



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL SALARIO Y LA RESPONSABILIDAD
PATRONAL

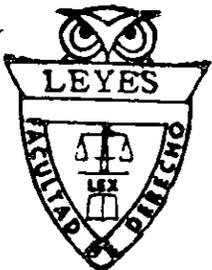
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS CAMPOS GALLARDO

286340

MEXICO, D. F.

MAYO DEL 2000





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:

Luciano Campos Santana.

Anastacia Gallardo Tabarez.

Por darme la vida.

A mi Esposa e Hijo:

Evangelina Rodriguez Suarez.

Diego Jesús Campos Rodríguez.

Con Amor y Cariño para ellos.

A mis Hermanos:

Por el cariño y la solidaridad
que hemos tenido y que nunca
se pierda.

A mi alma Mater:

La Universidad Nacional Autónoma de
México.

Por haberme dado la oportunidad de
formar parte de ella.

INTRODUCCION .

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar el comportamiento que tiene los diferentes tipos de salarios contemplados por la Ley Federal del Trabajo, considerados como alguna de las condiciones de trabajo pactadas por los trabajadores y patrones en la relación de trabajo y la responsabilidad que al respecto trae aparejada.

Señalamos en el capítulo primero , diversas consideraciones generales que al respecto de nuestro tema son necesarias comprender, la conceptualización general permite al lector tener conocimiento de temas que se encuentran al rededor del principal; las personas partes en la relación de trabajo; sus obligaciones , preferentemente las patronales; la relación de trabajo misma; porsupuesto las figuras de los salarios existentes entre otras.

El segundo de los capítulos tiene como intensión hacer una breve referencia sobre los antecedentes del salario, analizaremos el desarrollo que ha tenido a través del tiempo y en diversas legislaciones , incluyendo porsupuesto la de La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.

Un razonamiento sobre la problemática que implica nuestro trabajo ,se refleja en el capítulo tercero de nuestro trabajo. Ciertamente ese capítulo muestra también las justificaciones en virtud de las que nos hemos basado para consolidar el hablar sobre la responsabilidad patronal respecto al pago del salario. Muchos son los

aspectos que tienen que verse para esa calificación entre otros,; el nivel de vida decoroso del trabajador, derechos fundamentales del hombre etc.

La responsabilidad laboral y la responsabilidad penal, areas en las que decidimos dividir el tema final, refieren una serie de consideraciones sobre el fundamento del trabajo, encontraremos a través del trabajo una serie de cuestionamientos que motivan el entendimiento .

También engloba éste ultimo capitulo la factibilidad de hacer una comparación del sistema penal con el laboral y determinar así la clase de responsabilidad que en cada caso se discute. administrativa será en el ámbito laboral y delictiva en el pena.

INDICE

CAPITULO PRIMERO.

| | |
|---|-----------|
| DISPOSICIONES GENERALES | 1 |
| 1.1. La Relación de Trabajo y el Contrato Individual | 1 |
| 1.2. El Salario en el Derecho del Trabajo | 16 |
| 1.2.1. Salario Mínimo General | 18 |
| 1.2.2. Salario Mínimo Profesional | 25 |
| 1.2.3. Salario Contractual | 29 |
| 1.3 La Teoría de las Obligaciones | 32 |
| 1.3.1. Definición | 32 |
| 1.3.2. Elementos de la Obligación | 35 |
| 1.3.3. Sujetos de la Obligación | 36 |
| 1.3.4. Objeto de la Obligación | 37 |
| 1.3.5. Características Patrimoniales de la Prestación | 38 |
| 1.4. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. | 40 |

CAPITULO SEGUNDO

| | |
|---|----|
| ANTECEDENTES HISTORICOS | 42 |
| 2.1. Evolución del Salario y el Trabajo en España | 42 |
| 2.1.1. En la Agricultura, Ganadería y Minería | 42 |
| 2.1.2. El Salario y el Trabajo Industrial | 45 |
| 2.1.3. EL Salario en el Servicio Domestico | 47 |
| 2.1.4. El salario en las Profesiones Liberales | 49 |
| 2.1.5. El salario mínimo en el Texto Original del Artículo 123 | 51 |
| 2.2. Los Salarios Mínimos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 | 56 |
| 2.3. El Salario y la Reforma de 1962 | 57 |

CAPITULO TERCERO.

| | |
|--|----|
| EL SALARIO Y EL DERECHO DEL TRABAJO | 61 |
| 3.1. La Naturaleza Jurídica del Salario Mínimo | 61 |
| 3.2. El Salario que no tiene la Naturaleza del Mínimo General ni Profesional. | 66 |
| 3.3. Diversas Necesidades del Trabajador y el Salario | 77 |
| 3.3.1. Necesidad de Ahorro | 77 |

| | |
|--|----|
| 3.3.2. Necesidad de un Nivel de Vida | 79 |
| 3.3.3. Necesidad Social del Padre de Familia | 80 |
| 3.3.4. Necesidad de Remplazar Instrumentos de Trabajo con respecto al Salario. | 81 |
| 3.4. Los Derechos Fundamentales del Hombre y el Salario del Trabajador. | 82 |

CAPITULO CUARTO.

| | |
|--|-----|
| EL SALARIO Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL | 95 |
| 4.1. La Responsabilidad Patronal desde un punto de vista laboral. | 95 |
| 4.2. La Responsabilidad Patronal desde un punto de vista del Derecho penal | 105 |
| 4.3. Consideraciones personales sobre el tema y estudio de campo | 117 |
| 4.4. El Salario Integrado desde un punto de vista colectivo. | 133 |
| CONCLUSIONES | 140 |
| BIBLIOGRAFIA | 142 |
| OTRAS FUENTES. | 144 |
| LEGISLACION | 145 |

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES.

1.1. LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL.

Antes de iniciar de lleno el presente trabajo trataremos de dar una visión general de lo que tratara en sus páginas, también de las inquietudes que nos arrastraron para contemplar su desarrollo y dar pauta así para que entremos en materia.

El salario mínimo y en términos generales y sin menoscabo de que en subsecuentes temas lo analicemos con detenimiento es, a nuestro real entender y a primera vista de su significado , la remuneración que el trabajador recibe de su patrón como pago mínimo por el servicio prestado. Uno de las preguntas que viene a nuestra mente y constitutivo de nuestro tema lo es ¿ Es realmente remunerador?. Para poder responder con certeza dicha pregunta es necesario adentrarnos a los objetivos que busca el salario como tal , y también los elementos que lo componen.

Lo anterior da cabida a especular primero, sobre su objetivo real e inmediatamente después saber si la obligación a quien le corresponde pagarlo la hace efectiva o no, o sencillamente la, hace a medias, esto es, partir del hecho que el patrón como persona obligada en la relación laboral y cuyo deber de pagar un salario mínimo la hace con toda precisión en los términos pactados o por el contrario aún cuando sabe cual o cuales son dichas obligaciones opta por hacer caso omiso a su cumplimiento.

Pero también, cabe la posibilidad de que independientemente de que desee cumplirla, su poder económico se lo impide o bien circunstancias ajenas a la relación de trabajo misma. He aquí pues, donde nosotros encontramos o al menos así pensamos , la inquietud. de escribir sobre el particular, sabemos en materia de trabajo que si el patrón incumple con la multicitada obligación se hace acreedor de sanciones como : multas por parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo; acciones por parte de los trabajadores de rescindir su contrato de trabajo causas imputables al patrón , pero independientemente de ellas existe una que sin menospreciar las citadas ,también son de suma importancia y donde la ley creemos es imprecisa .

Recordemos que en el Código Penal Vigente existe disposición, en la que se sanciona la actitud y comportamiento del patrón que no paga “ salario mínimo “ a sus trabajadores y del cual abundaremos en el tema correspondiente, pero en ninguna circunstancia podría interpretarse aplicable a que, por ejemplo, no pague el salario

contractual máxime que existe un salario pero ya hay diversas divisiones , luego entonces, sólo hay sanciones sobre el particular en tanto se hable de salario mínimo. ¿ Que pasa entonces con el salario mínimo profesional y el contractual?.

El presente trabajo de tesis tiene como principal indicación la de explicar sobre la interpretación de dicha norma como delito cuyo nacimiento se originó de la relación de trabajo y de la obligación de entregar por parte del patrón hacia sus trabajadores y, en su caso la reforma de aquélla, estas incógnitas la delimitaremos con precisión mientras escribamos sobre el tema que nos ocupa.

Comenzaremos con el primero de los subtemas de éste capítulo, con la reserva y consideraciones que hemos hecho. La intención de este subtema ,es mostrar brevemente una semblanza de lo debe entenderse por “relación de trabajo” y por otra parte “ contrato individual de trabajo” . Con frecuencia quienes de alguna manera han entrado al estudio de dichos conceptos suelen confundirlos siendo que, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo así como de la teoría son totalmente distintos.

Lo relevante, es que para nuestro trabajo su justificación de quedar insertos como tema se funda en el hecho de que el trabajador tiene derecho a recibir un salario y de ahí la seguridad que le asiste de recibirlo en tiempo y forma ; en el lugar convenido y ello naciente debiera ser por escrito sin posibilidad alguna que sea verbal.

Referiremos primeramente al concepto que sobre la relación de trabajo establece el maestro Roberto Muñoz, quién en su obra derecho del trabajo señala: La define como “el vínculo constituido por el congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a estos entre si.” (1)

De esta definición podemos señalar que realmente contiene los mismos elementos que dispone el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo a saber: El vínculo o la obligación que une a los contratantes; derechos y obligaciones que nacen de la aceptación expresa o tácita; la aceptación por parte del patrón por pagar una prestación denominada salario.

Entonces tenemos por principio de cuentas , la relación de trabajo tal y como lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, específicamente en su artículo 20 dispone que, “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. “

De tal disposición se entiende: En sus efectos debe interpretarse como

(1) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1963. p.44.

aquel acto jurídico que celebran dos personas con plena capacidad de goce y ejercicio quienes claro está, adquieren derechos y obligaciones reciprocas y comprometerse a hacer valer y cumplir respectivamente. Dicho acto debe tener ciertas formalidades para que se considere como tal, sea como relación de trabajo o bien relación contractual, como algunos han llamado. Las personas que intervienen en el acto son por un lado el patrón : Esta persona a través del tiempo, se le ha denominado de diversas maneras para tratar de justificar el mando y, como persona ordenadora para quien le debe asistir poder de mando y decisión en la relación laboral.

Se le han denominado como sinónimos de patrón : patrono, empleador, capataz, empresario, industrial etc.

Brevemente podemos decir , que la palabra empleador tiene su origen desde el momento en que una persona que busca o emplea ya a una o a varias personas en beneficio de sus intereses a cambio de diversas prestaciones aunque en algún tiempo fueron mínimas.

En el tercero de los casos, el capataz es considerado en virtud de que sus ordenes deben ser cumplidas sin restricción alguna y como mandamás porque, es él quien esta contratando o empleando al trabajador simple y sencillamente para desempeñar un trabajo. El empresario no es más que ,esa persona que se equipara por

el sólo hecho de tener y una o varias empresas, o simplemente por encontrarse dentro del ámbito empresarial, se le puede denominar con esa acepción.

Por último y en similares condiciones al empresario, el industrial es quién de alguna manera dirige a una empresa y consecuentemente se le ha denominado de tal forma. Se ha venido denominando, tanto por la teoría como por nuestra propia legislación, es de que, una de sus obligaciones sino es que la más importante se traduce, en el pago de un salario llámesele contractual, mínimo general o mínimo profesional.

Para efectos de nuestro trabajo y para evitar repeticiones innecesarias sobre la designación que en diversas épocas se le ha dado llamar patrón, es pertinente adherirnos a lo que ,al respecto señala la Ley Laboral designándolo como una persona física o moral que utiliza los servicios de una o varios trabajadores.

Esto es muy sencillo de entender , puesto que es bien sabido de todos nosotros , solamente existen dos tipos de personas contemplados por nuestra legislación a saber, las físicas y la morales . Las primeras son aquellas que por si solas en su nombre y en lo individual realiza todo tipo de actos y se obliga y adquieren derechos por si solos, en cambio las personas morales son un grupo de personas que se unen para realizar también determinados actos y a quienes normalmente deben estar sujetas a un régimen dependiendo de su campo de acción, esto es, hay diferencia en su

constitución y funcionamiento, por ejemplo: Las sociedades anónimas; sociedades de capital variable; sociedades de responsabilidad limitada etc. También los sindicatos e inclusive el propio Estado.

El patrón independientemente de que funjan en lo individual como persona física o en grupo como persona moral, el solo hecho de que reciba un beneficio a través del trabajo de otra persona , por eso simplemente es considerado como patrón y correlativamente sus derechos y obligaciones que adquiera con su o sus trabajadores es legalmente válido.

En relación al patrón, cabe hacer notar la figura del representante de aquél ,tal y como lo señala el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en la que, certeramente hace ilusión a tres categorías de personal de confianza que más que ello son considerados como representantes del patrón.

La representación personal converge cuando, por las actividades propias, cercanas y personales del trabajador hacen estar en mayor contacto con el patrón mismo y, dar la oportunidad de demostrar dichas características que se traducen en las categorías de directores, administradores, gerentes y por último, aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o administración. Los directores como su nombre lo indica, son aquellas personas en cuyas decisiones están las directrices a seguir por la empresa o establecimiento de que se trate y cuyas ordenes

son de suma importancia en virtud de que dirige, o bien, si se trata de una variedad de directores, son los que dirigen y deciden el destino de la empresa o establecimiento.

Los administradores y gerentes, son jerárquicamente inferiores a los directores, pero esto no es motivo suficiente para descartarlos como representantes del patrón, lo anterior, ya que también al igual que el primero ejerce actos en nombre del patrón y este último a través de sus actos los hace suyos en cuanto tengan relación directa con la actividad de la empresa y de las funciones propias de ésta última.

Finalmente, el artículo en comento viene a resumir las tres categorías que ya describimos, por eso nosotros pensamos que no es correcto estimarla como una cuarta categoría.

Quisimos hacer referencia a esta figura, que como representante del patrón también está configurada dentro de nuestra legislación, porque el patrón como tal, no puede según sus funciones, y en la mayoría de los casos desempeñar todas las actividades de dirección y administración que requiera su empresa o negociación, máxime si estas últimas dentro de cada categoría otras más y, precisamente será alguna de estas categorías que tenga o, mejor dicho, quien se le haya asignado el pago del salario a los trabajadores, pero no debe confundirse el hecho de saber con precisión de quién es la obligación si del patrón o de sus representantes.

El salario se le paga a la otra persona que interviene en la relación contractual y, que se llama comúnmente “trabajador”, en virtud de que su hecho es trabajar, es decir, se traduce en la prestación de un servicio, pero éste tiene dos características primordiales: personal y subordinado. A falta de alguna de estas no existe vínculo laboral alguno.

Al referirse a lo “personal” indica solamente por conducto de la persona del trabajador, puede realizar el trabajo, sea intelectual o físico, esto es, no puede sustituirse la realización estricta del trabajo encomendado por ninguna otra persona más la del trabajador mismo, de ahí que se diga que las personas morales no pueden ser consideradas como trabajadores, pues se caería en un absurdo al estimar que su representante funja como trabajador, siendo que para todos los efectos se entienden unidos en una colectividad.

Mucho menos es creíble que diversa persona al trabajador que pensó, meditó y resolvió el problema que como trabajo le fue encomendado le sea asignado a otro trabajador, siendo que al desarrollar su intelecto y poner en práctica sus sentidos de un primero sea considerado como un trabajo de segundo que ni siquiera esforzó su intelecto, tal como lo hizo el primero de los citados, con esto queremos decir, que el trabajador en forma única y exclusivamente personal y no por conducto de otra persona tiene la obligación de realizar su trabajo que previamente le fue ordenado y especificado por su patrón.

El maestro Francisco de Ferrari en su obra *Derecho del Trabajo* Volúmen III hace mención a la subordinación en el mundo libre y al efecto señala “el demoliberalismo, sobre cuya filosofía se levanto la nueva sociedad admite la vieja practiva del trabajo subordinado y la considera un hecho vital para la vida y continuidad del grupo social...” y continua diciendo “con ese fin limita la jornada, organiza el descanso semanal y le concede vacaciones, más que para defender su salud, para cuidar de que el hombre se reintegre el libre ejercicio de sus derechos y de su libertad; fija además salarios minimos y reconoce al trabajador el derecho a participar en la dirección de la empresa.”(2)

El segundo de los elementos es la subordinación . Mucho se ha hablado sobre el particular, y en su mayoría si no es que todos, autores de gran importancia han considerado que la figura se traduce en el hecho , de que por una parte el trabajador debe cumplir y obedecerlas ordenes del patrón o de sus representantes, consiste poder éste en el de mando que correlativamente le asiste al patrón para ordenar el desarrollo y designio del cómo y cuál trabajo debe hacerse , poder de mando correlativo al de obediencia y viceversa.

La pregunta que nos podemos hacer sobre este tema sería ¿ Cuándo

(2) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen III. Segunda Edición. De Palma. 1977 p. 11.

comienza la relación de trabajo? , una vez que hemos abundado sobre la figura del trabajador ,del patrón y de la obligación del pago de salario, podemos responder sin temor a equivocarnos que la relación de trabajo comienza cuando físicamente el trabajador ya esta desempeñando su trabajo, intelectual o materia , y por otro lado cuando el patrón consiente en aceptar aquél desempeño.

La actitud del patrón de consentir o aceptar que una persona ajena a él mismo labore en su lugar, indica que esta aceptando con todas sus repercusiones jurídicas , es decir derechos y obligaciones que trae aparejada la relación y quedar encuadrados dentro de las disposiciones establecidas en el artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Reglamentaria , es decir, Ley Federal del Trabajo y en todas aquellas disposiciones que tiendan a normar la relación obrero-patronal.

No importa como haya sido el origen mismo que dio consumación de la relación contractual , haya sido por manifestación expresa de ambas partes o bien , por manifestación expresa y tácita recíprocamente también de ambos como un favor , o como cualquier otro acto que haya traído como consecuencia y consumación de la prestación del servicio personalizado y bajo subordinación.

En palabras del maestro Mario De La Cueva, considera que los elementos de la relación laboral son “ ...el elemento subjetivo y el elemento objetivo,

entendiendo por los primeros la persona del patrón y del trabajador, por los segundos lo consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.” (3)

Con todo lo que hemos expuesto hasta estos momentos, quisimos hacerlo patente y más aún cuando en nuestro incluimos la figura del contrato individual de trabajo, fue con la firme intención para mostrar de donde realmente tiene su origen la relación de trabajo y consecuentemente los derechos y las obligaciones que le asisten a trabajador y patrón, dentro de ellos y para efectos de nuestro tema , el pago del salario y la recepción del mismo, en este orden de ideas pasaremos a abordar lo relativo a dicho contrato y al final del tema resumiremos nuestras consideraciones.

Resulta extraño que la propia Ley Laboral en su artículo 20 pero en su segundo párrafo , se refiere al contrato individual de trabajo, pues estima: “ ...cualquiera que sea su forma o denominación , es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado , mediante el pago de un salario “.

Como podemos observar, tiene la misma directriz que la relación de

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Sexta Edición. Porrúa México. 1980. p.199.

trabajo, la diferencia a que en esencia debemos resaltar, que ya se habla de una cosa que en el lenguaje laboral y estrictamente jurídico puede traducirse en un documento independientemente de sus características o modalidades, siempre y cuando tenga por lo menos las obligaciones genéricas.

Decimos que resulta extraño en virtud de que, si bien es cierto que en el artículo en comento aparece delimitado las dos acepciones, también es cierto que la última parte del artículo específicamente en su tercer párrafo aduce una convergencia entre la relación de trabajo y el contrato individual, siendo que el primero y el segundo párrafo se trata de hacer una diferencia tajante.

Pero lo importante de hablar sobre dicho contrato consiste que en este instrumento, las partes contratantes estamparán y siguen estampando las condiciones de trabajo, en otras palabras, que obligaciones específicas tiene el trabajador y patrón y también que derechos específicos les asisten a cada uno de ellos.

Quienes hemos tenido la oportunidad de tener acceso a diversos contratos individuales de trabajo, nos hemos percatado que además de la obligación de prestar un servicio y pagar un salario, también las partes insertan y convienen además de sus generales dentro de los que podemos citar de manera enunciativa más no limitativa los siguientes: Nombre, domicilio, estado civil etc. y describe en específico

las condiciones sobre las cuales se prestará el servicio o el trabajo contratado, de mayor importancia podemos señalar : vacaciones, prima vacacional etc. , disfrute del pago de días de descanso obligatorio y días semanales , lugar , día para el pago del salario así como también el horario de labores, sin que pueda faltar lo relativo a capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene en ele trabajo.

