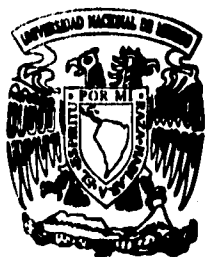


96
2g



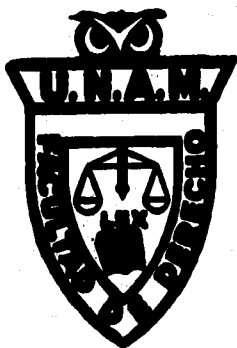
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social

EL SALARIO COMO ELEMENTO ESENCIAL
DE LA RELACION DE TRABAJO

TESIS PROFESIONAL
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a:

MANUEL ANGEL CASTILLO SALAZAR



DIRECTOR DE TESIS:

LIC. GUADALUPE SANCHEZ JIMENEZ

MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES.

*Por la vida y
ejemplo que me
dieron.*

A MI ESPOSA E HIJOS.

*Por su amor, apoyo
y comprensión.*

A MIS HERMANOS.

*Como fuente de
inspiración.*

I N D I C E

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1	Concepto de Derecho del Trabajo.....	1
1.2	Concepto de Contrato de Trabajo.....	7
1.3	Concepto de Relación de Trabajo.....	14
1.4	Concepto de Patrón.....	16
1.5	Concepto de Trabajador.....	20
1.6	Concepto de Empresa.....	24
1.7	Concepto de Establecimiento.....	27
1.8	Concepto de Salario.....	30

CAPITULO II

**ANTECEDENTES DE LA FIJACION DEL
SALARJO EN MEXICO**

2.1	Etapa de Preconquista del Pueblo Mexicano.....	35
2.2	El Salario en la Etapa de la Nueva España y/o Colonia.....	37
2.3	El México Independiente y Hasta la Expedición de La Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos de 1917.....	43
2.4	La Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos de 1917 y las últimas reformas a la - Ley Federal del Trabajo de 1970.....	52

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL SALARIO

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	60
3.2	Tratados Internacionales.....	67
3.3	Ley Federal del Trabajo.....	71
3.4	Ley del Seguro Social.....	73
3.5	Jurisprudencias.....	75

CAPITULO IV

LA RELACION DE TRABAJO Y EL SALARIO

4.1	Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo....	83
4.2	Requisitos de Existencia y Validez de la Relación de Trabajo.....	85
4.3	Elementos de la Relación de Trabajo.....	86
4.4	Duración de la Relación de Trabajo.....	89
4.5	Suspensión de la Relación de Trabajo.....	91
4.6	Derechos y Obligaciones del Patrón Derivados de las Relaciones de Trabajo.....	96
4.7	Derechos y Obligaciones del Trabajador como consecuencia de la relación de trabajo.....	99
4.8	Condiciones de Trabajo.....	102

CAPITULO V

EL SALARIO COMO ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO

5.1	Naturaleza Jurídica del Salario.....	107
5.2	Objeto del Salario.....	108
5.3	Principios Fundamentales.....	109

5.4	<i>Formas del Salario y Determinación de su Monto...</i>	116
5.5	<i>Normas Protectoras del Salario.....</i>	121
5.6	<i>El Salario en México.....</i>	123
5.7	<i>Situación Económica, Social y Cultural del Trabajador Mexicano.....</i>	125
5.8	<i>El Salario y su Importancia Social, Cultural y - Económica para el Trabajador Mexicano.....</i>	126
CONCLUSIONES.....		129
BIBLIOGRAFIA.....		131

INTRODUCCION

El estudio del salario como elemento esencial de la relación de trabajo y que constituye el fin inmediato del presente trabajo, surge de la inquietud de exponer la importancia económica, social y cultural que éste representa para aquellas personas que prestan a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario.

Asimismo y a efecto de determinar dicha postura, tuvimos que acudir al estudio del pensamiento de destacados autores y tratadistas del Derecho del Trabajo y en el marco jurídico a la Constitución Política y leyes secundarias que regulan nuestra materia, para después de adoptar e incorporar a nuestra exposición los principios, normas y corrientes ideológicas afines, presentar al lector la conclusión de nuestros propósitos de justicia y libertad para aquellas personas que viven de su trabajo.

Lo anterior, se encuentra contenido en cinco capítulos, en el primero de los indicados se contemplan los conceptos generales de aquellas figuras jurídicas del Derecho del Trabajo que tienen íntima relación con la del salario; en el segundo se presenta el marco histórico de su fijación, desde el imperio azteca y hasta nuestros días; el tercero versa sobre el marco

jurídico del salario; el cuarto que trata de la relación de trabajo y el quinto y último capítulo sobre el tema en exposición.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Desde el surgimiento del Derecho del Trabajo y hasta la presente fecha, no hay una definición universalmente aceptada de nuestra materia, por la simple y sencilla razón de que cada país, pueblo o sociedad, posee su propia historia, situación geográfica, costumbres, cultura y un ámbito social y económico que los identifica, factores que influyen en la forma de pensar y conducirse de sus habitantes y en este caso en particular en aquellos individuos que en su calidad de tratadistas y estudiosos de esta rama tan importante del derecho, proporcionan una diversidad de criterios, principios e ideologías que conllevan a múltiples definiciones del Derecho del Trabajo y de la cual expondremos algunas a fin de dar una idea que conduzca al entendimiento de esta exposición.

El Derecho del Trabajo, fue creado para y por la clase trabajadora en la búsqueda constante de justicia y con el propósito de conseguir, a través de la aplicación de las normas y principios que lo integran, mejores condiciones de vida que coadyuven a la realización económica, social y cultural del ser humano, en reciprocidad por

2.

la aplicación de su capacidad física e intelectual a la producción de bienes y servicios que demanda la constante dinámica de la sociedad de la que todos formamos parte.

El Maestro Néstor de Buen L., define el Derecho del Trabajo como "...El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (1)

Del análisis del contenido de la anterior definición, se desprende que la finalidad inmediata que persigue el Derecho del Trabajo, es el logro de la justicia social a través de la aplicación de los principios y disposiciones jurídicas que lo integran a los factores de la producción.

Que el trabajo que interesa a nuestra materia, es aquel que se presta en forma libre y subordinada, al respecto el artículo 5o. de nuestra Carta Magna consagra el principio de la libertad de trabajo.

La subordinación, nos dice el autor Baltasar

(1) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. I.I. Octava Edición. Porrúa, México 1991. p. 131

Cavazos Flores, consiste en "...la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido", y agrega en relación a la misma que la facultad de mando tiene dos limitaciones, primeramente debe referirse al trabajo estipulado y segundo, deberá ser ejercido durante la jornada de trabajo.(2)

La palabra remuneración es sinónimo de salario, el cual constituye junto con la prestación de un trabajo personal subordinado, un elemento objetivo de la relación de trabajo. (3)

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 82, "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La justicia constituye juntamente con la seguridad y el bien común, uno de los fines del Derecho del Trabajo. Ulpiano la definía como "...la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo, lo que le pertenece". (4)

El Maestro Mario de la Cueva señala en relación a la idea de la justicia social que "...no es fácil proponer una definición de ahí que no figure en la Ley, pero pensa-

(2) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México 1992. p. 82.

(3) NUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa. México, 1983. p.45

(4) BAILON VALDOVINOS, Rosalfo. Legislación Laboral. Quinta Reimpresión. Limusa. México 1992. p. 16

mos que resulta de la combinación de los arts. segundo y tercero con la idea del derecho social. Los términos equilibrio y justicia social aparecen también en art. 811 como la luz que ha de iluminar a las juntas de Conciliación y Arbitraje en la fijación colectiva de nuevas condiciones de trabajo, y el art. 17 habla de los principios de justicia social que derivan del artículo 123 como una fuente formal supletoria para la solución de los conflictos de trabajo"(5)

Volviendo al concepto del Derecho del Trabajo, el Doctor Miguel Borrel Navarro, lo define como "...el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales, sus características, requisitos y personalidad".(6)

(5) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. I.I. Porrúa, México, 1991. p.84

(6) BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Sistá. México, 1992. p. 3.

5.

Del contenido de la anterior definición, se desprende que las normas y principios que integran el Derecho del Trabajo, no solo tienen por objeto establecer y regular los derechos y obligaciones que nacen de las relaciones entre trabajador (persona física) y patrón (persona física o moral) también llamada jurídica, sino que incluso tratándose de estos últimos, prevee sus características y requisitos de existencia y demás que deben reunir para poder entrar al campo de aplicación de las disposiciones jurídicas que integran nuestra materia.

Don Alberto Briceño Ruiz, define al Derecho del Trabajo diciendo que "...es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".(7)

La anterior definición a diferencia de las ya presentadas, señala que los elementos de la producción, primeramente son el trabajador quien deberá ser siempre una persona física, nunca una moral y/o jurídica, artículo 80. de nuestra Ley, ya que el trabajo, incluso como se desprende del contenido del artículo 20 del mismo ordenamiento legal, deberá prestarse en forma personal y subordinada, el otro elemento lo constituye el patrón, el cual

(7) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. p. 24.

podrá ser indistintamente una persona física o una jurídica.

Al referirnos al patrón y trabajador, personas físicas, lo hacemos en un plano de igualdad, es decir, tanto al hombre como a la mujer en base a la garantía consagrada en el artículo 40. Constitucional.

Asimismo y concluyendo que el Derecho del Trabajo no puede ser concebido como las normas que regulan el intercambio de prestaciones patrimoniales ni las conductas externas en las relaciones entre trabajadores y patrones, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en nuestra Carta Magna, para definir los beneficios mínimos que le corresponden por la prestación de sus servicios y tomando en cuenta que el fin de la declaración de derechos sociales y la ley es la justicia social, el ilustre Maestro Doctor Mario de la Cueva sostiene que "...el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital".(8)

Por lo anterior, nos permitimos definir al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas que tiene por objeto conseguir la justicia social a través

(8) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 85.

del equilibrio de las relaciones, que surgen en forma personal, libre y subordinada entre capital y trabajo.

1.2 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

Al contrato de trabajo, se le ha equiparado por los tratadistas del derecho civil con los contratos de arrendamiento y compra-venta entre otros, en el caso de la compra-venta se le equiparó incluso en aquellos tiempos en que predominaba la esclavitud en la que el hombre esclavo era considerado como una cosa (locatio conductio) y por lo que hace a la figura del arrendamiento, esto es propia de Roma y la Edad Media. (9)

Corrientes ideológicas con las que no estamos de acuerdo y las que no analizaremos por no constituir el fin de este trabajo, solo diremos que somos partidarios del contenido del artículo 30. de nuestra Ley que establece que "El Trabajo es un Derecho y un Deber Sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

(9) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 95

8.

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

De donde se desprende que el Contrato de Trabajo no puede ser equiparado en nada con el de arrendamiento, compra-venta, mandato u otro propio del Derecho Civil, además de que el hombre, creador del derecho y titular del mismo, no puede ser comparado con las cosas, ni ser sometido a la voluntad de los demás por sus circunstancias personales.

Para Guillermo Cabanellas "...Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra". (10)

La anterior definición tiene el defecto de no diferenciar entre quien presta el servicio y quien lo recibe, pues solo habla de partes, situación que deja abierta la posibilidad de pensar que quien realiza el trabajo, puede serlo indistintamente una persona física o una jurídica y/o moral, y como se desprende

(10) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, t. II. Tercera Edición. Heliasta, Argentina. 1988. p.17.

del contenido del artículo 80. de nuestra Ley, solo podrá tener la calidad de trabajador una persona física, nunca una jurídica y/o moral.

Incurse el autor también en el error de señalar que quien presta el servicio o trabajo requerido "realiza una actividad profesional", lo que da lugar a suponer que solo podrán celebrar un contrato de trabajo aquellas personas que tengan un nivel profesional, dejando fuera a los que no reúnan ese requisito para poder desempeñarse profesionalmente, que en este caso sería la mayoría de los trabajadores, entre ellos a los obreros.

Por su parte el Doctor Miguel Borrel Navarro nos dice que se trata de un contrato sinalagmático y bilateral, porque crea derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el trabajador y el patrón. Lo define como "...aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona que puede ser física o moral, que se denomina patrón un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". (11)

La presente definición, a diferencia de la anterior, ya nos dice con claridad quien puede ser

(11) BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 146 y 147.

trabajador al referirse a éste como la persona física, y al patrón como la persona física o moral.

El Maestro Néstor de Buen L., agrega en relación al contrato individual de trabajo, que no importa el nombre que las partes le den, si se produce por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra la obligación de pagar un salario, además que se trata de un acuerdo de voluntades que sustra efectos legales, independientemente de que se inicie o no la prestación del servicio pactado, y señala como elementos esenciales del mismo a la voluntad o consentimiento y el objeto posible, y como presupuestos de validez a la capacidad, al libre albedrío, la licitud en el objeto y solo ocasionalmente a la forma. (12)

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 20 párrafo segundo que "...Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Agrega en su párrafo tercero, que una vez que se haya celebrado, éste producirá sus efectos.

