

439



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“EL PRINCIPIO DE A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO”

289530

T E S I S

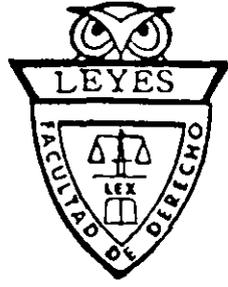
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ELLA EUNICE ILLAN GONZALEZ

ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO



MEXICO, D. F.

2001



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.

DEDICATORIAS

A Dios, por todo lo que soy, por lo que tengo y sueño, sobre todo por esta realidad. Eternamente gracias.

El andar de nuestra vida no es fácil pero cuando hay un ejemplo, apoyo y comprensión tan valiosa como la de tu padre todo se puede lograr. A mi papá Héctor Humberto Illán Gómez por enseñarme a crecer. Con gratitud infinita.

Detrás de cada logro siempre existe alguien que da todo por verte sobresalir, quien te ayuda y pacientemente espera. Alguien que ve reflejado tu triunfo como el suyo propio. A mi mamá Martha Alicia González de Illán por enseñarme a vivir. Mil gracias.

Al ver en tus manos algo tan pequeño e indefenso depender de ti y creer en ti, no deseas más que poder llegar tan lejos como tu amor de madre te lo permita. A mi hija Janice Eliane Salguero Illán, por ser el motivo más importante de mi existencia.

Para quien unió su vida conmigo y comprendió lo esencial que es caminar juntos siempre. A mi esposo Juan Alfonso Salguero Zavala. Con amor.

Cuando alguien más pequeño te da el ejemplo de excelencia, y confía en ti, no sólo es obligación sino una satisfacción que el sentirse orgulloso sea recíproco. Para mi hermano Héctor Raúl Illán González.

A mi hermana Ivonne Eleonora Illán González.

*Hubo un ángel que estudió junto a mí en la Universidad y hace poco se fue a otro lugar, donde quiera que te encuentres, **In Memoriam** para mi mejor amigo Jesús Mateo Ramírez Parada. Porque vives en mi mente y en mi corazón.*

A cada una de las personas que creyeron en mí, por sus palabras de aliento. Muchas gracias.

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional Autónoma de México. A su Facultad de Derecho, con agradecimiento especial. Al Sistema de Universidad Abierta, por el privilegio de ser universitaria.

En este barco zarpamos llenos de ilusión compartimos alegrías, tristezas, pérdidas y triunfos, pero siempre juntos. A cada uno de mis maestros y compañeros, con cariño.

Me encontré con alguien que desinteresadamente me dio la mano y me guió en este proyecto. A mi Asesora Lic. Myriam Mendoza Camarillo. Gracias.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES.....	1
1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Trabajo.....	10
1.3. Relación de Trabajo.....	12
1.3.1. Trabajador.....	13
1.3.2. Patrón.....	15
1.3.3. Intermediario.....	17
1.4. Contrato de Trabajo.....	19
1.5. Jornada.....	22
1.6. Salario.....	28
1.7. Prestaciones.....	30
CAPÍTULO 2. CÓMO SE FIJA EL SALARIO.....	33
2.1. Salario convencional.....	38
2.2. Salario legal.....	43
2.3. Contratos colectivos y contrato ley.....	48
2.4. Salario Remunerador.....	55
2.5. El Principio Constitucional.....	57
2.6. La Productividad.....	58
CAPÍTULO 3. ANTECEDENTES DEL SALARIO.....	63
3.1. En Europa.....	64
3.1.1. En España.....	69
3.1.2. En Francia.....	71
3.1.3. En Inglaterra.....	76
3.2. En México: Época prehispánica.....	80
3.3. Época colonial.....	83
3.4. Época independiente.....	85
3.5. Época contemporánea.....	89

CAPÍTULO 4. MARCO JURÍDICO.....	91
4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	92
4.2. Ley Federal del Trabajo.....	100
4.3. Jurisprudencia.....	109
CAPÍTULO 5. POR QUÉ A TRABAJO IGUAL	
CORRESPONDE SALARIO IGUAL.....	117
5.1. Importancia como Principio de Derecho Obrero.....	118
5.2. Qué debe entenderse por igual trabajo, igual salario.....	123
5.3. Las excepciones a este principio.....	128
5.4. Los premios e incentivos.....	132
5.5. La productividad.....	136
5.6. ¿Se está modificando dicho principio?.....	138
5.7. Propuesta de Reforma Legal.....	143
CONCLUSIONES.....	148
BIBLIOGRAFÍA.....	151

INTRODUCCIÓN

Estando prácticamente en los umbrales de un nuevo milenio, nuestra época presenta peculiaridades muy interesantes que la definen y diferencian de las anteriores. Por una parte, nos encontramos inmersos, ya en el período de post guerra fría, en un mundo unipolar, donde es casi un hecho que subsistirán los sistemas de producción capitalista.

Por otra parte, producto de diversas circunstancias históricas, sociales, políticas, culturales, así como de otra índole, se ha suscitado ya, el fenómeno de la globalización, que ha invadido prácticamente todas las facetas de la actividad del ser humano, motivando una heterogeneidad de ideas, pensamientos, corrientes y creencias que se han combinado entre sí, cambiando las formas tradicionales de pensar, de sentir, de creer, razón por la cual es necesario enmarcar esta investigación en dicho contexto.

Una de las consecuencias más trascendentales ha sido la consolidación de lo que se conoce como economía de mercado, en el marco del libre comercio y de la apertura de las economías mundiales al libre mercado. Ello también ha motivado que no sólo el intercambio comercial entre las diferentes naciones aumente, sino también toda una forma de producir, de organizarse, de cómo ser más eficientes en la producción.

Asimismo, uno de los aspectos más importantes de estos nuevos sistemas de producción, consiste en otorgar a los trabajadores de las empresas, una gran motivación tanto personal como material, con el objetivo de que aumenten la producción. En este contexto, muchas empresas utilizan un sistema de pagos en función del trabajo realizado, con lo que parte del

salario depende del rendimiento de cada trabajador. Es lo que se conoce como productividad.

Las prestaciones que se pagan a los trabajadores, en forma de premios e incentivos constituyen un fuerte aliciente para mejorar la productividad en las empresas. De facto, es utilizada en muchas de ellas, con excelentes resultados. Sin embargo, es necesario también, estudiar sus aspectos jurídicos.

Asimismo, la rama del Derecho que se encarga de regular lo relativo a las relaciones que derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de un servicio profesional es el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral. Su función capital es la de producir el equilibrio de los factores de la producción, mediante la realización de la justicia social.

Dicha disciplina, en razón de su origen eminentemente social, está sustentado en una serie de principios sumamente importantes que delinear su carácter social, que busca proteger al trabajador ante la situación desventajosa que se encuentra ante el capital. Uno de los aludidos principios es el que estipula que a igual trabajo corresponde igual salario y que está consignado tanto en nuestra Carta Magna, en su Artículo 123, como en la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, y luego de una concienzuda reflexión acerca de la productividad, como una forma de pago de salario, así como del principio anteriormente referido, nos surgió la inquietud respecto a la posibilidad de que las prestaciones otorgadas por la productividad estuviesen violando y volviendo inoperante al Principio de Igualdad de Salarios. Ello motivó la elaboración del presente trabajo de investigación.

Nuestra hipótesis es que el Principio de Igualdad de Salarios, consagrado en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, continúa hoy siendo vigente, en razón de la justicia que encierra en su propio ser intrínseco y que por tanto, nuestro marco jurídico requiere de una adecuación, para poder regular lo relativo a la productividad, sin violentar el principio al cuál se ha hecho referencia.

Para lograr nuestro objetivo, hemos dividido el presente trabajo en cinco capítulos. A continuación haremos una breve enumeración de los mismos, mencionando someramente los diversos temas que aborda cada uno de ellos.

En el primer capítulo de la presente investigación acerca del Principio de Igualdad de Salarios, se abordarán los conceptos generales más importantes acerca del Derecho del Trabajo y otros conceptos relacionados con la materia de este trabajo, a saber: las definiciones de trabajo, relación de trabajo, trabajador, patrón, intermediario, contratos de trabajo, jornada de trabajo, salario y prestaciones, entre otros.

El capítulo segundo versará acerca de la forma en que se fija el salario. En el mismo se estudiarán los salarios convencional y legal, para determinar la naturaleza jurídica de cada uno de ellos; posteriormente serán objetos de estudio tanto los contratos colectivos como los contratos ley; asimismo se señalará porque el salario debe ser remunerador. Una vez que se hayan analizado aspectos generales del salario, se entrará de lleno al tema central del presente trabajo de investigación, a saber: el Principio Constitucional de la Igualdad de Salarios, señalando como opera, cuales son sus excepciones y la relación que tiene con la productividad.

Por lo que atañe al tercer capítulo, en éste abordaremos los antecedentes históricos del salario, ya que es de suma importancia conocer su evolución en diversas épocas y lugares; en primer término, del desarrollo que ha tenido en Europa, tanto en las civilizaciones antiguas, como en las contemporáneas haciendo especial énfasis en el progreso de éste en España, Francia e Inglaterra. Asimismo, se tratará su evolución en nuestro país, en cuatro etapas, a saber: época prehispánica, colonial, independiente y contemporánea.

En el cuarto capítulo se analizará el marco jurídico que regula al Principio de Igualdad de Salarios. Para ello se analizarán y comentarán los preceptos legales contenidos en nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo y en la Jurisprudencia, que estén relacionados con el Principio antes mencionado.

Por último, en el capítulo quinto se abordarán diversos aspectos del mencionado principio, para determinar su importancia en el Derecho Positivo Mexicano. Asimismo, se señalará con toda precisión que debe de entenderse por igual trabajo, igual salario, tratando también las excepciones al referido principio, para determinar cual es el estado que guarda el mismo en la actualidad.

Mediante el desarrollo de los anteriores temas, conoceremos la naturaleza jurídica y principales características del Principio de Igualdad de Salarios, o "A igual trabajo, igual salario", para que una vez estudiado el mismo, podamos relacionarlo con los nuevos conceptos que han surgido en el Derecho del Trabajo, tales como los premios, incentivos y productividad.

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES

En el primer capítulo de la presente investigación acerca del principio *A igual trabajo, igual salario*, se abordarán los conceptos generales más importantes acerca del Derecho del Trabajo y otros conceptos relacionados con la materia del mismo, a saber: las definiciones de trabajo, relación de trabajo, trabajador, patrón, intermediario, contratos de trabajo, jornada, salario y prestaciones, entre otros.

En la exposición y análisis de las ideas anteriormente enunciadas, se ubicará el tema central de la obra, dentro de la disciplina del Derecho Laboral, además de que mediante el conocimiento de las nociones generales que en esta parte tratamos, estaremos en aptitud de tener una mejor comprensión de ulteriores capítulos.

1.1. Derecho del Trabajo

Se puede señalar que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, puesto que el trabajo es, junto con la naturaleza, fuente de riqueza.

Entre los ordenamientos jurídicos creados en la época colonial, una vez que España hubo conquistado nuestro país, sobresalen las Leyes de Indias, que disponían jornada de trabajo de ocho horas como máximo.

En el siglo XIX, sobresale como antecedentes de una búsqueda de mejores condiciones de trabajo, el Decreto Constitucional de Apatzingán, así como la abolición de la esclavitud en 1810.

Las Constituciones de 1824 y 1857 establecen la libertad de trabajo; sin embargo, respecto a la segunda, ésta no reconoce al Derecho del Trabajo, en virtud de que dicha constitución era defensora de la propiedad privada y un sistema económico liberal, al expedirse en un marco de ideas individualistas.

Como consecuencia del trabajo inhumano, surgió la Huelga de Cananea. El Doctor Néstor De Buen¹ opina que confiere cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos.

Otro antecedente es el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, que contiene una serie de principios, tales como mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, entre otros.

Hasta antes de 1917, se dictaron diversos ordenamientos, como las Leyes del Trabajo de Veracruz, Aguascalientes, San Luis Potosí y Jalisco, de cuyas disposiciones pueden destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas, el descanso semanal en domingos y días festivos y el salario mínimo.

¹ (cfr) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I, Decimotercera edición, Porrúa, México, D. F., 1999, p. 320.

El Congreso Constituyente, aprobó el artículo 123 constitucional que establece los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, tales como la jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo de los menores de doce años, un día de descanso obligatorio por cada seis días de trabajo, el salario mínimo y salario igual para trabajo igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, entre otros.

El mencionado precepto legal, encomendaba a las legislaturas de los Estados la tarea de expedir leyes sobre el trabajo, por lo que algunas, expidieron su Ley del Trabajo. Sin embargo, esta situación provocaba mucha confusión. Por tanto, por reforma constitucional, en 1928 se facultó al Congreso de la Unión para expedir la Ley Federal del Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo fue aprobada y promulgada en 1931, consignando y regulando los preceptos contenidos en el artículo 123 constitucional.

La ley vigente fue publicada y entró en vigor en 1970. En 1980, sufrió algunas reformas sustanciales en su contenido. Actualmente, existe un fuerte reclamo de algunos sectores porque se expida una nueva Ley Federal del Trabajo.

Es menester continuar esta exposición, definiendo lo que es el Derecho del Trabajo. Cabe mencionar que la moderna corriente mexicana se orienta en el sentido de definir el Derecho del Trabajo en función a los fines que debe realizar.

El Maestro Guillermo Cabanellas define de la siguiente manera al Derecho del Trabajo:

“Es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”².

La anterior definición es un poco confusa, puesto que establece relaciones entre empresarios y trabajadores, siendo el primer término un poco confuso, puesto que no todo patrón es un empresario y dicho término no se usa en ese sentido, al menos en el Derecho del Trabajo Mexicano. Por otra parte, dicha definición es omisa en señalar las características del trabajo que se presta en una relación de trabajo, a saber, que dicha prestación debe ser libre, remunerada y subordinada.

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, nos da la siguiente definición de Derecho Laboral:

“El Nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”³.

Esta definición, aunque un poco más completa, desde el punto de vista de los fines del Derecho Laboral, no considera todas las relaciones laborales que pueden darse, puesto que sólo contempla las relaciones trabajo—capital, cuando existen relaciones laborales persona—persona, como las que se dan entre quienes ejercen alguna profesión y sus

² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, Quinta edición, Santillana, Argentina, 1962. p. 652.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I, Ob. Cit. p. 134.

empleados por ejemplo, en el servicio doméstico, y que, por tanto, no estarían contempladas en dicho concepto.

Por su parte, el maestro De Buen Lozano, expresa lo siguiente:

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁴.

La anterior definición atiende en primer lugar a la relación laboral, aunque también atiende a los fines y considera como fin último del Derecho Laboral la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

Esta definición por tanto, es la más completa y abarca de modo integral los aspectos más importantes acerca del concepto de Derecho del Trabajo. Además, tiene como mérito, el ajustarse a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Otro problema lo constituye la denominación de dicho conjunto de normas, puesto que ha sido llamado de diversas formas, como Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social del Trabajo, Derecho de los Trabajadores, Derecho del Trabajo y Derecho Laboral. Actualmente, las denominaciones más utilizadas son las dos últimas, en el presente trabajo de investigación, la denominación que se usará será la de Derecho del Trabajo.

⁴ Ibidem, p. 138.

Por otra parte, el Derecho Mexicano del Trabajo está sustentado sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que de una u otra forma están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Existen diversas opiniones respecto a cuáles son los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. El presente trabajo de investigación se orientará básicamente hacia la que nos esbozan los Maestros Mario de la Cueva⁵ y José Dávalos⁶.

De acuerdo a dichos autores, los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo son los siguientes:

- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.
- La libertad de trabajo.
- La igualdad en el trabajo.
- La estabilidad en el empleo.

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Respecto a este principio, se encuentra reconocido en el texto del artículo 123 constitucional cuando establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, el artículo 3º de la Ley Federal de Trabajo, cuando establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

El Derecho sitúa al hombre en la sociedad y por consiguiente, le impone deberes y le concede derechos, derivados obviamente, de su naturaleza social. Por tanto, la sociedad tiene derecho a esperar de sus

⁵ (cfr) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava edición, Porrúa, México, 1985; p. 299-302.

⁶ (cfr) DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava edición, Porrúa, México, 1998. p. 22-26.

miembros un trabajo útil, honesto y también tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida que permitan al hombre el desarrollo de sus actividades. El Maestro José Dávalos explica dicha idea del siguiente modo:

“Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar”⁷.

La libertad de trabajo. Significa que el individuo tiene plena y total libertad para elegir la actividad que más le acomode, sin más restricción que la de que sea lícita. Todo ello con fundamento en el artículo 5º Constitucional, que señala que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. También indica que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa, ni tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del

⁷ DÁVALOS, José. Ob. Cit. p. 22.

trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Es tan importante este principio, que se consagra también en el artículo 123 Constitucional y en los artículos 4º, 40 y 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

La igualdad en el trabajo. En cuanto hace al tercer principio, la igualdad en el trabajo, en menester señalar que está estrechamente vinculado con la libertad de trabajo, por lo que ambos son complementarios y no puede existir uno sin el otro.

Este principio fundamental viene a ser la piedra angular de la "democracia del trabajo" y se basa en la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza del trabajo que realicen.

De acuerdo al Maestro José Dávalos⁸, el principio de igualdad se puede desdoblar en dos principios:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

⁸ (cfr) *Ibidem*. p. 23.

Estos principios encuentran su fundamento en los artículos precitados de la Constitución Mexicana y de la Ley Federal del Trabajo. En ulteriores apartados y por ser el tema central de este trabajo de investigación, se hablará de dicho principio.

La estabilidad en el empleo. Por último, la finalidad del cuarto principio, la estabilidad en el empleo consiste en proteger a los trabajadores en el empleo, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.

Su importancia, se muestra en la siguiente cita:

“Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento”⁹.

Lo anterior, debido a que se erigen en un derecho a favor de la clase trabajadora, pues los trabajadores pueden renunciar o no a él y también porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las acciones que en su favor existen.

A manera de síntesis, se puede definir la estabilidad en el empleo como el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo. Encuentra su fundamento en los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹ Ibidem. p. 25.

Otros autores, como el Maestro Baltasar Cavazos, consideran que los principios esenciales del Derecho del Trabajo son otros, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, añade lo siguiente:

“Dichos principios constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del Trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción”¹⁰.

1.2. Trabajo

Este concepto es sumamente trascendente para el tema que se está tratando y tiene implicaciones en otras áreas, como la económica, la social, la fisiológica, entre otras; motivo por el cual es menester analizar dicho concepto.

Respecto al origen etimológico de la palabra trabajo, el Maestro José Dávalos, en el Diccionario Jurídico Mexicano, nos explica:

“El origen etimológico de la palabra es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en un *traba* para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, ubican la palabra

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas, México, 1994. p. 34, 35.

trabajo dentro del vocablo griego *tjilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir¹¹.

Por otra parte, una de sus acepciones es la que lo considera como el esfuerzo humano, físico o intelectual, dedicado a la obtención o producción de la riqueza. En tanto, que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º segundo párrafo conceptúa al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

De un profundo análisis, el Maestro Dávalos apunta los siguientes principios respecto del trabajo:

- El trabajo es un derecho y un deber sociales.
- El trabajo no es un artículo de comercio, puesto que de ser así, atacaría la dignidad humana.
- El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, puesto que a nadie se le puede impedir dedicarse a la actividad que le acomode, siendo lícita.
- El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y la familia.

De la anterior exposición que hace el Maestro José Dávalos¹² acerca de los principios del trabajo, se desprende que los mismos son de

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Segunda edición, Porrúa, México, 1988. p. 3112.

¹² (cfr) DÁVALOS, José. Ob. Cit. p. 114.

gran importancia y cabe hacer el comentario de que dichas ideas están plasmadas en la Ley Federal del Trabajo.

1.3. Relación de Trabajo

El problema de determinar como nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación de trabajo es un tema apasionante, tal y como se desprende de la siguiente cita:

“Uno de los temas más bellos del Derecho del trabajo lo constituye el de la relación laboral. De una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas. De la otra se vincula a problemas sociales y especialmente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil, con una virtualidad propia, desde el momento en que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema”¹³.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 señala lo siguiente en cuanto al tema en comento:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

¹³ DE BUEN, LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 559.

Sin embargo, se estima que para completar dicha definición, debe citarse la opinión del Doctor Mario de la Cueva al respecto:

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”¹⁴.

La nota esencial que se desprende de la anterior definición es que donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

Asimismo, es importante señalar que los sujetos de la relación de trabajo son el trabajador y el patrón, mismos que a continuación se estudiarán.