Se llaman condiciones de trabajo, porque son estas las que norman el trabajo a desempeñar, no pudiendo salir de dichas formalidades porque, de ser así , la parte incumplida se hará acreedora a los castigos que impone la ley misma. Por citar algún ejemplo de lo anterior, la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón o en su caso al trabajador según sea el caso.

El contrato individual de trabajo lo firma, ya sea, el patrón mismo o por conducto de su representante legal, porque si el representante tiene facultades suficientes para hacerlo en nombre de aquel, tales condiciones que él acepte y dentro de las cuales obviamente queda incluido el salario del trabajador, será este último el que prevalezca en la relación contractual con sus mejoras e incrementos que llegare a sufrir, luego entonces la obligación original, básica y más importante es el salario.

En resumen, el hecho de que exista un contrato individual no implica necesariamente la existencia de la relación de trabajo , pero si por el contrario, es decir, que puede existir la relación de trabajo sin necesidad que exista pues un contrato

individual de por medio. Con otro razonamiento: Puede no haber documento alguno que física y expresamente demuestre las condiciones sobre las que se trabaja y se paga el salario, pero con el solo hecho de que el trabajador desarrolle una actividad materia, intelectual, física o de cualquier índole a favor de otra persona y esta última lo consienta y le pague un salario, por ello es suficiente estimar estar frente a una relación de trabajo.

Como resultado, tenemos que la relación de trabajo define la existencia de un vínculo jurídico y consecuentemente también para efectos de nuestro trabajo de tesis, la aceptación tácita o expresa del patrón de pagar salario o remuneración o como desee llamarse, si con ello el trabajador puede realmente obtener bienes y servicios cambiables.

Entonces de la voluntad de las partes se desprende su obligación y, con respecto a nuestro trabajo la responsabilidad que por incumplimiento traiga aparejada el no pago de un salario inferior al que legalmente debiera corresponder al trabajador.

En conclusión la, relación de trabajo debe ser entendida sin menos cabo de lo que vimos en el artículo 20 de la relación de trabajo, lo siguiente: vínculo jurídico por virtud del cual, se obliga patrón y trabajador, el uno a recibir el trabajo bajo la obligación de pagar un salario y el otro a prestarlo en los términos y condiciones pactados.

1.2. EL SALARIO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de iniciar hablar de cada uno de los salarios que hemos referido en el tema anterior resulta importante saber que entendemos por la generalidad, es decir, ¿ qué es salario? En una primera concepción es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Esta acepción es descrita por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, del cual simplemente podríamos agregar, que es la contraprestación que el trabajador recibe por el desempeño de su trabajo. El salario puede fijarse por ambas partes o bien o por la naturaleza del trabajo que ha de desempeñarse . Nosotros pensamos que el salario es la posibilidad que tiene el trabajador de adquirir bienes y servicios cambiables a favor de él y de su familia y que debe alcanzar para todos sus satisfactores, inclusive para el esparcimiento sin dejar por ello fuera el de vivienda, vestido etc.

De ahí que, nosotros no consideramos al salario en estricto sentido como traducido especialmente en dinero, sino que la especie que trae aparejada con la cantidad líquida representa el pormenor máspreciado del trabajador. Desde un punto de vista sociológico-laboral estimamos que el salario es la posibilidad de que el trabajador más que como trabajador mismo, prevalezca como persona dentro de la

sociedad, y aún antes de ello como ser humano con características propias, naturales inherentes a su especie inclusive ante la presencia de un contrato o relación de trabajo. Correlativo a esta forma de comprender la situación del trabajador esta la de su familia en el mismo orden.

Aparte de lo que es el salario, pero constitutivo del mismo se encuentran las gratificaciones, primas, comisiones, etc., Ya sean, en especie o por cantidad líquida que se entregue al trabajador por su trabajo. Tales conceptos de forma enunciativa y no limitativa integran el salario para los efectos de indemnizaciones de los trabajadores, pero cabe hacer notar que quedan excluidos de esa regla los viáticos y gastos de representación, pagos de seguridad social, fondo de ahorro así como la participación de las utilidades.

Una de las características propias del salario, es que debe ser remunerador, entendiéndose por ello que dependiendo de la naturaleza y de las características del trabajo que desarrolla debe ser mayor la percepción que recibe precisamente por este concepto, en virtud de que su esfuerzo intelectual, físico y por que no de experiencia tiende a ser superior respecto de los demás trabajadores que laboran en la misma categoría.

Para los maestros Orlando Gómez y Elson Gottzhalk, señalan que el salario es para ellos “. . . será determinado por la fórmula $S_m = a + b + c + d + e$ en

que, a, b, c, d, y e representan, respectivamente, el valor de las despensas diarias con alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte necesarios a la vida de un trabajador adulto.”(4)

1.2.1 SALARIO MINIMO GENERAL.

El salario mínimo para la Ley Federal del Trabajo “. . . es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada determinada.

Como podemos apreciar, todo ello se equipara a la definición de salario que como genero hicimos referencia a él en el apartado anterior. Algo de llamar la atención consiste, en el hecho de que en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, estima o al menos nosotros lo hemos considerado así, que el trabajador recibirá en efectivo su salario y en ningún momento habla de que el salario se perciba en especie, sería incorrecto de nuestra parte estimar este artículo tan solo por su contenido y dejar fuera aquél que contempla la posibilidad de que el pago también se haga en especie.

(4) GOMEZ, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Orlando Elson. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I. Séptima Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979. p. 384.

Es justa la Ley desde el momento en que hace referencia a que el pago deba ser en efectivo, esto se traduce en que sea en moneda de curso legal, para el efecto de que el trabajador inmediatamente después de haberlo recibido pueda obtener bienes o contratar servicios necesarios para el desarrollo de su vida y la convivencia con su familia. Es importante además que la especie sea implementada a los trabajadores domésticos quienes de alguna manera también prestan un servicio personal y subordinado.

Al respecto el maestro Clemente Soto Alvarez , argumenta “Si cuando la ley determina lo que es salario en general rige un principio, el de proporcionalidad que debe de haber entre la laborar que el trabajador desarrolla y la cantidad de dinero que le debe pagar el patrón cuando se trata de el salario mínimo y según lo expresa el precepto, lo que pretende, es que el salario mínimo cubra las necesidades normales de un jefe de familia.”(5)

El salario mínimo general es considerado en nuestro régimen jurídico, como una delicada y firme obligación que tiene el patrón para con sus trabajadores, ya que a sido motivo de lucha encarnizada a través del tiempo, para lograr que en la Constitución de 1917 quedará estampado como una cantidad mínima que pudiera pagar

(5) SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa. México. 1991. p.37.

el patrón a sus trabajadores.

De la investigación que hemos realizado, encontramos una excepción a la regla general para el pago del salario mínimo , que a la letra dice “SALARIO MINIMO.OBLIGACION DE PAGARLO POR JORNADA INFERIOR A LA MAXIMA LEGAL, SALVO PACTO EN CONTRARIA. Esta Cuarta Sala a sostenido que si bien es cierto que debe pagarse el salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que resulta lícito pactar un salario menor cuando la duración de la jornada es muy inferior a la máxima, pero también si en el juicio correspondiente el patrón manifiesta que el salario del trabajador es menor al salario mínimo, porque labora un número de horas inferior a las que comprende la jornada máxima legal, y en dicho juicio no demuestra la existencia del documento en el que haya llegado al pacto respectivo, es innegable que en esa circunstancia que el laudo no debe establecer la condena correspondiente en cuanto al salario en forma proporcional al número de horas trabajadas, sino tomando en cuenta en su integridad el salario mínimo correspondiente.” (6)

De lo anteriormente expuesto, podemos notar, que si bien el patrón esta obligado a pagar un salario mínimo general, por lo menos, también es cierto que por las condiciones y horario de trabajo, de cantidad de horas a laborar diariamente, se

(6) TESUS JURISPRUDENCIAL. Salario Mínimo. Obligación de Pagarlo por Jornada Inferior a la Máxima Legal Salvo Pacto en Contrario. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Vol. 133-138 Quinta parte. P. 62.

puede pactar un salario inferior sin que esto contravenga a lo dispuesto por la ley.

En sentido contrario, el salario mínimo es punto base para partir a salarios superiores, sin que esto implique que se contravenga la disposición original, pero tampoco implica dejar fuera las condiciones y elementos que tiene cualquier pago de salario consistente en satisfacer las necesidades de la vida de los trabajadores.

El salario mínimo general sigue siendo fijado actualmente en México por la Comisión Nacional de los salarios mínimos y aplicable en todo el Territorio Nacional, se contemplan divisiones geográficas y estudios económicos para fijar el salario mínimo así como los mínimos profesionales.

La Comisión Nacional a dividido a México en tres grandes áreas "A"; "B" y "C", el Distrito Federal esta incluido dentro de la Primera Area así como el Estado de México, por hacer solamente una referencia.

El salario mínimo general, como su nombre lo indica es aplicable a todos y por disposición constitucional se establece como ya dijimos como una obligación mucho muy delicada, tan es así, que hace unos años el incumplimiento de la obligación de pago también podía hacerse valer en materia penal como un delito en detrimento de la persona del trabajador lo que inclusive a tomado mayor fuerza y se sigue contemplando como tal, bajo el principio de la conservación de la justicia social.

Por último, el porque de la existencia de los salarios mínimos generales, misma que al efecto la ley establece refiriéndose a la satisfacción de las necesidades de un Jefe de Familia en el orden material, social y cultural, y más que ello para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Al hablar de lo material, nosotros creemos que la ley quiso expresar que el trabajador tenga la posibilidad de obtener determinados bienes para que su vida la haga con más comodidad y facilidad, pero no solo para él, sino también para su familia y siempre en convivencia con ella, tan es así que dentro de los datos que normalmente se le piden al trabajador para la consecución de un trabajo, sirve de relevancia el hecho de que tenga familia y que su trabajo sirva para su sustento.

Lo social implica, la convivencia del trabajador y sus dependientes para convivir en sociedad, el status que podría adquirir sustentado en su trabajo, es una posibilidad de cambio. Pero permítasenos decirlo así, siempre y cuando el salario verdaderamente sea remunerador y sirva para la adquisición de bienes y servicios.

Lo cultural por su parte indica, la posibilidad de que el trabajador alcance lo relativo a la cultura, es decir que además de comer y vivir decorosamente, también se recree y aprenda lo que la historia y la cultura en si nos da, tener acceso por ejemplo a la información que nos brindan nuestros museos, nuestros teatros, entre otras cosas muchas más, por tan solo dar un ejemplo. Esto también forma parte del

paquete de objetivos que persigue el salario mínimo, pero sin excluir por supuesto a los mínimos profesionales ni contractuales.

Uno de los objetivos del salario mínimo general, es dar a sus hijos una educación obligatoria por lo menos. Actualmente y por disposición legal, la educación obligatoria lo es, no tan solo de nivel primaria sino que se ha extendido a nivel secundaria, paso agigantado que da la educación por lograr hacer hombres de bien y con un nivel educativo y cultural mayor al que en tiempos anteriores se tenía.

La existencia del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo actual tiene razón de ser y juega claro esta un papel muy importante, al establecer instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. Dentro de los cuales tenemos al INFONAVIT, FONACOT, etc., el primero tiene la finalidad de “Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para: a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas. b).- La construcción, reparación, ampliación y mejoramiento de sus habitaciones, y c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.”

Se puede apreciar lo que acabamos de decir, precisamente en el artículo tercero de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, misma que nos da una visión general del porque de la existencia de dicho

instituto, claro esta que, ayuda por sobre todo a los trabajadores a quienes por el monto de sus ingresos no tienen la posibilidad de adquirir bienes, sino mediante un crédito que también sea barato y accesible con respecto al salario que perciba y así, a largo plazo hacerse de un bien que se traduce sobre todo en la adquisición de viviendas. Actualmente muchos son los trabajadores quienes han obtenido nuevos beneficios pagando una mínima parte a dicho instituto y que el patrón tiene la obligación de retenerlo y enterarlo al mismo.

Respecto del segundo de las instituciones es aquél por virtud del cual también se le otorga crédito a los trabajadores, pero para la adquisición de bienes muebles, con lo cual, se contribuye a hacerse el trabajador con mayor facilidad de bienes que no necesariamente sean los inmuebles. También en este caso se toman en cuenta las condiciones y salario que percibe el trabajador en el trabajo en el cual esta empleado.

Finalmente la institución CONASUPO como su nombre lo indica, hace referencia a la subsistencia popular, en otras palabras esto quiere decir, que el Estado por conducto de dicha institución sacrifica el precio real de los productos de consumo básico, con la intención de que aquellos trabajadores que perciben un salario, hablemos en este caso del mínimo general, tengan la posibilidad de adquirir mayores beneficios por cuanto a productos de consumo básico. Con estas tres instituciones y sin menos cabo de diversas existente el trabajador asegura de alguna forma el apoyo que el

Estado le brinda, todo ello depende y tiene su nacimiento en la relación de trabajo, ya que para ser miembro del INFONAVIT es necesario que se cotice trabajando para cierto patrón, lo mismo sucede en tratándose de FONACOT, hasta hace algunos años las puertas de CONASUPO se abrieron no únicamente aquéllos a quienes percibían salario mínimo, sino se buscó cumplir con su objetivo y fue hacia la popularidad.

Finalmente con todo lo señalado podemos apreciar la importancia mayúscula que tiene el salario mínimo general y al respecto, podríamos decirlo así: “Como parte integral de la persona del trabajador”. Con lo cual, las autoridades a través de la legislación busca que el patrón no deje de observar tal obligación y sin detrimento de las demás existentes que se generen en la relación de trabajo estrictamente hablando.

1.2.2. SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

Para evitar repeticiones innecesarias, podemos asegurar que el salario mínimo profesional al igual que el mínimo general que ya vimos, tienen los mismos objetivos a seguir, pero en cuantía son distintos y respecto de sus características y nacimiento. Estos salarios nacen en el momento en que ambas partes contratan y sujetas a una relación de trabajo acuerdan tácita o expresamente, una aceptar al trabajador para que trabaje en algo determinado, es decir, en la actividad que necesita

el patrón, de ahí lo importante ya que, de quedar encuadrada dicha actividad más que la propia categoría dentro de la clasificación que hace la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y que quedo especificada en el Resolutivo Tercero de la resolución del H: Consejo de Representantes de dicha comisión, estimó que “Las definiciones y descripciones de actividades de las profesiones, oficios y trabajos especiales serán las que a continuación se señalan”.

Y se hace una lista de un total de 88, comenzando con la de oficial de albañilería y terminando con la de oficial zapatero en talleres de reparación de calzado, tendrán que cubrirse sus salarios en efectivo a los trabajadores por jornada ordinaria de trabajo, pero no son los mismos para todas las áreas geográficas en que se dividió nuestra República, porque, para localizar por ejemplo el que corresponda a la categoría de velador, es necesario localizar primeramente en la lista y después remitirnos a la área geográfica de las tres que hay y así saber con precisión cual es el salario aplicable.

Aún y cuando un trabajador sea velador y caiga en las tres áreas geográficas, en cada una de ellas el salario mínimo no profesional será diferente.

Interesante es para efectos de esta tesis, contemplar el hecho de que a final de cuentas, nuevamente el trabajador sea beneficiado con la obtención de un salario acorde con las características del trabajo que desempeñe. Recordemos que una

cosa es la designación de la categoría o nombre que se desee atribuirle o darle a determinada actividad o trabajo y, la otra es la actividad misma.

Es decisiva la actividad o trabajo que realice el trabajador dentro de la relación de trabajo para fijar su salario real, esto trae confusiones que en estos momentos delimitaremos ampliamente. Normalmente el trabajador que está apto para trabajar en una de las especialidades que ya dijimos y, que por economía resulta benéfico omitir nombrarlas en su totalidad, presta sus servicios lógico es para trabajar en esa actividad, pero el patrón en muchos casos pretende y así lo logra evadir sus responsabilidades en cuanto al pago del salario profesional signando con otro nombre, una categoría al trabajador empleado, tal situación aparecería como prueba plena cuando en diversos documentos aparezca, tal es el caso del alta ante el I.M.S.S., Contrato individual de Trabajo etc.

El trabajador sabe que su trabajo es la actividad que desarrolla y no el nombre que por libre albedrío decidió darle el patrón. Esto se traduce en que finalmente al trabajador le asiste el derecho de hacer valer el incumplimiento de su patrón, primeramente por introducir en diversos actos la fijación de una categoría que no correspondía a su trabajo, en segundo lugar, que no se le pagó el salario que aparece en la lista según sus actividades y, tercero la responsabilidad distinta a la laboral que pudiese surgir. El patrón mañosamente aprovecha la dualidad de que a nuestro juicio hace la ley, porque por un lado le da un nombre a una actividad y por otra la

describe, es decir, explica de que se trata y que debemos entender por ella. En resumen, la fijación del salario mínimo profesional depende como lo dijimos al inicio, de la actividad real que va a hacer el trabajador y no así por ninguna circunstancia al nombre que se le quiera dar.

Con un ejemplo quedará más claro: pensemos en un trabajador que por su experiencia tiene capacidad suficiente para operar una draga y que claro está es el que corresponda a su trabajo, o sea “. . . el que revisa el funcionamiento de la draga, acciona controles y procede a excavar, carga material pesado, demuele edificios, coloca estructuras metálicas, etc. . .” pero el patrón, su patrón al emplearlo lo contrata porque necesita que alguien maneje la draga que compró o que la renta o algo similar, entonces, lo hace con un nombre distinto, pensemos en el de “mantenimiento de draga”. Como podemos apreciar, independientemente del nombre distinto que le dio la actividad a realizar el trabajador sigue siendo la misma.

Con ello, el patrón posiblemente pagará un salario inferior, porque según él, la categoría no es la misma, pero claro que es la misma, el nombre que se le designe no la hace variar. El trabajador de una u otra forma debe percibir el salario mínimo profesional acorde a su trabajo, o bien que dentro de sus actividades queden encuadradas dentro de las señaladas, enumeradas y explicadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a efecto de los mínimos profesionales.

El maestro Roberto Muñoz hace referencia a la exposición de motivos de las reformas constitucionales de 1962, en la que según él se explica “. . . el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destrezas del trabajador, cuya función primordial constituirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptible de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.”(7) Así la importancia y desenvolvimiento que tienen los salarios mínimos profesionales inclusive en nuestros días y también el posible incumplimiento del patrón para omitir o evitar su pago a quién se le deba pagar. En este orden de ideas pasaremos finalmente al último de los salarios contemplados, como lo es, el salario contractual:

1.2.3 SALARIO CONTRACTUAL.

Nosotros pensamos que no hay salario contractual, pues por exclusión, al existir, el general y el profesional ambos mínimos, resulta obvio que no todo aquél salario que fijen las partes y no sujeto a las condiciones para ser mínimo general o

(7) MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p163.

profesional se tome como mínimo contractual. En otras palabras, que simple y sencillamente la calificación “mínimo! No cabe en este tipo de salario .

Además, el salario contractual no implica necesariamente que sea en todos los casos mayor en cuantía que los ya citados, sino que su designación se conforma y queda establecida cuando ambas partes por voluntad propia aceptan fijar tal o cual salario, lo anterior, siempre y cuando no contravenga a las disposiciones que para cada caso son aplicables que ya estudiamos en apartados anteriores.

Las finalidades siempre son las mismas porque, sea cual sea el salario, que finalmente reciba el trabajador busca, que este último tenga más fácilmente a los bienes y servicios existentes e inclusive al esparcimiento con su familia y a la cultura. Todo ello independientemente del monto que se fije por su trabajo.

Como dijera el Dr. Iatros Macario Zoydes, encargo de negocios en Washington en su obra intitulada “Pobreza y Descontento”, cuyo subtítulo reza con lo relacionado al trabajo “La condición del trabajo” misma que dice así “En los orígenes de la civilización un hombre debe emplear su tiempo en las diversas necesidades de la vida . . .” se refiere al trabajo a través del tiempo y, continúa diciendo “. . .mientras hoy, la división del trabajo a especializado en cada individuo o clase de individuos las respectivas funciones en la producción de las comodidades, pero más arriba de

cia, todas estas funciones tienden a un solo fin. Satisfacer los deseos humanos.”(8)

El hombre por naturaleza buscara siempre seguir satisfaciendo sus necesidades y, si hay la posibilidad de mejorarla lo tratara de lograr, partiendo del punto, de que todo ser humano naturalmente nace sin tener en esos momentos nada propio, es decir, que al ser concebido y más aún cuando nace no trae con el ningún bien mueble o inmueble, pero si la posibilidad y derecho de adquirirlo que vendría a ser otra cosa.