(12) Cfr. DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. p. 48 a 54.

Por lo que hace a la forma en que éste debe otorgarse y en relación a las condiciones de trabajo, el mismo ordenamiento legal establece que éstas deberán hacerse constar por escrito, del cual se harán mínimo dos ejemplares, uno para cada parte contratante (artículo 24), mismo que tendrá que reunir los requisitos que establece el artículo 25, el cual señala: "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 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 los 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 al patrón".

Respecto a las condiciones de trabajo, nos dice el Doctor Miguel Borrel Navarro, son aquellas que surgen de las normas legales laborales y del acuerdo de las partes de la relación laboral; son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, y cita como ejemplos de las mismas al salario, la jornada de trabajo, vacaciones, aguinaldo, tiempo extra, y al término del contrato entre otras, y las cuales serán estudiadas mas a fondo en el capítulo IV de este Trabajo. (13)

El mismo autor las define como "...las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador". (14)

Por lo que hace a las partes (trabajador y patrón) que intervienen en la celebración del contrato individual de trabajo, y en relación a la nacionalidad de quien debe prestar el servicio o trabajo requerido,

(13) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p. 82.

(14) *Ibidem.*

nuestra Ley establece como garantía de protección hacia el trabajador nacional que en toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear como mínimo un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, y salvo los casos de excepción y con las modalidades y requisitos que la misma establece ocupar como máximo un diez por ciento de trabajadores extranjeros, artículo 7 y para el caso de que el trabajador tenga que salir del país, artículo 28.

Por lo que hace a la edad, el legislador garantizó a través de las normas que integran nuestra Ley, el pleno desarrollo físico y mental de aquellos individuos que por su condición social y económica se ven en la necesidad de realizar un trabajo o servicio con el objeto de obtener por este medio, las satisfacciones que requiere para realizarse como persona artículos 22, 23 y 29.

Por nuestra parte definimos al Contrato de Trabajo, como el acuerdo de voluntades entre una persona física que se denomina trabajador y una física o jurídica colectiva que se denomina patrón, sobre la prestación de un servicio personal y subordinado a cambio de un salario que nunca deberá ser inferior al mínimo.

1.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

Por relación podemos entender la conexión de una cosa con otra; la correspondencia entre dos personas o cosas que se consideran a un mismo tiempo: relación entre la causa y el efecto. (15)

Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, artículo 8o. párrafo segundo.

Toda actividad traducida en la prestación de un trabajo personal y subordinado de una persona física a otra mediante el pago de un salario, da lugar al nacimiento de una relación jurídica que genera derechos y obligaciones a las partes que en ella intervienen, y a la que se le conoce como relación de trabajo.

Por su parte, en su obra Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, el Doctor Miguel Bonnel Navarro sostiene que la relación individual de trabajo, puede existir con o sin el Contrato Individual de Trabajo y la define como "...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o

(15) Pequeño Larousse Ilustrado. Larousse. México, 1980. p. 885.

jurídica mediante el pago de un salario". (16)

Estamos de acuerdo con la definición anterior, ya que efectivamente la relación de trabajo existe desde el momento en que se hace efectiva la prestación de un trabajo, asimismo porque utiliza el término persona jurídica para referirse al patrón y no el de persona moral que es menos correcto.

El Maestro Mario de la Cueva, define a la relación de trabajo como "...la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias. (17)

A la anterior definición solo cabe el comentario en el sentido de que estamos de acuerdo con la misma.

(16) BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 145

(17) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 187.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que "...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", artículo 20 párrafo primero.

Relación jurídica, a la que se le aplicarán las normas de trabajo, independientemente de que exista o no, un escrito donde consten las condiciones bajo las cuales se haya pactado la prestación del trabajo o servicio que le dió origen, artículos 2, 26 y 27 del mismo ordenamiento legal.

Por nuestra parte, la definimos como la relación jurídica que se crea por la prestación efectiva de un trabajo subordinado, de una persona física a otra física o jurídica colectiva, mediante el pago de un salario, y a la cual se le aplicarán los principios y normas que integran al Derecho del Trabajo.

1.4 CONCEPTO DE PATRON

El ser humano a través de su historia, se ha diferenciado del conjunto de los seres orgánicos por la inteligencia que posee, situación que lo ha llevado a dominarlos así como al medio que lo rodea, pero su afán de conquista ha dado origen a la explotación

del hombre por el hombre.

La lucha constante por obtener mejores condiciones de vida ha dado origen al surgimiento de distintas clases sociales, unas mas poderosas que otras, siendo las primeras las que han ejercido sobre las segundas el dominio y control incluso de su destino, convirtiéndolas en sus dependientes, surgiendo como consecuencia las figuras de trabajador y patrón.

Al patrón se le ha denominado de muy diversas formas, entre ellas, empleador, patrono, acreedor de trabajo, dador de trabajo y empresario.

Por lo que hace al término patrono, la Ley de 1931 y el proyecto de la Ley de 1970 lo utilizaban, las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados propusieron sustituirlo, por lo que el Congreso de la Unión lo cambió por el de patrón, argumentando que el primero es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre. (18)

Por nuestra parte hemos decidido adoptar el término de patrón, por ser el utilizado por nuestra Ley y adecuarse mas a la persona que estamos estudiando.

(18) Cfr. RUÑOZ RANON, Roberto. Ob. Cit. p. 24, 25.

Al efecto, el Maestro Alberto Briceño Ruiz, define al patrón como "...la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o mas trabajadores".(19)

Como se desprende de la definición anterior, el patrón puede serlo indistintamente una persona física o moral llamada también jurídica, por lo que proponemos una definición de cada una de ellas para su mejor entendimiento.

Persona física llamada también natural, "es el ser humano hombre o mujer, titular de derechos y obligaciones".(20)

La persona moral o jurídica, es "la entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones".(21)

El patrón en su calidad de empresario, tiene a su favor el derecho de gestión, el cual consiste en el conjunto de facultades para administrar, planear

(19) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 481

(20) DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Quinta Edición. Porrúa. México, 1988.p. 385.

(21) Idea.

organizar, para dirigir, mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales, es decir, en relación a los trabajadores y a los bienes. (22)

Así tenemos la definición que nos da Néstor de Buen L., quien nos dice que "...patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio y mediante -- retribución". (23)

Nuestra Ley, dispone en su artículo 10 que "...Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El patrón, entre otras obligaciones, tendrá que cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, fracciones 1 y 11, y demás que se señalen en el mismo artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, definimos al patrón como la persona física o jurídica que requiere y acepta

(22) NUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. p. 25 y 26.

(23) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. p. 481.

la prestación de un servicio o trabajo personal y subordinado, de otra denominada trabajador quien será en todo caso persona física, a cambio del pago de un salario.

1.5 CONCEPTO DE TRABAJADOR

Por trabajador podemos entender a toda aquella persona que realiza una actividad productiva, pero no todo individuo que pertenece a la población económicamente activa entra por ese simple hecho al campo del Derecho del Trabajo.

El trabajo que interesa a nuestra materia es aquel que se realiza en forma personal y subordinada, es decir, que la persona física que preste un trabajo debe hacerlo por sí y no por tercera persona para que se le pueda atribuir el carácter de trabajador, además de que debe efectuarlo libremente, que éste sea lícito y a cambio de un salario, artículos 4, 132 y 133 de la Ley.

La subordinación, como ya lo expusimos, consiste en la facultad de mandar y ser obedecido; aunque ésta debe de referirse al trabajo estipulado y deberá ser ejercido durante la jornada de trabajo.

A la persona física que como tal forma parte del contrato y de la relación de trabajo, se le ha denominado

por los tratadistas de nuestra materia de muy diversas formas, se le ha llamado obrero, asalariado, jornalero y empleado entre otras, por nuestra parte y siguiendo el término que del mismo utiliza nuestra Ley, además por ser el mas adecuado a la figura jurídica que estamos estudiando adoptamos el de trabajador.

Para que la persona física que presta un servicio a otra sea considerada como trabajador, debe además de efectuarlo en forma personal y subordinada cumplir con los requisitos que en relación a la edad establece nuestra Ley.

Así tenemos que tratándose de los menores de edad, el legislador estableció para proteger su pleno desarrollo físico y mental, la prohibición de emplear a niños menores de 14 años; así como los mayores de esta edad pero menores de 16 años cuando no hayan concluido su educación elemental salvo que haya compatibilidad entre el trabajo y el estudio y hayan recibido la autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos del Sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, artículos 5, 22 y 23.

Cuando hablamos de trabajador persona física lo hacemos refiriéndonos tanto al hombre como a la mujer

sin distinción alguna, ya que incluso nuestra Constitución consagra en su artículo 40., la garantía de igualdad y el Código Civil para el Distrito Federal, establece la obligación de los cónyuges de contribuir a los fines de matrimonio y a socorrerse mutuamente, de contribuir económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos así como a la educación de éstos, debiendo para lo anterior de acuerdo a sus posibilidades, desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta, artículos 162, 164 y 169.

El legislador protegió al trabajador más allá de la edad y el sexo, al establecer en el artículo 30., párrafo segundo de la Ley que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, doctrina política o condición social.

Por trabajo debemos entender de acuerdo a nuestra Ley, "...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Así tenemos que Guillermo Cabanellas señala que trabajador "...es el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación, manual o intelectual, fuera del propio domicilio bajo la dirección ajena y percibiendo

por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre". (24)

Don Alberto Briceño Ruiz, sin dar una definición propia establece como elementos que se desprenden del contenido del concepto de trabajador consignado en el artículo 80. de nuestra Ley, a los siguientes:

a) Al sujeto obligado, que en este caso será la persona física.

b) Al objeto de la obligación, que consiste en la prestación de servicios.

c) Que la naturaleza de la obligación, es personal y subordinada, y

d) Al sujeto favorecido o beneficiado, como una persona física o moral. (25)

Al efecto en el artículo 80., párrafo primero de la Ley se establece que "...trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

(24) CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 211.

(25) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 138.

Por nuestra parte entendemos al trabajador como la persona física, que presta a otra física o jurídica un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario, el cual no deberá ser inferior al establecido por la Ley.

1.6 CONCEPTO DE EMPRESA

Al término empresa se le ha dado infinidad de usos, lo mismo se le emplea para referirse a una hazaña, aventura, conquista o una sociedad o compañía.

Para la historia del capitalismo representa primeramente la idea del hombre que se transforma en el producto del genio de su creador, surgiendo a la luz como una unidad económica lanzada a la ejecución de sus fines y cuya estructura material y espiritual es el resultado de la conjunción del trabajo y del capital, donde el empresario sucesor del señor feudal pasa a ser el titular de la soberanía y el dueño absoluto de los bienes que la integran, incluso del trabajo representado por los trabajadores quienes han realizado movimientos de tipo social a efecto de que se les reconozca como uno de los elementos de la producción y de la empresa y para que el derecho de las relaciones individuales fuera creado mediante una contratación colectiva; sustituyendo

asi la soberania del empresario por un régimen constitucional que diera origen a un nuevo estatuto por el cual se logre la igualdad jurídica entre el trabajo y el capital y se libere al trabajador del yugo del Derecho Civil. (26)

La Ley del Trabajo de 1931, ya la presuponia al referirse al sindicato de empresa, al contrato colectivo y a la huelga, y es definida como "...la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos del orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario". (27)

Para el Doctor Miguel Borrel Navarro, "...Empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes o servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad." (28)

 (26) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 164 a 168.

(27) *Ibidem.* p. 169.

(28) BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 71.

Como se desprende de las anteriores definiciones, independientemente de que se le considere una actividad del ser humano o el lugar donde concurren el trabajo y el capital, la empresa, para el Derecho del Trabajo, representa materia de estudio obligado por ser ésta la fuente de existencia tanto del contrato como de la relación de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 establece que "...para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

Por lo que hace a la participación del trabajador (persona física) en la empresa, el legislador estableció en nuestra Ley, la obligación de que en ésta se emplee como mínimo un 90% de trabajadores mexicanos y salvo casos de excepción y con los requisitos que la misma establece un máximo de 10% de extranjeros, lo que asegura la estabilidad en ella de quienes prestan un trabajo o servicio en forma personal y subordinada a cambio de un salario, artículo 7.

Asimismo y con el fin de proteger al trabajador de las empresas fantasmas, se estableció en el artículo 13 del mismo ordenamiento legal que "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas

establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Por intermediario debemos entender a "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten un servicio a un patrón"; artículo 12.

Por lo anteriormente expuesto, entendemos a la empresa como el centro de trabajo, que como unidad económica está destinada a la producción y distribución de bienes y servicios, que demanda la sociedad.

1.7 CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO

Generalmente identificamos al establecimiento como el lugar donde se ejerce un comercio, profesión o cualquier otra actividad, así tenemos a una tienda o a un centro comercial, que aunque con un carácter preponderante económico podemos incluirlo dentro del campo del Derecho del Trabajo, ya que por su naturaleza y fines en él concurren personas que contratan o aceptan de otras la prestación de un trabajo o servicio en forma

personal y subordinada mediante el pago de un salario, dando origen con ello a la relación y al contrato de trabajo.