1.3.1. Trabajador

El Trabajador es una de las partes en la relación de trabajo. Es quien realiza el trabajo personal subordinado, motivo por el cual es tal vez el más importante. De hecho, diversos autores señalan que las normas laborales tienen la finalidad de protegerlo. De ahí, que sea necesario abocarse al estudio del mismo, para determinar tanto su concepto, como sus características generales.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 187.

De acuerdo al artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Debe señalarse que han existido otros términos con los cuales se pretende denominar a éste, tales como obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependiente, entre otros. Sin embargo, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto de la relación de trabajo, en razón de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo material o intelectual.

Además, y de acuerdo con el Licenciado Héctor Santos Azuela¹⁵, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Ahora bien, del análisis del concepto de trabajador contenida en la norma laboral, se distinguen tres elementos, que a continuación se enumeran:

- a) La persona física,
- b) La prestación personal del servicio, y
- c) La subordinación.

En cuanto al primer elemento, la exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones

¹⁵ (cfr) Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Tomo IV. Ob. Cit. p. 3106.

individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato. Es decir, en perjuicio del trabajador.

En lo que atañe al segundo elemento, la prestación personal del servicio, éste es otro elemento inherente a la figura del trabajador y por lo general es entendida como una obligación prototípica de hacer, es decir, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón. Finalmente, el tercer elemento es la subordinación. Ésta supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia por parte del trabajador, en la relación de trabajo.

1.3.2. Patrón

La otra parte de la relación de trabajo es el patrón. Éste va a ser quien contrata al trabajador para que realice determinados trabajos. Asimismo, y en virtud de que la ley le consigna no sólo obligaciones, sino también prerrogativas, en el presente inciso, nos referiremos, de manera breve a estudiar su concepto y sus características más trascendentales.

El numeral 10 de la Ley Federal del Trabajo define al Patrón del siguiente modo:

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

Asimismo, el Licenciado Héctor Santos Azuela, nos señala el origen etimológico de dicho término, de la siguiente manera:

“Patrón, de patrono y éste, a su vez del latín *patronus*”¹⁶.

Así, el patrón es el otro sujeto primario de la relación de trabajo. Contrariamente a lo que sucede con el trabajador, que sólo puede ser persona física, el Patrón puede ser una persona física o moral, es muy frecuente como persona física en la pequeña empresa, donde supervisa los servicios de los trabajadores o comparte con ellos las actividades laborales. También puede ser persona moral, generalmente en centros de dimensiones más grandes.

Al patrón se le reconoce un poder de jerarquía, del que dependen en relación subordinada los trabajadores. Dicho poder de jerarquía, es correlativo de la subordinación que le deben éstos al patrono.

Otros términos con los que se suele identificar a este sujeto de la relación laboral, es el de empleador y el de empresario. El primero resulta inadecuado en razón de que en las grandes empresas, en la actualidad no es el Patrón el que contrata, sino su personal administrativo; el segundo también es inadecuado, en virtud de que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también en otros sectores, verbigracia, el trabajo doméstico.

Por tanto y en base a lo anteriormente expuesto, el término más adecuado para referirse a este sujeto de la relación de trabajo, es el de

¹⁶ Ibidem. p. 2363.

“Patrón”, puesto que precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor a nuestra tradición jurídica y a la realidad.

Asimismo, nuestro ordenamiento laboral establece que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Una de las clasificaciones de los Patrones, es la que menciona el Licenciado Santos Azuela¹⁷, misma que ordena a los patrones de la siguiente manera:

- a) Industriales;
- b) Comerciales;
- c) Artesanales; y
- d) Agrícolas.

De lo anteriormente expuesto, se infiere la trascendencia que tiene para el presente trabajo de investigación, el concepto de “patrón”. Cabe añadir, que el mismo será utilizado con frecuencia en ulteriores capítulos.

1.3.3. Intermediario

El intermediario es una persona, que puede ser catalogada como un sujeto indirecto de la relación de trabajo, misma que se da principalmente entre el trabajador y el patrón. Sin embargo, en este inciso

¹⁷ (cfr) Idem.

se analiza su concepto, con la finalidad de precisar con toda pulcritud su naturaleza jurídica y sus posibles actitudes.

Respecto a este sujeto especial de la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 12 lo define en los siguientes términos:

"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Asimismo, su origen etimológico, en términos de lo sostenido por el Licenciado Santos Azuela es el que en las líneas siguientes se enuncia:

"Intermediación, derivado del latín *intermedius*, que está en medio"¹⁸.

Del análisis de dicho precepto, se desprende dos posibles actitudes de dicho intermediario, a saber:

- a) Conseguidor. Es el real intermediario, persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón.
- b) Falso patrón. No será intermediario, sino patrón la empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones. En caso contrario, responderá solidariamente con la beneficiaria de las obras o servicios.

¹⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo III. Ob. Cit. p. 1789.

1.4. Contrato de Trabajo

Otro de los conceptos de suma importancia para el buen desarrollo del presente trabajo, lo constituye el Contrato de Trabajo. El mismo, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser una más de las fuentes del Derecho Laboral. De lo anterior, se infiere la trascendencia del concepto referido, por lo cual en el presente inciso nos abocaremos a su análisis.

Iniciaremos, remitiéndonos a la norma jurídica. Así, es menester señalar que el Artículo 20 2º Párrafo de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“... Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su denominación o forma, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario...”.

Asimismo, el Maestro Mario de la Cueva, entre otras acepciones, define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

“Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la

indole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”¹⁹.

De lo anterior se desprende que si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

La esencia del contractualismo en el Derecho del Trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto, como en el caso del trabajador que es reinstalado en su trabajo por disposición de las autoridades laborales, independientemente de la voluntad del patrón.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

A continuación, siguiendo al Maestro José Dávalos²⁰, se analizarán todos y cada uno de los elementos esenciales y de validez del contrato de trabajo.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son dos, a saber: el consentimiento y el objeto posible.

El consentimiento lo deben emitir los dos sujetos de la relación de trabajo: el trabajador y el patrón. En el caso de que el patrón sea persona

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 187.

²⁰ (cfr) DÁVALOS, José, Ob. Cit. p. 217.

moral, lo emitirá a través de un representante de la empresa. Igualmente, el contrato se supone, aún cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de una importancia relativa.

El objeto posible puede ser directo o indirecto. Es directo, por parte del trabajador porque consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y por parte del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario. Es un objeto indirecto, la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Los presupuestos de validez del contrato de trabajo son la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.

En cuanto a la capacidad, la ley prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, además de la prohibición para los mismos de desempeñar determinados trabajos.

En lo que atañe a vicios del consentimiento, el único supuesto que contempla la Ley es que exista vicio del mismo; es decir, dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.

La ilicitud en el objeto se da cuando se cumplen las hipótesis contempladas en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, como una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, un salario inferior al

mínimo o la renuncia por parte del trabajador de derechos establecidos en la ley, entre otros.

Respecto a la forma, es necesario aclarar que su falta no invalida la relación laboral.

Con la exposición anterior, se ha tratado de una manera general, las características y naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo.

1.5. Jornada

La Jornada de Trabajo es uno de los temas de Derecho del Trabajo, más controvertidos de la actualidad. Catalogada principalmente como el tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón, ha suscitado muchas controversias respecto a su reducción y a su naturaleza jurídica. A continuación se tratarán los aspectos principales de la misma.

De la consulta de las obras de los principales tratadistas de Derecho Laboral, se desprende que en cuanto a la definición de la Jornada de Trabajo, todos hacen referencia al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente:

“Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Esta definición es producto de una nueva concepción del Derecho Laboral; es la ruptura con la corriente contractualista, consignada en la

anterior Ley de 1931, donde se consideraba a la Jornada de Trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

Aquella concepción acarrea situaciones totalmente inaceptables, como la de que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón y aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador.

En la actualidad y producto de las reformas que hubo, el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera por la ley, que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El Maestro Baltasar Cavazos considera lo siguiente:

“Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, previene que Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Por nuestra parte, consideramos que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él...

...Con la definición de Jornada a que se refiere nuestra ley vigente, tendríamos que concluir que la Jornada de Trabajo se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal

supuesto, la jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo, o dependiendo de que el obrero fuese a la empresa en automóvil, en bicicleta o a pie"²¹.

Pareciera ser que los argumentos del Maestro Cavazos Baltasar respecto al momento en que inicia la Jornada de Trabajo están más bien apegados a lo dispuesto por la Ley de 1931 y por la Conferencia de Washington de 1919, en el sentido de que la Jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado.

Frente a esta postura, diversos tratadistas como el Maestro José Dávalos, consideran que el trabajador cumple con la Jornada de Trabajo con sólo estar a disposición del patrón, aún cuando no le ordene éste que desempeñe determinada actividad.

Aunque nos inclinamos porque la Jornada de Trabajo se cumple con sólo estar el trabajador a disposición del patrón, consideramos que se requiere de un estudio más cuidadoso respecto al momento a partir del cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En este sentido, autores como el Doctor Néstor De Buen Lozano, consideran que se debe revisar cada caso particular. Por ejemplo, si el transporte se presta desde un campamento, para llegar al punto donde inicia la labor, la Jornada debe computarse desde que inicia el viaje. En caso contrario, se entenderá que la Jornada se inicia y termina a pie de fábrica.

"Uno de los principios fundamentales del régimen de producción capitalista podría expresarse diciendo que

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. p. 130, 131.

debe procurarse obtener el mayor volumen de trabajo posible, a cambio de la remuneración más baja²².

Este principio ha sido combatido continuamente por los trabajadores y una de esas facetas ha sido precisamente la demanda de reducción de la Jornada de Trabajo semanal a 40 horas.

Nuestra Ley considerando la parte del día en que se desarrolla la jornada menciona tres clases: diurna, mixta y nocturna, en sus numerales 60 y 61; no obstante, también en la misma Ley se pueden encontrar otros conceptos clasificables, y que por tanto, se mencionan en el presente trabajo de investigación, entre ellos, la jornada reducida, la especial, indeterminada, continua, discontinua, de emergencia y extraordinaria.

Jornada Diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas, de acuerdo a los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Jornada Nocturna. Es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas, con una duración máxima de 7 horas, de acuerdo a los numerales precitados.

Jornada Mixta. Esta es la que comprende lapsos de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, puesto que si comprende tres horas y media o más, se tendrá reputada como nocturna. La jornada mixta tiene una duración máxima de siete horas y media, se fundamenta en los mismos preceptos legales que anteriormente fueron mencionados.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, Decimotercera edición, Porrúa, México, 1999, p. 158.

Jornada Reducida. Es la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas, con un intermedio de una hora para reposar. Ello teniendo como base el artículo 177 de la Ley en comento.

Jornada Especial. Es la acordada por los trabajadores y el patrón respetando el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente. Cabe recordar el debate en torno a la constitucionalidad de la jornada que va más allá del máximo legal, en base al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, algunos autores también le denominan Jornada Especial a aquella desarrollada el día de descanso, prevista en el numeral 73 del ordenamiento legal invocado, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado.

Jornada Indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tiene derecho a disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche, de acuerdo con el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo.

Jornada Continua. Aunque no está establecida por la Ley, se entiende como aquella que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada, con un descanso de media hora por lo menos. Es la llamada también Jornada Ordinaria.

Jornada Discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente

de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo. Todo ello con fundamento en el artículo 64 de dicha Ley.

Jornada de Emergencia. La realizada por el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente de que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; la Jornada de Trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, en el artículo 65 de la multicitada ley encontramos su fundamentación.

Jornada Extraordinaria. Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, o sea, 9 horas a la semana como máximo, lo anterior concordante con el artículo 65 de la Ley.

Respecto al trabajo de las mujeres, todas las disposiciones legales hacen hincapié en la igualdad de derechos y obligaciones del hombre y la mujer, puesto que las modalidades consignadas en el propio ordenamiento no implican reconocimiento alguno a una desigualdad, sino sólo el ánimo de proteger a la mujer en su función reproductora.

Esto se da en base a la defensa que hacen las leyes nacionales y extranjeras de la integridad orgánica y moral de la mujer empleada, porque ahí aparece la plenitud de su misión natural: la de ser madre.

Últimamente, se dieron reformas importantes, por las cuales se suprimieron las prohibiciones para las mujeres de que realizaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y trabajos en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y de que trabajaran horas extraordinarias.

En lo que atañe al trabajo de los menores de edad, mayores de catorce años y menores de dieciséis años, éste queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

1.6. Salario

El Salario constituye el tema central del presente trabajo de investigación. En este inciso mencionaremos sólo algunos de sus aspectos más importantes en virtud de que en capítulos posteriores abordaremos con mayor detenimiento tanto su naturaleza jurídica, como sus características más importantes.

El artículo 82 de la Ley nos dice lo siguiente:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Otra manera de entenderlo es como una contraprestación del trabajo. Sin embargo, para entender mejor dicho concepto, resulta conveniente mencionar sus características fundamentales, las cuales son las siguientes:

- Debe ser remunerador; esto es proporcional en cuantía al tiempo trabajado.
- Debe ser por lo menos, equivalente al mínimo; no puede pactarse un salario inferior.

- Debe ser suficiente; debe asegurar el nivel económico para el trabajador y su familia, aunque en realidad el salario resulta insuficiente para cubrir dichas necesidades.
- Debe ser determinado o determinable; esto significa que el trabajador debe saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido.
- Debe cubrirse periódicamente, a los obreros la Ley exige que se les cubra semanalmente y a los demás trabajadores cada 15 días; aunque se admiten ciertas modalidades.
- Debe pagarse en moneda del curso legal, si se paga en efectivo.
- Debe existir reciprocidad entre el salario y el servicio.

El salario admite múltiples criterios de clasificación, en el presente capítulo, sólo se mencionarán dichos criterios, en virtud de que será en el capítulo segundo, en el cual se desarrollará la clasificación de dicho concepto. Los criterios de clasificación del salario, en términos de lo expuesto por diversos tratadistas, son los siguientes:

- Por su naturaleza
- Sólo en efectivo
- En efectivo y en especie
- Por la fórmula de valuación
- Por unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Por comisión

- A precio alzado
- Por su determinación
- Salario mínimo general
- Salario mínimo profesional
- Salario remunerador.

1.7. Prestaciones

Pasaron muchos siglos para que el vocablo "prestación" tuviese el sentido que tiene actualmente en el Derecho del Trabajo, tal y como se desprende de su origen etimológico:

"Inicialmente significó acción de pagar o pago, del latín *praestationis*. Su origen no se desentiende, desde luego, del latín *praestare* (*prae* = delante, *stare* = estar), proporcionar, entre otras acepciones"²³.

De acuerdo con el Maestro Braulio Ramírez Reynoso, las prestaciones comprenden lo siguiente:

"Las Prestaciones comprenden el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo"²⁴.

Derivado de lo anterior, en el Derecho del Trabajo, se concibe a la Prestación como el acto mismo de realizar los servicios, de llevar a cabo las labores; es asimismo, la cantidad de dinero —en efectivo— que se

²³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo IV. Ob. Cit. p. 2516.

²⁴ *Ibidem*, p. 2516.

recibe en la expresión monetaria correspondiente, y el conjunto de frutos o géneros entregados al trabajador con el carácter de contraprestación.

Existen, por tanto, una serie de disposiciones en nuestra Carta Fundamental y en la Ley laboral, que definen y protegen al salario y a las prestaciones que se integran a éste con el carácter de prestaciones económicas indirectas.

Al lado de estas últimas, existen prestaciones de carácter social y de índole cultural. Sobre todo en el caso de las prestaciones económicas, los mínimos están delimitados, pero en la mayoría de los casos o monto es producto de una conquista de carácter contractual.

Como corolario del desarrollo del presente capítulo, hemos abordado diferentes conceptos generales acerca del Derecho del Trabajo, llegando a una definición de cada uno de los términos analizados.

La definición más apropiada del Derecho del Trabajo es el conjunto de normas referentes a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Otros términos que se definieron son la relación de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; los sujetos de dicha relación, a saber: el patrón, el trabajador y el intermediario; así, como el contrato de trabajo.

Finalmente, se abordó los temas relativos a la Jornada de Trabajo, el Salario y las Prestaciones, lo que nos permitió conocer que la característica fundamental de la Jornada de Trabajo es la disposición. El salario fue definido como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por tanto, mediante el análisis de estos conceptos generales, estamos en aptitud de abocarnos al estudio del tema central de esta tesis, a saber, el Salario.

CAPITULO 2. COMO SE FIJA EL SALARIO

En este capítulo se analizará lo relativo al salario. Empezaremos por estudiar los salarios convencional y legal, para determinar la naturaleza jurídica de cada uno de ellos; posteriormente serán objetos de estudio tanto los contratos colectivos como los contratos ley; asimismo se señalará porque el salario debe ser remunerador.

Una vez que se hayan analizado aspectos generales del salario, se entrará de lleno al tema central del presente trabajo de investigación, a saber: el principio constitucional de la igualdad de salarios, señalando como opera, cuales son sus excepciones y la relación que tiene con la productividad.

Para lograr un mejor desarrollo de los temas que se tratarán en este capítulo, para iniciar es necesario abocarse al estudio de los aspectos generales del salario, tales como su concepto, su naturaleza jurídica, sus atributos y su clasificación; por lo cual, a continuación se tratarán los mismos.

El origen de la palabra "salario" le daba el sentido de una contraprestación por la realización de determinada actividad, por lo cual el significado que tenía en esa época es prácticamente similar al que en la actualidad se le atribuye.

Lo anterior, tal y como se desprende del origen etimológico del mencionado término, de acuerdo con lo manifestado por el Doctor Guillermo Cabanellas:

"Salario. Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de sal; mientras que la palabra sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas"²⁵.

Diversos tratadistas han formulado múltiples conceptos acerca del salario. En el presente trabajo solo se mencionarán los más importantes, haciéndose especial énfasis en el concepto que se considere más adecuado.

El Doctor Guillermo Cabanellas nos presenta dos definiciones acerca del salario, las cuales se transcriben a continuación:

"El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado"²⁶.

De acuerdo con esta definición, dicho salario comprendería no solamente la parte que recibe el trabajador en efectivo o en especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino la totalidad de los beneficios recibidos por dicho desempeño. Sin embargo el término "compensación", no nos parece adecuado para precisar la naturaleza del salario, en virtud de que se puede confundir con la compensación, forma de extinción de una obligación en materia civil.

"En la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo"²⁷.

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tomo III. Ob. Cit. p. 652.

²⁶ Ibidem. p. 7.

²⁷ Idem.

En esta definición se hace hincapié en que el salario es en realidad una retribución o contraprestación del trabajador por su trabajo. Evidentemente es deficiente y debe ser completada por otras definiciones.

En base a los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, el Doctor Mario de la Cueva, elabora la siguiente definición acerca del término en comento:

“Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”²⁸.

Esta definición nos parece muy completa, en razón de que se encuentra ajustada a los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente. Sin embargo, y en aras de una mayor claridad y sencillez para la comprensión de dicho concepto, la que nos parece más adecuada es la que propone el Maestro Fernando Camacho Hernández, en los siguientes términos:

“Salario es la prestación que el patrono paga al trabajador como retribución de servicios personales, cualquiera que sea la forma que se le de y la regularidad con que se pague”²⁹.

De la cita precedente se infiere que ante todo el salario tiene el carácter de una prestación con la cual satisface el patrón al trabajador su

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cít. p. 294.

²⁹ CAMACHO HERNÁNDEZ Fernando. Derecho del Trabajo. Tomo I, Temis, Colombia. 1961. p. 411.

principal obligación. Asimismo, el carácter retributivo del salario es esencial.

Otro de los méritos de la anterior definición es que señala que dicha prestación (el salario), independientemente de la forma o denominación que se le atribuya, seguirá siendo considerada como salario, sin perder ningún atributo de su naturaleza jurídica.

Respecto a la naturaleza jurídica del salario y atendiendo al significado intrínseco del mismo, el jurista mexicano Néstor de Buen Lozano en su obra "Derecho del Trabajo II", manifiesta lo siguiente:

"El salario podría ser calificado además como una prestación económica, esto es, de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo (art. 90) y que puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie"³⁰.

El autor antes referido también realiza la clasificación acerca del salario, aplicando diversos criterios para ejecutar la misma. En el presente trabajo de investigación mencionaremos sólo algunos de los criterios más importantes³¹.

1.- De acuerdo a su naturaleza, el salario se divide en:

a) Sólo en efectivo. Es decir, se paga preferentemente en moneda de curso legal.

³⁰ DE BUEN, LOZANO, Néstor. Tomo II. Ob. Cit. p. 204.

³¹ Idem.