El salario contractual es aquél que fijan de común acuerdo las partes sin sujetarse en estricto derecho y por la naturaleza de las condiciones a los salarios mínimos generales y profesionales. Igualmente, se debe de pagar en moneda de curso legal, en el domicilio o lugar acordado por el patrón y trabajador, que normalmente y por disposición debe ser en el lugar que ocupe la fuente de trabajo. El contractual de estar sujeto al régimen colectivo, es decir que también es susceptible de incremento por revisiones de contrato colectivo anula y general estará adherido a dicho beneficio. Tendrá la posibilidad de que anualmente incremente vía porcentaje y cada dos años también cuando el contrato colectivo de trabajo se revise en lo general. Las prestaciones y cláusulas del contrato colectivo de trabajo son susceptibles de incremen

(8) MACARIOS ZOYDES, Iatros. Pobreza y Descontento, F. Sempor y Compañía. Traducción al Español por el Doctor Bios. Valencia. S.A: P.65.

to, sin que esto implique que necesariamente deban quedar fuera en aumento las cláusulas administrativas, ni tampoco cabe excluir incremento a los profesionales ni a los mínimos contractuales.

Para finalizar este apartado, diremos que la intención de haber incluido este tipo de salario dentro de nuestro trabajo, es por el hecho de que también es un "salario", independientemente de las condiciones que se fijen para su pago. Finalmente es una obligación

1.3. LA TEORIA DE LAS OBLIGACIONES.

DEFINICION.

La obligación en primer instancia viene a ser una "... imposición o exigencia moral que limita el libre albedrío" y también "Vínculo que sujeta a hacer o no una cosa."(9) Esto quiere decir que al obligarse, el otro acepta expresa o tácitamente que se le exija algo que no necesariamente debe o puede ser moral, sino

(9) Diccionario Enciclopédico Larousse. Tomo II. México 1969. p 679.

que también deba o pueda ser jurídico. Es así, el lazo que une a las personas para realizar tal o cual cosa y que permite al obligado aceptar tal exigencia por así hacerlo consentido por medio de su voluntad.

La definición obligada que propone el maestro Frankesco Mesineo en su obra intitulada Derecho Civil y Comercial, citada por el maestro Rojina Villegas en su compendio de Derecho Civil, Tomo III dice: "Tradicionalmente se ha definido a la obligación como el vínculo jurídico por virtud del cual una persona denominada deudor, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo en favor de otra persona llamada acreedor."⁽¹⁰⁾

Esta definición es en esencia de carácter jurídico, en virtud de que el lazo que une a las partes los obliga a cumplir sus obligaciones y en dado caso de no ser así están sujetos a la imposición de una responsabilidad que puede traducirse en distintas formas para su aplicación.

Es correcta la apreciación que al respecto hace el maestro Frankesco, ubicando jurídicamente al obligado como deudor, porque lo es al momento en que de

(10) MESINEO, Frankesco. Citado por ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil, Tomo III. Porrúa S.A. México. 1982. P. 7

be cumplir determinado acto en favor de quién le asista el derecho.

El propio maestro Rojina Villegas, hace referencia a que los tratadistas modernos definen la obligación “. . . como una relación jurídica por virtud del cual un sujeto llamado acreedor, esta facultado para exigir de otro denominado deudor, una prestación o una abstención.”(11)

Como podemos observar, esta definición es sobre todo en contrario sentido de lo que estipula la definición tradicional a que ya hemos hecho referencia, pero sin perder de vista la estimación de existir entre personas una relación que es en estricto derecho jurídica, en virtud de que esta contemplada en la legislación y trae aparejada una sanción en caso de incumplimiento.

Encontramos también a la otra persona o sujeto denominado acreedor, este es quien puede hacer exigible la obligación establecida y según los tratadistas modernos, se traduce a una prestación o en una abstención.

La prestación se traduce como el hacer determinada cosa a favor de otra a quién le asiste el derecho de recibirla y, la abstención consiste en no hacer ese algo por así haberse convenido previamente.

(11) *Idem*.

Concepto último que acabamos de explicar para el efecto de nuestro trabajo es suficiente, puesto que la relación jurídica que une al trabajador y al patrón lo es la relación de trabajo. En tanto que respecto del salario, el acreedor es quién puede hacer exigible la obligación, es decir, en el caso particular lo es el trabajador y el deudor viene siendo el patrón, la prestación queda ubicada como la obligación de entregar un salario en moneda de curso legal a favor del prestador del servicio.

1.3.2 ELEMENTOS DE LA OBLIGACION.

Son los constitutivos que como tales en conjunta vienen a formar lo que se ha dado en llamar obligación y que como veremos más adelante, son equiparables y están inciertos en las definiciones aludidas en el apartado que antecede.

Los autores que sobre el particular han dedicado parte de sus obras al estudio de la teoría general de las obligaciones, estiman que como elementos encontramos a los sujetos, el objeto y las características patrimonial de la prestación, pero también, lo es la facultad y el debido, así como el debido y la responsabilidad patrimonial quién las acepta, tal es el caso del maestro Rojina Villegas.

Pasaremos pues, a estudiar brevemente cada uno de estos elementos y en su momento lo adecuaremos al área estrictamente laboral.

1.3.3 SUJETOS DE LA OBLIGACION.

Este primer elemento es el subjetivo, es decir, quienes intervienen en la relación jurídica y por que existen. Necesariamente debe de haber quién se obligue y a quién se le va a obligar, esto es, un acreedor y un deudor como ha quedado estipulado.

Estas personas integran la adecuación interpersonal de la relación de trabajo jurídicamente hablando, muestran su interes, obligación y resultado de su intervención en ella.

El maestro Rojina Villegas, sobre el particular de los sujetos de la obligación opina:

“Si los códigos y la doctrina admitiesen la posibilidad de que la obligación subsistiera, desapareciendo el acreedor o el deudor, entonces tendrían razón Gaudemec, Gacin y Jallo ; pero la idea de sustitución justamente esta demostrando que no es esencial que un sujeto determinado sea el que funja como acreedor o como deudor, pero que si es imprescindible que haya un sujeto activo o pasivo como ocurre con los papeles que desempeñan los actores en la escena, puede el papel desarrollarse por A o por B , pero alguien debe de representar ese papel.”(12)

(12) *Idem.*

Esto también sucede en la relación de trabajo, porque es el representante del patrón quién puede obligar y representar a aquél, sin que necesariamente sea este último quién se ostente o sea jurídicamente el patrón.

Lo anterior, tal y como lo vimos al hablar de los representantes patronales que se encuentran descritos en la artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo; Adecuando lo dicho, podría haber diversos representantes legales, pero sólo uno que puede ser patrón es quién lo es por derecho, siendo también quién se obliga jurídicamente con sus relaciones para con los trabajadores a su servicio.

En el caso de la relación contractual, el vínculo jurídico que los une será en el momento en que uno se obliga a recibir el servicio y el otro al pago del salario como ya lo hemos repetido en diversas ocasiones.

1.3.4. OBJETOS DE LA OBLIGACION.

Este elemento consiste, en la materia de la relación siguiendo los pasos del maestro Rojina Villegas, se habla de una prestación o bien una abstención, se traduce pues en la conducta positiva o negativa. La conducta de las partes hacen que en un momento determinado nazca el objeto material de la relación o bien la

abstención puede referirse a cosas y entonces serían objetos indirectos de las prestaciones de dar o de hacer.

Pongamos un ejemplo en materia de trabajo, que consiste en la obligación de un patrón de pagar un salario mientras dure una obra determinada que se refiera a la construcción de algo particular, hablemos de una casa o de un edificio.

El objeto consiste en la justificación del porque celebramos tal o cual contrato o saber con precisión porque, nos obligamos respecto de algo o bien para que nos estamos obligando.

1.3.5. CARACTERISTICA PATRIMONIAL DE LA PRESTACION.

Este elemento consiste en delimitar si todo objeto de la obligación trae aparejada un contenido patrimonial o extra patrimonial, en otro orden de ideas, saber si siempre el objeto de la obligación llamarsele prestación o abstención tiene o no un valor en dinero.

No necesariamente debe adecuarse esa característica, recordemos que hay obligaciones de carácter meramente moral que ni siquiera aludiría al dinero. Ihering a estimado sobre el particular lo siguiente: “. . .se considera que hay un interés

jurídicamente protegido, cuando el derecho eleva determinados valores patrimoniales o espirituales a un rango especial, de tal forma que son dignos de alcanzar esa garantía o protección.”(13)

Esto mismo sucede en el derecho del trabajo específicamente en la relación contractual. El interés jurídicamente protegido, es aquél que se traduce en que el trabajador reciba de una u otra manera el pago por sus servicios, porque es este el móvil por el cual puede allegarse en el desarrollo de su vida, bienes y servicios para convivir en sociedad y tener una vida armónica en compañía de sus familiares.

El derecho patrimonial que le asiste al trabajador se traduce en la cantidad líquida que deba recibir por su esfuerzo, recordemos que Ihering también habla de estos valores patrimoniales pero aplicables en materia civil, también es pertinente recordar que el derecho del trabajo, en especial la multicitada obligación del patrón para el pago de un salario, es la existencia de legislaciones que tutelan su debido cumplimiento y prevén ante su violación determinadas responsabilidades a las personas que caen dentro de dicho supuesto.

Por lo cual, aún cuando la teoría de Ihering no es tajante en aceptar en todos los casos una obligación de carácter patrimonial, la prestación que en derecho

(13) *Idem*.

de trabajo se equipara y sin temor de equivocarnos, es de afirmar que ciertamente y en todos los casos se trata de una prestación en la que va implícito el dinero. Debemos aclarar que en el último caso en que no se habla de tal cosa, es cuando, la mitad del salario que percibe el trabajador le llega en especie, tratándose de trabajadores domésticos.

La conclusión es que los elementos constitutivos de la obligación a que hace referencia el maestro Rojina Villegas respecto del ámbito civil, hicimos algunas consideraciones para mostrar su aplicabilidad en el derecho del trabajo, por ser aquéllas antecedente próximo de las obligaciones que tiene patrón y trabajador.

Una vez revisada brevemente la teoría de las obligaciones que en materia civil es aplicable, pasaremos a su intermediación al derecho del trabajo estrictamente hablando.

1.4. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

En el derecho Mexicano del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, juega un papel sumamente importante, como tutelar de los derechos de los trabajadores y convirtiéndose así en la creación de las obligaciones en un contrato de trabajo, y lo que es más, en la aparición de la relación de trabajo.

En primera instancia, el orden público de la ley y sus disposiciones, hacen obligatorio su cumplimiento en los términos que ella establece, creando claro esta, un sin fin de obligaciones para ambas partes.

Varia con relación al derecho civil, pero en esencia podríamos atrevernos a decir que se trata de la misma, obvio es que con las particularidades de referencia de un derecho y el otro.

De esta forma, se establece una gama de obligaciones patronales, de dar, hacer, no hacer y tolerar. El incumplimiento de las mismas permite al trabajador accionar en contra del patrón, esencialmente la rescisión de la relación del trabajo por causas imputables a este último, entendiéndose un detrimento en perjuicio del trabajador a sus intereses y hasta su economía.

Tratándose del salario mínimo tema principal de nuestra tesis, la ley garantiza por disposición expresa, la obligación del patrón de cubrir la cantidad pactada o en su caso el pago del salario mínimo y, como ya dijimos se ubica dentro del salario mínimo general.

La ley busca garantizar que con conceptos fundamentales del trabajo no se desvirtúen porque ante ello, esta presente la dignidad del trabajador, su vida, su salud y el nivel de vida decoroso de él y de su familia.

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

2.1. EVOLUCIÓN DEL SALARIO Y EL TRABAJO EN ESPAÑA.

El tema que ocupa nuestra atención lo ubicaremos por así considerarlo pertinente en el siglo XVIII de nuestra era.

Haremos una breve semblanza del comportamiento del trabajo y sus diferentes especialidades, así también y lo que más nos interesa es, claro está el salario que imperaba en esa época.

2.1.1. EN LA AGRICULTURA , GANADERIA Y MINERIA.

A los tres tipos de cultivadores del agro hispanoamericano (esclavos, libres y colonos) les sucedió una variada gama de situaciones en la forma en que hacían explotar el suelo. Las técnicas que poco apoco fueron prevaleciendo consistían esencialmente en: cavado, siembra, encargado, ciega, trilla, acarreo, transporte etc.

En el siglo XVIII aún se siguieron utilizando arados romanos y se cultivaba la tierra con el sistema de año y vez, pero a finales de tal siglo aparece el aprovechamiento hidráulica, consistente principalmente en la construcción de pantanos, sequías y canales.

Dentro de las condiciones laborales no propiamente el salario y hablando sobre la jornada de trabajo prevaleció igualmente la del sol, rigiendo los descansos los días domingos y en las festividades religiosas del lugar de que se tratara.

Respecto del salario tal y como dice el maestro Philippe Wolf Frederic Mauret sobre el particular que” ...al igual que los precios ,fueron objetos de minuciosas reglamentaciones durante todo el ciclo, con la finalidad de garantizar la estabilidad económica .” (14) De esto podríamos decir que es equiparable en cierta forma a las condiciones que aplicó en un tiempo el Gobierno Federal en el denominado pacto para la estabilidad, crecimiento, competitividad económica y el empleo, mismo que sin duda busca también garantizar que la estabilidad económica del país se mantenga equilibrio y se evite correlativamente la comúnmente llamada inflación, que como todos nosotros sabemos repercute en la economía no sólo de nuestro país sino en países circunvecinos y aún de otros continentes.

(14) WOLFF PHILIPPE. et.al. Historia General del Trabajo. Torno II. Grijalbo. México. s.a. p.445.

También dichos estudiosos se refieren a "... el salario en los agricultores vinculados revistió forma de sociedad de beneficios, mediante el disfrute de una parte de los productos o de todos. En el salario propiamente dicho, el de los jornaleros, hubo una cierta libertad, a partir de esa fecha, se inicia la tendencia a la estipulación del mismo por los municipios aunque hay que sospechar inobservancia de las tasas ante las reiteradas regulaciones, de que son objeto. La normación del salario del campo perdura hasta 1767, fecha en que se decretó la libertad de jornaleros y dueños para fijarlo libremente. (15) Pero como podemos observar la regulación se fue dando con más ímpetu, tan es así que aparece la regulación del metal como sistema de pago por el trabajo realizado, al igual que en nuestros días se presencié en diversos casos la existencia del trabajo a destajo, es decir, que mientras más piezas laboradas por el trabajador más dinero cabía la posibilidad de ganar, lo anterior porque el salario en sí está supeditado a un incremento de producción en beneficio de todos.

Pero reflexionando, la contratación por jornada una forma muy usual para realizar el trabajo, en otras palabras, y como actualmente la conocemos, debemos afirmar que normalmente prevalece esta forma de contratación y sobre todo de prestación del servicio sin menoscabo de las diversas formas existentes entre las que tenemos precisamente el destajo, por otro lado la de obra determinada y tiempo determinado, incluyendo también la indefinida.

(15) Idem.

Respecto a la jornada, en nuestros días las partes de común acuerdo fijan libremente la jornada de trabajo, pero no así la jornada máxima permitida, ya que la Ley Federal del Trabajo estipula como tope 48 horas a la semana y las especiales en tratándose de jornada mista y nocturna.

Pero no es nuestra intención hablar demasiado sobre lo que acontece en la actualidad, lo que si es cierto, es que también a cambio del trabajo desarrollado, el trabajador también tenía derecho a un salario. Entonces, la forma de pago pudo ser en metálico o en especie, pero la afirmación de los autores que hemos venido consultando afirman y coinciden en su prevalesencia fue sin duda una combinación de las dos.

2.1.2. EL SALARIO Y EL TRABAJO INDUSTRIAL.

Respecto a este tema diremos que, los salarios se sujetaron a normas legales, a partir de fines del siglo XVIII las circunstancias que delimitan una rígida observación de los salarios y correlativamente la que se fija con respecto a los precios de los productos y servicios, lo hace por la causa del encarecimiento de la vida. La forma prevaleciente para el pago de los salarios normalmente, en que los maestros entregaban cantidades líquidas a sus trabajadores, especialmente por plazos fijos que normalmente eran por semanas. Esto no quiere decir que el salario en especie haya desaparecido, porque prevalece total y parcialmente, que aparece especialmente

en el ámbito agrícola, servicio doméstico y en algunas ocasiones en el trabajo industrial .

En los documentos medievales no apare que los aprendices percibieran estrictamente hablando un salario, pero a partir de la edad moderna se puede asegurar firmemente su aparición. Algunas de las normatividades no específicamente atentas al salario, pero si respecto de la conducta y obra del aprendiz al desarrollo de su trabajo o fue el poder disciplinario del maestro a quien además de ordenar la forma del desempeño del trabajo tenía el derecho de castigar sus hurtos y ofensas directamente esto fue conocido con el nombre de fuero de valencia.

Esta situación fue desapareciendo poco a poco y las partidas sólo admitían represiones modernas que claro está, no dejasen lisiado al trabajador y que hasta la fecha sin modificaciones substanciales se han mantenido en pie. Actualmente esta circunstancia es considerada como el poder de mando que tiene el patrón para dirigir los designios de su empresa o establecimiento y además correlativo a esto el deber de obediencia del trabajador de aceptar las condiciones de trabajo a desarrollar, pero sin que estas sean inferiores a las mínimas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Podemos así concluir que las circunstancias y características de la subordinación obviamente, no en los mismos términos en que aparecieron en aquella

época, siguen conservando hasta nuestros días, los principios fundamentales de protección a la vida y persona del trabajador.

El maestro podía libremente despedir a sus aprendices y oficiales, pero si existía causa injustificada tenían que pagar por ello indemnización. Actualmente y para ubicar un poco esto último y sin precisar su cuantía, en aquella época, hoy en día se traduce en el pago de tres meses de salario por despido injustificado, independientemente de las demás indemnizaciones y pagos que por ley este el patrón obligado a pagar.

En conclusión, el salario prevaleciente en aquel entonces lo fue el metal y la especie, y como podemos percatarnos, estas dos formas de pago aunadas o por separado llegar a darse eficazmente, aunque cabe señalar que prevalece claro está, el dinero, cantidad líquida y moneda circulante en el mercado.

2.1.3. EL SALARIO EN EL SERVICIO DOMESTICO.

El servicio doméstico fue evolucionando hacia un régimen de autonomía, en el que el señor y el criado se elegían libremente. Pero desde fines de la edad media se presenció la existencia de un nuevo periodo de esclavitud a base de siervos mexicanos.

Los contratos de trabajo en cuanto a su duración fue variable, fuentes municipales de la corona de Aragón simplemente aluden a contratos por años, que debió ser el normal, aunque las ordenanzas castellanas del reinado de Pedro I lo admiten por meses. Específicamente y en relación a la jornada de trabajo, con diferencia al de la agricultura y la industria, su ritmo se estableció en atención a las condiciones prevalecientes en el domicilio o casa en que se desenvolvía el trabajo.

La alimentación y la habitación quedó por supuesto a cargo del dueño porque además de la habitación quedo por supuesto a cargo del dueño porque además de la habitación fueron consideradas como condiciones necesarias y de primer orden para la subsistencia del trabajador, que de no presentarlas era lógico la inexistencia de la relación de trabajo.

“El salario revistió las formas de metálico o mixto (este es más corriente) y el plazo para abonarlo solía ser fijado libremente por el señor y el criado; en caso de no haberlo concertado, debía pagarse por años.”(16)

La Previsión social no estuvo en esta época tan avanzada como hoy en día la conocemos, pero algunas disposiciones obligarian directamente al dueño o señor

(16) *Ibidem* p. 448.

al cuidado del criado enfermo.

Dentro de las previsiones a que se hacía acreedor el dueño o señor, consistía en no azotar y maltratar a los criados, por lo cual la situación como podemos observar y respecto de los trabajadores del sector industrial fue mejorando.

2.1.4. EL SALARIO EN LAS PROFESIONES LIBERALES.

No obstante y conforme fueron avanzando los siglos se hizo necesario reglamentar sobre ciertas profesiones, contribuyendo con ello la aparición de las universidades.

Las profesiones liberales se organizaron en colegios de carácter gremial, este fenómeno se registra a partir del siglo XV y XVI, sus principios: Libertad, autorización mediante examen universitario y también la inscripción en el colegio correspondiente.

“La remuneración de los trabajadores intelectuales tuvo, en los primeros siglos medievales, el carácter de honorarium, como en época romana, posteriormente, aunque se conserva la denominación honorarium, apareció como

remuneración económica estricta, a veces hasta legalmente fijada, como en el trabajo industrial".(17)

Paulatinamente las profesiones aludidas llegaron a adquirir mayor prestigio y su estimulación y fijación en atención a la normatividad, dejó de ser estrictamente laboral para pasar a ser de normatividad mercantil, pero sin perder de vista que la modalidad se circunscribe en el momento mismo en que ambas partes acuerdan dicha modalidad, porque recordemos que a final de cuentas existe una relación de trabajo.