La importancia de su distinción con la empresa se hace necesaria incluso no solo para efectos mercantiles y fiscales, sino que para el caso de la competencia por razón del territorio, las juntas y demás Autoridades de Trabajo, tengan que conocer de los conflictos laborales tanto individuales como colectivos que se presenten en ellos y resolverlos conforme al derecho.

Se le ha definido como "...la unidad técnica completa en sí misma e independientemente de otros posibles establecimientos con todos los cuales convivirá a la consecución del fin general". (29)

Como ya la manifestamos y como se desprende del contenido de la anterior definición, el establecimiento es independiente de otros, que al igual que éste, pueden estar ligados a la principal, ya que cuenta con la estructura material y personal además de recursos económicos propios y suficientes que le permiten coadyuvar al cumplimiento de los fines que persigue toda empresa, y que son el de satisfacer dentro de su

(29) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 169.

rama las necesidades y servicios que le demande la sociedad.

Para el Maestro Néstor de Buen L., establecimiento es "...la unidad técnica suficientemente diferenciada a la que pueden atribuirse responsabilidades particulares distintas a las que corresponden a la empresa de que forman parte". (30)

Por lo que hace a las responsabilidades que en forma particular adquiere todo establecimiento y que son distintas a las de la empresa de que forma parte, al principio de este apartado hicimos saber la importancia de su independencia, sobre todo por lo que se refiere a la esfera de la competencia territorial a la que están sujetas las diversas Autoridades de Trabajo para conocer y resolver los diversos conflictos laborales que se presenten en su jurisdicción, dentro de la cual puede encontrarse el domicilio del establecimiento y no así la principal a la cual está ligado.

En el artículo 16 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se conceptúa al establecimiento como "la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de

(30) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. p. 496.

los fines de la empresa".

De las definiciones hasta aquí presentadas se desprende que la empresa como unidad económica y principal, y el establecimiento en su carácter de unidad técnica y accesorio de la primera, tienen los mismos fines, que son el de satisfacer dentro de su rama las necesidades que requiere la sociedad a través de los productos y servicios que ofrecen y que a la vez son fuente de trabajo para sus mismos integrantes, lo que origina que el Derecho del Trabajo fije su atención en estas dos figuras jurídicas.

Por lo anteriormente expuesto, entendemos al establecimiento como la unidad técnica, que en su calidad de elemento accesorio de la empresa pero independiente de otros si los hay, coadyuva al logro de sus fines.

1.8 CONCEPTO DE SALARIO

Se ha escrito mucho en relación a las formas por las que el hombre satisface sus necesidades básicas de alimento, casa y vestido principalmente; así tenemos que en un principio la naturaleza le proporcionaba de los medios para subsistir a través de la caza de animales y recolección de frutos, mas tarde, cuando el ser humano

modifica su forma de vida y deja de ser nómada para establecerse en un solo lugar, surgió la necesidad de cultivar las tierras, de domesticar animales y de fabricar en forma artesanal productos para su uso e intercambio por otros bienes (trueque) así como el de ofrecer sus servicios en forma personal a terceras personas a fin de obtener sus satisfacciones, siendo en un principio ciertas cantidades de alimentos como maíz, frijol, trigo y sal, entre otros, esta última palabra es la que da origen al desarrollo de la presente exposición.

La palabra salario proviene del latín "salarium" que significa "sal", término que se empleaba en la antigua Roma para referirse al pago que se les daba a los sirvientes domésticos por sus servicios; en la actualidad la usamos para indicar la retribución que el trabajador recibe por su trabajo.

El salario como elemento esencial de la relación de trabajo constituye materia de estudio obligado para los tratadistas del Derecho del Trabajo, quienes han proporcionado infinidad de criterios, principios y definiciones en relación al mismo, destacando las proporcionadas por:

Don Alberto Briceño Ruiz quien señala que el salario debe seguir el concepto de la relación de

trabajo, de la protección al trabajador y de las consideraciones sociales ya establecidas, pues de lo contrario los fundamentos de derecho quedarían en un plano ideal; agrega que su definición debe atender a la cuantificación del esfuerzo, a las posibilidades de la empresa y a la condición social del trabajador. (31)

El mismo autor lo define como "...la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia".(32)

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 a 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".(33)

Como se desprende del análisis del contenido de las anteriores definiciones, ambos autores coinciden en señalar al salario como elemento de la relación de trabajo cuya finalidad inmediata es la de proporcionar a través de las prestaciones en numerario y en especie

 (31) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 356.

(32) Idem.

(33) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 297.

que lo integran, un bienestar y una existencia digna a la persona humana que le permita como miembro de la sociedad superarse y realizarse en los ámbitos social, económico y cultural.

Por otra parte, en el artículo 82 de nuestra Ley Federal del Trabajo se establece que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El mismo ordenamiento legal fundamenta que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, que éste 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, podrá fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El derecho a percibirlo es irrenunciable y su pago deberá hacerse en los plazos señalados por la Ley; en moneda de curso legal, nunca con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda; efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios en día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente

después de su terminación; no será objeto de descuento o embargo salvo los casos que estrictamente se señalan y que sea decretado por autoridad competente.

Por lo anteriormente expuesto, entendemos al salario como el conjunto de los beneficios económicos y en especie, que el trabajador debe recibir por la prestación personal de un trabajo o servicio, beneficios que nunca deberán ser inferiores a los establecidos en la Ley, los cuales deben contribuir a la realización del ser humano en el ámbito social, cultural y económico.

CAPITULO 99

ANTECEDENTES DE LA FORMACION DEL SALARJO EN MEXICO

2.1 ETAPA DE PRECONQUISTA DEL PUEBLO MEXICANO

Resulta obligatorio para el desarrollo del presente apartado referirnos al Imperio Azteca por la grandeza social, económica, cultural y política que representa para la historia de México.

El pueblo azteca estaba formado por la clase alta integrada por el rey, los guerreros y los sacerdotes; estos últimos por las actividades que desempeñaban jugaban un papel de gobernantes indirectos del común del pueblo o macehuales cuya actividad principal era la agricultura.

Cada jefe de familia indígena poseía una determinada extensión de tierra la cual cultivaba, practicaba además la caza, pesca y recolección de algunos frutos que se daban en la región, así como la artesanía, consistente en la elaboración de productos como utensilios de cocina y herramientas de trabajo para su servicio e intercambio por otros (trueque) en el mercado de Tlatelolco, lugar donde también ofrecía sus servicios

a quienes lo requerían; obteniendo de esta forma los medios con los cuales satisfacía sus necesidades personales y familiares de alimento, casa y vestido, principalmente.

Por lo que hace al trabajo organizado, éste era desempeñado por el común del pueblo con un sentido de contribución y alegría, orientado principalmente hacia la construcción de edificios, calles y demás obras públicas necesarias, así como para la edificación de casas y elaboración del vestido y alimentos de sus gobernantes, recibiendo incluso en estos últimos casos, algún producto básico por la prestación de sus servicios.

El comercio, fue otra de las actividades de gran importancia para el pueblo azteca, ya que la información que proporcionaban al rey quienes lo practicaban sobre las costumbres y situación geográfica de otros pueblos, permitió la conquista bélica de éstos y su consecuente dominio, así como la gran estabilidad política y desarrollo social económico y cultural que caracterizó a los aztecas.

De lo anteriormente expuesto, concluimos que en esta época el pueblo azteca no conoció a las figuras de la moneda y del salario como instrumentos de cambio, ya que éste satisfacía sus necesidades a través del

trabajo organizado, la agricultura, caza, pesca y la domesticación de algunos animales entre otros, que le permitían dar solución a sus problemas personales y familiares de alimento, casa y vestido, principalmente.

2.2 EL SALARIO EN LA ETAPA DE LA NUEVA ESPAÑA Y/O COLONIA.

La llegada al continente americano y conquista del imperio azteca así como de otros pueblos por parte de los españoles, trajo como consecuencia la transformación de la vida política, económica, cultural y social de los naturales, quienes en el campo del trabajo vieron modificado su sistema de participación y la forma de ejercerlo, dejando de ser libre y voluntario por uno de dependencia y esclavitud al estilo europeo, el cual les fue impuesto por los conquistadores, mismos que aprovechando las costumbres y el desconocimiento de la moneda y del salario por parte de los vencidos, obtuvieron de éstos la fuente de riqueza mas grande para España y para ellos y que lo fue la mano de obra indígena.

Durante el periodo de dominio español, surgieron en el territorio americano diversas instituciones, tales como: la encomienda, el repartimiento, el trabajo por jornal o peonaje, los obrajes, los talleres y los gremios, mismos que analizaremos por separado a fin de tratar

de determinar la forma en que se fijaba el salario que debían percibir los trabajadores. (34)

La encomienda, fue una institución creada por orden real a favor de los conquistadores y sus descendientes, ante la necesidad de poblar las tierras obtenidas que eran proporcionadas al encomendero, así como cierto número de indígenas quienes debían servirle y tributarle a cambio de un buen trato, protección y la enseñanza de la doctrina cristiana.

La abundancia de mano de obra indígena y su ignorancia del significado de la moneda y del salario, así como el aprovechamiento de sus costumbres por parte de los conquistadores, permitió que la encomienda se convirtiera en el sistema de explotación más abyecto de América, motivo por el que los reyes católicos de España emitieron un ordenamiento jurídico al que llamaron Leyes de Indias, destacando de entre sus disposiciones las relativas al trabajo, la protección al salario a fin de que el pago se hiciera en efectivo, oportuno e íntegro, la retribución del séptimo día, atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades; pero a pesar de la buena intención de sus creadores éstas

(34) Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1991. p.25 a 29.

no se aplicaron, prevaleciendo la ausencia del derecho de los naturales a percibir un ingreso económico por la prestación de sus servicios.

A fines del Siglo XVI surgió una nueva institución a la que se le denominó repartimiento o cuatequil, destacando por su importancia los dedicados a la construcción urbana, al trabajo agrícola y al de las minas, estando obligados a prestar sus servicios en ellos los indígenas mayores de 18 y menores de 60 años de edad, cuyo trabajo tenía que ser retribuido, hecho que debía constatar un funcionario denominado juez-repartidor quien además indicaba a las autoridades de los pueblos, el número de trabajadores y el lugar donde éstos realizarían sus labores, no existiendo documento alguno sobre la determinación de la forma y monto de los salarios que percibían quienes eran llamados a labores.

Aproximadamente hacia el año de 1631, ante la extinción del repartimiento, surgió el trabajo por jornal o peonaje en el que, a diferencia de las dos instituciones anteriores, las actividades que se desempeñaban en la agricultura, ganadería y minería era efectuadas por hombres libres denominados gañanes, quienes acudían a los centros de trabajo y en forma voluntaria acordaban con los dueños o encargados de los mismos la forma y monto de los salarios que perci-

binian por la prestación de sus servicios, efectuándose parte de éste con alguna cantidad de maíz, lo que aseguraba en forma parcial la satisfacción de sus necesidades de alimento.

Otra de las instituciones que predominó durante la colonia fue la de los obrajes, que se caracterizaban por ser una sola empresa que contaba con sus propios empleados en su mayoría indígenas, que ante la falta de recursos económicos aceptaban las ofertas de trabajo que les ofrecían y celebraban con los propietarios de los centros de producción y ante una autoridad (jueces reales), contratos de trabajo en los que se establecía el monto de los salarios a percibir, las horas de trabajo y demás beneficios a favor de los trabajadores. (35)

No podemos considerar al contrato de trabajo aludido como un antecedente de la fijación del salario, en virtud de que éste era constantemente violado por los dueños de los obrajes en complicidad con las autoridades y siempre en perjuicio de los trabajadores, quienes por el contrario eran obligados a laborar un mayor tiempo del establecido sin recibir incremento alguno en sus salarios, los cuales eran constantemente reducidos bajo

(35) Cfr. GIBSON, Charles. Los Aztecas bajo el Dominio Español 1519-1810. Tr. Julieta Campos. Décima Primera Edición. Siglo Veintiuno. México, 1991. p. 248.

cualquier pretexto, provocando el descontento y extrema pobreza de los que vivían de su trabajo.

Por lo que hace al taller y los gremios, los primeros se encontraban bajo el sistema de los segundos que se regulaban a través de las ordenanzas que ellos mismos elaboraban, así como de los reglamentos existentes.

No obstante que las instituciones señaladas en el párrafo anterior, se regían por las ordenanzas y los reglamentos aplicables a su naturaleza, no existen antecedentes que nos lleven a determinar la forma y monto de los salarios que debían percibir los que laboraban en ellos, mismos que se encontraban clasificados de acuerdo a su experiencia y origen, en jerarquías que iban desde el aprendiz, el oficial y el maestro, esta última reservada para aquellos que demostraban su limpieza de sangre y su fidelidad al cristianismo, asimismo se restringía la producción y la libertad de trabajo, hechos que motivaron a las Cortes a elaborar la Ley del 8 de junio de 1813 que dio fin a los gremios y autorizó a "todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".(36)

(36) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 39.