- b) En efectivo y en especie. Cabe señalar que dichas prestaciones deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

2.- Por la forma de valuación, el salario se clasifica en:

- a) Por unidad de tiempo. El trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.
- b) Por unidad de obra. También denominado "salario a destajo" En este caso, el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas.
- c) A precio alzado. Éste requerirá una determinación precisa del tiempo que exija el trabajo de tal manera que el pago no sea nunca inferior al salario mínimo.
- d) Por comisión. Se fija de dos diversas maneras: primero, mediante un porcentaje sobre el precio final de venta; segundo, mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida.
- e) De cualquier otra manera. El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, señala que se puede adoptar legal o convencionalmente, cualquier fórmula para determinar el salario.

3.- En cuanto a su determinación en cuanto al origen de su fijación.

- a) Legal. En este caso, se observan procedimientos de fijación legal, por disposición expresa (a través de los salarios mínimos) o mediante referencia a índices periódicos.
- b) Convencional. O también llamados "contractuales", expresión que hace referencia a los pactados en los convenios. Comprende el salario

individual, por contrato colectivo de trabajo, por contrato ley y por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A continuación, y por ser de suma trascendencia para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se analizará lo relativo al salario convencional y al salario legal.

2.1. Salario convencional

El salario convencional es el fijado libremente por las partes. En este inciso, nos abocaremos al análisis del mismo, para poder establecer sus principales diferencias con el salario legal.

Con fundamento en los artículos 83 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, las partes pueden adoptar cualquier manera para la fijación del salario, siempre y cuando nunca sea menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley. Asimismo, dicho salario debe ser remunerador, puesto que para fijar el importe del salario se tomarán en consideración tanto la cantidad y calidad del trabajo.

Es decir, este salario es el fijado por las partes, principalmente por el patrón o empleador, y tiene como limitantes el que debe ser remunerador y nunca debe ser menor que el de la ley, como se infiere de la siguiente cita:

“El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la

persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa³².

Otro tope a la fijación de los salarios mediante la libre voluntad de los trabajadores y patrones consiste en la obligación del pago de salarios remunerados en base a la cantidad y calidad de los servicios. Es importante señalar que para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos.

Otra limitación fundamental es el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales. Cabe señalar que aunque el salario mínimo merezca un estudio independiente en el siguiente apartado, también es entendido como una limitante a la libre fijación de salarios.

Por último, cabe señalar que si existe un tope para establecer el salario convencional, que es el mínimo que marca la ley, pero no existe un tope para convenir un salario superior y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales.

En resumen, respecto a dichas limitantes, el Licenciado Héctor Santos Azuela, manifiesta lo siguiente:

“Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin detrimento de considerar de manera simultánea la mesuración objetiva del trabajo³³.”

³² Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo IV. Ob. Cit. p. 204.

³³ Ibidem. p. 235.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tenía en el fondo una concepción contractualista del salario, según la cual el salario era la cantidad que debía pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

Sin embargo, este criterio ha quedado superado por la Ley actual, puesto que ésta la sustituyó por la idea de que el salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda, acuerdo del trabajador y el patrono, contratos colectivos y contratos—ley, o la ley misma, por el trabajo.

Por otra parte, es necesario precisar que el salario convencional, se fija en base al acuerdo entre trabajador y patrón, o por contrato colectivo y contrato—ley.

De igual manera, es preciso señalar las formas de salario, que de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva³⁴, son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo. Como manifestamos anteriormente, dichas formas son: el salario por unidad de tiempo, el salario por unidad de obra, el salario a comisión, el salario a precio alzado y el salario fijado de cualquier otra manera.

Las dos formas principales del salario en la actualidad son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, recordando que el segundo es denominado comúnmente salario a destajo.

Seguiremos al autor de referencia para definir dichas formas, por lo que a continuación se enuncian dichas definiciones:

³⁴ (cfr) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 642-646.

“El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual —formamos la definición de acuerdo con la de jornada del artículo 58— el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. En contraste con este principio, el salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador”³⁵.

De acuerdo con lo anterior, la diferencia entre ambas formas se desvanece en la realidad económica, en virtud de que al aplicar como medida la unidad de tiempo, se tiene que tomar en consideración la cantidad y calidad del trabajo que deba prestarse, de lo que se desprende que el escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener el servicio o servicios que deban prestarse, mismos que se determinarán con la mayor precisión posible y buscándose en el caso que se tome como medida la unidad de obra, que la retribución que se pague sea tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Por otra parte, el Maestro Mario de la Cueva define al Salario a comisión de la siguiente manera:

“El salario a comisión es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador; de ahí que se diga frecuentemente, y así ocurre en el artículo 286 de la Ley nueva, que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados”³⁶.

³⁵ Ibidem. p. 305.

³⁶ Idem.

Dicho salario tiene como base la actividad de los agentes de comercio, misma que no se dirige únicamente a la venta de mercancías, sino también a la celebración de contratos de uso de maquinaria o de utilización de servicios.

Del mismo modo, se define al salario a precio alzado en los siguientes términos:

“El salario a precio alzado, última de las formas mencionadas expresamente en el artículo 83 de la Ley, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar”³⁷.

Sin embargo, es importante señalar que esta forma de salario, cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo.

Por último, respecto al salario determinado de cualquier otra manera, el Doctor Néstor de Buen expresa lo siguiente:

“De cualquier otra manera. La expresión con la que concluye el primer párrafo del artículo 83 da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario”³⁸.

Complementando la anterior concepción acerca de este tipo de forma de salario, la ley contempla otras soluciones como son, por ejemplo, el salario por viaje en los trabajadores de los buques (artículo 195 Fracción IV); el salario por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos, de los trabajadores de autotransportes

³⁷ Ibidem. p. 306.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 211.

(artículo 257); el salario por peso de los bultos de los maniobristas de servicio público (artículo 270); el salario por uno o varios eventos o funciones o por temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294), y de los trabajadores actores y músicos.

2.2. Salario legal

Una vez que en el anterior inciso se trató lo relativo al Salario Convencional, en éste, nos referiremos al Salario Legal, para de este modo establecer las diferencias que existen entre ambos y determinar si éste es el denominado mínimo por la ley.

De acuerdo con el Maestro Euquerio Guerrero, en su "Manual de Derecho del Trabajo", este salario presenta las siguientes características:

"El salario legal está sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo como al mínimo, o sólo a uno de ellos"³⁹.

Sin embargo, consideramos que esta concepción del salario legal no se encuentra totalmente apegada a la verdad, en virtud de que la regla general es que la ley establece derechos mínimos, mismos que en el caso del salario se traducen en el llamado salario mínimo.

Guillermo Cabanellas menciona en su "Diccionario de Derecho Usual", dos significados diferentes del salario legal, a saber:

³⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1967. p. 125.

“Salario Legal. El determinado por ley, ya sea por cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo. Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena; o sea, el concepto legal del salario”⁴⁰.

Así, de acuerdo con la anterior cita, el salario, además de la retribución pactada en cada caso, por la índole del contrato, jornal o sueldo, según el tiempo o el trabajo realizado, comisión, participación en los beneficios, horas extraordinarias, entre otros. Comprende también lo siguiente:

- a) La alimentación, el alojamiento o la asistencia debida conforme al contrato, verbigracia, asistencia médica.
- b) Las indemnizaciones debidas por el patrono en ciertos casos, conforme a la ley.
- c) Las que debe satisfacer al trabajador por la legislación de accidentes.
- d) La contribución patronal a los seguros sociales vigentes o que se establezcan.

Así pues, el salario se integra principalmente por la prestación en efectivo; pero además lo constituyen las comisiones, dietas, propinas, recargo en el servicio, participación en las utilidades, gratificaciones convenidas, sueldo anual complementario y cualquier otro beneficio que el trabajador obtenga por su trabajo, siempre que no estén prohibidos por ley, tales como el soborno y demás maniobras dolosas.

⁴⁰ CABANELLAS, Guillermo. Tomo I, Ob. Cit. p. 10.

Asimismo, no es salario lo percibido excepcionalmente por trabajos extraordinarios, aunque si lo ganado dentro de las horas extraordinarias permitidas por la ley. Las gratificaciones de pura liberalidad tampoco tienen aquel concepto; pero si corresponden a una costumbre de la empresa, por el número de años en que se han otorgado, si se ha tenido en cuenta la relación con el importe del salario, constituyen parte integrante del salario. Los aguinaldos por negocios o épocas prósperas, según Cabanellas, no son salario para la ley, sino donación patronal.

De igual manera, las vacaciones tampoco integran salario, en términos de lo considerado por el autor mencionado.

“Las vacaciones tampoco integran salario, ya que no se le paga más por ellas al trabajador, sino que se le dispensa de trabajo durante ese lapso. Ahora bien, cuando no se disfrutan y se pagan, lo que existe es una indemnización, cual ocurre al producirse un despido o renuncia, en que se cobra la parte proporcional no disfrutada”⁴¹.

De lo anterior se desprende, que de convenir trabajador y patrón en que el primero no disfrute de su descanso, de estar permitido ello contra el sentido obligatorio de reposo anual, no basta la simple remuneración, sino que lo justo es pagar ese trabajo en el recargo de horas extraordinarias y en día no laborable.

Por último, también quedan excluidos del concepto legal de salario los vestidos, equipos y otros accesorios entregados al trabajador y utilizados en el local de trabajo durante la prestación de los servicios.

⁴¹ Idem.

Por otra parte, consideramos que el salario legal es equivalente al salario mínimo, por lo que a continuación abordaremos algunos aspectos generales del mismo.

El Doctor Cabanellas, en la obra referida, y apoyándose en la leyes laborales brasileñas, da el siguiente concepto de Salario Mínimo:

“El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”⁴².

De lo expuesto con anterioridad se deduce que el salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, como jefe de familia.

Ya dentro de la doctrina laboral mexicana, el Maestro Néstor de Buen, apoyándose en el artículo 90 de nuestra ley laboral, define en los siguientes términos al Salario Mínimo:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”⁴³.

⁴² Idem.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Ob. Cit. p. 235.

La idea de la fijación de un salario mínimo es una de las más importantes ideas consagradas en la legislación social. Implica la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación, tal y como se desprende de la siguiente cita:

“Implica la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa”⁴⁴.

Por tanto, el salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Sin embargo es lamentable que en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada anualmente, o aún con mayor frecuencia nunca es suficiente.

De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la amarga verdad económica. En realidad el salario mínimo general produce lo que los economistas denominan subempleo, esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas.

Sin embargo, para concluir, debemos señalar que desde nuestro punto de vista muy particular, consideramos que el salario mínimo constituye un instrumento jurídico adecuado cuya eficacia dependerá de quienes tienen en sus manos su conversión en un razonable satisfactor económico y social.

⁴⁴ Idem.

Por último, cabe señalar que a partir de las reformas constitucionales de 1962 a la anterior Ley del Trabajo, así como por disposición de la actual ley, nació el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo.

Lo anterior se traduce en el hecho de que las normas laborales derivadas de los preceptos contenidos tanto en el artículo 123 Constitucional como en la Ley Federal de Trabajo se aplican por igual a las dos formas.

2.3. Contratos colectivos y contrato ley

En el presente apartado se estudiará lo referente a los contratos colectivos y los contratos ley, así como se establecerán las principales características y diferencias entre ambos, en razón de que los mismos son fuente de los salarios, y en general, del Derecho del Trabajo.

En este sentido es necesario definir primero el término "Contrato Colectivo de Trabajo", mismo que el Licenciado Euquerio Guerrero, apoyándose en la ley laboral de 1931, precisa en los siguientes términos:

"El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores

y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo”⁴⁵.

Sin embargo, la definición que el Maestro Santiago Barajas Montes presenta, es mucho más completa y abarca de manera integral los principales aspectos acerca del término en comento.

“Contrato Colectivo de Trabajo. Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”⁴⁶.

De acuerdo a la precedente referencia, el Contrato Colectivo debe ser concebido como el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Consideramos que el Contrato Colectivo representa la mejor defensa de los trabajadores, por cuanto la participación del patrón es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa, ya que ambas situaciones

⁴⁵ Ibidem. p. 235.

⁴⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Tomo IV. p. 695.

deben ser ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal.

De esta manera, todo Contrato de Trabajo representa un esfuerzo de democratización del derecho, tanto por la circunstancia de que sean los miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos. Lo anteriormente expuesto es explicado por el Maestro Mario de la Cueva del siguiente modo:

“Al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnímoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia”⁴⁷.

Así, en base a lo anterior, es menester señalar que el contrato colectivo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni los patrones ni los trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales.

⁴⁷ Ibidem. p. 696.

Hecha la anterior aclaración, a continuación examinaremos los cuatro elementos que integran el contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con el Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca⁴⁸.

- a) **Es inderogable.** Este elemento se refiere a que sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aún cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene. Además, no se pueden oponer al contrato colectivo contratos individuales que lo contraríen.

- b) **Es normativo.** El conjunto de situaciones autónomas que resultan de la formación del Contrato Colectivo de Trabajo, son normas de igual naturaleza e idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo, difiriendo de éstas en que las primeras se reducen únicamente a la empresa o grupo de empresas, así como a reducidos grupos de trabajadores.

- c) **Es un derecho de clase.** La cualidad del Contrato Colectivo de Trabajo de haber constituido un derecho de clase, no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrón, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades.

- d) **Es extensivo.** Este elemento descansa sobre el hecho de que todo Contrato Colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que

⁴⁸ (cfr) Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Tomo IV. Ob. Cit. p. 696, 697.

lo haya celebrado. Esto incluye obviamente a las minorías, que obtienen las mismas ventajas que la mayoría.

Respecto a las partes que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende de la definición dada anteriormente que son las siguientes:

- a) Una organización sindical o agrupación obrera;
- b) Un patrón o empresario particular;
- c) Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y
- d) Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.

Por último, en cuanto a su contenido, en dicho contrato se deben establecer los datos generales de las partes contratantes, así como las condiciones de trabajo en general, tales como la duración del contrato, la distribución de las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, salario, capacitación y adiestramiento, así como la organización de comisiones que marca la ley.

Una vez que se han estudiado los aspectos principales del Contrato Colectivo del Trabajo, que como vimos, tiene incidencia en la fijación del salario, nos abocaremos al estudio del Contrato ley.

Con fundamento en el numeral 404 de la ley laboral vigente, el Doctor Néstor de Buen Lozano recoge la siguiente acepción del Contrato ley:

“Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de

establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”⁴⁹.

El autor inmediato anterior considera que el Contrato ley es la suprema contradicción terminológica en el Derecho Mexicano del Trabajo, pero a la vez es una institución interesante, por su semejanza con el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el mismo sentido, el Licenciado Barajas Montes de Oca, nos da una definición igualmente completa que la anterior, haciéndose énfasis en la finalidad de dicho contrato.

“Contrato ley. Definición. Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración”⁵⁰.

Del mismo modo, apoyándose en diversos criterios jurisprudenciales y doctrinales, el Maestro Néstor de Buen Lozano apunta las principales diferencias entre el Contrato ley y el Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales son las siguientes:

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Ob. Cit. p. 847.

⁵⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Tomo IV. Ob. Cit. p. 720.

1.- El Contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.

2.- El Contrato ley se solicita ante la Secretaria del Trabajo. El Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.- El Contrato ley debe otorgarse por varios patronos. El colectivo puede ser firmado por uno solo.

4.- El Contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 antes de su vencimiento.

5.- El Contrato ley no puede exceder de dos años. El Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.⁵¹

Para complementar lo anterior y quede totalmente esclarecida la naturaleza jurídica tanto del Contrato ley como del Contrato Colectivo, nos atenemos a la interpretación jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia, en la Tesis número 60 del Apéndice que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1985, Tomo correspondiente a la Cuarta sala. p. 60; misma que señala que los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento.

Dentro de las características de este contrato se pueden incluir todas aquellas estipulaciones que se estimen necesarias por las partes para su mejor administración, pero son de naturaleza obligatoria y deben quedar convenientemente fijadas las referentes a las jornadas de trabajo,

⁵¹. (cfr) DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Ob. Cit. p. 847

a los días de descanso, a las vacaciones y al monto de los salarios, así como las relativas a la capacitación y adiestramiento.

2.4. Salario Remunerador

La remuneración en el salario es una de las principales características del mismo y se encuentra consignada tanto en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo. En este inciso se abordará dicha cuestión.

El hecho de que el salario sea remunerador, es considerado, junto con el principio de igualdad, por el Maestro Mario de la Cueva⁵² como uno de los Principios Fundamentales del mismo y por el Maestro Néstor de Buen⁵³ como uno de los atributos de dicho salario.

De acuerdo con el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador, como se desprende de la siguiente cita:

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

Lo anterior significa que debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal

⁵² (cfr) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. 306.

⁵³ (cfr) DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II. Ob. Cit. p. 204.

máxima, de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según que sea diurna, mixta o nocturna. La segunda es que, a *contrario sensu*, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad. Asimismo, el salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152, en los siguientes términos:

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

Tesis Número 152, Apéndice 1917 a 1965. p. 144.

El concepto de salario remunerador no se traduce sólo en la percepción necesaria del salario mínimo. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 56, las condiciones de trabajo —y el salario resulta ser una condición primordial— deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios.

Lo anterior atribuye al trabajador el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando no sea remunerador, en términos de lo dispuesto por los artículos 123 Constitucional, Apartado A, Fracción XXVII, inciso b) y 157 de la Ley Federal del Trabajo.

2.5. El principio constitucional

Como se señaló con anterioridad, el principio del salario remunerador está consagrado en nuestra Carta Magna en el Artículo 123 Constitucional, Apartado A, Fracción XXVII, inciso b), mismo que establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aún que se expresa en el contrato las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como expresa acertadamente el Doctor Mario De la Cueva⁵⁴ en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", el concepto de salario remunerador debe estudiarse en manera conjunta con el Principio de Igualdad de Salarios, en razón de que están íntimamente relacionados, puesto que el salario remunerador junto con el concepto de un salario justo determinan la naturaleza del principio de la igualdad de salarios.

Por tanto, también es aplicable el precepto legal contenido en la Fracción VII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, referente a la igualdad de salarios, es decir, que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Lo anterior queda totalmente esclarecido con un ejemplo: en caso de que no exista igualdad de salarios, entre dos trabajadores que desempeñan un trabajo igual, en condiciones de trabajo iguales y que no caiga dentro de las excepciones que marca la ley; no existirá remuneración en el salario del trabajador que perciba un menor sueldo.

Por otra parte, no se ahondará en el estudio del Principio de Igualdad de Salarios, en razón de que se estudiará ulteriormente.

⁵⁴ (cfr) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 306.

2.6. La productividad

En este último inciso del segundo capítulo de esta investigación, daremos la ubicación y naturaleza de la productividad dentro del Derecho del Trabajo. Para realizar dicho cometido, nos remitiremos a lo expuesto al respecto por el jurista Guillermo Cabanellas.

Es necesario señalar que uno de los más complicados problemas acerca del salario, es lo relativo a su determinación, a saber, la tasa que debe regirlo. Para explicar lo anterior han surgido diversas teorías que pretenden dar una solución al señalado problema, las cuales son las que a continuación se enlistan:

- a) **La de la oferta y la demanda.** Esta es partidaria de la fijación espontánea del salario, entre las partes, de acuerdo con la demanda u oferta del mismo; con total olvido de la justicia, del desequilibrio entre quien tiene y pueda dar, y el que de todo carece y pide lo necesario para vivir.
- b) **La del salario natural.** Según esta teoría, el trabajador no puede ganar a la larga sino el mínimo para su existencia: si gana menos perece, si gana más aumentan los nacimientos y la oferta de mano de obra, con lo que bajan los salarios.
- c) **La del fondo de salarios.** Misma que establece que si se toma de una parte el capital circulante en un país y de otra, el número de trabajadores, y se divide la primera cifra por la segunda, el coeficiente dará el importe del salario.

d) **La de la plusvalía.** Según la misma, el salario no es otra que la parte que el empresario le entrega al trabajador de lo que produce, mientras éste se reserva la diferencia, que constituye la plusvalía.

e) **La del justo salario.**

f) **La del salario político.** De acuerdo con ella, el salario no constituye el simple resultado de factores económicos, acuerdos individuales o componendas colectivas entre representantes de productores y trabajadores, sino que debe ser fijado por el Estado, con objeto de servir de medio para el cumplimiento de los fines de interés general.

g) **La de la productividad del trabajo.** Cuya premisa fundamental es que el salario del trabajador depende de su productividad, y que será explicada a continuación⁵⁵.