Actualmente las profesiones existentes son susceptibles tanto de ser contratadas por empresarios o personas físicas desde un punto de vista de relación de trabajo, es decir, patrón y trabajador con los derechos y obligaciones que les impone el apartado "A" del artículo 123 constitucional y los correlativos de la Ley Federal del Trabajo. No es conveniente quitar la posibilidad de que la prestación del servicio puede ser estrictamente de carácter mercantil, es decir no estar sujeto el prestador del servicio a: un horario; salario; categoría y en general las condiciones de trabajo que si aparecen con un trabajador desde un punto de vista estrictamente laboral, lo que conocemos común mente como condiciones generales de trabajo. Pero si por el

(17) Ibidem p. 452.

contrario el patrón alude no a su característica como tal, obligarse al pago de un salario, por ese solo hecho esta aceptando la relación de trabajo, poder de mando y deber de obediencia características de la subordinación. Por el contrario la prestación del servicio profesional se hace mediante el pago de honorarios y consecuentemente para el caso de un conflicto la competente para conocer el conflicto mercantil son los tribunales civiles, lo que no sucede con los conflictos de tipo laboral de los que conocen las juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.1.5 EL SALARIO MINIMO EN EL TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Recordemos el contenido del texto original de la fracción XVI del artículo 123 constitucional y que al efecto señala: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. . ." (19)

Como podemos observar se fija ya, constitucionalmente el salario mínimo, es decir, la existencia de una remuneración mínima como obligación ya ni siquiera contractual sino institucional, no permite al sujeto obligado cubrir cantidad li

(18) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por Universidad Nacional Autónoma de México. e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. p. 299.

la existencia de una remuneración mínima como obligación ya ni siquiera contractual sino institucional, no permite al sujeto obligado cubrir cantidad líquida inferior a la que previamente se haya establecido para el caso. La fracción hace referencia al salario mínimo y denota su particularidad existencia en virtud de diversos porqués, a saber:

El primero de ellos consiste en que el salario deba ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, pero es propio preguntarnos ¿Que deseo el legislador explicar con esto? Nosotros consideramos que si bien las normatividades cambian día a día en cuanto atienden a modificaciones sociales y regímenes políticos de cada lugar, país o zona en que se desenvuelve jamás debe de perderse de vista la prioridad existencia del ser humano como trabajador activo que depende su existencia del salario que perciba.

En toda época y en todo lugar el hombre, llámesele obrero, jornalero, trabajador, empleado gubernamental, maestro etc., y sea cual sea la denominación, nombre o modalidad con que se le quiera ubicar, tiene derecho por el solo hecho de serlo a allegarse los satisfactores para vivir en sociedad.

Todo ser humano debe por lo menos tener acceso a lo siguiente:

a.- Derecho a la vivienda: Este derecho se traduce en que independientemente del trabajo que desarrolle toda persona, no importando su

condición física, económica, cultural y de raza, tener para sí y para su familia un techo bajo el cual vivir que lo condicione a seguir desenvolviéndose como hombre y como trabajador, porque resultaría en contra de la naturaleza humana vivir en lugares donde ni siquiera se viva cómodamente en detrimento de el propio trabajador y su familia.

b.- El acceso a la educación: Todo individuo tiene derecho a ser educado y por que no, también este inciso permite la posibilidad de ser educador. En el primer caso y hablando especialmente del trabajador, su nivel de educación permite ser elevado en cuanto a conocimientos y experiencias que devienen esencialmente de la perfección del salario, porque es a través de este por el cual la persona logra cubrir o bien pagar lo necesario para la adquisición de libros y materiales para educarse y también cubrirle a aquéllos que le presten un servicio sobre el particular.

En atención al segundo punto nosotros pensamos que no únicamente se abarque el primer aspecto ya aludido, sino que, por el contrario el salario que perciba el trabajador también debe ser accesible para lograr que el trabajador pueda educar a otras personas que lo requieran, tengan o no a final de cuentas la calidad del trabajador.

c.- Derecho a la alimentación.- Independientemente de los satisfactores existentes, el trabajador tiene el derecho a conseguir comprar con su salario alimentos que le hagan seguir viviendo, solicitados por su propio organismo, esto en atención a

que en el caso de que el salario no alcanzara ni siguiera para adquirir lo necesario que como productos básicos conocemos hoy en día, la situación se tornaría crítica en perjuicio del trabajador, pero no sólo esto, sino que el hecho de hablar de su familia implica una situación de suma importancia.

El porque de lo último aludido tiene su fundamento en el hecho de que los menores integrantes de una familia dependen esencialmente del ingreso de sus padres, y en el caso de que estos no lo tengan, traería aparejada la posibilidad de que los menores a temprana edad busquen laborar para obtener un salario consecutivamente y así tengan que comer.

El salario mínimo que no es suficiente para satisfacer esa necesidad, da lugar a que el trabajador tenga un comportamiento distinto al que normalmente observa en el desarrollo de su trabajo, tal comportamiento puede llegar inclusive a: Delincuencia, drogadicción, violencia física etc., de ahí la importancia de que el salario mínimo tenga como finalidad el que sea suficiente para alimentar al trabajador.

d.- Acceso al vestido.- El trabajador también tiene derecho, no por ser simple y sencillamente esto, sino por su calidad y ser humano y porque ya esta prestando un esfuerzo físico, su experiencia y conocimientos intelectuales, al vestido o tener derecho a evitar las inclemencias del tiempo para el y para su familia.

Cabe señalar que no son todas las razones motivos o circunstancias para los cuales el salario existe, sino que por el contrario son las que consideramos las más importantes, pero a nuestro juicio resulta ser trascendentales y explicativas para entender el animo del texto constitucional citado. Finalmente el precepto legal indica y hace referencia a los placeres honestos. Todos podemos preguntarnos ¿Que son? No viene a ser más que el acceso a la diversión, la cultura, distracciones y en fin todo aquello que busca y consigue la recreación del trabajador en su tiempo libre y el manejo adecuado de este, sin sobrepasar lo limites y caer erróneamente en los placeres deshonestos, utilizando a contrario sensu el propio sentir de la legislación.

Por último la fracción IX del mismo artículo.123 ya citado, estipula que: "La fijación del salario mínimo quedaba por último a cargo de comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje formadas en los estados."

La legislación ha cambiado, pues hoy en día respecto de los salarios mínimos, su fijación se da por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y no así por autoridad como lo vendría haciendo las Juntas Federales, Locales de Conciliación y Arbitraje, ni mucho menos las de Conciliación ni tampoco en los estados, pues brevemente diremos que la Comisión Nacional tiene como finalidad la de fijación de dichos salarios y por el sólo hecho de ser nacional se entiende que rigen en todo el territorio nacional y que actualmente se encuentran divididas por zonas

geográficas, todo ello en base a consideraciones y estudios preliminares que la comisión hace al estudio de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores y de las zonas y lugares del país.

2.2. LOS SALARIOS MINIMOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Las disposiciones legales que aparecieron estampadas en la Ley Federal del Trabajo, del año de 1931, no hicieron más que transcribir lo que propiamente establecía la Constitución de 1917 en la artículo 123, al hablar sobre salario mínimo, situación que ya han quedado explicadas por nosotros, pero que no obstante eso trajo inmerso nuevos artículos sobre este tema.

Especialmente la fracción II del artículo 416, establecía que: "El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador", las comisiones especiales que fijaban el salario mínimo en su procedimiento tenían que recabar el informe a que se refiere la disposición anterior y de ahí que el salario mínimo se convirtiera en "Vital" para la existencia del trabajador.

Las comisiones municipales implantadas en la Fracción IX del artículo 123 constitucional eran tripartitas, paritarias en cuanto a miembros representantes de

los trabajadores y de los patrones, con un mínimo para cada uno de ellos y otro bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal, pero en todo caso quedaban subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivamente, tal disposición última aparecía en el artículo 414 de la Ley.

Podemos observar que no hubo una modificación substancial, porque a nuestro juicio y desde el inicio del sistema constitucional, ya que se sentía la voluntad del legislador en cuanto a preservar las necesidades mínimas del trabajador, mediante el estímulo y remuneración que con el salario mínimo se tendría que hacer a los trabajadores.

2.3. EL SALARIO Y LA REFORMA DE 1962.

El artículo 123 Constitucional tuvo reformas posteriores y por cuanto hace al contenido del salario estrictamente hablando.

En especial en el año de 1962 sufrió importantes reformas, a saber:

- a.- Se crearon los salarios mínimos profesionales.
- b.- En lugar de Municipios se manejó la Zona Económica.

c.- Se hizo alusión al salario mínimo del campo.

d.- Los salarios mínimos tendrían que ser fijados por Comisiones Regionales y sometidos a la aprobación de Comisión Nacional Tripartita.

e.- Satisfacer las necesidades normales de un Jefe de Familia en el orden de lo material, social y cultural , y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Por lo que hace a las anteriores especificaciones podemos señalar que: respecto del primer inciso, en ningún momento anterior a estas reformas se había hablado substancialmente de salarios mínimos profesionales, pero ¿Que implicaban? Estos salarios fueron fijados con la intención de que existiera un salario real y acorde con la actividad propia de una actividad especializada, de cobertura distinta a las ya existentes o bien que por la naturaleza el trabajo a desempeñar, podría ser indispensable para su valoración el pago de un salario superior al mínimo general, es decir, aquellos que no son especializados.

Consideramos que si bien es cierto que nace a la vida jurídica una modalidad del salario lo fue para beneficio, lo anterior porque se valora por el propio legislador la capacidad de los trabajadores y la delicada experiencia que a través del tiempo han adquirido, y claro está resulta obvio que no debería de dársele un trato igual, pero desde el punto de vista del salario, porque las demás condiciones deberán mantenerse iguales.

Es también mínimo, porque es una condición que se impone al patrón que emplee a trabajadores con conocimientos profesionales que, está obligado a pagar por lo menos la cantidad que en cada caso se refieran las comisiones ahudidas, y también es cierto y exactamente valido que no hay disposición alguna que impida que las partes fijen el pago de un salario superior a aquél que corresponda a la especialidad de que se hable, claro por razones obvias.

Finalmente hablase de salario mínimo general o profesional, los dos están tutelados por la ley y que ambos son salarios, que también siguen la misma naturaleza, es decir, que buscan el pago de un servicio y que logran indirectamente con esto que los trabajadores se alleguen satisfactores, bienes o servicios cambiables, que les permitan vivir en sociedad y desenvolverse como seres humanos, sin descuidar claro esta el aspecto educacional, habitacional, alimenticio, etc., de él y de su familia.

En relación al segundo de los incisos recordemos que el municipio es considerado como una porción de tierra que circunscribe o enmarca a determinado número de personas, precisamente por su jurisdicción previamente delimitada. La razón económica en cambio es aquélla que se distingue por prevalecer determinadas condiciones y considerarla así como productiva, altamente productiva o bien no especialmente productiva. En consecuencia, y dependiendo de los niveles en que caiga la zona y según lo que dijimos en el párrafo que antecede, es que, con toda certeza la Comisión con previas investigaciones de campo y estudios preliminares es capaz de

asegurar cual es el salario que se ajusta a las necesidades de cada zona económica, tan es así que el salario mínimo profesional para una misma categoría aquí en el Distrito Federal y en la Ciudad de San Luis Potosí son diferentes, siendo que finalmente ambas son la misma profesión.

Respecto del inciso c , el salario mínimo del campo vino a regir las condiciones de los trabajadores que laboraban en el campo, ante su desprotección que hasta esos tiempos se había hecho, en tales circunstancias gozarían también de una tutela legal, correspondiendo por ley a recibir por parte de sus patrones un salario mínimo general para trabajadores del campo.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos aparecieron en la reforma de 1962, pero esto es indiscutible que estaban sometidas a las decisiones de la Comisión Nacional, persona esta que finalmente decidía el curso de los salarios y su monto, en este orden de ideas, las Comisiones Regionales y a nuestro gusto se comportaron como simples informadoras de las circunstancias y pormenores de los índices económicos, para que la Nacional los tomara en cuenta para saber el como se comporta la población existente y darle un salario acorde a sus necesidades de la región de que se trate. Fue así como las Comisiones Regionales tuvieron que desaparecer en los años ochentas por que a últimas consecuencias, la Nacional las absorbió o mejor dicho a nuestro gusto aceleró su desaparición.

CAPITULO TERCERO.

EL SALARIO Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1. LA NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO MINIMO.

El salario mínimo como ya hemos visto, deviene de una expresión estrictamente de hecho, por que esa surgió sin duda a través de múltiples hechos que terminaron precisamente en que nuestra legislación lo contemplara. Recordemos que este trabajo tiene como fin no sólo el de analizar simplemente el salario mínimo, sino por el contrario nos interesa más aún el del salario como tal, como generalidad, pero sin perder de vista la especie que es el tema que nos ocupa.

Para poder delimitar con precisión la naturaleza jurídica del salario mínimo, es indispensable que sepamos a quien se le impone, quien lo fija y con fundamento en que se exige su cumplimiento; con éste orden trataremos de estipular y contestar a la vez cada uno de los cuestionamientos, así tenemos:

En el primero de los casos, actualmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción VI del apartado "A" del artículo 123

constitucional hace alusión acerca de los salarios mínimos generales, pero en ningún caso, al menos de su simple lectura se desprenda que sea el patrón (figura que ya hemos analizado) el que tenga la obligación de pagarlos, pero no obstante esto, de la lectura del precepto citado tácitamente se entiende que es aquél a quien le asiste la obligación de pagarlo y claro esta a sus trabajadores.

Importante consiste en el hecho de que adentrándonos más en la redacción de la fracción, podemos fijar ciertos presupuestos:

a.- Unica y exclusivamente protegen a los salarios mínimos, llámesele generales o profesionales.

b.- Por exclusión quedan fuera los salarios que no tengan señalados caracteres de generales y profesionales.

c.- Omite determinar la aplicación de los salarios que no sean generales o profesionales en cuanto al área geográfica o bien respecto de la rama determinada de la actividad económica.

Nosotros suponemos sin temor a equivocarnos, que aún tratándose de un salario diverso por sus características, sigue siendo salario, lo que porsupues hace afirmar que tienen los mismos objetivos, es decir, ser suficiente para satisfacer las

necesidades normales de un jefe de familia como ya lo hemos repetido en varias ocasiones. Respecto al inciso a), el hecho de que no se contemplen la Constitución salarios que no sean generales ni profesionales, no es motivo suficiente para descartar aquellos que por conveniencia propia, las partes de común acuerdo se obligan a fijar uno con respecto al otro. De lo que podemos concluir, que finalmente también estos salarios están protegidos por la Carta Magna y Leyes Reglamentarias.

Efectivamente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimo aún en la actualidad trata de resumir tan solo en numero menor de 100 al total de las categorías sobre salarios mínimos profesionales , pero resulta ser que hay sin fin de categorías especializadas, que claro está superan fácilmente ese numero. Queremos decir que no todas las categorías existentes pueden quedar incluidas en la lista referida.

Respecto al contenido del inciso b), diremos que independiente sea el nombre que se le dé siempre habrá un obligado en lo particular, patrón, intermediario, patrón sustituto etc. siempre habrá esa persona que pague el salario. Respecto al tercer inciso los salarios generales y profesionales tienen una exacta ubicación para ser aplicados, pero previo a esto fue necesario hacer estudios socio económicos para fijar correctamente el monto y aunado a ello su aplicación en áreas geográficas.

Nosotros creemos que los salarios que no son generales ni profesionales, también deberían tener un control estricto, recordemos que cuando un

trabajador desempeña una labor que coincide con la descripción que se da, por ejemplo con la categoría que recibe un salario mínimo profesional, (albañil) el patrón tiene la necesidad de pagarle su salario conforme a la lista y área geográfica que para el efecto expide la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, pero aun esa actividad, los patrones caen en el error de omitir dicha obligación, en muchos casos por la ignorancia y en muchos otros a propósito en perjuicio y detrimento de los intereses del trabajador.

Si esto fuera factible, lo que proponemos, la reglamentación señalada la obligación de los patrones, a nuestro juicio, se consumaría con más importancia, pues de seguir así que esperaremos de todas aquellas categorías que no se encuentren contempladas en la lista que hemos denominado de la a) a la z), es decir de la categoría de albañil a la de zapatero.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debería regir también en cuanto a salarios diversos al general y al profesional, para mejor proveer en cuanto a su aplicación derecho y obligación a recibir y pagarlo respectivamente.

La naturaleza jurídica del salario mínimo podremos asegurar que es de orden público, en virtud de que el Estado por conducto de la Comisión multicitada los fija y su nacimiento deviene de una facultad del congreso de la Unión para legislar en Materia de Trabajo. Esto demuestra que las resoluciones de la comisión tienen fuerza

pública; de aplicación en toda la República Mexicana y en caso de incumplimiento y desobediencia de cualquier naturaleza, hace que los patrones se hagan acreedores a sanciones de tipo económico y en su caso corporal.

Cuando es económica como lo dispone el artículo 1000 de la Ley Federal del Trabajo impone de 15 a 315 veces el salario mínimo vigente en la zona económica del lugar y tiempo de que se trate y según la gravedad del caso.

El precepto legal invocado en ningún momento hace referencia expresa a salarios mínimos generales y profesionales, sino simplemente habla de “remuneración”. Nosotros pensamos que obviamente se produjo tal redacción, porque el legislador quiso sobre manera abarcar a todo pago, llámesele salario, remuneración, pago etc.

Por lo cual, resulta ilógico que la misma legislación llegue a no ser tan precisa como algo tan delicado como lo es el salario, en vista de que, por un lado habla con amplio sentido de los diversos tipos de salario que existen y por otra con una generalidad propia de la ley, engloba a todos aquellos que tengan como función el pago de una actividad personal y subordinada. La autoridad, en especial y conforme a la ley, la competente para aplicar la sanción citada es a la Inspección del Trabajo, ya sea Local y Federal según la actividad preponderante en la empresa o establecimiento. La Inspección Federal depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la

busquen permanentemente se cumplan con los dispositivos legales existentes, dentro de los que obviamente están introducidos los relativos a las normas de trabajo.

Los seres humanos como trabajadores han buscado a través del tiempo hacer cumplir sus pensamientos por conducto de logros de hecho que se ven reflejados en la creación de leyes. Tan es así que el maestro Jacobo Ramirez Sanchez señala “... esta rama del derecho ha surgido con el objeto de regular esas relaciones de asegurar la protección del obrero por el Estado contra los peligros de accidentes o enfermedades...”(19)

Esto quiere decir que, las personas que como tales y que por su naturaleza propia buscan el trabajo no como una distracción, sino que por el contrario la finalidad primordial que busca es la de satisfacer necesidades primordiales, tales como la vivienda, el vestido, etc. por tan sólo hacer referencia a ellas en forma enunciativa y no limitativa.

Así de esta forma hablamos de salario como aquél “algo” que recibe el trabajador por su servicio y con ese “algo” adquirir bienes y servicios para su subsistencia. La intención de este apartado lo es el de demostrar, que

(19) RAMIREZ, SANCHEZ, Jacobo. Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil, Segunda Edición. Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1967, p. 63.

Local depende de el Departamento del Distrito Federal. Sin embargo lo importante radica en que dentro de sus funciones lo es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, una de ellas sino es que la más importante es el salario. También este hecho lo contempla la legislación y se hace cumplir por conducto de las autoridades y con respaldo obvio esta del Estado como ya lo aseguramos.

También su naturaleza jurídica se comparte en cuanto a Derecho Social, porque su nacimiento como ya dijimos nació como producto de una serie de cambios y manifestaciones sociales, para concluir en la Constitución General de la República; donde quedo por primera vez inmerso para después proceder a su normacion dentro de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Apartado "A" de la misma Constitución.

3.2. EL SALARIO QUE NO TIENE LA NATURALEZA DEL MINIMO GENERAL NI PROFESIONAL.

Como hemos visto, a través de este trabajo, el salario desde un punto de vista genérico implica necesariamente el motivo que induce a pensar en si reflejada; una satisfacción de necesidad propensa a servirle al hombre, en principio para su subsistencia y después para la satisfacción de sus necesidades conexas. Así también repetimos en éste trabajo que, las leyes buscan afanosamente un medio de subsistencia de los trabajadores y, consecutivamente el de su familia, de ahí que las legislaciones

independientemente de la existencia del salario mínimo general y profesional e inclusive los del campo, existe a nuestro real entender otro, que sin duda comparte determinados aspectos de los primeros, pero que su fijación no se encuentra estricta y minuciosamente determinada como en el primero de los casos.