Así tande y entre el periodo que comprende el movimiento de independencia del pueblo mexicano, iniciado en 1810 por el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla y su consumación en fecha 27 de septiembre de 1821, surgió a la luz de la historia un documento al que se le denominó Sentimientos de la Nación Mexicana fruto del pensamiento de Don José María Morelos y Pavón; integrado por 23 puntos, destacan por su importancia social los marcados con los números 9, 10 y 12 al establecerse en ellos, "que los empleos los obtengan solo los mexicanos", "que no se admitan extranjeros si no son artesanos capaces de instruir" y "que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapina y el hurto".

Como se desprende del contenido del párrafo anterior, Morelos con un hondo pensamiento social, sentó en los Sentimientos de la Nación Mexicana, las bases que habrían de apoyar en el futuro la ideología de aquellos que otorgarían a través de la creación del derecho del trabajo nuevas y mejores condiciones de vida a los trabajadores.

A pesar de la trascendencia social e importancia histórica del contenido de los Sentimientos de la Nación Mexicana de Morelos, continuaron aplicándose en América y en perjuicio de los trabajadores las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, hechos que no permitieron la mejora social y económica de estos, quienes por el contrario se vieron afectados por el impacto de la crisis provocada por la guerra de independencia.

2.3 EL MEXICO INDEPENDIENTE Y HASTA LA EXPEDICION DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Consumada la independencia del pueblo mexicano, surgieron diversas Constituciones, cada una de ellas resultado de la corriente ideológica de sus creadores y en las que se establecieron de acuerdo a las circunstancias económicas, sociales, políticas y culturales de la época, las bases supremas que hablan de conducir el destino del país, así como el reconocimiento universal de su libertad e independencia de España.

Por lo que hace a los salarios y demás condiciones de trabajo, no encontramos en las Constituciones de 1824, 1836 y 1843, así como en el Acta de Reforma de 1847, disposición jurídica alguna que haya contemplado

44.
derechos sociales en favor de los trabajadores del México Independiente, a fin de elevar su nivel de vida. (37)

En la Carta Magna de 1857, encontramos por primera vez desde la independencia del pueblo mexicano, disposiciones de derecho social y en las que en relación al trabajo el Constituyente estableció entre otras garantías como la libertad de profesión, industria o trabajo, el derecho de los trabajadores a percibir un ingreso económico por la prestación de sus servicios, al disponer en el artículo 5o. de dicho ordenamiento legal que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva".

Lo anterior, marcó el inicio de una nueva era que prometía mejores condiciones de vida para quienes viven de su trabajo, así como para el surgimiento del Derecho del Trabajo.

Por otra parte, el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo dispuso a favor de los trabajadores, en el capítulo correspondiente a las garantías individuales del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano de fecha 10 de abril de 1865, "la prohibición

(37) Cfr. DAVALOS, José. Ob. Cit. p. 31 y 32.

de los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos que la Ley lo dispusiera". Derecho que permitiría a los que viven de su trabajo, recibir a cambio de éste una remuneración económica a fin de dar solución a sus necesidades básicas.

El mismo Fernando Maximiliano de Habsburgo, estableció en la Ley del Trabajo de Imperio de fecha 10. de noviembre del mismo año, la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas, el descanso semanal obligatorio, así como "el pago del salario en efectivo", derecho que garantizaba a los trabajadores allegarse de entre diversas ofertas, sus satisfactores a través de la compra directa de éstos; pero a pesar de la buena intención plasmada en dicho ordenamiento legal éste no tuvo plena aplicación, por la caída de su creador.

Por otra parte, en el Código Civil de 1870, no encontramos disposición jurídica alguna en materia de salarios a favor de los trabajadores, por el contrario dicho ordenamiento legal favoreció a la clase patronal.

Otro ordenamiento legal que benefició a la clase empresarial, fue el Código Penal de 1872 al establecer en su artículo 1925 una pena de 8 días a 3 meses de arresto y/o multa de 25 a 500 pesos, a quienes

se agrupaban en demanda de mejores condiciones de trabajo, entre ellas el incremento de sus salarios, provocando que los trabajadores sufrieran y vivieran una constante explotación por parte de los propietarios de los centros de trabajo, así como en una extrema pobreza.

El período de gobierno de don Porfirio Díaz (1876-1877 a 1880 y de 1884 a 1911), se caracterizó por el logro de una estabilidad política pero nula producción legislativa que estableciera e hiciera valer los derechos de los trabajadores.

A fines del siglo XIX y principios del XX, cansada la clase obrera de la cruel y despiadada explotación a que era sometida por parte del empresario capitalista, aunada a la falta de apoyo por parte del gobierno federal para dar solución a sus problemas económicos, sociales y políticos, decidió organizarse a fin de dar fuerza a sus peticiones y hacer valer sus derechos.

Destacan por su importancia histórica, la huelga del mineral de Cananea, iniciada la noche del 31 de mayo de 1906, en la que operarios y mineros se negaron a laborar al cambio de turno, en demanda de mejores condiciones de trabajo entre ellas un sueldo mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo, el

empleo en "Cananea Consolidated Copper Co" de un 75% de trabajadores mexicanos como mínimo y un 25% de extranjeros como máximo teniendo los primeros los mismos derechos que los segundos.

Este movimiento obrero fue reprimido con gran violencia por el empresario minero, apoyado por el presidente municipal y el gobernador del Estado de Sonora "Jzabal" quien llegó a Cananea acompañado de militares norteamericanos y fiscales mexicanos para después de provocar la muerte y terror en los trabajadores mexicanos y obligarlos a huir a las montañas; oponerse las autoridades supremas al cumplimiento del arreglo a que llegaron con la empresa respecto de sus peticiones imponiéndoles trabajar en condiciones de sumisión y castigando injustamente a sus defensores.(38)

Le siguió a este movimiento obrero el documento denominado "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano" que suscribieron en San Luis Missouri el 1 de julio de 1906, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante.

(38) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, México, 1981. p. 5 a 8.

Documento de gran trascendencia y alto contenido social, el cual contenía en su apartado relativo al trabajo, puntos 21 a 33, disposiciones relativas al salario, destacando de entre éstos los marcados con los números:

21. Al establecer una jornada máxima de ocho horas de trabajo, un salario mínimo de un peso para todo el país y superior en aquellas regiones donde la vida fuera mas cara.

23. Al prever la adopción de medidas tendientes al cumplimiento y respeto de la jornada máxima de trabajo y protección al salario.

27. Al establecer la obligación de los patronos de pagar al trabajador indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28. Al declarar nulos los adeudos de los trabajadores del campo, con el patrón.

31. Al prohibir al patrón el pago del salario en otra forma que no fuera en efectivo, así como imponer multas, descuentos y retardo en el pago del jornal al trabajador.

32. Por prohibir a las empresas contratar

mayoría de trabajadores extranjeros que mexicanos, así como la obligación de éstas de pagar por igual a los segundos que a los primeros.

Constituyendo de esta manera un firme antecedente que había de ser tomado en cuenta para la creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La huelga de Río Blanco de 1907, constituye con la de Cananea, otro claro ejemplo de la lucha constante del obrero por obtener mejores condiciones de vida.

La continua explotación del obrero en las industrias de Río Blanco, Puebla, Tlaxcala, México, Querétaro y Distrito Federal, así como la violación de sus derechos por parte de los empresarios, originó la creación de una agrupación general de trabajadores a la que se denominó "Gran Círculo de Obreros Libres" cuyo propósito era el de hacer valer los principios del Partido Liberal Mexicano, erradicar la jornada de 15 horas, el empleo de menores de 6 años y el respeto a su dignidad como personas.

Tal fue la fuerza e importancia que cobró el "Gran Círculo de Obreros Libres", que los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el

"Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" que establecía en las cláusulas primera, doce y trece entre otras disposiciones una jornada de 14 horas de trabajo diario; autorización a los administradores para fijar indemnizaciones por los tejidos defectuosos y prohibía a los trabajadores admitir huéspedes en sus habitaciones sin consentimiento del administrador así como en caso de separación del centro de trabajo, la desocupación de las mismas en un plazo de 3 días.

La publicación del referido documento en fecha 4 de diciembre de 1906, trajo como consecuencia la huelga de los obreros quienes en respuesta recibieron por parte de los industriales el paro de actividades en los estados de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal.

Lo anterior dió lugar a que los industriales textiles y obreros, acudieran ante el Ejecutivo Federal en fecha 5 de enero de 1907, a efecto de someter a su consideración su problema y disminuir su situación laboral, recibiendo los trabajadores un golpe mortal con el fallo presidencial, pues los obligaba a volver al trabajo el día 7 del mismo mes y año, y bajo los reglamentos impuestos por sus explotadores, quienes se vieron beneficiados en todos los aspectos.

El día 7 de enero de 1907, los obreros incumpliendo el fallo presidencial, volvieron a las fábricas, no para trabajar sino para hacer valer sus derechos por la fuerza, tomando y destruyendo las tiendas de raya, liberando a los presos e iniciar la lucha por su libertad, siendo reprimidos, perseguidos y muertos gran número de ellos por el Ejército Federal, no quedándoles mas remedio que volver a los centros de trabajo, sacrificio que no fue en vano pues al triunfo de la Revolución Mexicana y destierro de don Porfirio Díaz en 1911, se inició una nueva era que les prometía mejores condiciones de vida.

Al término y triunfo de la revolución mexicana de 1910, el Presidente don Francisco J. Madero, inicia una labor tendiente a crear leyes de carácter social a fin de favorecer a la clase obrera, pero no es sino hasta después de su muerte en que proclamado el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, por el que se desconoce como primer mandatario de la República a don Victoriano Huerta y se nombra primer Jefe del Ejército Constitucionalista y titular interino del Ejecutivo Federal a don Venustiano Carranza, en que se inicia la verdadera lucha social y de clases a que se convocó.

Así, al triunfo de la revolución que convocó el Plan de Guadalupe, el titular del Ejecutivo Federal

don Venustiano Carranza, llamó mediante decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916 al pueblo para que eligieran a sus representantes que integrarían el Congreso Constituyente, que habría de reunirse en Querétaro el 1 de diciembre del mismo año.

Realizadas que fueron las elecciones, los miembros del Congreso apoyados por los ideales de justicia social surgidos en la época, el pensamiento de los hermanos Flores Magón y otros, así como las experiencias vividas por los obreros y de las Leyes y Decretos que en materia del trabajo a la fecha se habían expedido en diferentes Estados de la República, se dieron a la tarea de crear el tan ansiado artículo 123, que contenido en el cuerpo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de fecha 5 de febrero de 1917, dio origen al derecho del trabajo como derecho de clase, cumpliéndose los más caros anhelos de libertad y justicia social para aquellos que viven de su trabajo.

2.4 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917 Y LAS ULTIMAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de fecha 5 de febrero de 1917, México dió al mundo a través del artículo

123, la luz del derecho social, que otorgarla libertad y justicia a aquellos que viven de su trabajo.

De esta forma y en lo relativo al trabajo y al salario que deben percibir quienes viven de él, se estableció:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislativas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesano, y de una manera general todo contrato de trabajo.

...V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VJ.- 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 sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

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

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XXI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XXII.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXIII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono

o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXVII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXVIII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

f) Las que permitan retener el salario en

concepto de multa.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 123 Constitucional, fueron expedidas infinidad de Leyes del Trabajo por los Estados de la República, durante el periodo comprendido del año de 1917 a 1928, con el fin de establecer las condiciones de trabajo que deberían de existir en los centros de trabajo y regular de una manera general las relaciones obrero patronales.

Más tarde, en el año de 1931, surge la primera Ley Federal del Trabajo, la cual fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República el 18 de agosto del mismo año, siendo publicada el 28 del mes y año indicados, entrando en vigor el mismo día.

Ley que fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que entró en vigor el 1 de mayo del mismo año con excepción de los artículos 71 y 87 que entraron en vigor el 1 de julio y el 80, vigente desde el 1 de septiembre del año indicado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, que adecuada a las reformas al artículo 123 Constitucional, de fecha 21 de octubre de 1960 publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre

del mismo año, por las que quedaba integrado en dos apartados, el "A" y "B", se reformó en una ocasión.

Siendo nuestra Ley la encargada de regular el apartado "A" del artículo 123 Constitucional; desde su expedición y hasta la presente fecha ha tenido en materia de salario, una reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación al 30 de septiembre de 1974, por la cual en el artículo transitorio tercero se facultaba a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que procedieran a fijar nuevos salarios mínimos generales, del campo y profesionales, de conformidad con las reglas que en el mismo se establecen.

Así mismo en 1983, a través de la entrada en vigor de las reformas a los artículos 570 y 573 de nuestra Ley, se establece a favor de la clase trabajadora, la revisión y aumento de los salarios mínimos en periodos inferiores a un año.

En 1987, al entrar en vigor la reforma a la fracción VI apartado "A" del artículo 123 constitucional, será en adelante una Comisión Nacional y no una Regional la encargada de fijar los salarios mínimos y se suprime la distinción entre el salario mínimo del campo y de la ciudad, siendo en lo sucesivo generales o profesionales.