Así pues, de la exposición anterior se desprende que existe una teoría para explicar como se determina el salario o que tasa debe regirlo, que se basa fundamentalmente en la productividad. Dicha teoría fue sostenida por Henry George y Leroy Beaulieu, y tiene como carácter fundamental el asimilar la tasa del salario con el precio del costo de la vida obrera⁵⁶.

Asimismo, rechaza la ley de la oferta y de la demanda, por no ser el trabajador una mercancía, sino un instrumento de producción; por lo cual el valor del trabajo depende sobre todo de su productividad.

⁵⁵ (cfr) CABANELLAS, Guillermo. Tomo III, Ob. Cit. p. 7, 8.

⁵⁶ (cfr) Idem.

Como variante, Leroy Beaulieu⁵⁷ considera la fuerza—trabajo del obrero como un capital, donde el salario representa el interés.

Respecto a la naturaleza del término "Productividad", es necesario señalar que se encuentra profundamente vinculado con la economía, como se desprende de la siguiente cita:

"Productividad, en economía, es la relación entre producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios. De un modo general, la productividad se refiere a la que genera el trabajo: la producción por cada trabajador, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo"⁵⁸.

Así pues, lo habitual es que la producción se calcule utilizando números índices, relacionados, por ejemplo, con la producción y las horas trabajadas, y ello permite averiguar la tasa en que varía la productividad. Los datos más fiables en este sentido provienen de la industria, porque es en este sector donde resulta más fácil medir la producción, a diferencia de, por ejemplo, una empresa de servicios financieros. Una de las claves del éxito de una empresa reside en saber incrementar la productividad. Pero para ello, es preciso tener en cuenta el rendimiento total de la actividad productiva de los factores, y no sólo la productividad del trabajo.

⁵⁷ (cfr) Idem.

⁵⁸ Enciclopedia Encarta 99 en español. Microsoft Corporation, Estados Unidos de América, 1999.

Por otra parte, cuando se aumenta la inversión en capital, compra de maquinaria, para reducir las necesidades del factor trabajo, y por lo tanto elevar la productividad de este factor, el objetivo debe ser aumentar el rendimiento de todos los factores. En la práctica, la productividad de cada factor es muy difícil de calcular porque no se puede identificar con exactitud qué parte de la producción se debe a cada uno de ellos. Además, la cantidad de factores utilizados en la producción varía con el tiempo.

Debido a las dificultades señaladas con anterioridad, las estadísticas relativas a la productividad deben interpretarse con cautela. Las mejoras a corto plazo de los índices pueden reflejar una mejor utilización de la capacidad productiva, y no una mejora real de la productividad. En general, no se pueden realizar comparaciones entre diversos países porque en cada uno de ellos varía la forma de obtener datos sobre productividad.

Por lo común se vincula el crecimiento de los salarios a las mejoras en la productividad. Muchas empresas utilizan un sistema de pagos en función del trabajo realizado, de forma que parte del salario depende del rendimiento de cada trabajador. También es frecuente que la empresa que está negociando los salarios con los trabajadores asegure que la subida salarial sólo será posible si se produce un incremento de la producción; ésta es una forma de amenazar con una reducción de personal o plantilla si la subida salarial no va acompañada de un aumento de la productividad.

Definimos al Salario; como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El Salario se clasifica en legal y convencional. En el primero se fija de acuerdo a la ley, habiendo un salario mínimo. En el segundo se hace referencia a los pactados mediante convenios.

Los Contratos Colectivos son los convenios celebrados entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo; en tanto que el Contrato Ley es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajos uniformes en una determinada rama de industria, con la intención de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y empresas de dicha actividad.

Por último, en cuanto al salario remunerador, éste se refiere a que el salario debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Del mismo modo, se mencionó que el Principio de Igualdad de Salarios está consagrado en la Constitución política de los Estados Unidos en el Artículo 123.

CAPITULO 3. ANTECEDENTES DEL SALARIO

En este capítulo del presente trabajo de investigación hablaremos de los antecedentes históricos del salario, ya que consideramos de suma importancia conocer su evolución en diversas épocas y lugares; consideramos que esto nos ayudará a comprender de una manera más integral diversos aspectos de la naturaleza del mismo, mediante el estudio de su evolución histórica.

En primer término, hablaremos del desarrollo que ha tenido en Europa, mencionando someramente su evolución en las civilizaciones antiguas. Hablaremos también de las civilizaciones contemporáneas haciendo especial énfasis en el progreso de éste en España, Francia e Inglaterra.

Posteriormente, se tratará el tema en cuestión en nuestro país. Para su estudio lo dividiremos en cuatro etapas, a saber: época prehispánica: mencionaremos el tipo de salario y las formas de este, en las civilizaciones que estaban asentadas en lo que ahora es México, antes de la colonización; época colonial: analizaremos la importancia y nivel del salario durante el tiempo que España ejerció dominio político, económico y cultural sobre nuestro país; también estudiaremos los problemas presentados con el salario en la época independiente en la cual México se hizo una nación libre; y por último nos referiremos al estado actual del salario en nuestro país, es decir, la época contemporánea.

3.1. En Europa

En este inciso hablaremos someramente de la evolución histórica del salario desde la etapa primitiva, posteriormente veremos el salario durante la edad media y abarcaremos de manera muy general la época moderna y contemporánea, ya que los principales sucesos ocurridos en estas épocas tienen lugar principalmente en Inglaterra, Francia y España.

Es menester señalar que en los tiempos antiguos la principal actividad económica era la agricultura y otras ocupaciones rurales; los métodos que se utilizaban eran tradicionales ya sea para construir viviendas, muebles y tejer telas. En la mayoría de las comunidades antiguas, gran parte del trabajo era hecho por los esclavos los cuales no recibían lo que hoy se entiende por salario, sino que sus dueños les suministraba la comida, así como lo necesario para su subsistencia.

Algunos propietarios con el fin de que sus esclavos trabajasen mejor los trataban bien, otros en cambio eran crueles, tratando de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizándolos y castigándolos.

Los siervos, que no eran esclavos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo por salario, una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Al contrario de los que sucede en las civilizaciones modernas, los trabajadores recibían muy poco dinero por su trabajo, o no recibían ninguno, se les pagaba en especie, suministrándoles productos alimenticios, dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas de sus necesidades.

Concluimos, del análisis de lo anteriormente expuesto, que el pago en especie fue la primera forma de salario que existió, en virtud de que se retribuía el trabajo con diversos conceptos, como alimentos, habitación, entre otros.

Con posterioridad, durante la Edad Media se encuentran constantes recomendaciones de la Iglesia Católica, sobre el justo precio de los servicios, los cuales en determinado momento, determinaron un tratamiento más humano para los trabajadores. Cabe mencionar que dichas recomendaciones encuentran su fundamento en el Nuevo Testamento, en las palabras de Jesús acerca de la obligación de los patrones de pagar lo justo a sus trabajadores, tratarlos de una manera humana y fraternal, teniendo la obligación los trabajadores también, de realizar de una manera eficiente su trabajo y guardar el debido respeto al patrón.

Durante el periodo medieval se da un avance muy importante en la historia del salario. El Doctor Orme W. Phelps haciendo énfasis del concepto de salario en esta época, menciona:

"El "justo precio" de los tiempos medievales era en realidad un concepto de salario. Tanto para el comerciante como para el artesano, el precio de sus artículos era el que le permitiría mantenerse a sí mismo y mantener a su familia de acuerdo con la posición establecida dentro de su comunidad"⁵⁹.

Podemos observar que el concepto de justicia en el salario se remonta ha esa época. Empero quedan vestigios del salario justo en

⁵⁹ ORME W, Phelps. Introducción a la Economía Laboral. Tipográfica editora argentina, Argentina, 1964. p. 528.

algunas de las sociedades más evolucionadas de los tiempos actuales y modernos.

En las ciudades medievales, los salarios y las condiciones de trabajo de los artesanos agrupados en gremios eran mejores que los de los trabajadores dedicados a la agricultura y demás ocupaciones rurales. En general el salario percibido por los trabajadores era bajo y únicamente eran bien pagados cuando había insuficiencia en mano de obra.

En la Edad Media especialmente en épocas de escasez de mano de obra debido a grandes epidemias, los trabajadores obtuvieron cierta libertad porque los empleadores se disputaban los servicios ofreciéndoles mejores salarios y condiciones de trabajo.

En 1351 estalló en Europa una epidemia de peste negra, el número de víctimas que sucumbieron ante esta epidemia fueron muchos, motivo por el cual la mano de obra disminuyó considerablemente, lo cual produjo una alza en los salarios, por la demanda y escasez de trabajadores. A fin de evitar esta alza Juan el Bueno promulgó una ordenanza donde se establecían el máximo de los salarios para Francia, este es el primer documento en el que se establece un máximo para los salarios. Posteriormente en 1355 y 1360, Capitant Cuche puso en vigor ordenanzas semejantes.

En la primera mitad del siglo XIV, el rey inglés Eduardo III dictó varias ordenanzas, en las cuales autorizó a varias jurisdicciones del reino para que fijarían periódicamente los salarios. En 1563, la reina Isabel dictó una Ordenanza —*Artificers Laboures el Apprentices Act*—, ratificando los acuerdos anteriores y otorgando a los jueces en definitiva, la facultad de fijar los salarios.

En los inicios de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las áreas rurales para buscar trabajo en las fábricas, atraídos por los sueldos mas altos. Los trabajadores que laboraban en aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir pago en especie, de manera que para los empleadores era fácil pagar una parte de salario en especie y otra en dinero. Otra forma de pago era la de entregar a los empleados vales o cupones con los cuales obtendrían determinadas cantidades de artículos en almacenes y tiendas administrativas por el empleador.

A esto se le puede llamar *Sistema de Trueque*. Desafortunadamente este sistema se prestó a abusos por parte de los empleadores, ya que daban el pago en especie por las cantidades que ellos querían; además impedían al trabajador la libertad de gastar su salario donde y como quisieran. Es este el motivo por el cual se han promulgado leyes en muchos países para reglamentar los sistemas de pago en especie.

Cuando los trabajadores recibían su pago en efectivo no sabían en que gastarlo y generalmente lo gastaban las primeras semanas comprando artículos costosos que miraban en las tiendas, eran entonces presa fácil de los prestamistas. Para evitar esto, los empleadores implementaron la venta de alimentos a bajo precio, en ocasiones el empleador les facilitaba alojamiento, asistencia médica, oportunidades de esparcimiento y otros servicios que constituían parte de los costos de mano de obra.

Actualmente en muchos países los empleadores han llegado a la conclusión de que el único suministro que se debe dar a los trabajadores

es el servicio de comedores. Lo anterior se ilustra claramente en el siguiente párrafo:

"En los países industrializados, los trabajadores y también los empleadores. Llegaron hace muchos años a la conclusión de que, excepción hecha de los comedores, las posibilidades de esparcimiento y algunos otros servicios, los salarios se debían pagar totalmente en dinero y que los trabajadores debían tener la libertad para gastarlos donde y como gustasen"⁶⁰.

Lo antedicho sienta las bases para que el pago del salario sea en efectivo, desapareciendo así el primitivo pago en especie y consecuencia lógica, al desaparecer esta forma de pago desaparecen muchas injusticias y el salario se hace en gran medida mas justo.

Durante la segunda mitad del siglo XVIII, el Economista Adam Smiht y los escritores posteriores de la escuela clásica desarrollan la primera teoría coherente del salario, esta fue la teoría del salario de subsistencia; lo mas importante de dicha teoria es que señala que a largo plazo los salarios tiene que tender hacia la cantidad que es necesaria para el mantenimiento del trabajador y su familia. Además de esta hubo muchas otras teorías referentes al salario, que se desarrollaron en los siglos XVIII y XIX, de las cuales hablaremos mas adelante cuando se hable de Francia e Inglaterra.

Con el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, se establecen las bases para la obtención por parte de los trabajadores de

⁶⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Salarios, Alfaomega, México, 1983. p. 10.

un salario un poco mas justo. A continuación citaremos el Preámbulo de la Constitución de la OIT:

"El criterio fundamental para la fijación de los salarios deben asegurar al trabajador y a su familia condiciones decorosas de existencia. - Dificultad de determinar lo que es un nivel de vida adecuado. - Determinación de las necesidades esenciales de los trabajadores, alimentación, alojamiento, ropa, etc., por el método teórico. - Determinación del nivel de vida mediante encuestas sobre los presupuestos familiares, con la colaboración de familias que suministran datos sobre los elementos de su presupuesto. - El salario que sólo asegura la subsistencia del trabajador y de su familia no es un salario vital adecuado"⁶¹.

Todos los miembros de la OIT se comprometían a establecer los métodos que permitieran la fijación de los salarios mínimos, es decir; que fueran suficientes para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

3.1.1. En España

El estudio de los antecedentes históricos en España, tiene como principal referencia, el hecho de que, a raíz de la conquista española a nuestro país, sus principales ordenamientos jurídicos fueron transplantados a nuestro país, por lo cual nos abocaremos a su estudio en este inciso.

⁶¹ Idem.

En España existieron diversos ordenamientos jurídicos que regularon lo referente al salario, como diversas ordenanzas que fueron expedidas durante la Edad Media.

Recientemente, se concedió algunos privilegios a los trabajadores, aún cuando el sistema era menos completo que el francés. La importancia de esta legislación radica en el artículo 59 de la Ley sobre el Contrato de Trabajo de 1944:

De acuerdo con el artículo 59, los créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores tendrán la calidad de singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos por aquellos elaborados, mientras permanezcan en poder del deudor y sobre los inmuebles a que precisamente se haya de incorporar su trabajo.

Cuando alguno de estos inmuebles estuviere gravada con hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, la mencionada preferencia solamente alcanzará el importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando subsistente la prelación establecida en los números primero y segundo del artículo 1923 del Código Civil. Se trata de los adeudos fiscales y de los créditos de los aseguradores sobre los bienes asegurados. De acuerdo con lo anterior, el Doctor Mario de la Cueva, opina acerca del Salario en la legislación española:

"El Derecho Español consagra, pues, un privilegio especial sobre los bienes a que se hubiere incorporado

el trabajo de los obreros; el privilegio se concede sin limitación alguna de tiempo, pero, cuando los bienes de que se trate estuvieren gravados con hipoteca, la preferencia sólo se extiende a las dos últimas semanas si el crédito es de salarios y al último mes si los es por sueldos⁶².

3.1.2. En Francia

En este inciso del presente trabajo de investigación, nos referiremos a los antecedentes históricos del salario en Francia, en virtud de la influencia que ha ejercido este país en materia jurídica sobre nuestro país y en general, sobre los países latinoamericanos.

Mencionamos en el inciso anterior que en 1351 Juan el Bueno, para evitar el alce de salarios promulgo una ordenanza en la que establecía el máximo de los salarios en Francia. Este panorama cambió con la Revolución Francesa, pues en los años posteriores ya no se establecieron salarios máximos, sino se establecieron peticiones para fijar salarios mínimos.

La Revolución Francesa, fue proceso social y político acaecido en Francia entre 1789 y 1799, cuyas principales consecuencias fueron el derrocamiento de Luis XVI, perteneciente a la Casa real de los Borbones, la abolición de la monarquía en Francia y la proclamación de la primera República, con lo que se pudo poner fin al Antiguo Régimen en este país.

Aunque las causas que generaron la Revolución fueron diversas y complejas, éstas son algunas de las más influyentes: la incapacidad de

⁶² DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit. p. 661.

las clases gobernantes —nobleza, clero y burguesía— para hacer frente a los problemas de Estado, la indecisión de la monarquía, los excesivos impuestos que recaían sobre el campesinado, el empobrecimiento de los trabajadores. La revolución francesa se dio como muestra del descontento del pueblo.

Diversas causas mundiales como las plagas y las malas cosechas de 1845 y 1846, aunado a esto la crisis general del comercio y de la industria en Inglaterra, por otra parte la crisis interna que había en la monarquía francesa provocaron la revolución popular, iniciada en febrero de 1848. El comercio y la industria no pudieron soportar ni el absolutismo, ni la crisis económica, se inicia entonces una campaña a cargo de la burguesía de la oposición en la que se exige una reforma electoral.

Debido al sistema de gobierno que imperaba en Francia había favoritismos por la aristocracia, el pueblo en general vivía una situación de descontento por la insuficiencia en su salario para suplir sus necesidades. Un factor que agrava mas dicha situación es la quiebra de pequeños comerciantes, los cuales eran desplazados por otros comerciantes más grandes, lo cual hace que crezca el número de revolucionarios.

La monarquía es derribada, debido a la pasividad de la Guardia Nacional, la monarquía es sustituida por la de un gobierno provisional, del que formaban parte los representantes de la clase obrera: Louis Blanc y Albert Lamartine. Este gobierno representaba la revolución misma, con las ilusiones, las frases de los pensadores; sin embargo en sus ideas tanto en su posición representaba a la burguesía.

Para agrado del proletario el 25 de febrero de 1848, Francia se constituye como República la cual se ve obligada a anunciarse como una República rodeada de instituciones sociales.

Las pretensiones de los obreros para satisfacer sus intereses eran claras: primero; la creación de un Ministerio del trabajo, este ministerio sería del proletario y estaría junto a los de Hacienda, Comercio y Obras Públicas, los cuales eran típicamente burgueses. Y segundo la consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales, parecidos a las Workhouses ingleses, instauradas por la Ley de Pobres de 1834.

La burguesía estaba inconforme con el estado de las cosas, ya que atribuía a los Talleres Nacionales, los desfiles de los obreros por las calles de París, las causas principales de su "miseria", pues afirmaba que se estaba implantando el socialismo.

Los enfrentamientos no se hicieron esperar. El 4 de mayo se reúne la Asamblea Nacional, es en esta fecha cuando ciertamente se proclama la República, desafortunadamente no fue la que el proletariado impuso, sino que fue dirigida por la burguesía. El 15 de mayo el proletariado irrumpe en la Asamblea Nacional, empero solo consiguen la detención de algunos de sus líderes. No conforme con esto prohíbe las aglomeraciones populares y lanza sus primeros ataques contra los Talleres Nacionales; ya que convierte el salario por día en salario por destajo y destierra a Sologne a los obreros no nacidos en París. Las constantes opresiones, el pésimo salario y todas las injusticias cometidas contra de la clase trabajadora la hallan obligada a iniciar su lucha, desafortunadamente la burguesía triunfo tras una corta resistencia los obreros cedieron ante las fuerzas del ejército.

Las palabras de Karl Marx describen el sufrimiento de París por la opresión y la injusticia de la burguesía:

“..Los obreros cedieron ante la fuerza unida del ejército, la Guardia Móvil, la Guardia Nacional de París y de la provincia. Más de tres mil prisioneros fueron exterminados. Es la victoria de Cavaignac, al frente de las tropas de la burguesía, que celebra el París de los triunfadores, la noche del 25 de junio, y llora el París proletario que arde, gime y se desangra”⁶³.

Asimismo, es importante resaltar la represión y crueldad de que fueron objeto los trabajadores, mismos que habían ayudado a derrocar la monarquía. Estos factores son determinantes en los intereses económicos de los trabajadores ya que todas estas represalias se dieron con el objeto de que estos siguieran siendo explotados y no disfrutarán de una retribución digna.

Luis Bonaparte consigue el poder y establece el Segundo Imperio, donde Francia tiene una expansión económica con un incremento industrial extraordinario, en forma paralela se desarrolla el robo por quienes pululaban en torno a la corte imperial. Debido al intento por recuperar la frontera del Rin se inicia la guerra franco prusiana, en la que Francia es derrotada en Sedán el 2 de septiembre de 1870, Napoleón es hecho prisionero, estalla la revolución en París el 4 de septiembre de 1870 que derrumba el Imperio y proclama la República.

El ejército prusiano llega a las puertas de París, los obreros no tienen más remedio que armarse. El ejército alemán celebra un armisticio, y se queda en un pequeño rincón de la ciudad, donde es

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 166.

atacado por obreros armados, dicha situación pone en peligro intereses de los terratenientes y capitalistas que intentan desarmar a los obreros, enviando tropas con el fin de robar a la Guardia Nacional, París se moviliza y se declara la guerra entre París y el gobierno francés instalado en Versalles.

Este intento por establecer una dictadura del proletariado no surte efecto pues con liberadas las tropas francesas prisioneras en Sedán y en Metz, al llegar a París masacran el movimiento con el asesinato en masa de los trabajadores.

Durante esta etapa de inestabilidad económica, política y social la situación en lo referente la salario fue dura, ya que un país que no es estable no tiene producción, no inversiones, al no haber éstas no puede haber buenas fuentes de empleo, por tanto, las necesidades de los obreros apenas eran cubiertas, por la escasez de trabajo y la abundancia de mano de obra.