También se debe de tomar en cuenta la buena intención con que las partes se comporten ante la celebración del acto, porque las disposiciones legales siguen prevaleciendo, existen en cuanto no se extinga, a nuestro juicio la especie humana, esto quiere decir, que si bien se ha reglamentado la protección al medio ambiente; la economía etc., lo concerniente a el derecho del trabajo y en particular la protección y cuidado del pago del salario no es la excepción.

Hasta estos momentos en ningún momento nos hemos referido a salarios mínimos, ni mucho menos a profesionales o generales, simplemente es entendido como “el pago en dinero por la prestación del servicio prestado”.

La obligación en que incurre el patrón se sustenta como especie de justicia que ante el trabajo realizado le corresponde el pago de un salario.

“La antigua terminología Romana, con gran acierto hablaba del nexum o nexu ; y la palabra obligatía no aparece sino mas tarde, y acaba por ser la única regularmente usada. “La palabra nexum deriva de necture, anudar, ligar, y obligatio, y

de ob. Y ligare, enlazar; de aquí que en el pasaje en que Paulo define las obligaciones nos da como género próximo el "vinculum juris, que necessitate a distingimur. . .", vínculo de derecho que por necesidad nos constriñe. Así fácilmente se explican las expresiones contraeré obligaciones, de donde, según parece, nace la voz contractus".

(20)

Como podemos apreciar, el fin u objeto propio del vínculo lo era y a la fecha, sin temor a equivocarnos lo es el pago de un salario, es decir un valor pecuniario a final de cuentas.

Pero debemos preguntarnos ¿Que se valora o que se paga?. Lo será el esfuerzo físico, la dedicación, la experiencia, la persona, sus virtudes, etc.

Recordemos que las figuras que hemos venido estudiando, lo son en principio el trabajador y el patrón como partes en el acto jurídico que da nacimiento a la relación de trabajo. Es 58

pues que el patrón requiere, necesita y busca los servicios de personas en lo individual que laboren al servicio de la empresa o establecimiento, para llegar al fin determinado para el cual fue creado. Pero nosotros creemos que el esfuerzo físico del trabajador no es únicamente el elemento que resuelve sobre si un trabajador deba tener o no cierto y

(20) *Ibidem*. p. 368.

determinado salario, porque comprendamos si simplemente que el trabajo puede ser intelectual o bien físico, lo que descarta la posibilidad de que con este solo elemento se forme el acto jurídico, por virtud del cual el patrón se obligue a pagar el salario.

La dedicación tampoco es ni puede ser el único elemento necesario para constituir la fijación del elemento "salario" en el derecho del trabajo el razonamiento que compartimos radica en que si bien, es cierto que el trabajador que pone empeño en sus funciones; coopera con su subordinación y sus jefes; pone vital constancia en su trabajo y siempre empeñado en superarse y adherido al giro de la empresa o negociación etc., porque no es sino hasta el momento en que, físicamente (el primer elemento que explicamos) se observa y puede apreciarse su desenvolvimiento, en virtud de que, aunado a ese elemento constatan una mejor caracterización de cual es el salario a que justamente tiene derecho.

Lo anterior no hay que confundirlo con el hecho de que los trabajadores no pueden demostrar fehacientemente que previo a su aceptación en el empleo, han adquirido una formación tal que les permita desempeñar el trabajo que les ofrecen y por supuesto y lo más importante según nuestro trabajo lo es el "salario" porque sería mentir si aseguramos que en un cien por ciento el trabajador en tanto que no trabaje es imposible que demuestre su desempeño y como lo hemos traducido, es decir su dedicación. Al respecto, actualmente encontramos, distintivos, diplomas,

reconocimientos, recomendaciones que al no ser una prueba definitiva sobre el desenvolvimiento, la dedicación y como se le pueda llamar respecto al proceder del trabajador, si muestran provisionalmente y por decirlo así teóricamente el empeño que ponen en su trabajo, es que, también les otorga credibilidad en cuanto ellas mismas la tenga.

Todo esto quiere decir que, sin duda, no es sólo un elemento el que hay que tomar en cuenta para definir y obligarse al pago del multicitado salario, pues como ya dijimos la "experiencia" esta ligado intimamente a la dedicación.

La experiencia es una de las facultades que el ser humano a través del tiempo adquiere en determinada cosa; en el arte tocando un instrumento; en los negocios arriesgando capital; o bien como es el nuestro, el trabajador administrándose cada día más y más en el trabajo que realiza o que en lo futuro tienda a hacerlo, el patrón recibiendo mayores números de conocimientos y prácticas, así como comportándose como tal sin descuidar sus obligaciones respecto de sus trabajadores.

La capacitación y adiestramiento, elementos indispensables que todo trabajador debiera seguir para el efecto de conseguir mejor salario, ya que el hecho de que en tal o cual circunstancia desarrolle su trabajo con el esmero, cuidado y constancia que todo patrón desea, son puntos fundamentales en favor de un patrón.

También desde el punto de vista colectivo se cuida todo aquello que beneficie al trabajador, al respecto el maestro Eusebio Ramos opina " ...El objeto consiste en la prestación del trabajo, y en la retribución del mismo proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo mismo." Y continúa diciendo respecto al salario como prestación "...es un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo significa; la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijen las condiciones de trabajo y la asociación profesional."(21)

La capacitación viene a ser la parte teórica que induce al trabajador a mover sus sentidos con que cuenta y sobre todo el de la vista, correlativamente el intelecto como función especial para comprender las explicaciones que conforman esta primera etapa. La segunda el adiestramiento es lo puesto en práctica, pero sin dejar fuera lo aprendido en la capacitación, de ahí que ambas se complementen y se sugieran como un proceso elaborado que sin uno respecto del otro no se debiera de hablar por separado, es decir es un todo.

No queremos decir con esto, que la experiencia sea necesariamente la capacitación y el adiestramiento estrictamente hablando, sino que simplemente es una

(21) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México . 1978. p. 139 y 141.

ayuda para conseguir que aquella se configure con más plenitud.

Tampoco la experiencia lo es el factor determinante para decidir en cuanto es valuable el salario del trabajador, pero al momento de obligarse en las condiciones de trabajo lo es de suma importancia, pero la dedicación, el esfuerzo físico y por que no las virtudes entre los elementos más, forma el todo para que con precisión se convenga tan importante elemento.

El salario tiende a ser moldeado por las partes, en tanto no contravenga los mínimos estipulados por la ley reglamentaria del Aportado "A" del artículo 123 Constitucional y de la Constitución misma.

Por otro lado, las virtudes son circunstancias de calificación respecto de los hombres, se distinguen como aparatos que nos conducen a considerar quien o quienes son aptos para algo, quién o quienes tienen carisma para ciertas cosas, también quien o quienes son buenos, malos y magníficos trabajadores, y correlativamente a esa virtud quien o quienes deben tener acceso a un bueno, malo o magnífico salario respectivamente.

En este orden de ideas, como dijera el maestro Ramírez Sanchez, ". . . así en efecto, las relaciones jurídicas que son objeto de las mismas no solo se ofrecen

entre particulares como son los trabajadores y los patrones, sino que existen, en ocasiones entre particulares y el estado y por lo que toca a nuestra legislación obrera, La Ley Federal del Trabajo contiene normas de carácter procesal al reglamentar el ejercicio de las acciones, y el procedimiento a seguir entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje . . . "(22)

De lo expuesto, se desprende que independientemente del contenido que cada ley traiga consigo, cada una busca en su fin último la justicia para quien tiende a su aplicación y tácitamente prohíben elementos vivientes que vayan en contra de los intereses, tanto de trabajadores como de patrones y en especial se habla de el fraude, figura que en Derecho Penal esta tipificada como delito y que más adelante hablaremos de ella porque, precisamente el hecho de no pagar el salario a los trabajadores indica un fraude en virtud de que, mediante el engaño se consigue un lucro indebido; es el lucro como sabemos, es el beneficio que por el trabajo realizar por los trabajadores consiguen las empresas y establecimientos.

La obligación que traduce como un hecho jurídico que une tanto al prestador del servicio como a quién lo recibe y que independientemente de la existencia del contrato individual de trabajo, el solo hecho de la prestación del servicio subordinado y que implica el pago de un salario, presupone la existencias de

(22) RAMIREZ SANCHEZ, Jacobo. Ob. Cit. p. 63.

contrato individual del trabajo, el sólo hecho de la prestación del servicio subordinado y que implica el pago de un salario, presupone la existencia de una relación de trabajo y correlativamente todas y cada una de las disposiciones aplicables al caso concreto, específicamente derechos y obligaciones que conciernen a cada uno de los contratantes.

El obligado es el patrón y también se obliga a responder de las responsabilidades inherentes a que trae aparejado el nexo en cuestión sean de tipo estrictamente laboral o bien penal.

Recordemos que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 1004 , dispone una sanción económica en el supuesto de que el patrón omita cubrir el pago del salario mínimo a sus trabajadores, hecho que limita su aplicación en virtud de que como ya explicamos su aplicación sería única y exclusivamente a los "Salarios Mínimos", pero cabe preguntarnos ¿Qué pasa con aquellos que no tienen la naturaleza de los mínimos general y profesionales?.

Precisamente la respuesta tratamos de encontrarla en este apartado. En conclusión como pudimos apreciar y los elementos constitutivos para poder fijar con cordura un salario efectivo entre las partes, de común acuerdo y con la intención de

que el trabajador tenga en el presente y en el futuro asegurada su subsistencia a través de aquel, son los que anteriormente describimos y aplicamos; pero también existen diverso tipos de necesidades, mismas que a continuación procederemos a explicar. Hacemos patente que todos las explicaciones forman parte integral del trabajo de tesis, en virtud de que en ninguna circunstancia nos opones a la existencia de salarios, por que resultaría ilógico y aberrante e iría en contra de todo razonamiento humano.

La realidad de las cosas es que tratamos de mostrar que la Ley Federal del Trabajo con imprecisión jurídica omite referirse en exclusiva y como lo hace con los salarios mínimos generales y profesionales al dejar al desamparo los que no lo son en cuanto a:

- A).- Una responsabilidad distinta a la estrictamente elaborada y;
- B).- Un catálogo que contenga todas las categorías especializadas o profesionales existentes en nuestro país.

De ahí la responsabilidad en que incurren los patrones y su aplicación en materia penal, los alcances de la responsabilidad laboral frente a sus trabajadores, para lo cual seguiremos acumulando puntos para que, en el capítulo posterior mostremos nuestra postura que, como parte resolutive de este trabajo coincida en

sugerencias para una apta precisión de la norma que omite dejar escapar la real y verdadera responsabilidad que tienen los patrones. Nosotros pensamos que los salarios que no tienen la naturaleza del mínimo general ni profesional, son aquellos que de común acuerdo entre las partes son fijados como retribución al servicio prestado y que coincida con el nivel de conocimientos y preparación teórico-práctica del trabajador.

Estos salarios y ante su omisión de pago por parte del obligado, también deben quedar incluida su responsabilidad y tipificarse como fraude, tal y como lo dispone el artículo 386 del Código Penal para el Distrito Federal vigente.

3.3. DIVERSAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y EL SALARIO.

En este tema se mostrará brevemente las diversas necesidades que el salario como elemento constitutivo de la relación de trabajo, repercute ante el desarrollo de los trabajadores y sus familias desde el punto de vista y en tanto una "necesidad" estrictamente hablando.

3.3.1 NECESIDADES DEL AHORRO.

"El deseo natural de hacer economías es estimulado por la posibilidad de su beneficio y de su libre disposición, y contribuye, a la solidez y a la estabilidad de

la familia, pues estas economías constituyen el elemento de equilibrio indispensable ante los altibajos de la vida.”(23)

El trabajador a través del tiempo ha buscado y necesita tener un ahorro, entendiendo por este la actitud por virtud de la cual se acumula, en nuestro caso, cierta cantidad de dinero proveniente indiscutiblemente tal salario que previamente a recibido por su trabajo.

Se caracteriza por el hecho de que en tal acto busca darle a su familia un acomodo mayor y seguridad ante la espontaneidad de hechos no previstos, que vayan en detrimento de sus personas, pensemos rápidamente en una inesperada enfermedad o algo similar.

Con el ahorro se pretende que el desenvolvimiento de la vida tenga un equilibrio tal que su desenvolvimiento sea en su mayor parte tranquila y desahogada y con la estabilidad que cada familia debe de caracterizarse, pues en cualquier momento y en el caso de que, el trabajador consiga un ahorro considerable de dinero, es muy probable que su condición psicológica les permita desenvolverse en su trabajo, teniendo y alcanzado con mayor facilidad los elementos que precisaremos en el apartado anterior.

(23) FERNANDEZ POUSA, Modesto. El Salario Familiar, s.c. Apix. México. 1940. p.111.

3.3.2. NECESIDADES DE UN NIVEL DE VIDA

Todo ser humano, queda incluido por supuesto el trabajador, requiere obtener o mejor dicho, tener un estatus en la sociedad en que se desenvuelve, el nivel de vida es un indicador que permite hacer sabedores a los hombres, que tanto cierta persona con o sin su familia tiene acceso más próximo y con menos problemas a los satisfactores de la vida.

La Organización Internacional de trabajo a estipulado que: "El nivel de vida de un hombre se mide por el grado en que puede proporcionar, así mismo y a su familia, lo necesario para sustentarse y disfrutar de la existencia."(24)

Esto se traduce en el hecho de que para cualquier hombre y aún más, el trabajador que como único medio para adquirir bienes por conducto de un salario lo sea su trabajo, requieren tener día a día mayor dedicación imponer esfuerzo físico, aunado también la experiencia y sus virtudes para que, en conjunción y como grupo el salario que si sólo se vea incrementado, logrando así que el allegarse los satisfactores propios, lo sea sin mayor esfuerzo y desenvolver su existencia en un círculo de conjeturas, las cuales tengan respuestas.

(24) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. O.I.T. Segunda Impresión. Ginebra. 1975. p. 3.

3.3.3. NECESIDADES SOCIALES DEL PADRE DE FAMILIA.

Partimos del hecho, para poder explicar este apartado, que el hombre por naturaleza tiende a unirse en matrimonio, debiendo procurar con las circunstancias específicas y fluctuantes de cada territorio, zona, lugar o país de que se trae, la de procrear y tratar de que la especie humana no se extinga.

La función social del padre de familia se hace consistir, desde el punto de vista que como directriz imprime el salario, la de auxiliar tanto a su mujer y a sus hijos en cuanto el desarrollo de su educación e implantación de normas acordes a lo correcto, justo y primordialmente bueno.

El trabajo desde éste punto de vista, y consecuentemente el salario “. . . debe ser suficiente para obtener los satisfactores, pero tomando en cuenta el auxilio que el obrero puede recibir de sus fuerzas físicas e intelectuales, así como morales y que sean compatibles con los deberes primordiales de su familia”.(25) Cabe señalar que el padre de familia no necesariamente tiene que ser el padre sino que al referirnos entendemos puede ser también la madre como sustento único, jefe de familia o cualquiera otra persona que tenga a su cargo dicha obligación, puede ser inclusive un tío o padrastro a quien le asista legalmente la patria potestad.

(25) FERNANDEZ POUSA, Modesto. Ob. Cít. p. 103.

3.3.4.. NECESIDAD DE REEMPLAZAR INSTRUMENTOS DE TRABAJO CON RESPECTO AL SALARIO.

Esta necesidad se traduce en el hecho de que, una vez que los instrumentos de trabajo se han agotado por un desgaste normal de uso, dichas circunstancias no es motivo suficiente para que el salario de los trabajadores se vea mermado y, de ahí se tome capital para sustituir dichos instrumentos.

Son dos casos distintos porque, la obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de mantener los utensilios e instrumentos de trabajo en buen estado, luego entonces, el deterioro de la maquinaria y útiles de trabajo no tiene que ser visto como una obligación de reparo por conducto de los trabajadores a través de sus salarios a recibir.

Sino que por el contrario, la empresa o establecimiento tiene que idear circunstancia diversa para que el capital necesario para la sustitución de la maquinaria sea con impacto directo a los productos fabricados o servicios prestado y no así como repetimos al los salarios.

“En los negocios figura siempre una cuenta denominada gastos generales, entre cuyas partidas se inserta siempre, en el momento de hacer el balance general una que dice: Por deterioro de maquinaria y útiles, disminuyendo su valor en

un tanto por cierto que se ve cargado a los productos fabricados".(26)

Con esta necesidad se protegen el derecho de los trabajadores a recibir íntegro su salario y no hacer descuento alguno por deterioro de la maquinaria existente, pues finalmente y tal y como lo contempla nuestra legislación actual, es una obligación de los patrones que cuando se deterioren sean reemplazadas por otras que cumplan con la función para la cual fue creada.

3.3.5. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL HOMBRE Y EL SALARIO DEL TRABAJADOR

El hombre a través de su historia a tenido la necesidad de protegerse de las inclemencias del tiempo y buscar por supuesto el sustento que le proporciona la naturaleza y crear más adelante sus propios satisfactores, llámeseles de índole habitacional, vestido, sustento, alimenticios etc.

Con estas circunstancias, el derecho del hombre a desenvolverse libremente en sociedad hace que su intelecto le permita, en primera instancia allegarse los medios de convicción propia e inventar y crear lo necesario para que su vida sea más cómoda y, lo es la sociedad la que convive con el, la que como factor

(26) Idem.

importantísimo le ayuda a mantenerse vivo y con la idea de conservación de la especie.

El hombre desde el momento en que nace y aún al momento de ser concebido ya le asisten derechos por el sólo hecho de serlo. No obstante esto, el hombre ha pasado por encima del hombre mismo, tratando de someterlo a su servicio y en perjuicio de sus intereses más altos. Hablamos sin duda de la vida y la libertad.

La vida es condición natural de todo individuo y nadie tiene el derecho de quitársela o disponer de ella, porque finalmente ambos son de la misma naturaleza y especie. El castigo que se aplique sin tomar en cuenta esta circunstancia atendería en contra del derecho natural de ser humano, pues sería tanto como impedir que un prójimo dejara tirada su vida y no llegar a realizar el cometido para el cual fue creado, sin que esto implique que por supuesto circunstancias de índole ideológico o religioso.

Respecto de la libertad, debe entenderse desde un punto de vista amplio y comprender que si bien es cierto nacimos libres para hacerlo que queremos en este nuestro mundo, también es cierto que las reglas y normas jurídicas han sido creadas para contrarrestar la libertad inicial para conseguir respuesta inmediata de comportamiento en sociedad. Las circunstancias a través del tiempo han sido de distinto orden y tan no se respeta la libertad entendida desde sus más ondas

expresiones que, las naciones han hecho lo posible para crear una legislación universal acorde a los principios rectores ha que hemos hecho alusión.

En nuestro tema en particular referente a la responsabilidad patronal frente al pago del salario que le corresponda a cada trabajador, trataremos de entrelazarlos para explicar el porque de nuestras apreciaciones con el tema de los derechos fundamentales.

La relación de trabajo que une a patrón y trabajador está íntimamente ligada con la relación que dichas personas proporcionan en sociedad, es decir, el trabajador en primera instancia convive con sus compañeros en el lugar de la prestación del servicio y aún más después de concluida la jornada de trabajo y por si fuera poco, la convivencia social llega hasta el punto en que por la relación inicial en el trabajo lleguen a ser finalmente familiares unidos por lazos efectivos y comúnmente de orden de compadrazgo. Pero no es nuestra intención abundar sobre el último tema, sino que únicamente lo hicimos para comprenderla que el trabajador vive en sociedad; que le asiste un derecho natural y que necesariamente se interrelaciona con sus semejantes.

En segundo lugar, la relación que tiene como su patrón es, en principio de orden jurídico porque a cambio de un "salario" el trabajador consiente en someterse y acatar las ordenes del patrón o de su representante legal, pero esto no desestima que

la relación ser humano- ser humano, tenga que deteriorarse por ese solo hecho, porque finalmente ambos son seres humanos.

El trabajador al laborar al servicio de una patrón en una empresa o establecimiento tiene derecho a la relación en sociedad, y también tiene derecho a que se le respete su vida y su libertad, pero podríamos preguntarnos que libertad, claro es que de diversos ordenes: la ideológica; la de elección de un trabajo mejor y mayormente remunerado; libertad de expresión etc.

Como hemos podido observar, la relación en sociedad es infinita y dentro de varias modalidades, la que nos interesa a nosotros es la laboral, pero de ahí se desprende lo que hemos dado a llamar los derechos fundamentales del hombre. Pero realmente y es obvio que nosotros no los creamos ya que ". . .han sido preocupación desde hace tiempo y por ello se han hecho varios intentos para consagrarlos en un grupo que sirva de criterio común para los estados que forman la comunidad internacional, ejemplo de ello han sido: La Declaración Americana y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que aprobó la Asamblea Constituyente de Francia. Los diverso intentos culminaron el 10 de diciembre de 1948, en la que la Asamblea General de las Naciones Unidas votara (27) declaración Universal de los Derechos Humanos", ordenamiento que contiene una larga lista de derechos naturales,

(27) INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO. Los Derechos Fundamentales del Hombre. Departamento Académico de Derecho. México, 1977. p.9

teniendo su contenido y disposición una gran semejanza con la llamada parte dogmática de varias constituciones.”(28)

Los Derechos Fundamentales del Hombre le asisten, independientemente de la raza, sexo, nacionalidad o creencia religiosa a la que pertenezcan, porque finalmente todos son seres humanos, y por ese solo hecho le asisten las prerrogativas que se indican ante el orden universal.