En el mismo año se efectuaron reformas a la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que en materia de salarios mínimos se contemplara lo relativo a su fijación, forma y determinación por áreas geográficas, de conformidad a lo establecido en la fracción VI apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

De esta forma y no habiéndose realizado más reformas en materia de salario a la Ley Federal del Trabajo de 1970, concluimos el presente Capítulo.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL SALARIO

3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El salario es un derecho que elevado a rango constitucional, tienen todas aquellas personas que prestan un trabajo personal y subordinado.

Así, nuestra Carta Magna establece en su artículo 10. "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

La garantía de la libertad de trabajo y el derecho a percibir el producto del mismo, se encuentran contenidos en el artículo 50., párrafo primero y tercero del mismo ordenamiento legal, los cuales se transcriben por su importancia social.

Artículo 50.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación

judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

La interpretación que podemos hacer al artículo anterior, es que en los Estados Unidos Mexicanos, están prohibidos los trabajos gratuitos y obligatorios, salvo aquellos y con las condiciones que por Ley se establecen y que el salario es un derecho que elevado a rango Constitucional tienen todas aquellas personas que prestan un trabajo personal y subordinado.

Asimismo, que en el artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución Política, se establece el derecho de las personas a un trabajo digno y socialmente útil, y se faculta al Congreso de la Unión a expedir leyes relativas al trabajo a fin de determinar los derechos y obligaciones inherentes a cada una de las partes que intervienen en la relación de trabajo.

En este caso en particular, y tratándose del salario que por derecho deben percibir todas aquellas personas que prestan un trabajo personal y subordinado, se faculta al Congreso de la Unión a legislar sobre la materia, por lo que a fin de no incurrir en repeticiones e interpretaciones equivocadas, transcribimos el artículo 123, apartado "A" y sus fracciones que se refieren a nuestro tema en exposición.

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

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de, seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el

parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

V9.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

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

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

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

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

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

...XI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en

la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo ;

XXJJ.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él;

XXJJJ.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXJIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados,

familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

...XXVJJ.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

...b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

...f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato

familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

...XXVJJ.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

...b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

...f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato

o por despedirse de la obra;

Como es de observarse y para concluir el presente apartado, en nuestra Constitución se prevén todas aquellas situaciones que en una relación de trabajo pueden presentarse entre el trabajador y el patrón, y por lo que hace al salario se asegura el derecho de los primeros a percibirlo aún en los casos de enfermedades, despidos injustificados y quiebra de la empresa entre otros.

3.2 TRATADOS INTERNACIONALES

Tratado, del latín tratus. "Es el convenio, ajuste o conclusión de un negocio o materia, después de haberse conferido y hablado sobre ella (se dice sobre todo del que celebran entre sí dos o más príncipes o gobiernos".(39)

Por tratado internacional debemos entender, "Todo acuerdo entre partes o miembros de la comunidad internacional". (40)

En este caso, por miembro de la comunidad

(39) PALOMAR DE NIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. - México, 1901. p. 1354.

(40) *Ibidem.* p. 1355.

internacional se entiende a todo Estado o País que interviene en su celebración.

Al respecto, el artículo 133 de nuestra Carta Magna preve su celebración por parte del Ejecutivo Federal con aprobación del Senado y constituirá Ley Suprema junto con la Constitución y demás leyes que emanen del Congreso.

El marco jurídico del derecho del trabajo a nivel mundial, está en manos de la Organización Internacional del Trabajo, integrada por la Conferencia General de delegados de los estados miembros, el Consejo de Administración, y la Oficina Internacional del Trabajo; misma que tiene como finalidad la realización de la paz universal de la justicia social; lo anterior a través de la celebración de convenios entre los países miembros y las respectivas recomendaciones que apruebe la Conferencia así como la ratificación de éstos.

El Licenciado José Barroso Figueroa señala que la labor normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la forman los convenios y recomendaciones adoptados desde su fundación en 1919; define a los primeros como "... Los instrumentos creados para obligan jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a

cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación". (41)

Nuestro país, en su carácter de miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo, a partir de 1931, año en que fue admitido, se ha adherido y ratificado diversos convenios que en materia de salario se han adoptado, mismos que señalamos a continuación.

1) Convenio número 26 de 1928, que trata sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 1935.

2) Convenio número 63 de 1938, que trata sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo. Ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 1942.

3) Convenio número 95 de 1949, relativo a la protección del salario. Ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 1955.

(41) BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1987. p. 23

4) Convenio número 99 de 1951, relativo a los métodos para la fijación de los salarios mínimos que deben percibir los trabajadores del campo (agrícola). Ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de junio de 1952.

5) Convenio número 100 de 1951, relativo a la igualdad de remuneración. Ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de junio de 1952.

6) Convenio número 109 de 1958, que trata sobre los salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. Ratificación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de enero de 1961.

7) Convenio número 131 de 1970, que versa sobre la fijación de los salarios mínimos. Ratificación publicada en el Diario Oficial del 7 de febrero de 1973.

Por lo que hace a la aplicación de éstos, a fin de disminuir los conflictos obrero patronales, en el artículo 6 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se establece que "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficia al trabajador, a

partir de la fecha de la vigencia".

De esta forma, se asegura al trabajador el respeto de sus derechos, aún en el marco internacional.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Respecto del salario, nuestra Ley Federal del Trabajo lo define en el capítulo V, artículo 82, como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por lo que hace a su fijación, integración, monto y forma de pago, se señala en el mismo ordenamiento legal estableciendo que:

Este será fijado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, además se integrará con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario será remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, el derecho a percibirlo por parte del trabajador es irrenunciable, su pago será única

y exclusivamente en moneda de curso legal; deberá efectuarse en el centro de trabajo, en día y hora laborable, en forma personal o a quien se designe para tal efecto, los plazos para el cumplimiento de dicha obligación, son el de una semana a favor de quienes realizan trabajos materiales y de 15 días para los demás casos, debiendo corresponder salario igual para trabajo igual.

Por lo que hace a los salarios mínimos, nuestra Ley los define en el artículo 90, como "La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; deberán ser además, suficientes para cubrir las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos".

Estos serán generales o profesionales, y serán fijados para su aplicación en una o mas áreas geográficas por una Comisión Nacional, que se integrará por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual a su vez se auxiliará de las comisiones especiales de carácter consultivo, con las que deberá actuar de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Por último, nuestra Ley laboral protege el

derecho que tienen quienes prestan un trabajo personal y subordinado, de recibir su salario en forma íntegra al disponer que éste no será objeto de compensación, descuentos, reducción o embargo, sino en los casos y con las condiciones que la misma establece, aún en los casos de quiebra de la empresa y fallecimiento del trabajador, tratándose de este último supuesto, los beneficiarios se harán acreedores a las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

3.4 LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social, cuya observancia será general en toda la República, respecto del salario que por derecho deben percibir los trabajadores establece que:

El Seguro Social "es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, el cual deberá cubrir las contingencias y proporcionar los servicios a través de prestaciones en especie y en dinero, de conformidad a la Ley y sus reglamentos.

Que la organización y administración del Seguro Social, estará a cargo del organismo público descentra-

lizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En relación al salario, el mismo ordenamiento legal establece en el párrafo primero del artículo 32, "Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".

Señala también en el párrafo segundo, fracciones I a VIII del mismo artículo, que para la cotización del salario base, no se tomarán en cuenta a los instrumentos de trabajo, el ahorro, las aportaciones hechas por el patrón en favor del trabajador, al Infonavit y para la participación de utilidades, la alimentación y habitación con carácter oneroso, las despensas en especie y en dinero, los premios por asistencia y puntualidad y las cantidades aportadas para fines sociales, en los términos consignados.

De esta forma, todo trabajador asegurado que sufra un riesgo de trabajo, tendrá derecho a las prestaciones en especie y en dinero que por Ley se establecen a su favor en los artículos 63 y 64, por lo que hace

a las primeras indicadas y 65 a 76 a las segundas.

Para concluir el presente apartado, diremos que las prestaciones en especie comprenden, según el artículo 63 fracciones I a IV de nuestra Ley del Seguro Social, la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación; por lo que hace a las prestaciones en dinero, éstas se sobreentienden.

3.5 JURISPRUDENCIAS

Por jurisprudencia se entiende "la norma de juicio que suple omisiones de la Ley, y se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos". (41)

Se constituye jurisprudencia, al "Alcanzar un asunto jurídico, resuelto por la Suprema Corte de Justicia o por los Tribunales Colegiados de Circuito, el carácter de obligatorio, una vez satisfechos los requisitos legales". (42)

Para nosotros se integra jurisprudencia al emitirse 5 ejecutorias en un mismo sentido y sin otra en

(41) PALOMAR DE NIGUEL, Juan. Ob. Cit. p. 765

(42) *Ibid.*

contraaria.

En relación a las mismas nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo 17, "A falta de disposición expresa en la Constitución, nuestra Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Por lo que hace al salario que deben percibir quienes prestan un trabajo personal y subordinado, a la fecha se han constituido infinidad de jurisprudencias sobre su integración, fijación y monto, de las cuales presentamos solo algunas, concluyendo de esta forma el presente capítulo.

SALARJO, INTEGRACION DEL. (ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). De conformidad con lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones

en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de tal suerte que el salario debe integrarse con los bonos de despensa, subsidios de energía eléctrica y gas doméstico, aún cuando no exista convenio expreso al respecto.

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

SALARJO, SU INTEGRACION. *De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales de despensa, sí forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional.*

I. XII. Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México, 1992. p. 317.

SALARJO MÍNIMO PROFESIONAL, SU INTEGRACION. *Es correcto deducir que el demandado paga al actor el salario profesional reclamado, si para ello se consideran todos los conceptos que en efectivo se entregaron al trabajador a cambio de sus servicios; siempre que, con*

la suma pagada se cubra el salario mínimo profesional o sea superior al fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

I. VI. Segunda Parte-2. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. México, 1990. p. 656.

SALARJO MÍNIMO PROFESIONAL. DERECHO A PERCIBIRLO.

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

I. VII. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. México, 1991. p. 211.

SALARJO REMUNERADOR. *De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVJJ 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*

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79.

remunerados, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que los mismos tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerados.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 225, pp. 210 y 211.

SALARIOS, REVELACION DE LOS. Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado, y si el trabajo que aquél desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia, respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder en su retribución, el aumento de la diferencia resultante.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 223, p. 218.

HORAS EXTRAS, PAGO DE, QUE NO FORMA PARTE DEL SALARIO. La circunstancia de que a un trabajador se le paguen en algunas ocasiones y no en forma fija y permanente, diversas cantidades, según las horas laboradas, por concepto de tiempo extraordinario, no justifica

la pretensión de que tales sumas pasen a formar parte de su salario diario, dado que el salario, conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y este se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Las horas extras que autoriza el apartado A, fracción XJ, del artículo 123 constitucional, obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal y a la labor que durante ellas se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, en virtud de que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del salario propiamente dicho y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos.

1973. p. 29.

FONDO DE AHORRO. NO FORMA PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. No es cierto que el fondo de ahorro sea una prestación que integre el salario en forma conjunta con el sueldo tabular, puesto que, para que así sea, debe tratarse de cantidades o prestaciones que se den en forma ordinaria al trabajador por sus servicios, y toda vez que el fondo de ahorro es una gratificación extraordinaria que se entrega en forma anual, como acertadamente lo estimó la Junta Laboral, tal concepto no puede ser parte integrante del salario.

I. IX. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca. México 1991. p. 439.

SALARJO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES. En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley; de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones

como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria.

V. XII. Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México, 1994. p. 40.

CAPITULO IV

LA RELACION DE TRABAJO Y EL SALARIO

4.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Al decir del Maestro Mario de la Cueva, "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias",(43)

De lo anterior deducimos que la relación de trabajo, tiene su origen precisamente en la prestación efectiva de un trabajo personal y subordinado.

El mismo autor, agrega a propósito de la relación de trabajo que de ella se deducen las siguientes consecuencias: (44)

(43) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 187

(44) *Ibidem*. p. 187, 188.

a) Que el hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo subordinado;

b) Que la prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c) Que la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente de la prestación del trabajo;

d) Que la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.

De lo anterior, se desprende que a diferencia del contrato de trabajo, el cual requiere previo acuerdo de voluntades (trabajador-patrón), para que le sean aplicadas las normas de trabajo independientemente de que se efectúe o no la prestación del trabajo o servicio pactados; en la relación de trabajo basta la sola inicia-

ción de éstos para que le sean aplicables las disposiciones jurídicas y principios de nuestra materia, a fin de determinar los derechos y obligaciones que correspondan a las partes que ella intervienen.

4.2 REQUISITOS DE EXISTENCIA Y VALIDEZ DE LA RELACION DE TRABAJO.

Para el desarrollo del presente apartado, habremos de referirnos aunque de manera muy general, al Maestro Mario de la Cueva. (45)

El indicado autor, parte de la idea de que la relación de trabajo es una relación jurídica, que nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal y subordinado, de ahí, que los requisitos para su existencia sean, la presencia de un trabajador y un patrono y el inicio de la prestación de un trabajo; nosotros agregáramos el pago de un salario.