Actualmente, la estructura salarial de Francia presenta dos características: contempla la relación entre los salarios por hora medios de los varones y las mujeres de diversos países europeos, las diferencias son menores en Francia. Por lo contrario, la distancia entre los salarios percibidos por los obreros y los empleados es mayor en Francia que en otros países.

Según las diferencias en los niveles de cualificación, las estadísticas de la Comunidad Europea muestran que la relación entre el salario de los trabajadores cualificados y el de los no cualificados del sector manufacturero era superior en Francia e Italia que en Alemania, Bélgica y los Países Bajos. Este fenómeno tiene que ver con un

obstáculo que represento un serio problema para Francia: la escasez de la mano de obra, lo cual alentó la inmigración y la incorporación de la mujer en el trabajo, fortaleciendo al mismo tiempo a los trabajadores calificados.

Francia, en nuestros días cuenta con un elevado nivel de vida, podemos situar a dicho país como un país de primer mundo, dada su situación económica los salarios son en general remuneradores y los trabajadores pueden satisfacer sus necesidades.

3.1.3. En Inglaterra

Inglaterra, el país en que nació la Revolución Industrial ha sido sitio de importantes acontecimientos sociales a lo largo de su historia. En esta parte del presente trabajo de investigación, nos referiremos concretamente a los antecedentes históricos del salario en este país.

La Revolución Industrial tuvo lugar en Reino Unido a finales del siglo XVIII; supuso una profunda transformación en la economía y sociedad británicas. Los cambios más inmediatos se produjeron en los procesos de producción: qué, cómo y dónde se producía. El trabajo se trasladó de la fabricación de productos primarios a la de bienes manufacturados y servicios. El número de productos manufacturados creció de forma espectacular gracias al aumento de la eficacia técnica.

En parte, el crecimiento de la productividad se produjo por la aplicación sistemática de nuevos conocimientos tecnológicos y gracias a una mayor experiencia productiva, que también favoreció la creación

de grandes empresas en unas áreas geográficas reducidas. Así, la Revolución Industrial tuvo como consecuencia una mayor urbanización y, por tanto, procesos migratorios desde las zonas rurales a las zonas urbanas.

Se puede afirmar que los cambios más importantes afectaron a la organización del proceso productivo. Las fábricas aumentaron en tamaño y modificaron su estructura organizativa. En general, la producción empezó a realizarse en grandes empresas o fábricas en vez de pequeños talleres domésticos y artesanales, aumentó la especialización laboral.

Su desarrollo dependía de una utilización intensiva del capital y de las fábricas y maquinarias destinadas a aumentar la eficiencia productiva. La aparición de nuevas máquinas y herramientas de trabajo especializadas permitió que los trabajadores produjeran más bienes que antes que la experiencia adquirida utilizando una máquina o herramienta aumentara la productividad y la tendencia hacia una mayor especialización en un proceso acumulativo.

El éxito del proceso industrializador dependía del desarrollo de nuevos métodos de producción, pero también de la modificación de las técnicas utilizadas para adaptarlas a las condiciones imperantes en cada país y de la propia legislación vigente, que favoreciera la implantación de maquinaria barata gracias a una disminución de los aranceles, lo que, en ocasiones, podría perjudicar a otros sectores sociales, como los campesinos, que veían cómo sus productos debían competir con otros más baratos.

Con la invención de las máquinas para la producción muchos obreros se vieron sustituidos, por lo que se generó gran desempleo. Los sindicatos obreros ingleses habían sufrido una derrota en 1834, año en el que cierra una de las etapas de la vida de Owen. De ahí la necesidad de presentar las reivindicaciones sociales. De esta forma nace el movimiento cartista, que debe este nombre a *La Carta del Pueblo*, documento que fue redactado por un grupo de obreros de Londres, con la ayuda de miembros radicales en el Parlamento. Los obreros que redactaron este documento fueron de la Asociación Obrera de Londres.

Junto con *La Carta del Pueblo* se enviaron otros documentos contrarios a una nueva ley de beneficencia, otros defensores de las reformas de las fábricas y todos los descontentos de diversos distritos urbanos e industriales, así como también los radicales, republicanos y socialistas de varios matices.

El movimiento se vio fortalecido por la depresión industrial que sufría Inglaterra al final de la década de 1830, empero la falta de dirección y de un programa económico definido, debilitó el movimiento, ya que estaba en sí mismo dividido, por dos facciones; unos: los cartistas que posponían la fuerza física hasta llegar a la destrucción de las máquinas y los cartistas morales que proponían llegar a un acuerdo por medio de relaciones pacíficas. Esta división produjo el fracaso del movimiento.

Después de otros intentos de los obreros por hacerlo prosperar, en 1842, se reinició el mismo con un sistema de huelgas sucesivas, pero el hambre impidió a los obreros continuar. Finalmente se convirtió en un movimiento socialista.

Del anterior estudio que hicimos sobre la acción obrera del cartismo podemos entrever la inconformidad de estos al sentirse desplazados por las máquinas. Otro factor importante y digno de mencionar es que cuando hay suficiente mano de obra los empleadores dan el pago que desean a los trabajadores, sin embargo este es un punto negativo, ya que si el trabajador no tiene buen trato por parte de su patrón sentirá rencor y su productividad no será la misma. Observamos que el decaimiento del cartismo en 1842 fue por la necesidad de comprar alimento que tenían los trabajadores. Desafortunadamente la burguesía tiene en su poder todos los factores de producción y si el obrero no trabaja con ella no puede producir nada y se ve reducido a la miseria; ya que con lo único que cuenta es con su fuerza de trabajo.

Después de una guerra de carácter imperialista como lo fue la primera guerra mundial, hay implicaciones aún en el movimiento obrero; ya sea por la incorporación al ejército, o por la colaboración en la industria de guerra de los trabajadores.

En Francia e Inglaterra el período entre la primera y la segunda guerra mundial significó la institucionalización de los movimientos obreros.

Debido al clima inflacionario de la primera guerra mundial, los salarios aumentaron velozmente hasta triplicar los de principios de siglo. Dos años después sobrevino una caída, desafortunadamente se estancaron hasta final del decenio, debido a la incapacidad de Inglaterra de ajustarse a las nuevas condiciones económicas internacionales de posguerra.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

En la obra "El trabajo del Siglo XX", se nos expone un poco la situación de Inglaterra, en cuanto a la crisis de 1929:

"En 1929, Gran Bretaña se hundió, por supuesto, en la gran depresión y los salarios decrecieron incluso en términos monetarios hasta 1933, año en que se inició una recuperación"⁶⁴.

En vista de lo anterior podemos percatarnos de que la primera guerra mundial, y todas las guerras en sí, traen como consecuencia crisis económicas que se reflejan tanto en la micro como en la macroeconomía. Vemos aquí que el objeto de estudio de este trabajo de investigación, el salario, decreció de manera considerable. Al no haber trabajo que realizar por los motivos que señalamos, es obvio que no hay percepción alguna para los trabajadores, es por eso que las guerras influyen grande y negativamente en la vida laboral de los trabajadores.

La Segunda Guerra Mundial no generó la fuerte inflación que la primera, en los sesenta el tema de inflación salarial, se habían erigido en un muy importante problema económico en Gran Bretaña.

3.2. En México: Época prehispánica

A partir de este punto, nos abocaremos al estudio de los antecedentes históricos del salario en nuestro país. En primer término, nos remitiremos a la época prehispánica, para determinar si existen o no antecedentes de este tipo.

⁶⁴ DUNTOP, John y GALENS, Walter. El Trabajo en el Siglo XX. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1985; p. 163.

Es necesario conocer la historia de el salario en Mesoamérica antes de la llegada de los españoles a nuestro país, este será el tema que se tratará en este inciso.

El Doctor Néstor del Buen expresa lo siguiente, respecto al tema que estamos tratando:

"No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial"⁶⁵.

Al no tener un noticias exactas del trabajo en la época precolonial, por ende, tampoco las hay sobre salario, ya que definimos al salario de la siguiente manera:

"Empleo de fuerza laboral contra un pago contractual"⁶⁶.

Por tanto si no tenemos conocimiento del tipo de fuerza laboral que realizaban tampoco podemos saber con exactitud, ni en abundancia los antecedentes históricos precisos del salario. Empero procederemos a explicar toda la información que a este respecto tenemos disponible.

La base de la sociedad mesoamericana antes de la llegada de los españoles fue le *altepetl*, el cual era una especie de ciudad - estado. El *altepetl* tenía al igual que en todas las civilizaciones sus nobles y plebeyos, los últimos vivían bajo plustrabajo de éstos, es decir, también tenían mecanismos de explotación.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 294.

⁶⁶ ROTHSCCHILD, Teoría de los Salarios, s.e. Gráficas Orbe, Madrid, 1957, p. 3.

Los diversos oficios que existían según Sahagún, las menciona someramente en el libro Historia General de las Cosas de Nueva España:

"Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, ...etc."⁶⁷.

Los obreros y artesanos podían empezar a ejercer como aprendices solamente que quedarán autorizados para ejercer un oficio después de aprobar un examen que se les realiza.

Los artesanos y los obreros en general formaban gremios, cada uno de ellos tenía una demarcación en la ciudad, una deidad, un dios tutelar en festividades importantes.

Como expresa el Maestro Mendieta y Nuñez:

"Nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y hombres libres"⁶⁸.

Habiendo expuesto toda la información referente a la época prehispánica pasaremos al siguiente inciso.

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 295.

⁶⁸ Idem.

3.3. Época colonial

Se hace referencia a la época "colonial" cuando se menciona el tiempo circunscrito entre la Conquista y la Independencia. A continuación nos referiremos a los antecedentes históricos del salario en dicho período.

La economía indígena al enfrentarse con otra mucho más dinámica como lo fue la española, se subvertía. Este punto y descenso en las población de los indígenas mino las bases de las relaciones sociales indígenas. Los españoles tuvieron que extraer plustrabajo indígena. La solución es el conflicto.

Iniciaron negociando con los indios, de uno en uno; y una vez que los habían convencido registraban por escrito los términos de trabajo esto era en contratos. Estas formalidades legales se llenaban ante la autoridad jurisdiccional, el trabajador indígena y el patrón español aparecían como agentes libres. En dicho documento se especificaban los salarios, horas y otros beneficios de los trabajadores.

En la obra "El Salario en México", el autor se refiere al salario de la siguiente manera:

"El desarrollo de las relaciones salariales fue un proceso lento y desigual: más rápido y avanzado, donde había más actividad española, casi nulo donde los españoles no encontraban algo que explorar"⁶⁹.

⁶⁹ JEFFREY, Bortz. El Salario en México, El caballito, México, 1986, p. 14

Lo anterior quiere decir que el cambio hacia las relaciones salariales fue determinado por los diversos sectores monetarios. Entendiendo ramas monetarias como aquellas que producían para la exportación —minería de plata, principalmente— y para la producción en el mercado interno; esto es para los sectores explotadores y los centros urbanos.

A lo largo de la Colonia no hubo una tendencia a aumentar el salario.

"Según Gibson, los salarios permanecieron estables desde 1650 hasta el fin de la época colonial"⁷⁰.

No hubo incentivos para una revolución industrial local; por último, las rebeliones de clase tomarían forma de rebeliones locales tratando de proteger las tierras de los aldeanos en vez de rebeliones obreristas que vieran hacia un futuro socialista.

Durante la Colonia hubo una oferta de fuerza de trabajo superior que la demanda, esto tuvo un efecto tendencialmente deprimente sobre el salario. Los mercados estrechos tuvieron problemas como la falta de mano de obra, de esta forma se vio afectada la productividad. La productividad aumenta al poner mejores medios de trabajo en manos de los trabajadores sin embargo la tendencia de acumulación de capital represento un gran freno en la productividad.

México tenía una producción menor que los países de Europa aún antes de la Revolución Industrial. Lo cual prueba que la producción era infima a pesar de la variedad de los recursos naturales y de la mano de

⁷⁰ Ibidem. p. 15.

obra económica, podemos claramente apreciar que el problema residía en la errónea acumulación de capital. El hecho de que no hubiera competitividad, ni productividad mantuvo bajos los salarios. El problema residía en que México exportaba frutos de la naturaleza, como la plata, en cambio Europa que compraba a México exportaba bienes manufacturados y productividad. Así el mercado mundial se dividió tempranamente en dos grupos: los que exportaban su productividad y los que exportaban sus productos complementarios.

El Maestro Jeffrey Bortz nos explica claramente la causa por la que el mercado mexicano no fue competitivo a nivel mundial:

"Los costos más altos, basados en una productividad menor, determinaron que la acumulación mexicana no fuese competitiva en el mercado mundial. [...] La acumulación no competitiva en México restringió los mercados, las ganancias y la capacidad de absorber la fuerza de trabajo"⁷¹.

De lo anterior podemos concluir que en la Colonia no se dio el principio de salario igual, trabajo igual; ya que los sueldos eran bajos por la mala administración de los recursos tanto interna como exteriormente. El trabajo siempre fue mucho, pues México poseían gran cantidad de riqueza natural.

3.4 Época independiente

En este apartado del presente trabajo de investigación hablaremos de México a partir de su Independencia hasta principios del siglo XX.

⁷¹ Ibidem. p. 17.

Trataremos su historia en cuanto a las relaciones económicas y laborales que se han establecido durante este tiempo.

Asimismo, la Reforma cambió las leyes sin transformar las estructuras, el Porfiriato reforzó el sistema colonial, aunque agregó la llegada del imperialismo al país

Por otra parte, la independencia de México fue más política que económica. La Independencia del país se dio cuando Inglaterra estaba en plena Revolución Industrial, lo cual hizo más grande la brecha entre la productividad de los países avanzados de Europa y la que regía en México. Por tanto nuestro país no podía establecer un comercio con Inglaterra, debido a que ni siquiera los gastos de transporte podría cubrir libremente.

La productividad europea se desarrollo de tal manera que aún los productos mexicanos dejaron de ser competitivos en su propio mercado. Si la acumulación mexicana no había sido competitiva en el exterior, después de la Revolución Industrial no lo fue ni aun dentro de su propio mercado. Esto porque Europa bajo a tal grado los precios de los productos manufacturados que sus productos se volvieron accesibles a todo el mercado mundial.

Lo anterior nos permite observar que la Independencia de México no fue producto de la burguesía madura, pues si lo hubiese sido no habría existido tanto desorden político y México no habría perdido casi la mitad de su territorio. De hecho la burguesía nacional por palabras del multicitado autor Jeffrey Bortz, solo fue un actor secundario:

"Los dos actores primarios fueron la clase dominante de España, puesta en crisis por la invasión napoleónica, y en las masas mexicanas de la región más avanzada del país en términos de un desarrollo capitalista: el Bajío; ellos reaccionaron a la crisis política española debido a la crisis que vieron en su nivel de vida y en su percepción del estancamiento en la movilidad social"⁷².

De esta cita se desprende que la Independencia de México se dio por causas tanto externas e internas, ambas causas buscaban fines políticos, principalmente la burguesía nacional.

Con la Reforma tampoco hubo un cambio económico en nuestro país, fue un proyecto coherente, pero incapaz de cambiar dicha economía. Aunque atacaron los intereses de la Iglesia, no entendieron que esta había sido siempre en lo económico igual que los particulares. Pudieron haber establecido las bases legales para transferir las tierras a los indígenas o a personas más integradas a la economía y sociedad monetaria.

Posteriormente, cuando Porfirio Díaz llega al poder, también lo hace el imperialismo. Éste es la práctica de dominación empleada por las naciones o pueblos poderosos para ampliar y mantener su control o influencia sobre naciones o pueblos más débiles; se reserva este término para caracterizar la expansión de Europa que tuvo lugar después de 1870. El imperialismo, remite al control o influencia ejercido de una región a otra región, sea o no de forma oficial y directa, e independientemente de que afecte al terreno económico o político.

⁷² Ibidem. p. 19.

Con la llegada del imperialismo al país el crecimiento económico fue espectacular pues el producto interno bruto aumentó a un ritmo anual del cuatro por ciento. Desgraciadamente este crecimiento no se reflejó en el nivel de vida de la mayoría de mexicanos.

El salario mínimo real bajo 22 por ciento en la agricultura, 9 por ciento en la industria, y el 18 por ciento en el sector público entre 1895 y 1910.

El aumento en la producción; mezclado con el deterioro en el nivel de vida de los campesinos y obreros, tal deterioro se hacía lúcido en el bajo nivel de los salarios y en el despojo de tierras a los campesinos se preparó el terreno para la Revolución Mexicana.

Consideramos importante referir lo anteriormente mencionado, ya que es un contexto para ubicar la realidad económica, política y social del país y de este modo analizar de acuerdo a la legislación publicada en esa etapa, la situación del salario en México.

Con la Independencia no mejoró la condición del peonaje. No hay mucha información al respecto pero de acuerdo con el Maestro Néstor de Buen Lozano, éstas eran las condiciones hacia 1853:

"Hacia 1853 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanal. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían un salario de tres reales diarios —sin que la jornada hubiese disminuido más que una hora— lo que significa que en

treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos⁷³.

En esta cita podemos observar lo bajo del nivel salarial y también la explotación a los trabajadores y el casi nulo aumento de salarios. Esto viene a complementar lo que habíamos venido estudiando a lo largo de este inciso. La situación económica de nuestro país dejaba mucho que desear; pues había una precaria industria y la producción en la agricultura era prácticamente estéril.

De la fecha en la que se logró la Independencia de México hasta principios del siglo XX se habían creado muchos decretos y constituciones, pero ninguna de ellas hace especial énfasis en las condiciones en las que se encontraban el 90% de la población mexicana.

3.5. Época contemporánea

Esta época comprende desde los primeros años del siglo XX hasta nuestros días. Durante la misma, han surgido diversos ordenamientos que actualmente nos regulan y que por tanto son de suma trascendencia.

Con la Revolución Mexicana no se efectuaron grandes cambios en la economía del país, en virtud de que en 1930, seguían los mismos actores, y la misma estructura del Porfiriato.

La recuperación de la economía mundial comenzaría en los cuarenta, y la fase expansiva duraría hasta fines de la década de 1960. Dichos elementos de recuperación son complejos, pero en México se

⁷³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 301.

lleva a cabo una nueva industrialización del país por parte del capital extranjero. El capital extranjero se concentra en la industria manufacturera de bienes de consumo para el mercado nacional en lugar de la extracción de materias primas para mercados foráneos.

México se transforma en el siglo XX de un país rural y agrario a un país urbano e industrial.

Durante dicho período, se expidieron diversos ordenamientos jurídicos. Los más importantes la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917 y las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970. Cabe aclarar que dicho tema será estudiado con mayor amplitud en el Capítulo cuarto del presente trabajo de investigación.

A manera de resumen, en el presente capítulo, podemos manifestar que existen dos tipos de antecedentes históricos del salario, a saber: los antecedentes históricos externos, principalmente en Europa y más concretamente, en Inglaterra, Francia y España; y por otra parte, los antecedentes históricos del salario, en nuestro país, a través de las diversas épocas en su evolución histórica de nuestro país, a saber: la época prehispánica, colonial, independiente y contemporánea.

CAPITULO 4. MARCO JURÍDICO

En el cuarto capítulo del presente trabajo de investigación, nos referiremos al marco jurídico que regula en general al Principio de Igualdad de Salarios, en el Derecho Positivo Mexicano, así como haremos comentario de todos y cada uno de los preceptos legales contenidos en las disposiciones legales y jurisprudenciales anotadas.

Para realizar lo anterior, en primer término estudiaremos lo relativo a las disposiciones legales contenidas en la Constitución, nuestro máximo ordenamiento jurídico, relativas al principio de igualdad de salarios, concretamente del artículo 123, para de esta manera poder determinar si éste tiene un sustento constitucional.

Posteriormente, se estudiarán los artículos que hacen en la Ley Federal del Trabajo vigente, misma que es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, así como las disposiciones que regulan aspectos accesorios de los mismos. Cabe señalar que éstos se encuentran tanto en la parte general, como en algunos de los trabajos especiales que contiene el mencionado ordenamiento legal.

Por último, se analizará lo relativo a los criterios jurisprudenciales, en torno al principio mencionado y que determinan algunas características peculiares del mismo a que se ha hecho referencia y que por tanto, son de trascendental importancia, en virtud de que la jurisprudencia aclara e interpreta a la ley, además de complementarla. Hecho lo anterior, y visto, por tanto, el marco jurídico aplicable, se estará en aptitud de analizar con mayor profundidad el principio de igualdad de salarios.

4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el presente inciso se analizará lo referente a los preceptos legales contenidos en nuestra Carta Magna, relacionados con el Principio de Igualdad de Salarios, mismo que es el tema central del presente trabajo de investigación.

