.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones del Derecho Laboral, tercera edición, Trilla, México 1983.
7. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa S.A., México 1991.
8. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa S.A., México 1992.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, novena edición, Porrúa S.A. de C.V., México 1992.
10. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Tomo II, Depalma, Argentina 1977.

11. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimatercera edición, Porrúa S.A. de C.V., México 1993.
12. DEVEALI L. Mario, El Derecho del Trabajo, Tomo I, Astrea, Argentina 1983.
13. FLORIS MARGADANT S. Guillermo, El Derecho Privado Romano, novena edición, Esfinge S.A., México 1979.
14. GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco, Derecho Penal Mexicano, vigésima sexta edición, Porrúa S.A., México 1993.
15. GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, Porrúa S.A., México 1994.
16. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, quinta edición, Cajica, México 1976.
17. HERRERA ORTIZ, Margarita, Manual de Derechos Humanos, Pac S.A. de C.V., México 1991.
18. KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, cuarta edición, Depalma, Argentina 1987.
19. MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, decimosegunda edición, Porrúa S.A. de C.V., México 1993.
20. MUROZ ROMAN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa S.A., México 1983.
21. PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa S.A., México 1975.
22. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Porrúa S.A., México 1981.

23. VAZQUEZ, Genaro V., Doctrina y Realidades en la Legislación para los Indios, s.e., México 1940.

24. VILLALOBOS, Ignacio, Derecho Penal Mexicano, quinta edición, Porrúa S.A., México 1990.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tercera edición, comentada, Impresos Chávez S.A de C.V., editada por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

2. Legislación Sobre Trabajo comentada por Felipe Santibañez, editorial Información Aduanera de México, México 1937.

3. Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina, quincuagésima cuarta edición, Porrúa S.A., México 1986.

4. Ley Federal del Trabajo, tercera edición, Trilla S.A. de C.V., México 1992.

5. Código Penal para el Distrito Federal, cuarta edición, editorial Sista S.A. de C.V., México 1994.

JURISPRUDENCIA

1. Amparo directo 1455/69 Abel Porras Rodríguez, 18 de septiembre de 1985, 5 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

2. Amparo directo 520/79 Banco Nacional de Crédito Rural, S.A. 2 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Callejas. Secretaria Silvia Pichardo de Quinta.

3. Amparo directo 998/76 Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S.A. de C.V. 20 de octubre de 1976. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Roberto Gómez Argüello.

4. Amparo directo 3518/79 Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de marzo de 1990. 5 votos. Ponentes: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Victor Cajas Villaseñor.

5. Amparo directo 3339/64 Marcelo de la Cueva y Foucade. 1º de febrero de 1965. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

6. Amparo Directo 9942/83 Rogelio Gutierrez Gutierrez. 18 de septiembre de 1985. 5 votos. Ponente: José Martín Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

7. Jurisprudencia 224 (Quinta Epoca) Volumen I, 4ª Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

8. Jurisprudencia 225 (Quinta Epoca) Volumen I, 4ª Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

9. Tesis Jurisprudencial XLI 89 4ª Sala. 6 de noviembre de 1989. 5 votos de los señores Ministros: Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Martín Delgado.

HEMEROGRAFIA

1. ALVAREZ GARIN RAUL, El Asalto contra Automotrices, Corre la Voz, primero de febrero de 1995.
2. CANTERO BACIEZ PILAR, El minisalarario debería de estar en 50.14 n.p., El Día, lunes 27 de marzo de 1995.
3. GOLASMITH BRINDIS SHULAMIT, La Política Migratoria de Estados Unidos hacia los Trabajadores Mexicanos, El Universal, viernes 4 de noviembre de 1994.
4. OROZCO MIGUEL, Las Desventuras del Minisalarario, La Jornada, jueves 24 de noviembre de 1994.

DICCIONARIOS Y OTRAS FUENTES

1. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, editorial Heliasta S.R.L., Argentina 1988.
2. CASTELLANOS AQUILES, Horacio. Vocabulario Jurídico, Depalma, Argentina 1973.
3. Diccionario Enciclopédico Quillet, Tomo XI, decimatercera edición, Cumbres S.A. México 1987.

WJ -
IX-13-95