Asimismo, y haciendo una comparación entre el derecho civil y derecho del trabajo sobre la inexistencia y nulidad de los actos, señala, entre otros, como requisitos de la formación y validez de la relación de trabajo; a la capacidad de las partes que en ella intervienen, la licitud de las actividades prestadas y el consentimiento o voluntad.

(45) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 204 a 210.

4.3 ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

El presente tema, nos lleva a exponer el pensamiento de dos grandes tratadistas del derecho del trabajo, quienes tomando como base la definición de la relación de trabajo, consignada en el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Ley; señalan como elementos de la misma a los siguientes:

Para el Maestro Néstor de Buen L, los elementos de la relación de trabajo son: (46)

a) Elementos Subjetivos.

- Trabajador*
- Patrón*

b) Elementos Objetivos.

- Prestación de un trabajo personal y subordinado.*
- Pago de un salario.*

Así, y por lo que hace a las figuras del trabajador y patrón, éstas ya se analizaron en el capítulo primero de nuestra exposición, por lo que respecta a las segundas, habremos de profundizar en ellas con posterioridad.

(46) Cfr. DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. I. II. Novena Edición. Ampliamente Actualizada. Porrúa. México. 1992. p. 46, 47.

Por otra parte, el Maestro Mario de la Cueva define a los elementos de la relación de trabajo como, "...Los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin los cuales no puede existir".(47)

El mismo autor nos dice que los elementos de la relación de trabajo, de conformidad al concepto que de la misma establece nuestra Ley en su artículo 20 párrafo primero, son los siguientes: (48)

a) Dos personas, una de las cuales será el trabajador y la otra el patrón;

b) Una prestación de trabajo;

c) La característica que acompaña a la prestación del trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; y

d) El salario, el cual es definido por nuestra Ley en su artículo 82.

Como ya lo manifestamos, respecto de los tres primeros elementos que de la relación de trabajo nos proporciona el Maestro Mario de la Cueva; el trabajador

(47) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 199

(48) Cfr. Ibidem p. 199 a 204.

será siempre una persona física, no así el patrón quien podrá ser indistintamente una física o una moral, también jurídica-colectiva.

Respecto del elemento subordinación, diremos que el trabajo que interesa a nuestra materia, es aquel que se presta en forma personal y subordinada, de ahí que la figura del trabajador deberá recaer siempre en una persona física.

En relación al salario, el indicado autor nos dice que en teoría es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, aunque en la vida de la misma aparezca como una consecuencia de la prestación de un trabajo personal y subordinado.

De lo anterior se desprende el motivo de la presente exposición, porque si bien es cierto que el trabajo que regula el derecho del trabajo es aquel que se presta en forma personal y subordinada, también lo es, que el salario constituye el motor que mueve la voluntad del trabajador, para que a través de su obtención dé satisfacción a sus necesidades personales y familiares como lo son alimentación, casa, vestido, cultura y diversión entre otras.

Aunado a lo anterior, por constituir el salario

un derecho que, elevado a rango constitucional, tienen todas aquellas personas que prestan un trabajo personal y subordinado, encontramos que no podrán percibirlo en forma íntegra, única y exclusivamente cuando así sea determinado por resolución judicial, en los términos y con las condiciones que por Ley se establecen.

4.4 DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Como ya lo manifestamos con anterioridad, la relación de trabajo nace en el preciso momento en que se efectúa la prestación de un trabajo en forma personal y subordinada.

Por lo que respecta a su duración, nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone en su artículo 35 que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

El mismo ordenamiento legal establece respecto de la relación de trabajo para obra determinada, que su señalamiento se hará cuando así lo exija la naturaleza de la misma; se trate de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de éstas, si están abandonadas o paralizadas.

Que la relación de trabajo por tiempo determinado, podrá únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos que la misma señale; así como para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para su restauración si se encuentran abandonadas o paralizadas.

Asimismo, que una vez vencido el término fijado por las partes, si aún subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Agrega también, que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por más de un año y que la substitución del patrón no afecta la relación de trabajo, ya que éste será solidariamente responsable con el sustituto de las obligaciones contraídas para con los primeros indicados, con anterioridad a la fecha del cambio y hasta por un término de seis meses posteriores, contados a partir de la notificación correspondiente.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que independientemente de la duración del trabajo, se asegura el derecho a quienes prestan un servicio personal y subordinado, de recibir su salario y demás prestaciones en la forma y términos para ello acordados y sin que en ningún momento sean inferiores a los establecidos en la Ley.

4.5 SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

El Maestro Mario de la Cueva, define a la suspensión de las relaciones de trabajo, como la "...Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (49)

Del contenido de la anterior definición podemos deducir, que la institución de la suspensión en el derecho del trabajo tiene un fin de carácter social, es decir, proteger la estabilidad del trabajador en la empresa, cuando concurren en su persona circunstancias de fuerza mayor, que le impidan dar cumplimiento a su obligación de prestar el servicio o trabajo en los términos que para ello haya acordado con el patrono.

Al efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone en su capítulo III, artículos 42 a 45; las causas y efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo.

Así, el artículo 42 fracciones I a VIII,

(49) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 234.

establece que, "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón".

9. La enfermedad contagiosa del trabajador;

En este caso podemos pensar que la enfermedad del trabajador le permita seguir prestando su trabajo, pero ante el riesgo inminente de contagio, la suspensión sentirá sus efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento del hecho, y durará el tiempo que al respecto determine el Instituto Mexicano del Seguro Social, en adelante IMSS.

Concluido el término de la suspensión, el trabajador deberá regresar a su centro de trabajo, al día siguiente de la fecha señalada por el IMSS.

10. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

Para estos casos, la suspensión sentirá sus efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento del hecho y durará el tiempo fijado por el IMSS, teniendo la obligación el trabajador de regresar a sus labores al día siguiente de la conclusión del periodo

correspondiente.

333. La prisión preventiva del trabajador seguido de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese de percibir aquél;

Sea lo injusto que después de que el trabajador obró en defensa del patrimonio del patrón, éste disuelva la relación de trabajo, aludiendo la prisión del trabajador, de ahí la existencia de la fracción señalada.

En este caso, la suspensión surtirá sus efectos una vez que el trabajador acredite estar a disposición de la autoridad correspondiente y hasta que la sentencia que lo absuelva cause ejecutoria; debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes.

IV. El arresto del trabajador;

El arresto del trabajador, es una circunstancia personal que le impide cumplir con su obligación de prestar el trabajo pactado, mas sin embargo, no constituirá causal de terminación de la relación de trabajo, siempre y cuando el trabajador acredite al patrón haber estado detenido a disposición de una autoridad judicial o administrativa.

En este caso, el trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes, de aquel en que haya terminado el arresto.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;

Al respecto, el párrafo cuarto del indicado artículo 50. de nuestra Carta Magna, señala que los cargos públicos a que alude la fracción indicada, serán obligatorios en los términos consignados en las Leyes respectivas, así como los consejos y de elección popular y aquellos servicios profesionales de índole social.

Por otra parte, la fracción III del artículo 31 del indicado ordenamiento legal, señala la obligación de todo mexicano, de alistarse en la Guardia Nacional para la defensa y honor de la Patria.

En estos casos la suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que deban prestarse los servicios o cargos aludidos y hasta por un período de seis años, debiendo el trabajador regresar a su centro de trabajo dentro de los quince días siguientes de aquel

en que haya terminado su obligación constitucional.

V9. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

En este caso, la suspensión surtirá sus efectos desde el momento en que el patrón tenga conocimiento del hecho y hasta por un periodo de seis años, debiendo regresar el trabajador a su centro de trabajo dentro de los quince días siguientes a aquel en que haya terminado la causa de la suspensión.

V99. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.

En este último caso, la suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho y hasta por un periodo de dos meses, debiendo regresar el trabajador a laborar al día siguiente de aquel en que haya terminado la causa de la suspensión.

De todo lo anterior, deducimos que la

suspensión es de carácter temporal y personal, ya que solo se aplica en aquellos casos, en que, en la figura del trabajador concurren circunstancias que le impiden cumplir con su obligación de prestar el trabajo.

Asimismo, la suspensión durará solo el tiempo requerido por el trabajador, al que solo afecta en su relación de trabajo, no así al grupo de trabajadores que en igualdad de condiciones prestan sus servicios a la misma empresa.

4.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN DERIVADOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Si partimos del análisis de la definición que de la relación de trabajo se nos proporciona en el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Ley, la principal obligación del patrón para con el trabajador, consiste en el pago de un salario.

El mismo ordenamiento legal en su artículo 132, fracciones I a XXVIII; señala las obligaciones que en toda relación de trabajo tiene el patrón para con el trabajador, las que a manera general son:

El cumplimiento de las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento y permitir a las autoridades del trabajo la

inspección y vigilancia a efecto de verificar el cumplimiento de éstas.

El pago del salario e indemnizaciones correspondientes; debiendo expedir al trabajador que lo solicite, constancia por escrito sobre el número de días trabajados y salario percibido en un período de quince días y si se separa de su trabajo, una constancia por escrito de sus servicios prestados, lo anterior en un término no mayor de tres días.

Guardarle el debido respeto de palabra u obra; además proporcionarle los instrumentos y materiales de trabajo necesarios, así como un local para su guarda en los términos acordados, y cuando la naturaleza del servicio lo requiera las sillas o asientos para el buen desempeño de sus funciones.

Concederle el tiempo necesario para el ejercicio de sus derechos y obligaciones constitucionales, como el voto de elección popular y el desempeño de servicios de jurados electorales y censales.

Permitirle, en términos de Ley, faltar a sus labores cuando tengan que desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o Estado.

Proporcionar al sindicato, si lo solicita,

un local para la instalación de sus oficinas, recibiendo el correspondiente pago de la renta del inmueble, e informarle de los puestos de nueva creación, de las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse por los trabajadores.

En materia de educación, el patrón deberá establecer y sostener escuelas para los trabajadores, de conformidad con la Ley y la Secretaría de Educación Pública, a fin de alfabetizarlos y contribuir a su capacitación y adiestramiento; asimismo contribuirá al fomento de las actividades culturales y deportivas de éstos, proporcionándoles los medios necesarios.

Por lo que respecta a la seguridad e higiene de los trabajadores en la empresa, el patrón deberá adoptar las medidas necesarias y cumplir con los reglamentos existentes en materia de salud, a efecto de prevenir y evitar enfermedades, riesgos y accidentes de trabajo; está obligado también a proporcionar cuando se le requiera los medicamentos necesarios.

Del contenido de la definición de la relación de trabajo, establecida en el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Ley, se desprende que los derechos del patrón son:

Primeramente, recibir por parte del trabajador

la prestación de un trabajo en forma personal y bajo su mando y dirección, en la forma y condiciones que para ello hayan acordado.

Asimismo, tendrá derecho a recibir por parte del trabajador el respeto de obra y de palabra en su persona, familia y patrimonio.

4.7 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Toda persona que presta a otra un trabajo personal y subordinado, tiene derecho a percibir el pago de un salario, es lo que nos dice el contenido de la definición de la relación de trabajo establecida en el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, si interpretamos a contrario sensu el contenido del artículo 132 fracciones I a XXVXXX, del mismo ordenamiento legal, también son derechos que tiene el trabajador en toda relación laboral en la que interviene, además del pago de un salario en la forma y términos acordados con el patrón, y sin que sean inferiores al mínimo establecido en la Ley, las siguientes:

El respeto de obra y palabra hacia su persona y familia, así como a que se le proporcionen los útiles y herramientas de trabajo para el buen desempeño de sus labores.

Se le deberá conceder el tiempo necesario para el ejercicio de sus derechos y obligaciones constitucionales, así como para las sindicales.

Se le concederá en términos de Ley y por medio de su sindicato, el derecho de ascenso, educación, capacitación y adiestramiento a efecto de ocupar mejores plazas que le permitan obtener mejores ingresos económicos.

Tendrá derecho asimismo, a recibir por parte del patrón, el apoyo necesario a efecto de desarrollar actividades deportivas y culturales para él y su familia.

En materia de su salud, el patrón le proporcionará los medios y capacitación adecuada a efecto de prevenir y evitar enfermedades, riesgos y accidentes de trabajo, se le incorporará también al Instituto Mexicano del Seguro Social, juntamente con las personas que dependen de él para que reciban la atención médica y hospitalaria que llegasen a necesitar, además de todas aquellas prestaciones en especie y en numerario estable-

cidas a su favor en la Ley del Seguro Social.

Por lo que respecta a las obligaciones que tiene todo trabajador en la relación de trabajo, nuestra Ley en su artículo 134 fracciones I a XIII, dispone que:

El trabajador que intervenga en una relación de trabajo, tiene la obligación de cumplir con las normas que le sean aplicables; observar las medidas preventivas e higiénicas acordadas con las autoridades y las que indique el patrón, para su seguridad personal y la de sus compañeros; y mostrar buena conducta durante el servicio.