El derecho a la vida y a la libertad están consignados en el artículo tercero que a la letra dice: “Todo individuo tiene el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.(29).

Debemos preguntarnos. ¿Qué trascendencia trae aparejado este derecho que coincida con nuestro tema?. La realidad de las cosas es que si analizamos detenidamente el artículo, la libertad presupone en su diversas etapas la concerniente a la “de trabajo”, ésta a su vez la de recibir por el desempeño la remuneración que le permita vivir en sociedad como ya lo hemos denunciado.

Precisamente el salario es la prestación a que nos hemos venido

(28) *Ibidem* p.12

(29) *Ibidem* p. 14

refiriendo a través de este trabajo. Y es el punto medular porque la libertad que nos interesa es precisamente la de conseguir y desempeñar un trabajo que desee el trabajador sin más restricciones que las que la propia ley le impone y también las que el propio trabajador por si solo estima.

En sentido contrario debemos excluir las circunstancias relativas a una libertad de orden moral, religioso o cualquiera otra, sin embargo, la libertad también trae aparejada circunstancias de índole económico. En otras palabras queremos decir que, el trabajador a quien realmente se le paga su salario implícitamente se le esta dando la oportunidad de cumplir con sus obligaciones que como ya vimos en temas anteriores, en orden de importancia; la alimentación; el vestido; la habitación etc.

La libertad como hemos puesto a consideración resulta ser de suma importancia porque trae aparejada un hondo sentir de los valores con que cuenta el ser humano y más que eso algo innato que t al vez le permita seguir siendo ser humano. Lo anterior porque primeramente tiene la oportunidad o mejor dicho, la libertad de escoger un trabajo, después la libertad de trabajarlo físicamente y posteriormente la libertad de gastarlo y utilizarlo en lo que mejor le convenga y le dicten sus intereses primeros.

Lo expuesto viene a quedar conformado al estamparse en el artículo 23 de la declaración de derechos invocada y que en su primera parte señal que "Todo

persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo.”(30)

Se habla de un derecho que le asiste a todo individuo que por circunstancias propias lo induzcan a allegarse a un trabajo. Pero también guarda ciertas circunstancias que lo hace más compleja de decir, las condiciones sobre las cuales se presta el trabajo personal y subordinado deben ser iguales y equitativas, esto es que no porque el hecho de que una persona sea extranjera sobre nuestros connacionales se preferirá aquella sobre el segundo, ni tampoco por tener cual o tal religión, índoles de tipo subjetivo.

Las objetivas son circunstancias concernientes a las condiciones que por si sola expresa la relación de trabajo, entre ellas el salario; la de un descanso semanal etc., son objetivas porque se traducen en manifestaciones de hecho que presuponen una entrega real y física acordes a la prestación.

Claro esta que de unas se derivan otras en tanto la formalidad y la fase de actuación lo permitan. Las condiciones satisfactorias se refieren a aquellas que por desempeño normal del trabajo permitan al trabajador y por que no también al patrón cumplir con sus objetivos.

(30) *Idem.*

En el caso de las primeras, evitar modalidades que atenúen contra la vida, seguridad e integridad física del trabajador, en consecuencia deberán cumplir con las disposiciones vigentes que establezcan las leyes para conseguir tal fin. La Seguridad Social en México, actualmente se cumple con los esfuerzos que día a día realiza el órgano encargado de dicha tarea, este es el instituto mexicano del seguro social por todos nosotros conocido. La lleva a cabo mediante la obligación que impone a los patrones de inscribir ante dicho instituto, todo trabajador que desempeñe al servicio del patrón un trabajo personal y subordinado, para que inmediatamente de quedar registrado goce de los beneficios y prerrogativas inherentes a su calidad de asegurado.

La protección contra el desempleo es lo que conocemos como estabilidad en el empleo, en otras palabras quiere decir que el trabajador que por el solo hecho de serlo máxime si tiene una familia que sostener, le asisten determinados derechos que contrarrestan la posible mala actuación del patrón en detrimento de los intereses del prestador de servicios. En nuestra legislación laboral el patrón solo puede despedir a un trabajador por circunstancias que realmente lo justifican y que, por supuesto estén previamente establecidas en la ley atento al acto que pretende hacer valer.

Es el caso de que de no ser así la actuación del patrón sería injustificada y también el despido o separación del trabajador de su empleo.

Lo más importante para el efecto de nuestro trabajo lo es el contenido del número 2 del artículo 23 de la declaración a que hemos hecho alusión, la cual a la letra dice: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. . ." y continua diciendo "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria , que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualquiera otro medio de proyección social."(31)

El primero de los citados contribuye socialmente a tratar de iguales condiciones a las personas e inclusive desde el punto de vista de una remuneración. Nosotros creemos sin temor a equivocarnos que se refiere a que aquél trabajador que desempeña como ejemplo almacén de productos y cuya actividad consiste en acomodarlos para después surtirlos debe ganar el mismo salario de aquel que también realiza la misma actividad no siendo necesario que sea en la misma empresa o establecimiento.

La declaración de derechos les asigna el nombre de esta circunstancia "sin discriminación" porque pretende decirnos que ni el salario mismo puede hacer que se distinga entre uno y otro la calidad de persona, esta última como tal se antepone ante cualquier afectación inclusive al propio salario o sustento del trabajador.

(31) *Ibidem* p. 14

En el segundo de los acontecimientos, se habla de remuneración, recuérdese lo que hablamos sobre el particular en temas anteriores. Al referirse a equitativas quiere expresarnos el sentir de la declaración para que sean iguales o casi iguales al trabajo que desarrollan. Pongamos como ejemplo el hecho de un trabajador manejando un tren o un autobús de pasajero, y otro que vende libros en una librería; en el caso del chofer es lógico pensar que en su precaución tiene respeto y orden para con las reglas que dicta su proceder ante el desempeño del trabajo, las personas y las vidas que se encuentran a su cargo dependen de la precaución y el comportamiento del chofer, entonces es pues equitativo que el trabajador se comporte sanamente al desarrollar su empleo, le imprime un mayor esfuerzo psicológico que físico pero a cabo ambos se encuentran presentes.

El expedidor de libros no tiene a su cargo vidas que resguardar, sino que, en vez de ello se traduce en cosa que finalmente no tiene un valor comparable a la vida como en el primer ejemplo. Es por ello que el salario también tiene que variar entre uno y otro, pues tan solo basta revisar las circunstancias específicas que cada uno de los trabajos atrae, y observaremos que son desenvolvimientos distintos y que compaginan en un salario.

Consideramos que si bien es cierto que el salario ayuda a conseguir satisfactores, lo cierto es que estos últimos presuponen su participación para su auxilio

y cordura de los integrantes de la familia y que, en conjunto corresponde como célula indivisible , la familia como base esencial de la sociedad.

Con lo que hemos explicado hagamos una pregunta ¿Qué sucede si a nosotros mismos o bien a quien lee el presente trabajo no le pagan su salario? o bien ¿Que repercusiones trae aparejado el hecho de incumplir esa obligación? Y también ¿ Sin ser legislador que sanción le impondría al patrón que no paga el salario?

Nosotros trataremos de responder las preguntas , fincándonos como si fuéramos los estrictamente interesados.En ciertas circunstancias depende de la situación en que se encuentre, por que no es lo mismo tener una familia que sostener, a aquél caso en que ni siquiera se tenga familiar alguno a quien o por quien se tenga la necesidad de trabajar. En el primero de los casos si el único medio de subsistencia lo es el salario, el impedimento al trabajo es tanto como impedir que se sobreviva; que compremos nuestros alimentos; que paguemos nuestro vestido; que cubramos nuestra renta; lo que necesariamente terminaría en una circunstancia desprovista de toda dignidad humana y que va en contra de su naturaleza. En el segundo de los casos no es tan grave la situación, pero no deja de ser importante, porque de todos modos se coarta el derecho primeramente de subsistencia y luego de continuidad.

La segunda de las respuestas a los cuestionamientos que nos hemos hecho, las repercusiones que subsistirían para el caso de no entregar el patrón a sus

trabajadores su salario, consideramos que son múltiples y que posiblemente no pudiésemos llegar a analizarlos todos ellos. No es lo mismo el hecho de que un trabajador que perciba un salario mínimo (de por sí no es suficiente) que el que recibe un salario digamos quince veces el salario mínimo vigente, pues en tanto el primero le interesa no perder su trabajo para seguir ganando unos cuantos pesos, y por que no posiblemente vivir al día. Para este tipo de personas trabajadores el hecho de fallar tan solo un día a la fuente de trabajo implica dejar de percibir el salario; la falta de adquisición de bienes; la negación al alimento diario, entre otros.

A comparación del que percibe más salarios, las circunstancias aun cuando no cambian totalmente si le afectan también en la medida del ingreso diario, pero el riesgo de mermar totalmente en la adquisición de alimentación diaria es más remota entonces existen diferencias entre quienes ganan un mayor salario y los estrictamente hablando de salario mínimo por supuesto que sí. El primer trabajador se preocupa para conseguir el alimento y el otro se preocupa por allegarse otros satisfactores calificados tal vez como no indispensables.

Finalmente a la última de las preguntas debíamos meditarla muy bien. Pero nosotros que a través del presente trabajo hemos conducido nuestro parecer y carácter al respecto de condenar la conducta de los patrones que inducen a no cumplir con su obligación respecto al pago del salario, es importante hacer notar que la intención de mostrar en este tema las adversidades que trae implícito el

comportamiento anómalo ya citado, debe extenderse no solo aplicable a los salarios mínimos generales sino a todo tipo de salario distinto a este.

Es difícil como si fuéramos legisladores, pero en el caso concreto que ocupa nuestra atención, es necesario considerar todos los aspectos que hemos analizado, y sugerir hacer notar que si las normas jurídicas en materia laboral se encuentran hechas para protección y nivelación de los derechos que existen entre el capital y el trabajo, ciertamente uno de esos derechos por no decir el mas importante (salario) este debe ser mayormente protegido, con disposiciones de carácter laboral, y penas administrativas sino que la cuestión de tipo penal debe estar presente siempre para el caso de incumplimiento de esa obligación.

En conclusión el salario al igual que la vida y la salud entre otros derechos, es considerado como un derecho fundamental y universal a favor del trabajador y por consecuencia las naciones eligen las necesidades de legislar sobre el particular, pero aún y cuando en México se llegase a realizar, se tendría que abordar con mayor detenimiento y responsabilidad.

CAPITULO CUARTO

EL SALARIO Y LA RESPONSABILIDAD PATRONAL.

4.1. LA RESPONSABILIDAD PATRONAL DESDE UN PUNTO DE VISTA LABORAL.

La intención más próxima del contenido del presente capítulo radica sin duda en sugerir un planteamiento general, que traiga aparejada una disposición que norme en estricto sentido el debido y claro entendimiento que sobre "salario" hace patente la Ley Federal del Trabajo y las normas conexas.

La Ley Laboral en ningún momento omite hablar sobre el salario pero esto es insuficiente a nuestro gusto para mostrar realmente a la parte patronal el cumplimiento básico de dicha obligación es fundamental para la trascendencia de la sociedad trabajadora. Nosotros pensamos sin temor a equivocarnos que, cuando de mutuo acuerdo, el patrón y trabajador fijan el salario que regirá su relación, es ese el momento preciso en el que su interpelación está condicionada a la aplicación de la norma legal, y la responsabilidad del patrón ante la imposibilidad de incumplimiento por parte del patrón.

La consecuencia que nosotros hemos concretado brevemente se traduce en las siguientes apreciaciones:

a).- La existencia de una obligación de dar, preferente para el trabajador, consistente en la entrega física y material del salario cuyo cumplimiento corresponde al receptor del beneficio del trabajo.

b).- La unión jurídica existente que presupone como contraprestación a la recepción del salario, lo es, el desarrollo del trabajo personal y subordinado físico y/o intelectual llamado jurídico, pues trae aparejadas consecuencias en ese orden.

c).- El sometimiento ante las autoridades administrativas del trabajo y la oposición relativa ante las autoridades jurisdiccionales, sobre el planteamiento de conflictos individuales y colectivos donde necesariamente tiene presencia y en determinado momento el salario del trabajador.

d).- La relación de trabajo-patrón desde un punto de vista de su organización y en conjunto, es sindicato como asociación profesional juega un papel importante para la defensa de los intereses sobre el salario que le asisten en el individual a sus agremiados, frente al poder económico del patrón.

e).- El impacto que trae aparejado para efectos indemnizatorios según la Ley Federal del Trabajo.

f).- Los efectos primarios del salario se fijan en trascendencia a nivel de subsistencia del trabajador en sociedad y de su repercusión en el ámbito social, económico, cultural e inclusive político.

Para dar una explicación breve sobre estos aspectos diremos que:

En el orden propuesto, en el inciso a) permite observar claramente una obligación patronal de entregar cantidad líquida a cambio de un servicio. Normalmente el primero de ellos realiza la obligación de entregarla en lugar convenido, pero cabe la posibilidad que no se haga esto conforme a derecho, es decir que se entregue una cantidad inferior a la convenida, de ahí que la responsabilidad patronal además de sugerir la propia ley, la posibilidad de que el trabajador opte por rescindir la relación y contrato de trabajo por causas imputables al patrón, lo que haría ateniendo al contenido del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y expresamente en la fracción que señala "No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados".

Lo interesante del punto que tratamos es que, si el patrón acepta pagar un salario y no tomar en cuenta este tipo de repercusiones, que son factibles ante su

propio incumplimiento, entonces el salario se estaría tomando como una figura intrascendente endeble y no se le estaría dando el valor y la importancia que tiene en la relación de trabajo.

Lo interesante del artículo que señalamos, es que nótese como la ley expresamente se refiere “. . . el salario correspondiente . . .” que en ningún caso se refiere a que tipo de salario, no sabemos si es general, profesional o contractual, sin embargo creemos que una sana interpretación nos lleva a concluir que se trata del salario mínimo general. A nuestro real entender con el solo hecho de que esa fracción se hubiera referido a “salario fijado entre las partes “

Por otro lado el inciso b) no implica ningún problema, ya que a través de este trabajo entendemos claramente al parecer que deseamos imputarle, pero tan solo para ser referencia a ello diremos que el elemento fundamental para su constitución y existencia de la relación de trabajo es la subordinación como muchas veces lo hemos afirmado, pero cabe señalar que el poder de mando y el deber de obediencia debe ser entendidos con toda seriedad, que el trabajador por el solo hecho de prestarse a laborar adquiere una obligación fundamental como engrane participe de la maquinaria productiva, que en muchos caso se refleja e imparta ala sociedad.

Hablamos en el tercero de los incisos sobre un sometimiento ya que el patrón siempre debe de estar en coordinación con las autoridades de trabajo, debe

obedecer su llamamiento y sus recomendaciones, principalmente para la exhibición de documentación que tenga como finalidad el cumplimiento de las normas de trabajo, y muy en especial también las relativas al pago del salario, no se deja sin importancia lo relativo a la seguridad en el trabajo, que también es verificable con las hoy aplicables normas oficiales sobre seguridad e higiene en el trabajo.

La inspección del trabajo, como autoridad administrativa y revisora de la documentación de los patrones concernientes a cumplimiento de las normas de trabajo, tiene la facultad de revisar en lo específico los tipos de documentación que al respecto se lleven sobre salario; también la facultad de realizar operaciones aritméticas para verificar si la cantidad líquida que recibe el trabajador sin descontar impuestos e inclusive con descuento de impuestos corresponde y se apega a la legalidad, entre otras cosas esto implica el sometimiento administrativo de los patrones.

Las autoridades jurisdiccionales también cuidan el desarrollo y cumplimiento del pago del salario en su esfera de competencia, porque de iniciarse un juicio laboral bajo el supuesto de que el trabajador no recibió el pago de determinados salarios o, bajo el supuesto de que no recibió la cantidad completa convenida por este concepto, le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinar la prosperidad o no de la acción seguida por el trabajador. En este orden de ideas las partes trabajador y patrón tienen que asistir a la defensa de sus intereses y de una u otra manera se están sometiendo a la jurisdicción de la autoridad competente.

En atención al inciso d), de importancia hicimos referencia al sindicato, como asociación profesional nace mediante registro que le otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Materia Federal y la Junta de Conciliación y arbitraje en Materia Local. Se constituyen con los requisitos a que se refiere la Ley Federal del Trabajo: Copia de los estatutos; acto de asamblea constitutiva, lista de los agremiados, todas estas firmadas y firmadas por el Secretario General, una vez hecho lo cual se presenta ante la autoridad y si se otorga el registro, su objetivo principal será en todo momento y lugar “El estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”, por lo que una sana interpretación de esto, supone conceder que el sindicato también se encuentra para defender los intereses de sus agremiados y con ello defender también con todos los implementos legales existentes el pago exacto, legal y convenido del salario para cada uno de los trabajadores.

Independientemente de la existencia de una diversidad de prestaciones que la Ley estipula a favor de los trabajadores y además de aquellas que los contratos colectivos de trabajo han logrado arrancar al patrón a favor de los trabajadores, a través de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, el salario es sin duda el más importante, pues inclusive como supuesto de mayor importancia aparece incluido en el que se conoce como “Tabulador de Salarios” hojas últimas del contrato colectivo de trabajo que obligan a el lector a revisar con cuidado tanto en su depósito como en su revisión anual y bianual. Sigue siendo de suma importancia el salario porque inclusive en las revisiones contractuales que ya hemos citado, el punto medular de ello

es el porcentaje de incremento salarial y que además y por su naturaleza en la negociación misma se deja hasta el final para tratarla como parte medular del negocio, entonces el sindicato como representativo de los intereses de los trabajadores en la relación de trabajo, hacen notar que el salario sea frente a los patronos la figura más importante.

Al respecto de las asociaciones profesionales cabe recordar lo que afirma el maestro Lanz Duret en su obra *Derecho Constitucional Mexicano* " ...por lo tanto, bastaban las garantías consignadas en los artículos 6,7 y 9 de la Constitución , protectoras de la libertad de pensar, de escribir y de asociarse para que igualmente quedara protegida la libertad de conciencia en México."(32)

Al respecto es necesario señalar que la relación colectiva influye sobre manera en la responsabilidad que el patrón tiene para con cada uno de su trabajadores en lo individual, claro está. El sindicato busca proteger los derechos de los trabajadores aunque es innegable la posible participación de la asociación profesional en detrimento de los intereses de sus agremiados, luego entonces, el índice que más adelante manejaremos juega vital importancia para calificar la responsabilidad del patrón.

(32) LANZ DURET, Miguel. *Derecho Constitucional Mexicano*. Quinta Edición. Continental. México. 1982. p.390

Por otro lado, al ser citado el maestro Lombardo Toledano Por el maestro Lanz Duret refiere: “ No obstante la falta de una definición del derecho de asociación, todas las leyes de trabajo expresan que al coaligarse, para los obreros, significa el poder defender sus derechos de clase frente a la clase capitalista, y al mismo tiempo, conseguir su mejoramiento en todos los ordenes: Económico, intelectual y moral. En cambio respecto al patrón, el derecho de coalición solo significa para este defender sus derechos de tal.” (33)

En atención al inciso e) de los consecutivos que estudiamos, los salarios también se dejan sentir en impactos y efectos indemnizatorios surgidos a través de una contienda laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo considera que el salario se integra, entre otras cosas con pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie entre otras, ello con el efecto de que al momento de integrarlo sea una cantidad superior a la que se toma como salario base y simple y sencillamente para cuantificar el monto de las indemnizaciones que le asistan al trabajador según el caso concreto de que se trate.

Podemos observar cual es otra más de las importancias que tiene el

(33) *Ibidem* p. 382

salario, sea fijado por las partes o bien impuesto por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Creemos que el hecho de que el legislador haya hablado sobre esta figura jurídica es con el efecto de imponer al patrón que haya violado la ley un castigo económico, mismo que se traduce en el pago de las indemnizaciones que, por ejemplo se dan en el caso de despido injustificado; de negativa por parte del patrón para reinstalar a sus trabajadores.