La Constitución Política que actualmente nos rige, data del año de 1917. Al efecto, es importante señalar que el 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó a la elección de representantes para una Asamblea Constituyente.

“Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer Jefe.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. El proyecto agregó al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo”⁷⁴.

En diciembre de 1916 se presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º con normas concretas a favor de los trabajadores. Al respecto, opina el Doctor Néstor de Buen Lozano:

“Una discusión casi violenta sobre una propuesta de reforma al artículo 5º relativo a la libertad de trabajo, iniciada el 26 de diciembre, culminó en el compromiso de dictar todo un capítulo sobre la materia laboral que acabaría por ser el artículo 123, sin duda el más conocido y difundido de los artículos de la Constitución Mexicana cuya fracción I estableció la jornada máxima de ocho horas en tanto

⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 62.

que en la II, dispuso que la jornada nocturna no excedería de siete horas"⁷⁵.

La Comisión Dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario. En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.

Fernando Lizardi afirmaba que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario. Por otra parte, los diputados Heriberto Jara, Héctor Victoria, Von Versen, Froylán Manjarrez, Alfonso Cravioto y otros propusieron la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución.

El primero, sostuvo que a pesar de la oposición de juristas y tratadistas en el sentido de que en la Constitución se consignase la jornada máxima de trabajo, puesto que según ellos, debía ser reglamentada por las leyes y no por la Constitución, dicha regulación garantizaría la libertad de los individuos, su vida y sus energías y para evitar la explotación que hasta ese momento habían sido víctima los trabajadores.

Otro diputado, Héctor Victoria fincó las bases de lo que sería el artículo 123 constitucional, al afirmar que en la Constitución se deberían trazar las bases fundamentales sobre las que había de legislar en materia de trabajo: descanso semanario, jornada máxima, salario mínimo, descanso, higienización de talleres.

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor y Otros. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados; segunda edición, Porrúa, México. 1996; p. 114.

"Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores"⁷⁶.

Con el artículo 123, se cristalizó lo anteriormente citado, al establecerse condiciones específicas de trabajo en rango constitucional, consagrándose un título de la Constitución a la materia laboral y sentando así, las bases del derecho del trabajo.

La Revolución Mexicana era así, la primera en consignar en una Constitución, los derechos sociales.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo. El 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. La Constitución sería promulgada el 5 de febrero de 1917.

Una vez estudiados estos aspectos previos, nos abocaremos al estudio de los preceptos legales contenidos en el artículo referido.

Al respecto, cabe manifestar que el Artículo 123 es de los preceptos constitucionales de contenido eminentemente social, en virtud de que es producto emanado fundamentalmente de la Revolución Mexicana y de las exigencias de los trabajadores. En este sentido, junto con el artículo 27, el artículo 123 constitucional constituye uno de los artículos fundamentales para entender la legislación social mexicana.

⁷⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 64.

Es difícil separar el análisis del artículo 123 Constitucional de lo que podríamos llamar la filosofía de la Revolución, que le dio vida.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones, necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Dicho artículo ha sufrido algunas importantes reformas desde que fue expedido en 1917. Una de las fundamentales fue en 1929, con la finalidad de establecer la federalización de la Ley del Trabajo y así evitar confusiones innecesarias. La última de las aludidas reformas se dio en el año de 1978, específicamente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de ese año.

En cuanto a su estructura, este precepto legal se encuentra dividido en dos apartados: el Apartado A, mismo que es aplicable, de acuerdo con la Constitución, entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo; así como el Apartado B, que de acuerdo con la norma constitucional tiene su ámbito de acción entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Nuestra opinión es que se hace extensiva, en general, al trabajo burocrático.

Sin embargo, para los fines del presente trabajo de investigación, sólo es de interés el Apartado A del artículo 123 Constitucional. Al respecto, cabe señalar que el mismo consta de 23 fracciones, que establecen un conjunto de principios irrenunciables y mínimos, entre los cuáles está comprendido, obviamente el principio de igualdad de salarios.

A continuación, se transcribirá una parte del artículo 123 Constitucional, con la finalidad de exponer, en términos generales, el contenido del precepto legal que se enuncia.

“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Título sexto del Trabajo y de la Previsión Social.

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

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. ...

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

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

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

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

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

IX. ...

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por

ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos..”

El Apartado “A” de dicho artículo se refiere a los derechos y obligaciones del capital y del trabajo; el “B” de tal precepto regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado. Se encuentra en el Título sexto de nuestra Carta Magna relativa al Trabajo y a la Previsión Social.

Por lo demás, el Apartado B del 123 Constitucional sólo regula las relaciones de los servidores del estado y los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Respecto a las relaciones de trabajo de los trabajadores de los Estados y de los Municipios, éstas son regidas por el Apartado “A” del 123 Constitucional, a pesar de que sería conveniente que el “Apartado “B” se ampliará a estos trabajadores estatales y municipales.

El Artículo 123 de nuestra Carta Magna siempre ha sido motivo de controversia en relación a la conveniencia o inconveniencia de reformar el contenido de sus disposiciones. Por ejemplo, el Maestro José Dávalos en interesante ensayo expone que: en nuestro sistema jurídico laboral no existe igualdad de trato para los trabajadores; las diferencias parten de las leyes, aún de las de más alto rango, como el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias.

Ante esta realidad, es indispensable hacer un replanteamiento de todas las relaciones de trabajo mediante un nuevo artículo 123 constitucional que deberá contener, entre otros aspectos, los siguientes:

“..Abrogar al discriminatorio sistema laboral instaurado en el apartado “B”; así ya no habría apartados, sólo quedaría un régimen laboral que abarque la protección de todos los trabajadores que presten sus servicios de manera personal y subordinada. De este modo estarán reunidas en el artículo 123 todas las disposiciones laborales que están diseminadas por el universo jurídico. Se desterraría de la Constitución para siempre, cualquier situación de excepción. El legislador ordinario se encargaría de adaptar la norma constitucional a las peculiaridades de los diversos tipos de servicios”⁷⁷.

Ahora bien, respecto al Principio de Igualdad de Salarios, mismo que fue explicado previamente, el problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea.

Por lo anteriormente expuesto, dicha situación motivó que se elevará a rango constitucional el Principio de Igualdad de Salarios, mismo que diversos autores señalan como uno de los Principios Fundamentales del Derecho Laboral y del Trabajo. Por tanto, su inclusión dentro del texto constitucional, específicamente en la Fracción VII del artículo 123 Constitucional, obedece a la intención del legislador de ajustar el contenido de la norma a la realidad social, que tenía diversas exigencias de carácter eminentemente social y que, por ende, debían solucionarse.

⁷⁷ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1994. p. 56.

Cabe resaltar, sin embargo, que a pesar de que el aludido principio se encuentra previsto en la propia Constitución, como lo analizaremos posteriormente, tiene múltiples excepciones que son contempladas por la Ley Federal del Trabajo y que se analizarán con ulterioridad.

4.2. Ley Federal del Trabajo

En este apartado, analizaremos someramente algunos de los aspectos más importantes de la Ley Federal del trabajo, en relación al Principio de Igualdad de Salarios, puesto que el mencionado ordenamiento jurídico establece numerosas excepciones al principio referido, lo cual motivó la presente investigación, que tiene por objeto discernir si es o no vigente en la actualidad el mismo.

En primer término, haremos alusión al origen de la presente Ley Federal del Trabajo. Al respecto, es necesario recordar que la Declaración de los Derechos Sociales fortaleció a los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase, extendiéndose por toda la República, por lo que se crearon sindicatos, federaciones y confederaciones, surgiendo así los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.

Sin embargo, la República era un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

Como ejemplo de dicha problemática, cuando algunos conflictos colectivos y de huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las dos podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

“El poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República”⁷⁸.

De la manera anteriormente expuesta es como se da la federalización de la legislación del trabajo. Así, la primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada y entró en vigor el 18 de agosto de 1931, aunque el refrendo de la secretaría de Gobernación se dio el 27 de agosto.

Las tendencias sociales manifestadas en la formación del artículo 123 constitucional habían perdido sensiblemente fuerza en la tercera decena del siglo, mucho más propicia para la institucionalización que para la Revolución.

La segunda Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970 y que actualmente nos rige, no incorporó demasiadas novedades. Sólo se limitó a mejorar las *reglas del juego* de su antecesora.

⁷⁸ DÁVALOS: José. Ob. Cit. p. 53, 54.

Su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa, puesto que intervinieron las partes interesadas: la clase patronal y el sector obrero.

En 1974 se reformó la Ley Federal del Trabajo en el sentido que quitar la prohibición de trabajo extra a las mujeres y menores de dieciséis años de edad.

A la fecha, cuando la crisis ha obligado a muchas cosas y ante el anuncio de una reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, el sector empresarial ha ratificado su decisión, absurda desde todos los puntos de vista, de mantener la mencionada ley en los mismos términos en que se encuentra.

No se trata ciertamente, de mejorar la condición de los trabajadores sino de abrir nuevos espacios para la contratación. Pero la resistencia es férrea en la misma medida en que la petición es débil.

Ahora bien, en lo que atañe al Principio de Igualdad de Salarios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 86, recoge sustancialmente lo establecido en el artículo 123 Constitucional, puesto que a la letra manifiesta:

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

Lo que en términos comunes, nos manifiesta el precepto legal citado, es que cuando diversos trabajadores laboren en una empresa, en

condiciones de trabajo iguales, tales como jornada de trabajo, puesto o cargo similar, entre otras, necesariamente, por disposición de la ley, debe de pagárseles el mismo salario.

Otro artículo de la Ley Federal del Trabajo, íntimamente relacionado con el principio de igualdad de salarios, es el artículo 3º cuyo texto se transcribe a continuación, en virtud de su gran importancia.

“Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

El precepto legal contenido en el segundo párrafo del artículo transcrito, complementa lo dispuesto por la Fracción VII del artículo 123 Constitucional y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de determinar que independientemente de la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición política, si el trabajador realiza igual trabajo, forzosamente debe corresponderle igual salario.

Sin embargo, en este sentido, el Doctor Néstor de Buen, manifiesta:

“Este hermoso principio tiene, sin embargo, un límite serio, que se acentúa a niveles constitucionales, en

nuestro país: la diferencia, al menos en orden a la preferencia e inclusive, a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividades, en razón de la nacionalidad y aún de la manera como ésta se adquiere⁷⁹.

El autor citado se refiere concretamente al artículo 32 Constitucional en el cual se limita a favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho de pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser capitán, piloto, patrón, maquinista, mecánico o, en general, tripulante de barco o aeronave mexicana, para ser capitán o práctico de puerto, comandante de aeródromo o agente aduanal.

La preferencia a favor de los mexicanos respecto de los extranjeros para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, queda consagrada en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 7º se determina que sólo podrá haber hasta un diez por ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

⁷⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I. Ob. Cit. p. 91.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.

De lo anterior se desprende que en el artículo 154 se encuentra una excepción a lo establecido en el artículo 3º de la ley, puesto que se da derecho de preferencia a los mexicanos respecto a personas con otras nacionalidades, para ascender dentro de una empresa determinada.

“Artículo 7º. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales”.

De acuerdo con este precepto, en las empresas mexicanas, indubitablemente debe haber un noventa por ciento de trabajadores mexicanos en la misma. Por tanto, ello limita la participación de trabajadores extranjeros en las empresas mexicanas, independientemente de su ubicación dentro del territorio nacional y por ende, desde un punto de vista estrictamente jurídico vulnera el principio de igualdad, al establecer la distinción referida.

Esta discriminación suele explicarse como una medida de defensa migratoria. En nuestro concepto no se justifica. En el caso del rechazo a los mexicanos por naturalización, no sólo no se justifica, ni se explica, sino que resulta abominable.

Con razón se ha dicho que nuestro país, que consagra todo tipo de libertades e igualdades, respecto de sus propios nacionales establece, por el contrario y por lo menos, tres categorías: mexicanos de primera, que son los mexicanos por nacimiento, residentes en el país por más de veinte años, hijos de padre o madre mexicanos y para quienes, en exclusiva, se reserva el honor de la Presidencia de la República; mexicanos de segunda, que lo son por nacimiento, pero hijos de padre y madre extranjeros y mexicanos de tercera, que lo son por naturalización. Dentro de esta clase aún podría encontrarse otra clasificación, si bien ésta sólo atiende al trámite de su naturalización, que puede ser ordinaria o privilegiada.

El nacionalismo a ultranza o chauvinismo no juega con las modernas corrientes del pensamiento. Las alianzas comerciales internacionales; la supresión de visados para internarse y aún trabajar en otro país, son, entre otros, signos de un tiempo nuevo. Ojalá que algún día lo comprenda el legislador mexicano y que se eliminen éstas y otras discriminaciones, en nuestro sistema jurídico.

A continuación, trataremos algunos artículos relacionados con las excepciones al Principio en comento, de los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 200. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule

salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías”.

El artículo precedente pertenece al Capítulo III, intitulado “Trabajadores de los Buques”, del Título Sexto “Trabajos Especiales”, que regula lo referente a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

De tal manera que el artículo 200 de la ley establece que no es violatoria del principio en comento, el que se otorguen diversos salarios a trabajadores de buques que desempeñan trabajo igual, siempre y cuando dichos servicios se presten en buques de diferentes categorías.

“Artículo 234. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad”.

En el trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas, en la misma forma que en el de los trabajadores de los buques, siempre que las aeronaves sean de diversa categoría o diferente ruta, no se aplicará el principio de igualdad de salarios y también de primas de antigüedad.

Otra de las excepciones que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, respecto al Principio que se está tratando, es el contenido en los dos artículos que se transcriben a continuación:

“Artículo 253. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos

para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia”.

“Artículo 257. ...No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría”.

En ambos casos, de los trabajadores de ferrocarriles, y trabajadores de autotransportes, la ley dispone excepciones al principio de igualdad de salario, siempre y cuando se realice el servicio en líneas o servicios de diferente categoría.

“Artículo 297. No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores”.

El artículo 297 de ubica dentro del Capítulo que regula lo relativo a los Deportistas Profesionales. Creemos que es atinada esta disposición, puesto que varía la categoría de eventos, funciones, equipos y jugadores, por lo cual, debe pagarse salario distinto, dada la naturaleza del trabajo desempeñado.

“Artículo 307. No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos”.

Este artículo, relativo a los actores y músicos, no amerita mayor comentario en virtud de que en términos generales se ajusta a los

lineamientos de los trabajadores anteriormente mencionados, dada la naturaleza de este tipo de trabajo.

“Artículo 353-N. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diversas categorías académicas”.

Por último, este precepto legal, ubicado en el capítulo que regula el trabajo especial en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley, verbigracia, la Universidad Nacional Autónoma de México, establece, atinadamente, que salario diverso por trabajo igual no es violatorio del principio de “a igual trabajo, igual salario”, siempre y cuando, lo anterior sea resultado de diversas categorías académicas, como por ejemplo, la oposición.

Cabe concluir, por último, que exceptuando los trabajos especiales a los que hemos hecho mención, por exclusión, en todos los demás, definitivamente si operará el Principio de Igualdad de Salarios.

4.3. Jurisprudencia

Por último, en este apartado, mencionaremos algunas jurisprudencias relativas al Principio de Igualdad de Salarios, que nos parecen importantes por su trascendencia respecto al presente trabajo de investigación.

De tal manera, que entre las más importantes destacan las siguientes:

“TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTICULO 784, FRACCION XII DE LA LEY DE LA MATERIA, NO VIOLA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ANTE LA LEY. Al disponer el artículo 784, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tienen obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, correspondiéndole al patrón, en todo caso, probar su dicho, cuando existe controversia sobre el monto y pago de salarios, no resulta violatorio de la garantía de igualdad ante la ley, dado que en primer lugar, no puede considerarse como un privilegio especial el que la ley exima de la carga de la prueba, a la parte que por sus condiciones especiales carece de los documentos o pruebas idóneas para probar su dicho, sino que precisamente, y con el fin de restablecer el equilibrio entre las exigencias de justicia, traslade al patrón la carga de desvirtuar lo alegado por el trabajador a través de los documentos que por exigencia de ley tiene la obligación de conservar, sancionando el incumplimiento de tal obligación con la presunción de ser ciertos los hechos alegados por el trabajador, presunción que también se puede desvirtuar con otros medios probatorios, en términos del artículo 805 de la ley de la materia. Por otra parte, del propio artículo en cuestión, se advierte que, se colocan en el mismo supuesto normativo, todos aquellos sujetos que sean iguales en su calidad de patrón, ocurriendo lo mismo con los sujetos que actúan en su calidad de trabajadores; por tanto, si el precepto impugnado otorga un trato desigual a los desiguales en una relación laboral, es decir, entre trabajadores y patrones, e igual a los iguales, patrones o trabajadores, entonces, tal precepto no resulta violatorio del artículo 13 constitucional.”

Amparo en revisión 85/93. Secretario de Salud. 22 de febrero de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Miguel Angel Zelonka Vela.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el veintisiete de abril en curso, por unanimidad de once votos de los señores Ministros Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número I/95 (9a.) la tesis que antecede. México, Distrito Federal, a veintiocho de abril de mil novecientos noventa y cinco.

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Mayo de 1995

Tesis: P. I/95

Página: 89

“AUTOTRANSPORTE. TRABAJADORES DEL, EL ARTICULO 257 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO CONTRARIA EL MARCO CONSTITUCIONAL CONSAGRADO EN LA FRACCION XI, APARTADO A, DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA. El artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda

a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no le sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría" Dicho artículo no contraviene lo establecido en la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional, en virtud de que este precepto cuando se refiere al pago de horas extras, lo hace únicamente en relación con el trabajo que se desempeña por jornada, no así a los casos en que el salario se fije por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos. Consecuentemente, el supuesto jurídico contenido en el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, no lesiona de ninguna forma los derechos consagrados en el precepto constitucional ya referido".

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 402/94. Raymundo Mendoza Patiño. 27 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Iturbe Rivas. Secretario: Gilberto León Hernández.

Octava Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Octubre

Tesis: I. 4o. T. 157 L

Página: 284

“SALARIOS, NIVELACION DE. ELEMENTOS DE LA ACCION.

Quando se demande la nivelación de salarios, quien ejercite la acción laboral correspondiente deberá acreditar que en el caso concreto se actualizan las hipótesis que prevé el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que realiza un trabajo idéntico al que desempeña otro trabajador conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también similares tanto en cantidad como en calidad; así, una vez demostradas esas circunstancias, deviene incuestionable que el salario resultara verdadero y justamente nivelado, al igual que la recategorización en el puesto pretendido, de acuerdo con las peculiaridades respectivas”.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 445/93. Jesús Ricardo Beltrán Torres y Antonio Piña Flores. 7 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Virgilio Adolfo Solorio Campos. Secretaria: Araceli Delgado Holguín.

Novena Epoca.

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: XII.2o.2 L

Página: 537

“SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL, VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE, POR TRATO PREFERENCIAL DADO A TRABAJADORES PERTENECIENTES A UNA MISMA CATEGORÍA. No es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario de trabajadores que laboran para un mismo patrón, bajo idénticas condiciones, pues de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo, al espíritu de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al de la Ley Federal del Trabajo”.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1827/89. Sindicato Nacional de Trabajadores y otros. 23 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ismael Castellanos Rodríguez. Secretaria: María Elena Marroquín.

Octava Época.

Instancia: SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 454

“SALARIOS, NIVELACIÓN DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA.

Cuando se ejercita la acción de nivelación de salarios, y en consecuencia, el pago de la diferencia de esos, el que ejercita la acción debe probar los extremos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que desempeña un trabajo idéntico al que desempeña otro u otros trabajadores conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia

también iguales, tanto en cantidad como en calidad, ya que la ecuación de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que desempeña y del que demanda la nivelación con el trabajador comparado, sea completa o idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado”.

Séptima Época:

Amparo directo 2758/65. Francisco Moheno Morales. 16 de marzo de 1967. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6422/68. Petróleos Mexicanos. 12 de marzo de 1969. Cinco votos.

Amparo directo 5020/68. Petróleos Mexicanos. 4 de julio de 1969. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3933/69. José Luis Zúñiga Arenas y otros. 14 de enero de 1970. Cinco votos.

Amparo directo 7070/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de marzo de 1980. Cinco votos.

NOTA:

Informe 1981, Segunda Parte, tesis 189, pág. 146.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 498

Página: 329

Como se infiere de las anteriores tesis jurisprudenciales que se transcribieron, los Tribunales Federales, a los cuáles les toca conocer de los laudos, mismos que son resoluciones definitivas, a saber, los Tribunales Colegiados de Circuito, han asentado jurisprudencia sobre el Principio Constitucional de Igualdad de Salarios.