En relación al trabajo que tiene que desempeñar deberá hacerlo bajo la dirección y mando del patrón o su representante, y en la forma y condiciones que éstos le indiquen.

Deberá dar aviso al patrón, de las causas que le impidan acudir a su centro de trabajo, así como restituir, conservar y mantener en buen estado los materiales, útiles y herramientas de trabajo que se le hayan proporcionado para el desempeño de sus servicios, además comunicarle las deficiencias o anomalías observadas en la empresa a fin de evitar daños en su persona o

en la de sus compañeros y guardar en secreto las técnicas de fabricación y comercialización de los productos y servicios, a fin de no causar un daño en el patrimonio del empresario.

Integrar los organismos que establece nuestra Ley y prestar el auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente, cuando peligran los bienes del patrón, la vida de éste o la de sus compañeros de trabajo.

En materia de salud, deberá someterse a los reconocimientos médicos que se le requieran por parte del patrón, de conformidad al reglamento interior y demás normas aplicables a la empresa, así como poner en conocimiento de éste, las enfermedades contagiosas o incurables que padezca.

Por último, si volvemos a la ya multicitada definición de la relación de trabajo que señala nuestra Ley Federal del Trabajo en el párrafo primero del artículo 20, encontramos como primera obligación del trabajador, la prestación de un trabajo en forma personal y subordinada.

4.8 CONDICIONES DE TRABAJO

Nuestra Ley, dispone respecto de las condiciones de trabajo, que éstas no podrán ser inferiores a las

que en ella se establecen, y deberán ser apropiadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que se establezcan diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política, salvo con las modalidades que al respecto se establezcan.

Que su modificación podrá ser solicitada por el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el salario no sea remunerador, la jornada de trabajo sea excesiva o concurren circunstancias económicas que la justifiquen, en este último caso, el patrón también podrá hacer valer dicho derecho.

Son definidas por el Doctor Miguel Borrel Navarro como "...Las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador".(50)

El mismo autor agrega en relación a las mismas, que son aquellas que surgen de las normas legales laborales y del acuerdo de las partes en la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, y cita como ejemplos de las mismas al salario, la jornada

 (50) BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p. 82

de trabajo, vacaciones, aguinaldo, tiempo extra, y al término del contrato entre otras. (51)

Por lo que respecta al salario, éste se encuentra definido en el artículo 82 de nuestra Ley y será analizado en el capítulo siguiente de esta exposición.

En relación a la jornada de trabajo nuestra Ley la define en su artículo 58 como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"

Agrega en relación a la misma, que ésta será diurna, nocturna y mixta, que la primera comprende entre las seis y las veinte horas, la segunda de las veinte y las seis horas y la mixta es la que comprende períodos de tiempo de las dos primeras, siempre que el nocturno sea menor de tres horas y media, ya que si excede de este lapso se considerará nocturna.

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

(51) Cfr. Idem.

Respecto de las vacaciones, todo trabajador que tenga mas de un año de prestar sus servicios, tendrá derecho a un periodo continuo de seis días pagados de vacaciones, las que se incrementarán en dos días por cada año de antigüedad hasta llegar a doce días, después se incrementarán en dos días cada cinco años, y deberán otorgarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de trabajo.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, y si la relación de trabajo termina antes de cumplirse el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo laborado.

Todo trabajador también tendrá derecho a una prima no menor del 25%, sobre los salarios que le correspondan en su periodo vacacional.

Asimismo, toda persona que presta a otra un trabajo personal y subordinado, tendrá derecho a recibir un aguinaldo anual; el cual deberá pagarsele antes del 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario cuando menos.

Si el trabajador no ha cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentra laborando o no a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrá

derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, tomando como base el tiempo laborado.

Por lo que respecta al tiempo extraordinario que tenga que laborar el trabajador, nuestra Ley Federal del Trabajo dispone:

Que en casos de siniestro o riesgo inminente de peligro de su vida, de la de sus compañeros y del patrón o del patrimonio de la empresa, la jornada de trabajo podrá excederse el tiempo requerido a evitar esos males, debiendo recibir por cada hora extraordinaria una cantidad igual a la que corresponda de las horas normales de trabajo.

También la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin que excedan de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiéndose pagar con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas normales de la jornada.

Si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, el patrón está obligado a pagar al trabajador por el tiempo excedente un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

CAPITULO V

EL SALARIO COMO ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO

5.1 NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO

Al respecto, el autor Miguel Borrel Navarro señala que al salario se le debe considerar como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado, y que si analizamos el contenido de los artículos 50. Constitucional y 30. de la Ley Federal del Trabajo, en ellos encontraremos la verdadera naturaleza, jerarquía y alcance del salario.(52)

Por nuestra parte, consideramos que si además de los dos preceptos legales ya indicados, tomamos en cuenta lo establecido en el párrafo primero del artículo 20 de nuestra Ley, el salario más que un instrumento de justicia social, es un derecho constitucional que tienen todas aquellas personas que prestan a otra un trabajo personal y subordinado.

Así, el salario como elemento esencial de la relación de trabajo, deberá ser remunerador y nunca

(52) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 95.

menor al señalado como mínimo, debiéndose tomar en cuenta para fijar su importe, la calidad y cantidad de trabajo y en cuanto a su naturaleza puede hacerse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión a precio alzado, por renta, por kilómetro recorrido o de cualquier otra manera. (53)

5.2 OBJETO DEL SALARIO

En la actualidad, de todos es sabido que en nuestro país están prohibidos los trabajos gratuitos y que a nadie se podrá obligar a ejecutarlos sin su pleno consentimiento, salvo aquellos y con las condiciones que en la Ley se establecen y que el salario es un derecho constitucional que tienen todas aquellas personas que prestan un trabajo personal y subordinado.

De ahí que el salario al igual que las figuras del trabajador y el patrón, sea un elemento esencial de la relación de trabajo, de tal forma que las prestaciones en numerario y en especie que lo integran tengan por objeto proporcionar al obrero y a su familia una existencia digna y decorosa propia del ser humano, que le permita realizarse en los ámbitos económico, social y cultural, y así integrarse a la sociedad con la que

(53) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. p. 366, 367.

contribuirá en la medida de sus posibilidades, el cumplimiento de sus fines.

5.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Por principio debemos entender a la "Razón, fundamento, origen, máxima o norma". (54)

Así, y con el fin de asegurar a aquellas personas que prestan a otra un trabajo en forma personal y subordinada un ingreso económico que les permita una vida digna y decorosa, se han establecido en materia de salarios, diversos principios que analizaremos, no sin antes referirnos al de la libertad de trabajo.

1) Principio de la Libertad de Trabajo.

Consagrado en el párrafo primero del artículo 50. Constitucional, diremos que la importancia social y económica del principio en mención, radica en que permite a quienes están en edad y en condiciones de trabajar, intervenir en una relación de trabajo y por consiguiente obtener en pago por ese hecho, un salario en numerario y en especie con el que dará solución a sus necesidades personales y familiares.

(54) DE PIÑA VARA, Rafael. Ob. Cit. p. 398.

2) Principio de A Trabajo igual Salario igual.

El fundamento constitucional de este principio, se encuentra contenido en el artículo 123 fracción VII de nuestra Carta Magna que a la letra dice "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Del análisis del contenido de la fracción anteriormente citada, se desprende que el principio en exposición se haya íntimamente ligado a la garantía de igualdad consagrada en el artículo 4o. Constitucional.

Lo anterior, nos lleva a afirmar una vez mas que trabajador puede serlo indistintamente un hombre o una mujer, ya que ambos en su calidad de personas físicas son sujetos de derechos y obligaciones.

Por lo que respecta a la nacionalidad del trabajador, en capítulos anteriores, hicimos saber que a través de nuestra Ley Federal del Trabajo se protege a los trabajadores nacionales al disponerse que en una empresa se empleen como mínimo un 90% de trabajadores mexicanos y como máximo un 10% de extranjeros.

Asimismo se establece en su artículo 86 que "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condi-

ciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

De esta forma, para que el principio en mención tenga exacta y absoluta aplicación, deberá tomarse como medida el trabajo desempeñado por unidad de obra, pues facilita una apreciación objetiva de la actividad desarrollada sin relación con la persona que la ejecutó y permite determinar el valor de ésta, con independencia del sexo, de la religión, de las ideas políticas, de la nacionalidad y de la edad entre otras. (55)

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva sostiene en relación al mismo principio que "...trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante". (56)

En razón de lo anterior, decimos que estamos de acuerdo con el principio en exposición, pues de aplicarse correctamente en toda relación de trabajo,

(55) Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 401

(56) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 302

además de favorecer al trabajador nacional se propicia en él y su familia la superación económica social y cultural.

3) Principio del salario remunerador

Este principio se halla contenido en el artículo 123 fracción XXVII, inciso (b) de nuestra Constitución que establece que "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

...b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Del contenido del precepto legal aludido, no se desprende un concepto de lo que debemos entender por salario remunerador.

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva manifiesta estar de acuerdo con su contenido, en virtud de que un concepto de salario remunerador para un caso concreto, solo puede establecerse después de analizar las circunstancias tanto humanas, técnicas y económicas que concurren en una relación de trabajo, función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad. (57)

(57) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 398

Así, al igual que la Constitución, nuestra Ley Federal del Trabajo se refiere al mismo principio al disponer en su artículo 50. fracción VI, que "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

...VI).- Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje";

Asimismo en el párrafo primero del artículo 85 del mismo ordenamiento legal se establece que "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo".

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, la autoridad facultada para determinar si el salario que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios es o no remunerador, lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que para tal efecto, además de considerar como ya lo señalamos, a juicio del Maestro Mario de la Cueva las circunstancias tanto humanas, técnicas y económicas que concurren en una relación de trabajo, deberá por Ley, tomar en cuenta la cantidad y calidad del trabajo.

De esta forma y partiendo del conocimiento de la existencia de una norma impenativa, que dispone que el salario que perciba un trabajador por la prestación de sus servicios deberá ser suficiente para satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales, el cual nunca será menor al fijado como mínimo, se le otorga el derecho de acudir y solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando su salario no sea remunerador.

En razón de lo anterior, pensamos que de aplicarse y cumplirse en toda relación de trabajo por parte del patrón, las disposiciones legales inherentes al principio en exposición, el resultado sería mejores condiciones de trabajo y de vida para el trabajador y su familia.

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

Por lo expuesto, concluimos que la anterior situación prevalecerá hasta en tanto el sector patronal tome conciencia de la importancia que representa el trabajador en la producción y distribución de bienes y servicios y deje de violar sus derechos, otorgándoles a cambio mejores condiciones de trabajo y más prestaciones en especie con las que pueda dar solución a sus necesidades, y así tener acceso a una vida digna y decorosa.

4) Principio del salario mínimo.

Al respecto en nuestra Ley Federal del Trabajo se señala que "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Así, el salario mínimo podrá ser general o profesional y será fijado por una Comisión Nacional que se integrará con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

De esta forma podríamos considerar que el objeto del principio en exposición es el que se señala en el párrafo segundo del artículo 90 de nuestra Ley, al disponerse que "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y

para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Por lo anterior, consideramos que el principio en exposición es adecuado para aplicarse a una relación de trabajo, siempre y cuando, su importe permita al trabajador que lo percibe dar cumplimiento a sus necesidades y con ello tener acceso a una vida digna y decorosa, además de que el salario mínimo sirve de base para determinar a su favor un ingreso remunerador e impedir aún más su explotación.

Para concluir el presente apartado, diremos que el fin para el cual fue creado el salario mínimo según se desprende del contenido del artículo 90 de nuestra Ley, no se cumple, en virtud de que en la actualidad el salario que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios resulta por demás insuficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares.

5.4 FORMAS DE SALARIO Y DETERMINACION DE SU MONTO

Por lo que respecta a las formas de salario, en el párrafo primero del artículo 83 de nuestra Ley Federal del Trabajo se señalan las siguientes:

- 1) Por unidad de tiempo
- 2) Por unidad de obra

- 3) Por comisión
- 4) A precio alzado
- 5) De cualquier otra manera

El Maestro Mario de la Cueva las define como "...Las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo", y agrega que las dos primeras constituyen en el sistema capitalista las principales formas de fijar el salario. (50)

En relación al salario que deben percibir los trabajadores por la prestación de sus servicios, el autor Néstor de Buen L, propone respecto de su determinación la siguiente clasificación: (50)

- a) En cuanto a la cuantía.
 - a') Salario mínimo general
 - b') Salario mínimo profesional
 - c') Salario remunerador
- b) En cuanto al origen de su fijación.
 - a') Legal
 - b') Individual

(50) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 304

(50) DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo.-T.II. Décima Edición Actualizada. Porrúa. México 1994. p. 207

c') Por contrato colectivo de trabajo

d') Por contrato - Ley

e') Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así, en el conocimiento de que nuestra Ley Laboral establece que todo trabajador que interviene en una relación de trabajo debe percibir un salario que nunca deberá ser inferior al mínimo establecido y lo faculta a solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de Trabajo, cuando éste no sea remunerador.