Prueba de ello lo sostiene la tesis que en materia laboral sustentan los Tribunales Colegiados de Circuito durante el año de 1987, mismo que podemos consultar en el tomo IV del año 1987-1988, de la Jurisprudencia y precedentes en materias laboral, sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito, y consultado en la revista expedida por el Gobierno del Estado de México en conjunción con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y específicamente en el amparo directo 515/87 Josefina Rayas Díaz. 18 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente. Ignacio Patlan Romero. Secretario Sergio Pallares y Lara (Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito. Informe 1987, Tercera Parte Volumen II. Pag. 741) que a la letra dice:

“SALARIO INTEGRADO, SOLO ES BASE PARA DETERMINAR EL MONTO DE INDEMNIZACIONES.- En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del

Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deba pagarse a los trabajadores se determinara con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en ella 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 que reclaman la actora como son : la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro por no ser de naturaleza indemnizatoria” (34)

Claramente se puede observar que el salario cumple y tiene implícita una importancia trascendental, pues en el caso de que, de cubrirle a un trabajador un salario inferior al que realmente se convino pagarle, al inicio de la relación, primeramente traerá aparejada la consecuencia relativa a la rescisión del contrato de trabajo, por causas imputables al patón, pero además como consecuencia la posibilidad de que el trabajador le asista el pago de las indemnizaciones con la rescisión citada y, correlativo a esto la integración del salario para su cuantificación. El problema radica en el hecho de saber con precisión cuál es el salario real y jurídicamente tenía el trabajador al momento de invocar el derecho de ejercer, pero como no es nuestra intención de abundar sobre este tema, sino simplemente y sencillamente hacer patente la importancia de los salario es que, pasaremos al inciso f), que como último nos corresponde analizar.

(34) JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES. Materia laboral. Sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo IV. 1987-1988 Editado por el Gobierno del Estado de México. Secretaría del Trabajo y Previsión y Junta Local de Conciliación y Arbitraje. P. 196.

Este inciso tiene una trascendencia meramente moral , además de repercutir en su contenido a efectos que impactan al trabajador mismo, es decir, se refiere sobre todo a que el salario se comporta sin duda como una ilusión que permita al trabajador evitar lo precario, convivir con la cultura y entablar un nivel de vida económico desahogado.

Seguramente en gran mayoría, los patrones no les interesa saber estas condiciones, lo que sí es estar al tanto de la producción de sus empresas que no se detenga, pero sí tan solo se detuvieran un momento y preguntarse sobre estos aspectos, cabría la posibilidad de que los trabajadores sustentaran un nivel de vida más decoroso del que actualmente observe la mayoría de la clase trabajadora en general en nuestro país. En diversos capítulos hicimos alusión a diversas normas jurídicas sobre el contexto del tema de los salarios, es importante conocer más allá del contexto estrictamente laboral, en particular, y como ya observamos la Ley Federal del Trabajo aduce y deja a salvo los derechos de los trabajadores para que, independientemente de que el patrón no pague el salario correspondiente se ejerzan las acciones diversas a la laboral en contra del patrón.

4.2. LA RESPONSABILIDAD PATRONAL DESDE UN PUNTO DE VISTA DE DERECHO PENAL.

En primera instancia cabe hacer señalamiento a lo que debemos de entender por derecho penal, porque de ahí depende si la obligación del patrón al no

pagar a sus trabajadores sea mínimo o contractual, constituye o no un acto delictivo y en perjuicio de los trabajadores.

A lo que deseamos llegar es que, finalmente la Ley Federal del Trabajo hace señalamiento al salario mínimo, pero en ningún caso para efectos de responsabilidad, dicha legislación se refiere a salarios contractuales. En principio, el derecho penal, según el maestro Manuel Rivera Silva, estima: "...es cuando el Estado, para mantener la armonía social establece, en primer lugar de manera abstracta, definidora o enunciativa, qué actos son delictivos y cuales son las sanciones correspondientes, y en segundo lugar, hace vivir, en los casos concretos que presenta la vida, las abstracciones citadas, es decir, a la existencia de un delito le anexa la sanción correspondiente o hablando con estilo moderno..." (35)

En este orden de ideas, el Estado busca que los intereses de sus gobernados estén en íntima pacificidad, sin que uno invada la esfera del otro y también con ello evitar la contraposición de intereses y efecto de ello será la posibilidad de no incurrir en el acto delictivo que presupone en nuestro caso la falta de pago del salario. Se hace patente que no hablamos de salarios mínimos, sino que hablamos exclusivamente de la generalidad, con lo cual se abarca también a los contractuales

(35) RIVERA SILVA, Manuel. El Procedimiento Penal. Décimo cuarta edición. Porrúa, México, 1984. p.51

que, según nosotros es la deficiencia de la Ley al no tomarlos en cuenta.

El maestro Rivera Silva, ha considerado que finalmente el Estado constituye en sí mismo el Derecho Penal, pero a su vez él es también quien establece las formalidades para seguir el procedimiento adecuado para su desahogo, conocido comúnmente como procedimiento penal mexicano.

Al respecto se define como "...el conjunto de actividades reglamentadas por preceptos previamente establecidos, que tienen por objeto determinar que hechos pueden ser calificados como delitos para, en su caso aplicar la sanción correspondiente." (36)

De lo expuesto podemos citar que, efectivamente debe existir necesariamente un autor que se conoce como sujeto activo y que realiza una serie de actividades que finalmente determina la aplicación de la ley penal en el caso particular, este sería un primer aspecto.

Como hemos visto hasta estos momentos llegamos a la conclusión que es preciso esgrimir lo relativo al fraude por falta de pago específico del salario mínimo general, y que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

(36) *Idem.*

El maestro Jesús Zamora al hablar del fraude hace referencia a una tesis jurisprudencial localizable en la pagina 37, volumen I. tomo 65, época 7, página 358. Al respecto de nuestro tema señala: "SALARIO MINIMO, FRAUDE ESPECÍFICO POR FALTA DE PAGO DE. Un examen de la estructura del tipo descrito en el artículo 249 fracción XVIII del Código Penal de Chiapas, permite advertir que el sujeto agente se valga de la ignorancia o de las malas condiciones del trabajador para tipificar el delito." (37)

De la anterior afirmación , se desprende sin duda alguna que todos los patrones en un momento determinado pueden caer en éste supuesto, ya sea que medie o no causa justificada. Nosotros pensamos que la conducta que el patrón puede llegar a tomar, respecto del pago del pago sel salario mínimo a sus trabajadores, es la siguiente:

Primera.- Cumplir estrictamente lo ordenado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o los salarios pactados.

Segundo.- No cumplir con las disposiciones de esta Comisión por ignorancia de sus resoluciones de los salarios pactados.Tercera.- No cumplir las disposiciones de esta Comisión por un tiempo determinado y también cumplirlas por un tiempo determinado o el pago de los salarios convenidos.

Antes de introducimos al contenido de la tabla que acabamos de proponer, es pertinente señalar que, la fracción XVII del artículo 387 del Código Penal dispone que se impondrán las mismas penas del fraude: " Al que, valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecutan, o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero a las que efectivamente entrega ." (38)

Si analizamos adecuadamente esta fracción, nos podemos percatar que comprende tres diversos tipos delictivos. El primero el de valerse de la ignorancia del trabajador, para pagarle cantidades inferiores; El segundo tipo se consume cuando el activo se vale de las malas condiciones de un trabajador para los mismos fines y, tercero consiste en hacer que el trabajador otorgue recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que ampare sumas de dinero superiores a las que realmente entrega.

De ahí que el fundamento real de nuestro trabajo de tesis consista pues, no en apoyar netamente el delito de fraude que se comete al incurrir en alguno de los supuestos de que se habla el párrafo anterior, y si por el contrario el de la visión que hemos tratado de impactarle.

(38) CODIGO PENAL para el Distrito Federal. Cuadragésimanovena edición. Porrúa. México. 1991. p. 128.

Lo importante de ello es sugerir la modificación de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo que no tan sólo se refieran a la omisión del pago del salario mínimo, pues también debe seguirse este orden para cualquier salario fijado por la Comisión Nacional o los superiores fijados por las partes contratantes.

Todo ello sin perder de vista que como vimos en la clasificación de salarios, las disposiciones laborales existentes precisen su sentir en la protección de la ignorancia del trabajador; las malas condiciones económicas de ellos y el otorgar recibos y comprobantes de pago para demostrar hechos que finalmente no son verídicos respecto del pago del salario de los trabajadores.

Prosiguiendo con nuestro orden y en atención a numeral uno que hace unos párrafos antes clasificamos, aquí la conducta del patrón es del todo cumplida, ordenada y conforme a las leyes mexicanas, el problema comienza a partir del punto número 2. Efectivamente el hecho de que el patrón no pague el salario mínimo general o el salario fijado por las partes, permite suponer que aplicar el principio que indica: "La ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento " .

No es suficiente por consecuencia que, aduciendo ignorancia de la ley se les exima al patrón de cumplir con su responsabilidad, pues caeríamos en el absurdo de que todos ellos propondrían ignorarla, máxime que tratándose de un derecho tan solemnemente cuidado cuidado por la Ley Federal del Trabajo, dejar que los patrones

omitieran su pago y no tan solo eso sino también lo relativo a los salarios llámeseles como hemos venido diciendo, mínimos o no mínimos.

Como vimos al principio de este apartado, el fraude penal viene equiparado a la maquinación que el patrón hace para pagar el salario que le corresponda al trabajador, en este caso nosotros pensamos que dicha maquinación no se presenta porque si bien es cierto que deja de cumplir con esa obligación primordial, también es cierto que ignora la aplicación de la Ley y de sus alcances.

Nosotros pensamos en tal circunstancia que, a los patrones se les puede llegar a tipificar dicho delito siempre y cuando se demuestre la maquinación de causar un perjuicio, porque esto no quiere decir que estemos de acuerdo con que, la conducta de ellos se premie, porque es bien sabido de todos que las resoluciones de la Comisión Nacional de los salarios Mínimos se conoce por medios de información masiva y también en el Diario Oficial de la Federación. Por esas circunstancias es casi increíble aducir ignorancia de la Ley.

Por otro lado, al momento en que los patrones se constituyen como tales saben o al menos así debería de ser, que alguna disposición legal los rige y que, también por el solo hecho de que emplea a trabajadores a su servicio, por ese sólo hecho alguna obligación adquirirá para con ellos .

Algo más, es lógico concebir que la prestación del servicio presupone correlativamente la existencia de una contraprestación, porque es ilógico que un trabajador labore para un patrón tan solo porque es de su agrado o porque le gusta, y si no porque le llama la atención, es inconcebible esta postura, pues aquel patrón que piensa así equivoca su obligación y postura frente a la relación de trabajo, jurídicamente hablando.

Otra cosa más, porque por si fuera poco, los trabajadores se allegan con el salario el medio de subsistencia para él y su familia, en caso de que la tenga, por lo cual con esto se descarta de plano el hecho de que el trabajador consienta trabajar tan sólo para divertirse o distraerse. Lo hace sin duda para conseguir lo que la Ley Federal del Trabajo al respecto del concepto del trabajo señala que : “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Con ello trae implícito los satisfactores para el desenvolvimiento normal del trabajo.

Prosiguiendo con nuestros comentarios, nos toca ver el contenido del apartado 3 de nuestra lista que dice: Cumplir por un tiempo determinado y dejar de cumplir también por un tiempo determinado el pago de los salarios mínimos. Esta circunstancia también tiene sus apreciaciones, en primer lugar diremos que por lo que hace a la primera etapa, no existe problema alguno porque finalmente el patrón cumple con su obligación. La única anomalía que vemos inclusive en su cumplimiento es que, es por un tiempo determinado, tan solo he ahí el problema, porque el pago del salario

no se puede estar variando constantemente. La obligación del patrón según lo dispone el artículo 132 fracción I de la ley laboral: "...cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables en las empresas y establecimientos.". esto quiere decir que cualquier norma de trabajo fijada entre las partes máxime el pago del salario mínimo entre otras prestaciones debe cumplirse conforme a ese dispositivo.

Ahora bien, el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo dispone con referencia al castigo corporal por no pagar el salario del trabajador:

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

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

II.- Con prisión de 6 meses a 3 años y multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando

el momento de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y

III.- Con prisión de 6 meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

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

De este dispositivo se desprende que tiene íntima relación con el artículo 1010 que al efecto señala, en referencia de pena corporal:

“ Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes”

Ciertamente, el primero de los preceptos muestra claramente como se protege la integridad material y demás aspectos que señalamos en el capítulo tercero de esta tesis, que corresponden y les son propios a la persona del trabajador. Se protegen porque al o las personas que caigan en el supuesto de no pago completo del salario mínimo general o que se haya pactado, corresponde a esta acción una reacción,

el derecho del trabajador para solicitar en base al dispositivo laboral, la intervención de la autoridad penal para cumplimentar los efectos de la responsabilidad penal del patrón.

La prisión de que habla el precepto tiene como finalidad castigar al infractor, notese, por causas de indole estrictamente laboral, Nosotros creemos que aún y cuando el artículo 1004 disponga esta circunstancia, la Ley Federal del Trabajo por si misma es en éste ámbito de derecho penal, inaplicable por ser ley de naturaleza no impositiva de normas conjuntivas de supuestos delito.

Una válida comparación entre ambas legislaciones muestra que el derecho del trabajo es autónomo y que por de derecho social abandona, permítase así decirlo, la esfera del derecho privado. Las partes en la relación laboral aunque ellas pueden libremente fijar las condiciones de trabajo por virtud de las cuales debe darse el servicio, no exime al patrón de violar los derechos de los trabajadores y cuida su cumplimiento, esto al menos así lo dice la ley.

Nosotros creemos que independientemente de la pena corporal y multas que hemos visto, la esencia está en que los trabajadores han desentendido la importancia del salario en cuanto cantidad líquida y mucho, mucho más en cuanto la letra exacta de la ley.

Creemos que mostrar la verdadera esencia de lo que encierra la palabra salario haría cambiar el comprender de los trabajadores inyectando la importancia debida a esa figura, pues pieza fundamental en el desarrollo de su vida y si a ello se le agrega el hecho de que la responsabilidad misma debe señalarse respectivamente, la idea de cumplimiento es completa.

Finalmente para concluir el presente trabajo, creemos importante transcribir sobre lo que, al respecto de nuestro tema encontramos en el órgano de difusión El METRO del periódico El Universal, que a la letra dice:

“ Un trabajador de la ciudad de México gasta diariamente 78% de su salario en alimentos, vivienda y transporte. El 22% restante los utiliza para ropa, calzado, muebles, limpieza, cuidado personal, educación, ultra y esparcimiento para su familia. Un estudio elaborado por la Comisión de Hacienda de la Asamblea Legislativa, señala que solo el 60% de los capitalinos gana entre uno y dos salarios mínimos, es decir el 21.6% del costo total de la canasta de consumo familiar de diciembre del año pasado. Significa que una persona que gane el salario mínimo necesitaría obtener más de uno para cubrir sus requerimientos básicos. El legislador Francisco Chiguil responsable de la Comisión, consideró preocupante esta situación. Esto dijo, dificulta al empleado cumplir con sus obligaciones fiscales al tener otras prioridades.” y continua diciendo “ ... El salario mínimo vigente actual es de 37 pesos con 90 centavos. Destaca que en este sexenio las medidas de ajuste y restricciones

salarial aplicadas por el gobierno federal sólo han servido para que los trabajadores pierdan todavía su poder adquisitivo.” (39)

El reflejo de los deterioros salariales que indica los medios de comunicación y la en la realidad laboral, muestran que la responsabilidad del patrón frente a la fijación, pago y cumplimiento sobre las normas de trabajo son ignoradas en muchos casos y muchos más no se aplican, esto en detrimento de los trabajadores.

Finalmente la responsabilidad del patrón frente al salario implica que con la propuesta hecha a lo que debe de entenderse por salario, el trabajador pueda entender de manera más simple y sencilla, que la norma laboral trae implícito el poder de mando del Derecho Público y que su incumplimiento, además de las norma que define su beneficio traiga aparejado la responsabilidad misma del patrón y sin que esto excluya expresamente decir el beneficio que guarda la fijación del salario entre las partes contratantes.

4.3. CONSIDERACIONES PERSONALES SOBRE EL TEMA Y ESTUDIO DE CAMPO.

Con este tema llegamos al fin de nuestro trabajo. Queremos mostrar

(39) ARTICULO PERJODISTICO “ A Capitalinos no les Alcanza el Salario:”6 . El Metro. El Universal. México. 2000. p.3.

una serie de manifestaciones por parte de varios trabajadores , con la finalidad de tener un indicativo que sustente lo hasta ahora expuesto. Una encuesta que trata de varios temas: El salario; la ubicación de la fuente de trabajo en relación con el domicilio particular del trabajador; La categoría del trabajador, su dicho si es suficiente o no para cubrir sus necesidades; si esta o no agremiado al sindicato y, de suma importancia, las preguntas relativas a la responsabilidad patronal.

Después de verificar realizarlas obtuvimos información muy importante, porque nos muestra claramente algunos resultados que pueden ayudarnos a determinar un concepto de salario , su aplicación, cantidad, objetivo etc. La entrevista fue inducida a reflejar su información sobre el salario percibido por los encuestados, es decir, que tanto influye la ubicación de la fuente de trabajo para el trabajador respecto a su salario obtenido y así con cada uno de los cuestionamientos. Reflejan pues a nuestro entender la posibilidad de dar , primero un concepto que reúna todos los requisitos de fondo y de forma para conseguir el verdadero objetivo, pero no termina ahí todo, también que reúna por supuesto., si el objetivo se cumplió o no. En este orden de ideas tenemos que los indicativos para llegar a esa gran conclusión dependen pues de las respuestas a las preguntas propuestas, al conocimiento y cumplimiento de las normas de trabajo existentes y al convencimiento de que los trabajadores cualquiera que sean necesitan que de su trabajo vivan en condiciones que aseguren sus derechos fundamentales, en este orden tenemos los resultados a las encuestas:

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR (UNICAMENTE COLONIA): PEÑAS.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON: ROMA.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.- MAYO DE 1994.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. DUEÑA.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE.: CONTRATO DE TRABAJO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.- OBRERO.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO. POR AMBAS PARTES.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO: MINIMO.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS: NO, NO ALCANZA.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: NO
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA: FABRICACION DE PRODUCTOS DE ALUMINIO.
- 12.- SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR: 47.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA): PENSADOR.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON: NOPALERA.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.- NOVIEMBRE DE 1978.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. SUPERVISOR.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE.: CONTRATO DE TRABAJO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.- OBRERO.
- 7.- COMO SE FUERON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO. YA NO RECUERDO BIEN.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO: SIEMPRE HA SIDO EL MINIMO.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS: NO COMO CREE.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: SI.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA: FABRICACION DE PRODUCTOS DE PIEL.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR: 52.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA): CENTRO
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON: INDUSTRIAL STA. COLECTA.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.- ENERO DE 1997.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. SUBJEFE DE PERSONAL.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE: ESTOY POR HONORARIOS.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.-VENDEDOR REPARTIDOR DE GAS.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.ME HICIERON FIRMAR VARIOS PAPELES.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO: SIEMPRE HA SIDO EL MINIMO.Y UNA COMISION POR CILINDRO VENDIDO.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:PUES SI DENTRO DE LO QUE CABE.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: NO SE QUE EXISTE PERO NO SE QUIEN ES NUESTRO LIDER.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:VENTA Y DISTRIBUYE GAS.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTESD A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREDDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR: 39.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA):SANTA MARÍA.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON:SAN FRANCISCO CULHUACAN, COYOACAN.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.-OCTUBRE DE 1979.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. PROPIETARIA.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE:DE TRABAJO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.-HERRERO.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO. VERBALMENTE.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO:EL QUE LE CORRESPONDE AL HERRERO.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:CON MIS TRABAJOS POR FUERA MAS O MENOS.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: NO PORQUE SOLAMENTE SOMOS SEIS TRABAJADORES.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:FABRICACION DE ARTICULOS METALICOS.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREDDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR: 42.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA):SAN BARTOLO.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON:COL. PORTALES
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO...MARZO DE 1997.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. RECURSOS HUMANOS.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE:INDIVIDUAL DE TRABAJO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.-OPERADOR DE TRASCABO.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.ME HICERON UNA ENTREVISTA Y DESPUES ME LLAMARON A MI DOMICILIO QUE PODIA EMPEZAR A TRABAJAR.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO:\$200.00 PESOS DIARIOS.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:SI.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: NO PORQUE YO HE FIRMADO NINGUN INGRESO.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:CONSTRUCTORA DE CARRETERAS.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO MUY BIEN, SE QUE SE PUEDE DEMANDAR ANTE CONCILIACION.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR:44 AÑOS.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA)LA ERA IZTAPALAPA.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON:COL.CENTRO.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.AGOSTO DE 1992.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. AUXILIAR ADMINISTRATIVO.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE:POR TIEMPO INDEFINIDO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.-SECRETARIA.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO.LLENE LA SOLICITUD DE EMPLEO Y ME DIERON EL TRABAJO.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO:BUENO A MI ME PAGAN \$82.00 PESO DIARIOS..
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:NO.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: NO
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:COMPRA Y VENTA DE VINOS Y LICORES.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREDDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO SE QUE LE LLEGA AL VISITAR LA SECRETARIA DEL TRABAJO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREDDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR:27 AÑOS.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA. COL. ALFONSO TRECE.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON:COL. GUERRERO.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO..ABRIL DEL 92.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. JEFE DE PERSONAL.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE:.CONTRATO COLECTIVO
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO.OPERADOR DE AUTOBUS.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO: ME HICERON UN EXAMEN DE LO QUE SE HABIA OTROS MAS EL MEDICO, EL SPICOLOGICO Y ME DIJERON QUE RECIBIRIA UN PORCENTAGE POR EL BOLETAGE VENDIDO.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO:BUENO A MI ME PAGAN LO QUE DICE ANTERIORMENTE.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:SI MUY BIEN
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA:SE QUE TENGO SINDICATO PERO NO SIRVE PARA NADA.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:TRANSPORTACION DE PERSONAL EN AUTOBUSES
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTESD A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NOMUY BIEN.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREDDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR:48 AÑOS.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR (UNICAMENTE COLONIA. COL.SAN MATIAS.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON:COL.PORTALES.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO: SEPTIEMBRE DE 1995.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA.
CONTADOR GENERAL.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE:CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
COLECTIVO
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO: SECRETARIA EJECUTIVA.
- 7.- COMO SE FUJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE
TRABAJO: RECOMANDADA.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO:EL CORRESPONDIENTE A
UNA SECRETARIA.DE 91.40 PESOSO.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:COMO SOY
SOLTERA SI.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA:NO.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:CONSTRUCTORA.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO:
NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE
ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE
SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREDDOR SU
PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR:34 AÑOS.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR (UNICAMENTE COLONIA COLDOCTORES.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON:COL.TABACALERA.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO: ABRIL DE 1974.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. ASISTENTE DUEÑO.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE.:CONTRATO DE TRABAJO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO: LIMPIEZA.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO: FIRME CONTRATOS EN BLANCO.RECOMANDADA.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO:EL MINIMO GENERAL.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS:NO ME ALCANZA.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA:NO.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESA:SERVICIO DE LIMPIEZA A NEGOCIOS.
- 12.-SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR:42 AÑOS.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