Dichas jurisprudencias consideran, en primer término, que diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo de Trabajos Especiales, no violentan el Principio de Igualdad de Salarios, en virtud de que, precisamente, al tratarse de trabajos singulares, no son aplicables dichas disposiciones a todos los trabajos en general, además de que no contrarían la esencia del referido principio. Por otra parte, también abordan lo relativo a la Acción de Nivelación de Salarios, misma que interpone ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el trabajador en cuyo perjuicio se está violando el Principio de Igualdad de Salarios, al realizar un trabajo idéntico, con una jornada y condiciones de eficiencia similares, con la finalidad de que se nivele su salario y se dé una recategorización del puesto.

Precisamente por abordar la cuestión procesal del Principio que se está tratando, como sus excepciones, es que son importantes los criterios jurisprudenciales citados.

Por tanto, de todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que el Principio "a Igual Trabajo, Igual Salario", está regulado por el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", en su Fracción VII, por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos respectivos, y finalmente por la Jurisprudencia.

CAPITULO 5. PORQUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL

En este último capítulo del presente trabajo de investigación, se abordarán aspectos sumamente importantes, relacionados con el principio que se está tratando.

Por tanto, se tratarán diversos aspectos del mencionado principio, para determinar su importancia en el Derecho Positivo Mexicano. Asimismo, se señalará con toda precisión que debe de entenderse por igual trabajo, igual salario.

Con posterioridad, se estudiarán las excepciones al referido principio, mismas que se encuentran consignadas principalmente en la Ley Federal del Trabajo, para determinar el mismo se ha modificado, o si por el contrario continúa vigente en la actualidad.

A continuación, se analizarán dos temas relacionados con la igualdad de salarios, a saber: los premios e incentivos y la productividad. Lo anterior, nos permitirá conocer con exactitud y claridad los conceptos aludidos, lo que redundará en una mejor comprensión del tema que se trata en este trabajo.

Una vez que se hayan examinado los conceptos a desarrollar en este último capítulo, se estará en aptitud de determinar si efectivamente el Principio de igualdad de salarios, o a igual trabajo, igual salario, continúa vigente en la actualidad, en nuestro país, o si por el contrario, en virtud de tantas excepciones, ya no puede hablarse con propiedad de dicho principio.

5.1. Importancia como Principio de Derecho Obrero

En este inciso se abordarán diversos elementos y características del Principio de igualdad de salarios, para poder determinar su importancia como principio de Derecho del Trabajo

En primer término, es menester señalar que el Derecho Laboral mexicano está sustentado sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que de una u otra forma están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Existen diversas opiniones respecto a cuáles son los Principios Fundamentales del Derecho Laboral. Nosotros nos orientaremos hacia la que nos esbozan los Maestros Mario de la Cueva⁸⁰ y José Dávalos⁸¹.

De acuerdo a éstos, los Principios Fundamentales del Derecho Laboral son los siguientes:

- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.
- La libertad de trabajo.
- La igualdad en el trabajo.
- La estabilidad en el empleo.

Respecto al primer principio, se encuentra reconocido en el texto del artículo 123 constitucional cuando establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, el artículo 3º de la Ley

⁸⁰ (cfr) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. 299-302.

⁸¹ (cfr) DÁVALOS, José. Ob. Cit. p. 22-26.

Federal de Trabajo, cuando establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

El Derecho sitúa al hombre en la sociedad y por consiguiente, le impone deberes y le concede derechos, derivados obviamente, de su naturaleza social. Por tanto, la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil, honesto y también tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida que permitan al hombre el desarrollo de sus actividades. El Maestro Dávalos explica dicha idea del siguiente modo:

"Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar"⁸².

El principio de la libertad de trabajo significa que el individuo tiene plena y total libertad para elegir la actividad que más le acomode, sin más restricción que la de que sea lícita. Todo ello con fundamento en el artículo 5º Constitucional, que reza así:

"A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

... Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...

... El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable

⁸² Idem.

sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Es tan importante este principio, que se consagra también en el artículo 123 Constitucional y en los artículos 4º, 40 y 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto hace al tercer principio, la igualdad en el trabajo, diremos que éste, está estrechamente vinculado con la libertad de trabajo, por lo que ambos son complementarios y no puede existir uno sin el otro.

Este principio fundamental viene a ser la piedra angular de la **democracia del trabajo** y se basa en la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza del trabajo que realicen.

De la misma manera, podemos desdoblar el principio de igualdad en dos principios, a saber:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Estos principios encuentran su fundamento en los artículos precitados de la Constitución Mexicana y de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, la finalidad del cuarto principio, la estabilidad en el empleo consiste en proteger a los trabajadores en el empleo, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Su importancia, se muestra en la siguiente cita:

“Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento”⁸³.

Lo anterior, debido a que se erigen en un derecho a favor de la clase trabajadora, pues los trabajadores pueden renunciar o no a él y también porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las acciones que en su favor existen.

A manera de síntesis, podemos definir la estabilidad en el empleo como el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo. Encuentra su fundamento en los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del trabajo.

⁸³ Idem.

Otros autores, como el Maestro Baltasar Cavazos, consideran que los principios esenciales del Derecho Laboral son otros, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, añade lo siguiente:

“Dichos principios constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del Trabajo que debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción”⁸⁴.

Una vez analizados los principios esenciales del Derecho Laboral, nos encontramos en aptitud de determinar la importancia del Principio de Igualdad de Salarios a la que se hizo mención, al inicio de este capítulo.

Es importante señalar que la igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, especialmente en lo relativo al salario. De esta manera, como se ha hecho mención con anterioridad, el Artículo 123 Constitucional, Apartado A, Párrafo VII, manifiesta que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Por otra parte, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo recoge el mismo principio al asentar que a trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Al respecto, cabe mencionar que el problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos, tal y como se desprende de la cita que se transcribe a continuación:

⁸⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit. p. 34, 35.

"Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea"⁸⁵.

De lo anterior se deriva, que el artículo 3º, en su último párrafo precise que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social. Por tanto, se puede concluir que la importancia de este principio es de primer orden, en virtud de que responde a una vieja demanda social, misma que influyó en la conformación de un movimiento social, que dio como fruto la Constitución de 1917 y que, fue consignado tanto en este ordenamiento como en la Ley Federal del Trabajo.

5.2. Qué debe entenderse por igual trabajo, igual salario

En el presente apartado, trataremos lo referente a la naturaleza jurídica y características principales del Principio de Igualdad de Salarios, para poder determinar lo que debemos entender por el mismo.

Al respecto, iniciaremos manifestando que el 14 al 21 de julio de 1889, en ocasión de la celebración en París del Congreso que daría origen a la Segunda Internacional, uno de los acuerdos fundamentales alcanzados fue ratificar el Principio de que "a trabajo igual salario igual" para el efecto de que no es establecieron diferencias salariales en función del distinto sexo de los trabajadores.

⁸⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 90, 91.

Este principio que es sustancial al desarrollo del movimiento obrero, está presente en la huelga de Cananea y se proyecta en el artículo 123 en 1917.

Como se ha mencionado con oportunidad en el capítulo cuarto del presente trabajo de investigación, la ley actual, siguiendo los pasos de su antecesora, consagra el mismo principio, toda vez que en su artículo 86 señala que a trabajo igual, desempeñado en condiciones de eficiencia, puestos y jornadas también similares, debe corresponder salario igual.

En cierto modo, lo refleja también el mandato que consagra el segundo párrafo del artículo 3º, mismo que establece que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, doctrina política, condición social, sexo o edad.

Por otra parte, el Maestro Mario de la Cueva⁸⁶, manifiesta que el valor ético y jurídico del Principio de Igualdad en el Derecho del Trabajo radica en que los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia ha establecido jurisprudencia firme, en el sentido de que las normas constitucional y legal no pueden referirse a la denominación que se dé al puesto, sino que corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, Quinta época, pág. 150.

⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 654.

En otra tesis, que forma también jurisprudencia, se propuso la Corte precisar el concepto, a cuyo efecto mencionó igualdad de condiciones, de cantidad, calidad y jornada. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, Quinta época, pág. 110.

Finalmente, en una tercera tesis, el tribunal empleó los términos reconocida igualdad de condiciones y eficacia. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1965, Quinta época, pág. 151.

La Corte tiene razón en la jurisprudencia primera, porque trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante.

Consideramos, en cambio, que las otras dos tesis inventan términos exigentes y colocan el problema en condiciones que hacen difícil, para no decir imposible, la aplicación del principio: los términos igualdad de condiciones, cantidad y calidad de la segunda jurisprudencia y la frase reconocida igualdad de condiciones y eficacia no aparecen en el artículo 86 de la Ley, precepto que habla únicamente de condiciones de eficiencia iguales.

El Diccionario de la Real Academia define la eficiencia como la virtud y facultad para lograr un efecto determinado y como la acción con que se logra⁸⁷.

⁸⁷ (cfr) Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color, Tercera edición, Océano, España, 2000. p. 553.

Estas observaciones no pretenden ir demasiado lejos, su propósito es únicamente hacer notar que la igualdad de trabajo no debe ser entendida como una igualdad matemática que no podrá darse nunca en la vida real; por tanto, la Junta de Conciliación y Arbitraje habrá de considerar las circunstancias de cada caso antes de dictar su resolución, así, a ejemplo, si los instrumentos de trabajo y las máquinas a que se aplica el trabajo son de verdad iguales, pues es posible que siéndolo en apariencia, una de ella facilite una mayor rapidez en la escritura.

Respecto a la acción de igualdad de salario, el Maestro Mario de la Cueva manifiesta lo siguiente:

"La acción de igualdad de salario por trabajo igual tiene por objeto esta acción lograr que, pues el trabajo que se presta es igual al de otro trabajador, se pague el mismo salario"⁸⁸.

De la anterior cita se desprende, que este principio no es meramente teórico, sino que debe observarse en la realidad, puesto que el trabajador que no perciba un salario igual puede ocurrir ante las autoridades del trabajo para demandar una nivelación de salarios.

Cabe señalar, en este sentido, que en dicho proceso, la prueba juega un papel fundamental, tal y como se infiere del siguiente texto, transcrito de la obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", del Maestro Mario de la Cueva:

"La prueba de la igualdad del trabajo: en la ya citada jurisprudencia que aparece en la página 110 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, la

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 303.

Corte resolvió que corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad, eficiencia y jornada, que aquél de categoría superior con el que pretende la nivelación⁸⁹.

En este sentido, consideramos que la jurisprudencia de la Corte, anteriormente referida, es una denegación de justicia más, con grave daño para los trabajadores, toda vez que el artículo 82 Fracción I del Código Federal de Procedimientos Civiles manifiesta que el que niega sólo está obligado a probar, cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho.

Ahora bien, la negación de la igualdad de trabajo envuelve la afirmación de que el trabajo de la persona con quien se promueve la nivelación, desempeña un trabajo más eficiente, o expresado en términos más concretos: la respuesta, el trabajo del actor no es igual al de Manuel, envuelve la afirmación de que los dos trabajos son desiguales.

El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo expresa que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad.

Si a este mandamiento, le agregamos la doctrina del Código Federal de Procedimientos Civiles, no porque lo consideremos una norma supletoria del Derecho del Trabajo, sino porque traduce una regla lógica, podemos afirmar que la jurisprudencia de la Corte, contraria a la razón y a la justicia, ha cedido definitivamente delante de los textos de

⁸⁹ Idem.

esta ley, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben actuar dentro del espíritu del Derecho del Trabajo que estamos viviendo, buscando la verdad y cuidando de que no se desvirtúen sus fines a pretexto de exigencias que ni siquiera se dan en el proceso civil.

A manera de síntesis, podemos afirmar que el principio en comento debe entenderse en términos de los artículos 86 y 3º de la Ley Federal del trabajo, mismos que señalan que a trabajo igual, desempeñado en condiciones de eficiencia, puestos y jornadas también similares, debe corresponder salario igual y que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, doctrina política, condición social, sexo, o edad.

5.3. Las excepciones a este principio

A continuación analizaremos las excepciones al Principio de Igualdad de Salarios, que consigna la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de establecer si aún continúa vigente el aludido precepto.

En este sentido, el Doctor Néstor de Buen, en su obra "Derecho del Trabajo II" manifiesta lo siguiente:

"La igualdad de salarios, a trabajo igual, se ha convertido, sin embargo, en un *desideratum* difícilmente alcanzable"⁹⁰.

El anterior criterio lo manifiesta sustentado básicamente en dos premisas: la primera de ellas, en base al criterio jurisprudencial ahora

⁹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 223.

dominante, al cual ya nos hemos referido en el inciso anterior, al abordar lo relativo a la prueba en la nivelación de salarios, misma que corresponde al trabajador.

En segundo término, son las excepciones que la propia ley impone con base en afirmaciones de muy dudosa validez, que autoriza a pagar salarios distintos para trabajos iguales, en función de los factores ajenos al trabajo, en sí mismo considerado o, inclusive, de la categoría de los propios trabajadores.

En realidad las excepciones legales tienen cierta justificación, no obstante su evidente oposición al precepto constitucional. No ocurre lo mismo con las condiciones que la jurisprudencia exige cumplir para hacer efectivo ese derecho y que imponen a los trabajadores una carga procesal imposible.

En el capítulo anterior, señalamos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que contenían excepciones al Principio de Igualdad de Salarios. A continuación, mencionaremos únicamente algunos aspectos generales de los mismos.

- ***Trabajadores de los buques.***

El artículo 200, en el Capítulo III, intitulado "Trabajadores de los Buques", del Título Sexto "Trabajos Especiales", regula lo referente a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana. De su contenido se desprende que no es violatoria del principio en comento, el que se otorguen diversos salarios a

trabajadores de buques que desempeñan trabajo igual, siempre y cuando dichos servicios se presten en buques de diferentes categorías.

- ***Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas.***

En el trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas, siempre que las aeronaves sean de diversa categoría o diferente ruta, no se aplicará el principio de igualdad de salarios y tampoco de primas de antigüedad.

- ***Trabajadores de ferrocarriles.***

Al igual que en los dos casos anteriores, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 253 consigna con toda pulcritud, una excepción más al principio en comento, al señalar que el hecho de que se fijen salarios diversos para trabajo igual no constituye una violación al principio constitucional de igualdad de salarios, siempre y cuando se realizan en líneas o ramales de diversa importancia.

- ***Trabajadores de autotransportes.***

Se aplica igualmente una excepción a la igualdad de salarios, siempre y cuando se cumpla con los supuestos establecidos en la norma, a saber: que el servicio se preste en líneas o servicios de distinta categoría.

- ***Deportistas Profesionales.***

El artículo 297 de ubica dentro del Capítulo que regula lo relativo a los Deportistas Profesionales. Creemos que es atinada esta disposición, puesto que varía la categoría de eventos, funciones, equipos y jugadores, por lo cual, debe pagarse salario distinto, dada la naturaleza del trabajo desempeñado.

- ***Actores y músicos.***

El artículo 307, relativo a los actores y músicos, se ajusta a los lineamientos de los trabajadores anteriormente mencionados, dada la naturaleza de este tipo de trabajo, toda vez que consigna dicha excepción en razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la propia persona y profesionalismo de los actores y músicos.

- ***Trabajadores de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.***

El precepto legal contenido en el artículo 353-N, ubicado en el capítulo que regula el trabajo especial en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley establece, que salario diverso por trabajo igual no es violatorio del principio Igualdad de salarios, siempre y cuando, lo anterior sea resultado de diversas categorías académicas.

Cabe señalar, por último, que salvo los trabajos especiales a los que se ha hecho mención, en los cuáles la propia Ley consigna excepciones al principio en comento; por exclusión, en todos los demás

trabajos, definitivamente si debe operar el Principio de "A Igual Trabajo, Igual Salario"

5.4. Los premios e incentivos

Estos conceptos constituyen un tema de cierta relevancia en relación a la integración del salario, por lo cual debe estudiarse, aunque sólo sea de manera muy general.

Como se ha establecido previamente, el Salario puede ser calificado como una prestación económica, esto es, de carácter patrimonial, cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo, en términos del artículo 90 de la Ley Federal del trabajo, y que puede integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie.

De esta definición se desprende la interrogante si los premios e incentivos son parte integral del salario o no lo son. Al respecto, existen criterios diversos en dos jurisprudencias, las cuáles se transcriben a continuación, por su importancia para la mejor comprensión del tema.

"SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero".

Descripción de Precedentes: Quinta Epoca: Amparo en revisión 6021/34. Navarro Carlos. 2 de marzo de 1935. Unanimidad de cuatro votos.- Amparo en revisión 6852/34. Brito Francisco. 4 de junio de 1935. Cinco votos.- Amparo en revisión 3169/35. Salomón Miguel R. y coags. 31 de octubre de 1935. Unanimidad de cuatro votos.- Amparo en revisión 3985/35. Bengochea Francisco. 12 de noviembre de 1935. Cinco votos.- Amparo en revisión 13/36. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de julio de 1936. Cinco votos.

NOTA: El artículo 85 que interpreta la tesis, corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dentro del mismo criterio, es más preciso.

Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 5ta. Epoca - Materia: Laboral. Fuente de Publicación : Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V, Parte SCJN
Página: 321

“PREMIO POR ASISTENCIA. NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO. La percepción obtenida por los trabajadores a través del concepto premio por asistencia, tiene una fuente diversa a la señalada por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como integrante del salario base de liquidación, esto es, no se perciben como contraprestación por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un estímulo a su asistencia y puntualidad al ocurrir a su fuente de trabajo. Máxime, si por virtud de un convenio entre las partes se excluye como concepto integrante del salario el premio por asistencia, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores. Entonces, no es nulo el convenio que hayan celebrado las partes para concluir la relación laboral

y su finiquito, debido al beneficio que resulta en favor de los trabajadores, al otorgarse, a cambio, prestaciones muy superiores a las legales".

Descripción de Precedentes: *Octava Época: Amparo directo 373/91. Francisco Domínguez Trujillo y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos.- Amparo directo 375/91. Rolando Barrera Segura y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos.- Amparo directo 379/91. Ascensión Tabares Rubio y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos.- Amparo directo 381/91. Isidro Fabela Hernández y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos.- Amparo directo 456/91. Jesús Manuel Maldonado Valdez y coags. 30 de enero de 1992. Unanimidad de votos.*

NOTA: *Tesis VIII.2o.J/6, Gaceta número 51, pág. 74; Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Marzo, pág. 107.*

Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Epoca - Materia: Laboral. Fuente de Publicación : Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V, Parte TCC Página: 578. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

De ambas tesis se desprende la interrogante en el sentido de si los premios e incentivos son o no parte integral del salario. Al respecto, y de acuerdo con el primer criterio, el salario consiste, además de la prestación principal, consistente en una cantidad de dinero, que de manera regular y periódica paga el patrono al trabajador, en todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, a favor del trabajador.

Por tanto, si en dicho contrato colectivo o individual de trabajo, se contemplan diversos premios e incentivos para aumentar tanto la

productividad como el desempeño en sus funciones, se infiere que los mismos sí formarían parte del salario.

Sin embargo, desde el punto de vista del segundo criterio, que aunque se refiere al Premio por asistencia, puede ser, por analogía, igualmente válido en los demás premios e incentivos, éstos tienen su origen no en la ley, sino en el contrato colectivo o individual de trabajo, por lo que no se perciben como contraprestación por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un estímulo a su buen desempeño o a determinadas virtudes en el trabajo.

Por nuestra parte, estimamos que los premios e incentivos si forman parte integral del salario, puesto que nos parece más adecuado el criterio sustentado en la primera tesis jurisprudencial citada, basándonos además en que cuando se reclama una prestación extralegal para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado, y segundo, que satisface los presupuestos exigidos para ello.

La excepción sería en los casos en los cuáles dentro del mismo contrato de trabajo se establezca con precisión que dichos premios e incentivos no formarán parte integral del salario.

Estimamos que con lo tratado anteriormente, en base a lo cual podemos concluir que los premios e incentivos, que son prestaciones extralegales consignadas en el contrato de trabajo y que se dan en virtud de la productividad o el buen desempeño de sus funciones, por parte de un trabajador, si son parte integral del salario.

5.5. La productividad

Por lo que atañe a la Productividad, es menester señalar que dicho tema ha sido tratada con amplitud en el Capítulo Segundo del presente trabajo de investigación, por lo cual, en el presente sólo haremos mención a algunos de sus aspectos más esenciales.