Analizaremos todas y cada una de las formas de salario señaladas, partiendo de la definición que de las mismas nos proporciona el Maestro Mario de la Cueva. (60)

El salario por unidad de tiempo "...Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante las cuales el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo".

En base a la definición anterior, diremos que el salario por unidad de tiempo, está íntimamente

(60) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 305 y 306.

relacionado con el concepto de la jornada de trabajo que como ya lo manifestamos en capítulos anteriores, podrá ser diurna, nocturna y mixta, así como al del salario mínimo, ambos establecidos en nuestra Ley Laboral.

El salario por unidad de obra "...Es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador".

Al respecto, en el párrafo tercero del artículo 83 de nuestra Ley, se establece que "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de 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 exigirse cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

A la anterior disposición, diremos que estamos de acuerdo con su contenido, en virtud de que como se desprende de la misma, al proporcionar el patrón al trabajador los útiles y herramientas de trabajo, así como un lugar para su guarda, dicha medida tiene como finalidad la protección del salario del trabajador, al ahorrarse la cantidad de dinero que en su compra,

renta o reparación destinada a dichos conceptos.

120.

En relación a esta forma de salario, el mismo ordenamiento legal dispone que la retribución que se pague al trabajador que desempeñe un trabajo normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos, asimismo lo faculta a solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando éste no sea remunerador.

El salario por comisión "...Es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa, vendidos o colocados por el trabajador".

Por otra parte, el salario a precio alzado "Es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone realizar".

En relación a esta forma de salario, el Maestro Manio de la Cueva sostiene que presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra, en virtud de que la prestación del trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, por lo que al concluirse la obra, el salario a percibir por el trabajador debe equivaler a un número determinado de jornadas correspondiendo

a cada una de ellas una cantidad similar al salario mínimo; en el segundo caso, porque el salario se fija en función de la obra a realizar. (61)

Por lo que hace a la expresión "determinación del salario de cualquier otra manera", diremos que nuestra Ley contempla en su título sexto, relativo a los trabajos especiales, el salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, por peso de bulto, por evento, funciones o temporadas.

Por lo anteriormente expuesto, concluimos el presente apartado, diciendo que independientemente de la forma del salario y determinación de su monto, éste constituirá como ya lo manifestamos en repetidas ocasiones un elemento esencial de la relación de trabajo.

5.5 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

Al constituir el salario un elemento esencial de la relación de trabajo y por consiguiente un derecho constitucional que tienen todas aquellas personas que prestan a otra un trabajo personal y subordinado. Resulta obligatorio la existencia de normas protectoras del salario, a fin de que el trabajador pueda percibirlo y disponer de él en forma íntegra, sin que intervengan

(61) Cfr. *Ibidem.* p. 306

en ello intereses ajenos que menoscaben su patrimonio.

Así, nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, contemplan diversas normas tendientes a la protección del salario, que se tratan a continuación.

De esta forma, los trabajadores tendrán derecho a disponer libremente de sus salarios y sin que puedan renunciar a ellos; su pago se hará en forma personal o a quien haya designado el propio trabajador, debiendo hacerse en moneda nacional y en día y hora laborable y en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Por lo que se refiere a las prestaciones en especie que integran el salario, estas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y proporcionadas al monto de los salarios que se paguen en efectivo.

Los salarios no serán objeto de compensación alguna y será nula la cesión que de los mismos se hagan en favor del patrón o de terceras personas; y su pago no se suspenderá salvo en los casos y con los requisitos que al efecto se establezcan en la Ley.

Asimismo están prohibidos los descuentos y embargos del salario salvo en los casos y condiciones que al efecto se establezcan en la Ley.

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

En caso de fallecimiento del trabajador sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones pendientes de cubrirse y a ejercitar las acciones, y continuar el juicio correspondiente sin necesidad de juicio sucesorio.

Asimismo se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes o juegos de azar en el centro de trabajo; así como la obligación de adquirir bienes o servicios en tienda o lugar determinados.

5.6 EL SALARIO EN MEXICO

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

tos y obligatorios.

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

Por otra parte, si partimos del conocimiento de que el salario que actualmente percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, resulta por demás insuficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares como lo son alimentación, casa, vestido, educación, atención médica y diversión entre otras, necesarias para el pleno desarrollo e incorporación del ser humano a la sociedad.

Consideramos necesario establecer por Ley, la obligación del patrón que en toda relación o contrato de trabajo que celebre, proporcione al trabajador además de los derechos ya establecidos, ayuda en especie consistente en el otorgamiento al costo del 50%, abonos de transporte, despensas de productos básicos y becas de estudios, a fin de que éstos se capaciten y obtengan a través de concursos, mejores puestos en la empresa, y con ello tener acceso a un ingreso remunerador y mejores condiciones de trabajo.

De esta forma, todo trabajador mexicano al amparo y protección de la garantía de la libertad de trabajo y el derecho a percibir un salario por la prestación de sus servicios, tendrá oportunidad de buscar por estos medios una mejor forma de vida para él y su familia.

5.7 SITUACION ECONOMICA, SOCIAL Y CULTURAL DEL TRABAJADOR MEXICANO.

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

La anterior situación, se traduce en una apremiante e incluso deplorable forma de vida para el trabajador y su familia, como consecuencia del bajo ingreso económico que reciben por sus servicios, lo que los obliga en muchas de las ocasiones a buscar empleos que les permitan dar solución a sus problemas de alimentación, casa y vestido, principalmente, aún a costa de su salud, superación cultural y distanciamiento en sus relaciones, familiares y sociales.

Por lo anterior, consideramos como ya lo manifestamos; primeramente que el patrón o sector empresa-

alal tome conciencia de la importancia que representa el trabajador en la producción y distribución de bienes y servicios, además, recuerde que un empleado bien alimentado y capacitado rinde mas y mejor, y que esto se traduce en un crecimiento y desarrollo constante de su empresa y de la sociedad de la que todos formamos parte.

Asimismo, proponemos que se establezca por Ley, la obligación del patron, que en toda relación o contacto de trabajo que celebre o forme parte, proporcione al trabajador además de respetar sus derechos ya establecidos, ayuda en especie consistente como lo manifestamos en el apartado relativo "al salario en México", a un costo de 50%, abonos de transporte, despesas de productos básicos y becas de estudio para todos aquellos que quieran capacitarse y obtener a través de concursos de ascenso, mejores puestos y condiciones de trabajo dentro de la empresa, que se reflejen en mejores ingresos económicos a fin de lograr para ellos y sus familias una estabilidad económica, social y cultural.

5.8 EL SALARIO Y SU IMPORTANCIA SOCIAL, CULTURAL Y ECONOMICA PARA EL TRABAJADOR MEXICANO.

Como ya lo manifestamos con anterioridad, la garantía de la libertad de trabajo consagrada en

nuestra Constitución Política, permite a quienes están en edad y en condiciones de trabajar, intervenir en una relación de trabajo y obtener por ese hecho un salario, el cual, no deberá ser inferior al mínimo establecido pero si superior.

De esta forma y en el conocimiento de que el salario constituye un elemento esencial de la relación de trabajo y por consiguiente un derecho constitucional de los trabajadores, consideramos que las prestaciones en numerario y en especie que lo integran, permiten a quienes lo perciben de ser suficiente, tener acceso a una estabilidad económica, social y cultural.

Lo anterior, en virtud de que el salario en numerario (dinero en papel o moneda), que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, constituye en la actualidad, el instrumento de cambio por bienes y servicios con los que la persona satisface sus necesidades de alimentación, casa, vestido, transporte, educación y diversión entre otras, que le permiten realizarse en los ámbitos social, cultural y económico y así integrarse a la sociedad con la que contribuirá al cumplimiento de sus fines en términos de decoro y dignidad.

De lo anterior, se desprende la importancia social, cultural y económica, que representa el salario

para el trabajador mexicano, pues quien no percibe un ingreso económico, ya sea en especie o en numerario simple y sencillamente queda sentenciado a la marginación social, y a vivir una vida estéril y de mendicidad.

CONCLUSIONES

■ La garantía de la libertad de trabajo consagrada en nuestra Carta Magna, permite a quienes están en edad y en condiciones de trabajar, intervenir en una relación o contrato de trabajo y obtener en pago por la prestación de sus servicios un salario.

■ El salario, es un derecho constitucional que tienen todas aquellas personas que prestan a otra un trabajo personal y subordinado, por lo tanto constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, en virtud de que forma parte del objeto de la misma y sin él estaríamos ante la ausencia de un elemento de existencia.

■ En la actualidad se ha desvirtuado la naturaleza y objeto del salario que es la de proporcionar al trabajador y a su familia a través del poder de adquisición, una existencia digna y decorosa. Esto a razón de que el salario es considerado para su fijación en rubros políticos y no jurídicos como sería el considerarlo un elemento esencial de la relación o contrato de trabajo.

■ El salario como elemento esencial de la relación de trabajo, permitiendo al trabajador que lo percibe y a su familia, de ser suficiente, una estabilidad económica, social y cultural.

■ La existencia de normas protectoras del salario, permiten al trabajador percibirlo en forma íntegra y sin que intervengan intereses ajenos que menoscaben su patrimonio y dañen su núcleo familiar.

■ La fijación del salario mínimo en México, no permite al trabajador que lo percibe tener acceso a una estabilidad económica, social y cultural, por lo que sería conveniente establecer por ley, la obligación del patrón que en toda relación o contrato de trabajo otorgue al trabajador además de los derechos consagrados a su favor, prestaciones en especie, consistentes en abonos de transporte, despensas de productos básicos y becas de capacitación a un costo de 50%, con el fin de mejorar la capacidad adquisitiva y forma de vida del trabajador y su familia.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch. España. 1958.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1987.
- BAYLON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Quinta reimpresión. Limusa. México, 1992.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México, 1992.
- BRICEÑO RUJZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México, 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. "Orientaciones Técnico Prácticas". Tercera Edición, segunda reimpresión. Trillas. México, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Tercera Edición. Heliasta. Argentina, 1988.
- CAMPILLO SANZ, José. Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1985.

- CUECANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México, 1521 - 1854. Tercera Edición. Décimo Quinta reimpresión. Trillas. México, 1976.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1991.
- DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava Edición. Porrúa. México, 1991.
- DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Novena Edición. Ampliamente Actualizado. Porrúa. México, 1992.
- DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición Actualizada. Porrúa. México, 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa. México, 1991.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Séptima Edición Actualizada. Porrúa. México, 1993.
- DEVEALD, Mario L. El Derecho del Trabajo. "En su Aplicación y Tendencias". T.I. Astrea. Argentina, 1983.
- GIBSON, Charles. Los Aztecas Bajo el Dominio Español. 1519 - 1810. T. Julieta Campos. Décima Primera Edición. Siglo Veintiuno. México, 1991.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. V.J. Cuarta Edición. Depalma. Argentina, 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. 99. Porrúa. México, 1983.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México, 1986.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. "Comentarios y Jurisprudencias". Segunda Edición. Pac. México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981.

VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Técno. España. 1977.

LEGISLACION APLICABLE

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Emilio O. Rabasa, Gloria Caballero. Octava Edición. Porrúa. México, 1993.

Ley Federal del Trabajo. Edición Revisada por el Dr. Miguel Bonnell Navarro. Sista. México, 1994.

Ley del Seguro Social. Edición Revisada por el Dr. Miguel Bonnell Navarro. Sista. México, 1994.

Código Civil para el Distrito Federal en materia Común y para toda la República en materia Federal. Décima Edición. Delma. México, 1994.

JURISPRUDENCIA APLICABLE

Salario, integración del (artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo). Tesis. V. 20.9/40. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Número 56. México, 1992.

Salario, su integración. T. X93. Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México, 1992.

Salario mínimo profesional, su integración. T. V9. Segunda Parte -2. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México, 1990.

Salario mínimo profesional, derecho a percibirlo. T. V93. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. México, 1991.

Salario remunerador. Jurisprudencia, Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 223.

Horas extras, pago de, que no forma parte del salario.
 V. 52. *Parte Quinta. Cuarta Sala.*
Semanario Judicial de la Federación.
Séptima Época. México, 1973.

Fondo de ahorro, no forma parte integrante del salario.
 T. IX. *Segundo Tribunal Colegiado*
del Sexto Circuito. Semanario
Judicial de la Federación. Octava
Época. México, 1991.

Salario integrado, solo es base para determinar el
monto de las indemnizaciones.
 T. XIX. *Tercer Tribunal Colegiado*
del Segundo Circuito. Gaceta del
Semanario Judicial de la Federación.
Octava Época. México, 1994.

OTRAS FUENTES

DE PENA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo
Quinta Edición. Porrúa. México, 1988.

PALOMAR DE RISQUEL, Juan. Diccionario para Juristas.
Mayo. México, 1981.

Pequeño Larousse Ilustrado. Larousse. México, 1980.

V. B.
 III-2-96
 NN