CUESTIONARIO

- 1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR. (UNICAMENTE COLONIA LEYES DE REFORMA.
- 2.- DOMICILIO DEL PATRON: COL. GUDALUPE INN.
- 3.- INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO: FEBRERO DE 1993.
- 4.- QUE CATEGORIA TIENE LA PERSONA QUE LO CONTRATO DENTRO DE LA EMPRESA. AUXILIAR PROMOTORES.
- 5.- TIPO DE CONTRATO QUE LO RIGE: CONTRATO DE TRABAJO.
- 6.- CATEGORIA DEL TRABAJO: PROMOTOR.
- 7.- COMO SE FIJARON LAS CONDICIONES DE TRABAJO AL INICIO DE LA RELACION DE TRABAJO: FIRME CONTRATOS EN BLANCO. NOS CITARON, UN VIDEO Y NOS COTRATARO.
- 8.- QUE TIPO DE SALARIO CON EL QUE FUE CONTRATADO: NO ES UNA CANTIDAD, SON CUARENTA PESOS POR MEMBRESIA VENDIDA.
- 9.- ALCANZA EL SALARIO PARA CUBRIR SUS NECESIDADES BASICAS: EL MIO SOLA NO.
- 10.- ES AGREMIADO DEL SINDICATO EXISTENTE EN LA EMPRESA: IGNORO SI TENEMOS.
- 11.- GIRO COMERCIAL DE LA EMPRESAPUBLICIDAD Y MEMBRESIAS.
- 12.- SABE USTED SI ES UN DELITO QUE EL PATRON SE NIEGUE A PAGARLE SALARIO: NO.
- 13.- SABE USTESD A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD LABORALES SE HACE ACREEDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 14.- SABE USTED A QUE TIPO DE RESPONSABILIDAD PENALES SE HACE ACREDDOR SU PATRON EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE SALARIOS: NO.
- 15.- EDAD DE TRABAJADOR :35 AÑOS.
- 16.- COMENTARIOS SOBRE LA ENTREVISTA: NINGUNO.

Una vez analizado con detenimiento las respuestas al cuestionario antes señalado tenemos que:

- a.- El factor común es que todos los encuestados son trabajadores aunque algunos de ellos estén “supuestamente” contratados bajo el régimen de honorarios.
- b.- Que la distancia entre sus domicilios particulares y la fuente de trabajo es considerable y en su caso tiene el detrimento de obtener del salario el beneficio de pagar sus pasajes, pero con el perjuicio económico que ello representa.
- c.- Los trabajadores desconocen en la mayoría de los casos, quien es la persona que los contrato y su categoría, pues recordemos que solamente quienes pueden obligarse en nombre del patrón son los que ejercen funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización. Y en el caso de las encuestas, los dueños.
- d.- La pregunta al tipo del contrato refleja que los trabajadores ni siquiera saben bajo que régimen están contratados y las responsabilidades, obligaciones y derechos de las partes contratantes .
- e.- La pregunta sobre el salario muestra que, algunos trabajadores no saben el tipo del salario bajo el que están contratados, lo que repercute en sus

intereses, porque en algunos casos ni siquiera saben que el salario que les están pagando no es el que le corresponde a su categoría.

f.- A la pregunta sobre las responsabilidades, el nivel de conocimiento se mide según parece y se refleja, a la categoría que tiene el trabajador en el trabajo. Parecería ser que quien ha tenido algún conocimiento previo o alguna experiencia relacionada con el nivel educativo comprende o al menos entiende de que se está hablando.

h.- La respuesta a la edad refleja que los trabajadores con menor edad muestran un menor interés por saber el entorno de su legislación laboral y sobre su salario, y los de edad superior a los 30 muestran una clara preocupación por tener algún tipo de responsabilidad económico-familiar.

i.- El cuestionario mismo en general pretende hacer patente la importancia del salario con respecto a lo demás tema.

j.- El cuestionario refleja además la importancia que debe tener el salario de los trabajadores, aunque no se necesariamente el mínimo general.

k.- Las respuestas en conjunto muestran que los trabajadores han y siguen quedando al margen de la responsabilidad en que pueda incurrir o que pueda

aplicarse a los patrones, en otras palabras vislumbra notorio descontento de los trabajadores por restarle el pleno valor que la legislación laboral, esto por la no aplicación de los mecanismos existentes.

i.- Muestra que los trabajadores necesitan de una extrema consideración para entenderlos, tratarlos comprenderlos como tales para la defensa de sus derechos en aplicación primera del qué es el salario y luego la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo.

Cada uno de estos muestreos pretenden corroborar que la responsabilidad del patrón desde cualquier punto de vista que se pretenda ver es un mito, y que aunque el esfuerzo de las autoridades de trabajo trabajen a marchas forzadas ellas no reflejan su cumplimiento de las normas de trabajo, con ellas lo relativo al salario.

Conforme a lo propuesto debemos decir que a nuestro entender, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 debe concebir al salario mínimo y al salario contractual, con la responsabilidad inherente al incumplimiento de pago conforme a la siguiente redacción.

"ARTICULO 90.- Para los efectos de esta ley debe entenderse como salario la responsabilidad que tiene el patrón de cuidar permanentemente que la cantidad

liquida que entrega al trabajador por el desempeño de cualquier trabajo, personal y subordinado, le alcance a éste último para tener acceso a los bienes y servicios para el desarrollo como ser humano digno y el de su familia, sin dejar de contemplar los aspectos de ropa, calzado, muebles, limpieza, educación cultura y esparcimiento so pena para el patrón de iniciar por el incumplimiento de este hecho : Procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo; Y por equiparación al artículo 1004 fracción III en cuanto a pena corporal se refiere, de seis meses a cuatro años de prisión, sin perjuicio de las demás sanciones que se pudiesen derivar de legislación vigente."

Con esta propuesta, los trabajadores que tan sólo lean el artículo referente al salario, podrán percatarse que su derecho a tener acceso a una vida digna, claro esta con el esfuerzo de su trabajo, es responsabilidad del patrón y que los valores morales, circunstanciales y de índole social se recuperen en las relaciones que como personas, antes que como trabajador o patrón tienen en la relación de trabajo, sea contractual o no.

Creemos que no hay contraposición con la fijación de los salarios que hace la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, porque de darse el supuesto que propones, por sí mismo el ámbito económico del trabajador que labora con menos de dos salarios mínimos mensuales quedaría por arriba de las propuestas de la Comisión,

de sus análisis y conclusiones, quedaría forzada obviamente a reconocer su incompetencia para fijar un verdadero "salario mínimo" como institución.

4.4. EL SALARIO INTEGRADO DESDE EL PUNTO DE VISTA COLECTIVO.

Como hemos venido viendo a través de este trabajo el punto medular es el salario, pero recordemos que conforme lo dispone el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el mismo se integra "... con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación se entregue al trabajador por su trabajo."

Este artículo separado del número 90 que como definición, este último de salario en general, al momento de su lectura el trabajador esta imposibilitado de ver en ese preciso momento que su salario puede ser mayor a cuantificarse y en cantidad liquida, cuando la presencia de la responsabilidad patronal es inminente.

Decimos que es inminente, porque en el supuesto que un trabajador haya sido despedido injustificadamente de su empleo, y de conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, el trabajador puede elegir entre, que se le reinstale en el puesto que venía desempeñando, con todas las prestaciones, primas, gratificaciones, salario por cuota diaria, etc., que venía percibiendo antes del despido injustificado, o que se le

indemnice con el importe de tres meses de salario. En ambos casos la integración del salario es fundamental para cuantificar, en la reinstalación, todas las prestaciones que dejó de percibir mientras duró el procedimiento laboral y en la indemnización como ruptura de la relación de trabajo en forma definitiva la de cuantificar el total del salario integrado con el que deban señalarse los tres meses de indemnización y de los salarios caídos por responsabilidad del patrón ante el despido injustificado de su trabajador.

Mucho se habla sobre la integración del salarios, los efectos sobre nuestro trabajo es que el trabajador debe tener conciencia que también es un derecho legal y no contractual la cuantificación de las indemnizaciones por despido injustificado.

Otra nota, también referente a este tipo de salario, toquemos la rescisión de la relación de trabajo. Esta figura nace de la ruptura de la relación de trabajo justificada por causas imputables al trabajador y al patrón, se permite en nuestra legislación laboral, con el supuesto de que aquella persona que lo haya iniciado el procedimiento paraprocesal de rescisión sin comprobar en juicio los extremos o causales en los que fundamentó su rescisión, la misma pues será improcedente y los efectos:

a.- Si fue el trabajador quien inició la rescisión le corresponde a éste la carga de la prueba y si no la acredita, simplemente se tiene por terminada la relación contractual sin responsabilidad para el patrón.

b.- Si fue el patrón quien inicio la rescisión de la relación de trabajo, y no acreditado esta, pues por supuesto le correspondía también la carga de la prueba, se asume a la acción principal ejercitada al actor, bajo el supuesto de un despido injustificado por la no acreditación del procedimiento paraprocesal rescisorio.

El salario integrado también redunda en el contenido del contrato colectivo de trabajo, y por consecuencia es de orden colectivo, su naturaleza es de derecho público pues deviene del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pero también es de orden privado en virtud de que el salario base de los trabajador incluido en el tabulador de salarios, este último como parte integral del contrato colectivo de trabajo, puede verse integrado con diversas prestaciones deducidas del propio contrato colectivo.

El objeto del contrato colectivo de trabajo respecto del salario y aun cuando aduce diversos artículos de la ley, el maestro Eusebio Ramos señala “. . . El establecimiento de las condiciones de trabajo según las cuales deberá prestarse en el futuro” y continúa diciendo “. . . agregas la ley a su artículo 393, que si el contrato colectivo o convenio le falta la determinación de los salarios, no producirá efectos como tal, y que aun puede omitirse dentro de las estipulaciones sobre jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, pero no la retribución al trabajo o sea al salario. No admitiéndose según lo establece la fracción X del artículo 123 Apartado A, de la Constitución Federal y su reglamentaria en su artículo 101, que el pago del

salario se haga en forma distinta a como lo establecen los preceptos citados.” (40)

De esta referencia podemos señalar que aunque las disposiciones sobre salario mínimo general y contractual, no se encuentren en el espacio relativo al derecho colectivo de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, cualquiera que sea este debe tomar como base y fundamento para tratar el pago de sus salarios, las normas que aparecen del artículo 82 inclusive al artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, claro esta con la modificación y reforma que se propone en la presente tesis artículo 90 y demás correlativo de la Ley Federal del Trabajo..

Siguiendo con este orden de ideas cabe anunciar la prestación denominada extra-legal, que tiene relación directa con el salario integrado tanto desde un punto de vista individual, como netamente colectivo, al efecto debe seguirse los precedentes que ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro “ SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES DE LEY. El salario que debe servir de base para fijar el monto de las prestaciones que la ley otorgue a los trabajadores, comprende, de conformidad con el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitaciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria; y para computar prestaciones

distintas de las legales y que derivan del contrato, ya sea individual o COLECTIVO, se requiere distinguir dos situaciones: Si las partes son omisas respecto la forma de fijar su monto, debe imputarse de acuerdo al salario diario, integrado en los términos del artículo 86 de la Ley; y si las partes establecen una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato, sin que por ello se desconozca la definición legal de salario, ni se lesione derecho alguno del trabajador, ya que por tratarse de prestaciones que la ley no otorga, se puede pactar válidamente el contenido de las mismas, ya sea fijando cantidades globales, o bien estableciendo bases para computarlas. Ahora bien, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén obligadas a sujetarse a lo estipulado por las partes respecto a la forma de computar prestaciones exclusivamente contractuales y que se traducen en el pago determinado de número de días de salario, es indispensable que los interesados aporten como prueba las disposiciones del contrato que contengan tales estipulaciones, pues de no ser así carecen de los elementos necesarios para fijar el monto de estas prestaciones tomando como base el salario distinto al legal.” (41)

De esta tesis se desprende que la intención del juzgador es diferenciar una prestación extralegal de una legal, es decir de una que si se encuentra dentro de la Ley y la otra que no esta dentro de ella, pero que las partes libremente pueden convenirla y por consecuencia forma parte integral del salario, para su integración.

(41) TESIS JURISPRUDENCIAL. Sexta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Volumen. LXXVI. Quinta parte . p.21.

Colectivamente hablando, el trabajador en principio debe conocer la existencia de su contrato colectivo de trabajo, y de él se deduce las prestaciones que el sindicato titular de la contratación colectiva haya obtenido como conquista en las revisiones anuales y biamuales en beneficio de sus agremiados, pero si reconocer cuales son legales y cuales extralegales, en este último caso el indicativo a la parte que afirma probar su dicho ante la incertidumbre de que de no hacerlo, la prestación que reclama es infundada.

En todos los casos las reflexiones que hemos hecho en este trabajo, también son aplicables al salario integrado desde un punto de vista colectivo, lo que si es un hecho es que el trabajador, que en muchos casos ni siquiera sabe lo que es el salario en forma genérica tampoco sabe ni puede pedirle mas que conozca sobre el salario integrado, siendo que con este último tipo de salario inclusive la responsabilidad patronal se vuelve aun más compleja.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El 67% de los trabajadores encuestados que ganan menos de dos salarios mínimos generales al mes, demuestra que no conocen o ni siquiera tienen idea de lo que significa "el salario y la responsabilidad laboral"

SEGUNDA.- El desconocimiento de los trabajadores sobre "el salario y la responsabilidad laboral" los lleva a quedarse en paz ante la negociación de lo que debe entenderse en estricto sentido por "salario", y no intervienen así mismo en la decisión de los sindicatos como asociación profesional, reconocida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TERCERA.- Los artículos 82 y 90 de la ley federal del trabajo, deben incluir el sentir del legislador en el sentido de mostrar al lector, además del concepto de salario, también las responsabilidades en que puede incurrir el patrón, por tanto debe quedar como sigue: "... debe entenderse como salario la responsabilidad que tiene el patrón de cuidar permanentemente que la cantidad líquida que entrega al trabajador por desempeño de cualquier trabajo, personal y subordinado, le alcance a éste último para tener acceso a los bienes y servicios para el desarrollo como ser humano digno y el de su familia, sin dejar de contemplar los aspectos de ropa, calzado, muebles, limpieza, educación cultural y esparcimiento so pena para el

patrón de iniciar por el incumplimiento de este hecho: Procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo; Y por equiparación al artículo 1004 Fracción III en cuanto a pena corporal se refiere, de seis meses a cuatro años de prisión, sin perjuicio de las demás sanciones que se pudiesen derivar de legislación vigente”.

CUARTA.- El salario de cualquier trabajador, referente a la cantidad que se le entrega y al periodo en el que se convino pagar, debe tener como intención desde un punto de vista de la obligación del patrón que dicho salario realce la figura del trabajador, con todos sus atributos como persona desde un punto de vista estrictamente natural.

QUINTA.- El salario diario integrado es importante para determinar la responsabilidad del patrón y con las que puede inclusive pagarse las indemnizaciones por incumplimiento a las normas de trabajo, o prestaciones enunciativa más no limitativamente: Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etc., ello en tratándose de reinstalación ejercitada por el trabajador.

SEXTA.- El sondeo practicado mediante encuestas que aparecen de las fojas 119 a la 127 de esta tesis demuestran claramente que los trabajadores no tienen conocimiento de su legislación laboral, tampoco de los derechos específicos que le otorgan leyes conexas, ni muchos menos las obligaciones específicas de sus patrones.

BIBLIOGRAFIA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera reimpresión. El Ateneo. Buenos Aires. 1961.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen III. Segunda edición. De Palma. México. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Porrúa 1982. México. 1982.

FERNANDEZ POUSA, Modesto. El Salario Familiar, s.c. Apis. México. 1940

GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Orlando y Elson. Curso de Derecho del Trabajo Tomo I. Séptima edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1979.

GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésimoséptima edición revisada. Porrúa. México. 1977.

LANZ DURET, Miguel. Derecho Constitucional Mexicano. Quinta edición. Continental. México. 1982

MACARIOS ZOYDES, Latros. Pobreza y Descontento. F: Sempere y Compañía. Traducción al español por el Doctor Bios. Valencia S:A.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.

RIVERA SILVA, Manuel El Procedimiento Penal. Décima cuarta edición. Porrúa. México. 1984.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia. Grupo editorial. México. 1977.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo III. Porrúa, s.a. México 1982.

RAMIREZ SANCHES, Jacobo. Introducción al Estudio del Derecho y Nociones de Derecho Civil. Segunda Edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México . 1967. 415 p.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa. México. 1991.

WOLF THYLYPPE (et.al.) Historia General del Trabajo. Tomo II. Grijalbo. México, s.a.

ZAMORA PIERCE, Jesús. El Fraude. Porrúa. México. 1992.

OTRAS FUENTES

ARTICULO PERIODOSTICO. A Capitalinos No Les Alcanza El Salario. #6. EL METRO. El Universal. México. 2000.

COMUNICACIÓN LABORAL. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Año 1 número 4/abril/1981. México.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO LAROUSSE. Tomo II. México. 1969.

INSTITUTO TECNOLOGICO AUTONOMO DE MEXICO. Los Derechos Fundamentales del Hombre. Departamento Académico de Derecho. México. 1977.

JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES. Materia Laboral. Sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Y Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo IV. 1987-1988 Editado por el Gobierno del Estado de México. Secretaria del Trabajo y Previsión Social y Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. O.I.T. Segunda impresión. Ginebra. 1975.

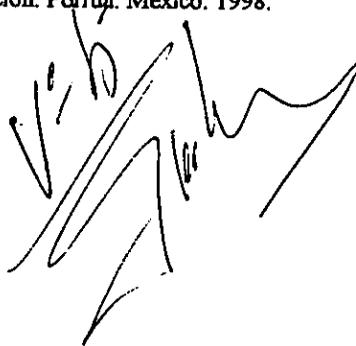
PERIODICO EL METRO. El Universal. Martes 9 de mayo. Número 6. México. año 2000.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Comentada Por Universidad Nacional Autónoma de México. e Instituto de
Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1985.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Cuadragésima novena
edición. Porrúa México. 1991.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por TRUEBA URBINA,
Alberto. Septuagésima novena edición. Porrúa. México. 1998.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Trueba Urbina', is written over the text of the third entry. The signature is stylized and somewhat illegible due to overlapping lines.