En primer término, Productividad, en economía, es la relación entre producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios. De un modo general, la productividad se refiere a la que genera el trabajo: la producción por cada trabajador, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo

Por lo común se vincula el crecimiento de los salarios a las mejoras en la productividad. Muchas empresas utilizan un sistema de pagos en función del trabajo realizado, de forma que parte del salario depende del rendimiento de cada trabajador. También es frecuente que la empresa que está negociando los salarios con los trabajadores asegure que la subida salarial sólo será posible si se produce un incremento de la producción; ésta es una forma de amenazar con una reducción de personal o plantilla si la subida salarial no va acompañada de un aumento de la productividad.

Es necesario señalar que uno de los más complicados problemas acerca del salario, es lo relativo a su determinación, a saber, la tasa que debe regirlo. Para explicar lo anterior han surgido diversas teorías que pretenden dar una solución al señalado problema, tales como: la de la oferta y la demanda; la del salario natural; la del fondo de salarios; la de

la plusvalía; la del justo salario; la del salario político; la de la productividad del trabajo.

De esta manera, la productividad relaciona necesariamente dos factores sumamente importantes, a saber: la producción final y el trabajo propiamente dicho. En toda empresa, concebida ésta como la unidad económica de producción de bienes o servicios, lo que se busca es, precisamente mejorar la productividad.

Lo anterior es más evidente, si se consideran diversos aspectos que influyen de manera decisiva en la mayoría de las empresas, no sólo de nuestro país, sino del mundo, tales como el hecho de que en un mundo globalizado, se trata de ser más competitivo y de mejorar la productividad, es decir: producir más en menos tiempo.

De hecho, en la actualidad muchas empresas utilizan ya esta forma de salario, mediante el cual se paga el salario en base a la producción generada en un tiempo determinado, siendo el tipo de indicador de la producción el factor trabajo.

Como lo mencionamos con anterioridad, la productividad desempeña un papel capital en la presente investigación, toda vez que en la misma se analiza su la productividad, junto con los premios e incentivos no violan el Principio de Igualdad de Salarios, puesto que aparentemente son contradictorios.

A continuación, se abordará lo referente al Principio de Igualdad de salarios, desde el punto de vista de su actual vigencia, para así determinar si se ha modificado o no.

5.6. ¿Se está modificando dicho principio?

En este inciso se analizarán diversas posturas que existen en relación al principio en comento.

En primer término, debemos hacer énfasis en la problemática que sirve de entorno a dicho principio en la actualidad, y que queda claramente precisado en el párrafo que se transcribe a continuación:

“Los problemas relacionados con la igualdad de salarios son mucho más complejos ahora de lo que eran antes. Existe el problema de los salarios bajos, por una parte, y existe un problema relacionado con ciertos tipos de formación y profesiones, por otra. Las estructuras salariales en el marco de las profesionales y las oportunidades de promoción en la carrera también son importantes”⁹¹.

De lo anteriormente expuesto surge la necesidad de un campo en diversos estadios. Las estructuras salariales con evaluaciones del empleo incorporadas pueden ser útiles y garantías de incrementos salariales constituyen un elemento positivo.

En la actualidad, en la mayoría de los países del mundo, el tema que nos ocupa, a saber, el principio de igualdad de salarios, gira fundamentalmente en torno a la mujer.

Dicha preocupación ha motivado estudios y discusiones serias. Un ejemplo de lo anterior es el trabajo que realizó la Organización Internacional del Trabajo, en su región de Latinoamérica, intitulado

⁹¹ FIET. Congress Resolutions. Igualdad de salarios. En Internet, URL: <http://www.fiet.org/notes/policy/2306.htm>

"Mujer, formación y trabajo", relativo al principio de igualdad y no discriminación de la mujer, por razón de su sexo en el campo laboral.

"De tal modo, el principio de igualdad y no discriminación ha sido incorporado a nivel de las Constituciones y en la legislación laboral en todos los países de la región. Esta última ha sido perfeccionada en diversos países que han incorporado normas específicas relativas a la prohibición de la discriminación en el trabajo en razón del sexo"⁹².

La misma obra sostiene respecto al principio de no discriminación salarial por razón de sexo está regulado en las normativas nacionales, o se desprende fácilmente del principio general de no discriminación en materia laboral, de todos los países de la región. La legislación tiene características diferentes, pudiéndose diferenciar tres grandes grupos:

Algunos países establecen de manera general la prohibición de discriminación basada entre otros motivos por el sexo, sin proclamar expresamente el principio de igualdad de remuneraciones. Este es el caso de Chile, y en menor medida de Venezuela, que dispone que la mujer no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración.

Un segundo grupo de países incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance muy acotado, de acuerdo con la tesis de "igual salario por trabajo igual" Es el caso de México y de Perú, que determinan la igualdad salarial para trabajos idénticos, de Paraguay y Brasil, que exigen, entre otros requisitos, que se trate de igual función o trabajo de igual naturaleza, o de Colombia, que requiere igualdad de jornada y condiciones de eficiencia. En este grupo están también

⁹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Mujer, formación y trabajo. En Internet, URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinterf/index.htm>

Venezuela y los países de Centroamérica. Tales limitaciones al principio de "igual salario por trabajo de igual valor" hacen desaparecer la idea de "igual valor" que permite, justamente, la comparación entre tareas diferentes.

Un tercer grupo de países prohíbe la discriminación por razón de sexo en los criterios de remuneración, lo que constituye una fórmula amplia que permite abarcar situaciones de discriminación salarial directa o indirecta, lo que ha sido interpretado como una admisión de los métodos de evaluación objetiva promovidos por la OIT.

A este grupo pertenece Ecuador, el país que acoge las tesis más avanzadas de igualdad de salarios, a través de la modificación que realizó a su normativa en 1998 y Uruguay, cuya Ley 16.504 de 1989, prohíbe la discriminación al establecer criterios de remuneración.

Por otra parte, la Federación Internacional de Estudios del Trabajo (FIET) en un documento intitulado "Igualdad de salarios", señala una serie de estrategias para alcanzar la igualdad de salarios, las cuáles son, entre otras, las siguientes:

- Luchar por la habilitación de la mujer para que pueda decidir e influir las prioridades relacionadas con las actividades futuras.
- Que se efectúen encuestas sobre las pautas salariales y el contenido del empleo en el lugar de trabajo, con el objetivo primordial de realizar planes de acción respecto a la igualdad de salario.

- Crear una legislación que obligue a las empresas a preparar planes de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades.
- Lograr una política salarial basada en la solidaridad.

Asimismo, el Doctor Juan B. Clement Beltrán, en sus Comentarios y Jurisprudencia a la Ley Federal del Trabajo, señala en relación a dicho principio:

“La regla de igualdad de salario tiene modalidades que se desvían de su aspecto formal, aunque no se quebranta en su verdadero sentido; en determinados trabajos especiales a los cuales se refiere la Ley Federal del Trabajo, al declarar que no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual”⁹³.

Las disposiciones a que se refiere el párrafo anterior son los llamados trabajos especiales, algunos de los cuáles consignan esta desviación al principio de igualdad de salarios, tales como son los trabajadores de los buques, de tripulaciones aeronáuticas, deportistas profesionales, entre otros.

Lo que sucede en estos casos, es que aún cuando la actividad sea la misma, existen variantes en la forma de realizarla, o en la calidad del trabajo, que justifican la retribución distinta; porque de otro modo se vulneraría la regla en sentido inverso, al asignar salario igual a trabajos o trabajadores de un rendimiento diferente.

⁹³ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Por CLEMENT BELTRÁN, Juan B. Decimocuarta edición, México, Esfinge, 1997. p. 172.

Por tanto, podemos concluir que a pesar de dichas disposiciones sigue plenamente vigente el principio de igualdad de salarios, prueba de ello es que existe la acción de nivelación de salarios, mediante la cual se puede ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y reclamar dicha nivelación.

El principio de igualdad de salarios, se refiere no a la igualdad del hombre como ser humano, sino a la igualdad dentro de una misma categoría laboral. Es decir, si dos trabajadores tienen la misma jerarquía laboral su salario y condiciones deben ser iguales, sin importar sus diferencias personales.

Sin embargo, surge en este precepto un problema, en cuanto a las condiciones de eficiencia, en el cual se está tomando en cuenta únicamente un factor subjetivo y muy difícil de cumplir, ya que si físicamente no hay dos individuos iguales, tampoco es posible encontrar dos individuos igualmente eficientes.

Sin embargo, esto se salva creando tablas de eficiencia con niveles mínimos y máximos y haciendo pruebas a los trabajadores, con el fin de ubicarlos en el puesto dentro del cual puedan desarrollar mayor eficiencia.

Algunos autores consideran que es muy difícil de llevar a la práctica el principio en comento, tal y como se desprende de la siguiente cita:

"La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor puede ser difícil de lograr en la práctica, sobre todo en el plano del conjunto de la economía. No hay que olvidar, además, que algunas ramas están en condiciones de pagar salarios más elevados y que los

trabajadores de estos sectores de mayor rendimiento consideran, no sin razón, que tienen derecho a ser partícipes de la prosperidad de su industria⁹⁴.

Sin embargo, dicho principio es más fácil de aplicar dentro de un sector industrial o un lugar de trabajo determinado, y huelga decir que la justicia más elemental exige que no se establezca discriminación alguna a este respecto por motivos de nacionalidad, raza o sexo. Los más profundamente interesados en este principio son los inmigrantes y los trabajadoras. También en su caso se trata de los salarios pagados por un mismo empleador o por una misma industria o servicio.

Cabe señalar, que aunque se deben admitir las dificultades que presenta su aplicación a todos los trabajadores en el plano de la economía nacional, hay que convenir en que el principio es bueno y merece el apoyo de todos los interesados: sindicatos, empleadores y gobiernos.

5.7. Propuesta de Reforma Legal

Una vez que hemos abordado una gran diversidad de temas y planteamientos relacionados con el Principio de Igualdad de Salarios, es necesario indicar, por último, y con la finalidad de que la presente investigación sea útil, aportando innovaciones en la materia, mediante un planteamiento de reforma legal, que permita adecuar el Principio clásico "A igual trabajo, igual salario" a las nuevas circunstancias, consecuencia de la evolución histórica de la humanidad, que redonda en una

⁹⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los salarios, México, Alfaomega, 1992. P. 23, 24.

transformación radical de conceptos como trabajo, productividad y salario.

Por tanto, tal y como lo hemos estudiado en capítulos, por lo común, se vincula el crecimiento de los salarios a las mejoras en la productividad. Muchas empresas utilizan un sistema de pagos en función del trabajo realizado, de forma que parte del salario depende del rendimiento de cada trabajador.

También es frecuente que la empresa que está negociando los salarios con los trabajadores asegure que la subida salarial sólo será posible si se produce un incremento de la producción; ésta es una forma de amenazar con una reducción de personal o plantilla si la subida salarial no va acompañada de un aumento de la productividad.

Consecuentemente, surge la necesidad de regular lo relativo a la productividad, misma que se da a través de los premios e incentivos, y que éstos forman parte integral del salario.

Ello es sumamente importante, en virtud de que la legislación vigente debe estar acorde a la realidad, y puesto que la productividad, a través de los premios e incentivos a los trabajadores es utilizado —y lo será aún más en el futuro—, en muchas empresas, es pertinente regular dichas cuestiones en nuestra ley laboral.

Como se deriva del análisis que se hizo, tanto del marco jurídico, como de las excepciones al Principio de Igualdad de Salarios, en el Capítulo de Trabajos Especiales, de la Ley Federal del Trabajo, se contemplan una diversidad de disposiciones, algunas de las cuáles establecen que no es violatorio del Principio de Igualdad de Salarios, el

hecho de que se pague un mayor salario a un trabajador, tratándose de una categoría diferente.

Por tanto, es pertinente la siguiente

**PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 86 BIS. *No es violatoria del Principio de Igualdad de Salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si en éstos se contemplan los premios, incentivos y cualquier otra prestación que sean percibidos en razón de la productividad en el trabajo.*

Mediante esta Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, adicionando un artículo BIS al artículo 86, se propone solucionar el problema que nos planteamos al iniciar el presente trabajo recepcional. Dicha adición no podía realizar en el texto del Artículo 123 Constitucional, en razón de que en el mismo se establecen los principios más importantes de nuestro Derecho del Trabajo, además de que a nuestro juicio, el Principio de Igualdad de Salarios, obviamente, sigue siendo vigente.

Por tanto, dicho problema se soluciona adicionando a la Ley Federal del Trabajo, el Artículo 86 BIS, en el cuál se plantea que el Principio de Igualdad de Salarios sigue siendo aún vigente, pero que no es violatorio del mismo el hecho de que se otorguen salarios distintos, cuando en éstos se contemplen premios, incentivos u otras prestaciones derivadas de la productividad.

Lo anterior, sin perjuicio de que se sigan estableciendo las excepciones a dicho principio en los trabajos especiales a los cuáles ya se hizo alusión.

De esta manera, se adecuaría nuestro marco legal a las nuevas circunstancias que impone la evolución social, económica y tecnológica de esta época, enmarcada en la globalización y la competitividad.

Por último, podemos manifestar lo siguiente:

El Principio de Igualdad de Salarios debe entenderse en términos de los artículos 86 y 3° de la Ley Federal del trabajo, mismos que señalan que a trabajo igual, desempeñado en condiciones de eficiencia, puestos y jornadas también similares, debe corresponder salario igual y que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, doctrina política, condición social, sexo, o edad.

Este principio presenta algunas excepciones, tales como los trabajadores de los buques; los de las tripulaciones aeronáuticas; de ferrocarriles; de autotransportes; deportistas profesionales; actores y músicos y trabajadores de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley.

En la actualidad este Principio continúa vigente, si bien es cierto que se ha modificado, consideramos que debe prevalecer, en virtud de que aún existe cierta discriminación en razón de sexo y de nacionalidad, tal y como lo hemos mencionado en el presente trabajo de investigación.

Estimamos, asimismo que las excepciones que se consignan en la ley no quebrantan su verdadero sentido, toda vez que se trata de trabajos especiales, que tienen determinadas condiciones que los hacen diversos de los demás.

Por tanto, es propuesta de la presente investigación, consignar en la propia Ley Federal del Trabajo, una disposición que señale que los premios, incentivos y otras prestaciones, que por razón de la productividad se contemplen en los salarios, no viola el Principio de Igualdad de Salarios.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo son: la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales; la libertad de trabajo; la igualdad en el trabajo —para trabajo igual debe pagarse salario y prestaciones iguales— y, por último, la estabilidad en el empleo. En el caso del principio de igualdad, implica que a trabajo igual, desempeñado en condiciones de eficiencia, puestos y jornadas también similares, debe corresponder salario igual y que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, doctrina política, condición social, sexo o edad.

SEGUNDA.- El Principio de Igualdad de Salarios es sumamente importante, en virtud de que es el producto de las gestas históricas nacionales por un ideal de justicia social, mediante el cual se garantizaran salarios iguales a trabajos iguales, sin importar las características subjetivas de los trabajadores, eliminando así la desigualdad en el trabajo. Consideramos que en la actualidad continúa siendo vigente, puesto que constituye uno de los principios fundamentales sobre los que se asienta el Derecho del Trabajo Mexicano.

TERCERA.- La ley establece excepciones al Principio de Igualdad de Salarios en los trabajos especiales, como en el caso de los trabajadores de los buques, de tripulaciones aeronáuticas, de ferrocarriles, de autotransportes, de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, deportistas profesionales, actores y músicos. Estas excepciones se dan en virtud de la singular naturaleza de

dichos trabajos y especialmente cuando la naturaleza del puesto, el tipo de servicio, la línea o la ruta, sean de diferente categoría, por lo que no se vulneran la esencia del principio antes mencionado.

CUARTA.- El salario, como prestación que el patrón paga al trabajador como retribución de servicios personales, cualquiera que sea la forma que se le dé y la regularidad con que se pague, puede ser convencional o legal. Asimismo, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

QUINTA.- La productividad vincula el crecimiento de los salarios a las mejoras en la producción. Como sistema de pagos, implica que en función del trabajo realizado, parte del salario depende del rendimiento de cada trabajador. Del mismo modo, los premios e incentivos son prestaciones extralegales consignadas en el contrato de trabajo y que se dan en virtud de la productividad o el buen desempeño de sus funciones, por parte de un trabajador, y que forman parte integral del salario, en virtud de que se le entregan al trabajador en razón de su trabajo.

SEXTA.- Actualmente, el precepto legal que establece el Principio de Igualdad de Salarios, es el contenido en el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Por tanto, de acuerdo con dicho precepto, en la actualidad en condiciones de eficiencia iguales deben pagarse salarios y prestaciones iguales, teniendo como recurso legal la Acción de Nivelación de Salarios, en los casos de que se infrinja dicho principio.

SÉPTIMA.- Las disposiciones que aparentemente contradicen el principio en comento, no son sino excepciones. Sin embargo, es evidente la necesidad de regular que la productividad como forma de determinación del salario, no contraria al principio antes referido, en virtud de que no se da en condiciones iguales de eficiencia.

OCTAVA.- Proponemos en el presente trabajo de investigación, reformar la Ley Federal del Trabajo, para establecer que no es violatorio del Principio de Igualdad de Salarios el precepto legal o convencional que estipule salarios y prestaciones similares para trabajo igual, si dentro de éstos se engloban los premios e incentivos otorgados por productividad en el trabajo. Mediante esta reforma legal, se estaría adecuando nuestro marco jurídico a las circunstancias actuales, en el marco de la globalización y la necesidad de aumentar la competitividad de las empresas, sin violentar los Principios Fundamentales de nuestro Derecho del Trabajo.

NOVENA.- Nuestra Propuesta de Reforma Legal consiste en adicionar el Artículo 86 BIS a la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establecería lo siguiente: No es violatoria del Principio de Igualdad de Salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si en éstos se contemplan los premios, incentivos y cualquier otra prestación que sean percibidos en razón de la productividad en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. CAMACHO HERNÁNDEZ, Fernando. Derecho del Trabajo, Tomo I, Temis, Colombia, 1961.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Santillana, Argentina, 1964.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1994.
4. DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994.
5. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava edición, Porrúa, México, 1998.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor. (et-al). Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados; Segunda edición, Porrúa, México, 1996.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimotercera edición, Porrúa, México, D. F., 1999.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Decimotercera edición, Porrúa, México, 1999.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal Laboral, Octava edición, Porrúa, México, 1996.

10. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Octava edición, Porrúa, México, 1985.
11. DUNTOP, John y GALENS, Walter. El Trabajo en el Siglo XX, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1985.
12. GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1993.
13. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1967.
14. JEFFREY, Bortz. El Salario en México, El caballito, México, 1986.
15. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los salarios, Alfaomega, México, 1992.
16. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Salarios, Alfaomega, México, 1983.
17. ORME W, Phelps. Introducción a la Economía Laboral, Tipográfica editora argentina, Argentina, 1964.
18. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1975.
19. ROTHSCHILD, Teoría de los Salarios, Gráficas Orbe, Madrid, 1957.

20. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Cajica, México, 1975.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octava edición, McGraw-Hill, México, 2000.
2. Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición, Alco, México, 2000.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Por CLEMENT BELTRÁN, Juan B. Decimocuarta edición, México, Esfinge, 1997.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

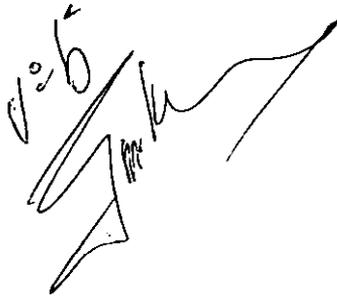
1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, Quinta edición, Santillana, Argentina, 1962.
2. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, Quinta edición, Santillana, Argentina, 1962.

3. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo III, Quinta edición, Santillana, Argentina, 1962.
4. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1996.
5. Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color. Océano, Tercera edición, España, 2000.
6. Enciclopedia Encarta 99 en español. Microsoft Corporation, Estados Unidos de América, 1999.
7. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
8. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
9. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Segunda edición, Porrúa, México, 1988.
10. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Segunda edición, Porrúa, México, 1988.

OTRAS FUENTES

1. Disco Óptico de Jurisprudencia y Tesis aisladas 1917-1999, IUS9. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1999.

2. Disco Óptico de Legislación Federal, COMPILA IV. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, Agosto, 1999.
3. FIET, Congress Resolutions. Igualdad de salarios. En Internet, URL: <http://www.fiet.org/notes/policy/2306.htm>
4. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Mujer, formación y trabajo. En Internet, URL: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/.../index.htm>

A handwritten signature and initials in black ink. The initials 'V. B.' are written at the top left, followed by a large, stylized signature that extends to the right and then loops back down.